

## BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

# Quản lý nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng tại trung tâm y tế thị xã Buôn Hồ, tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2019-2023

Hồ Văn Hiếu<sup>1\*</sup>, Viên Chinh Chiến<sup>2</sup>, Phạm Thị Huyền Chang<sup>3</sup>, Vũ Thị Lan Anh<sup>4</sup>

### TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Nghiên cứu nhằm mô tả thực trạng nguồn nhân lực và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tại Trung tâm y tế thị xã Buôn Hồ, tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2019-2023.

**Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu kết hợp định lượng và định tính, thông tin được thu thập từ nguồn số liệu thứ cấp và các cuộc phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm.

**Kết quả:** Nghiên cứu cho thấy số lượng nhân lực tại Trung tâm y tế thị xã Buôn Hồ tăng dần, từ 124 người năm 2019 tăng lên 131 người năm 2023. Cơ cấu nhân lực tính theo đề án vị trí việc làm của trung tâm còn thiếu cả ở bộ phận chuyên môn và bộ phận quản lý. Trong giai đoạn 2019-2023 số nhân lực được tuyển dụng hàng năm đều thiếu so với nhu cầu. Các yếu tố ảnh hưởng đến thu hút nhân lực bao gồm: thiếu chính sách hỗ trợ từ cấp tỉnh và áp lực cạnh tranh từ hệ thống y tế tư nhân. Về duy trì nhân lực, các yếu tố thuận lợi như quản lý minh bạch, phân công công việc hợp lý được ghi nhận, song nhiều TYT xã chưa được trang bị đầy đủ trang thiết bị thiết yếu. Bên cạnh đó, đơn vị cũng chưa có cơ chế hỗ trợ đào tạo nâng cao trình độ cho cán bộ có nhu cầu học sau đại học.

**Kết luận:** Cơ cấu nhân lực chưa phù hợp so với Đề án vị trí việc làm. TTYT thị xã Buôn Hồ cần tham mưu cho UBND tỉnh xây dựng chính sách thu hút, đào tạo bác sĩ và tăng cường đầu tư trang thiết bị cho các TYT.

**Từ khoá:** Nhân lực y tế, thu hút, duy trì.

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Quản lý và điều hành tốt nguồn nhân lực y tế (NLYT) góp phần tăng cường công bằng trong chăm sóc sức khỏe và phát triển kinh tế xã hội của một quốc gia (1, 2). Tại Việt Nam kết quả của nhiều nghiên cứu cũng cho thấy công tác quản lý nguồn NLYT còn gặp khó khăn, tình trạng thiếu hụt cả về chất lượng và số lượng (3-6). Những yếu tố như các chế độ, chính sách về thu hút chưa thỏa đáng; lương và các khoản thu nhập còn thấp; cơ sở vật chất, trang thiết bị (TTB) chưa đồng bộ,

xuống cấp, ... là những yếu tố ảnh hưởng tiêu cực đến việc quản lý nguồn nhân lực tại các cơ sở y tế hiện nay (3-6).

Tại Trung tâm Y tế (TTYT) thị xã Buôn Hồ trong những năm qua tình hình nhân lực có nhiều biến động ảnh hưởng đến hoạt động chuyên môn của đơn vị (7). Việc đảm bảo biên chế theo Đề án vị trí việc làm và duy trì môi trường làm việc ổn định đặt ra nhiều thách thức trong công tác quản lý nhân lực. Trên cơ sở đó, nghiên cứu này được thực hiện với mục tiêu: (1) Mô tả thực trạng quản lý



**Địa chỉ liên hệ:** Hồ Văn Hiếu

Email: [bshieubunho@gmail.com](mailto:bshieubunho@gmail.com)

<sup>1</sup>Trung tâm Y tế thị xã Buôn Hồ

<sup>2</sup>Viện Vệ sinh Dịch tễ Tây Nguyên

<sup>3</sup>Trường Đại học Y tế công cộng

<sup>4</sup>Trường Đại học Tây nguyên

Ngày nhận bài: 04/4/2025

Ngày phản biện: 10/6/2025

Ngày đăng bài: 30/6/2025

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0903SKPT25-021>

nguồn nhân lực và (2) Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý nguồn nhân lực tại Trung tâm Y tế thị xã Buôn Hồ, giai đoạn 2019–2023.

## PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

**Thiết kế nghiên cứu:** Nghiên cứu kết hợp định lượng và định tính; nghiên cứu định lượng thực hiện trước, nghiên cứu định tính thực hiện sau.

**Địa điểm và thời gian nghiên cứu:** Tại Trung tâm Y tế thị xã Buôn Hồ, tỉnh Đắk Lắk; từ tháng 04 đến tháng 9 năm 2024.

### Đối tượng nghiên cứu

**Định lượng:** Sổ sách, báo cáo, các qui định, chính sách đang có hiệu lực liên quan đến nhân lực của TTYT giai đoạn từ 2019-2023.

**Định tính:** lãnh đạo và nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế thị xã Buôn Hồ và tại các Trạm y tế xã. **Tiêu chí lựa chọn:** Lãnh đạo/Nhân viên y tế có thâm niên công tác tại vị trí công tác từ 1 năm trở lên; **Tiêu chí loại trừ:** Lãnh đạo/Nhân viên y tế vắng mặt trong thời gian nghiên cứu.

### Cỡ mẫu và phương chọn mẫu

**Định lượng:** Thu thập chủ đích thông tin thứ cấp từ các thống kê, báo cáo định kỳ về nhân lực, cơ cấu tổ chức, các hồ sơ liên quan đến tuyển dụng, đào tạo, đánh giá nhân lực, đề bạt, quy hoạch; các báo cáo tổng kết hoạt động của trung tâm từ 2019-2023.

**Định tính:** Chọn chủ đích 06 đối tượng phỏng vấn sâu là lãnh đạo Trung tâm Y tế, lãnh đạo các phòng chức năng; trưởng Trạm Y tế và 05 buổi thảo luận nhóm (đối tượng là nhân viên y tế tại

các khoa, phòng chức năng và Trạm Y tế).

### Biến số/chỉ số/ nội dung/chủ đề nghiên cứu

**Biến số về thực trạng nguồn nhân lực:** số lượng NVYT, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp, nhu cầu nhân lực, tuyển dụng nhân lực theo vị trí việc làm, đào tạo nhân lực y tế, nhân viên y tế nghỉ việc.

**Biến số về quản lý nguồn nhân lực:** Thực trạng nhân lực; thu hút và tuyển dụng nhân lực; đào tạo và phát triển nhân lực; sử dụng và duy trì nguồn nhân lực.

**Chủ đề nghiên cứu định tính:** Môi trường kinh tế - xã hội; Môi trường cạnh tranh; Các quy định về quản lý nhân lực; Năng lực quản lý nhân lực; Định hướng phát triển của đơn vị; Môi trường, điều kiện làm việc.

### Kỹ thuật, công cụ và quy trình thu thập số liệu:

Tiến hành hồi cứu thu thập thông tin thứ cấp từ các hồ sơ, sổ sách liên quan đến quản lý nhân lực tại Trung tâm Y tế thị xã Buôn Hồ giai đoạn từ 2019-2023.

**Xử lý và phân tích số liệu:** Số liệu được tổng hợp, làm sạch, nhập vào máy tính và xử lý bằng phần mềm Excel để tính toán số lượng, tỷ lệ %. Bảng ghi âm các cuộc PVS được gỡ băng, và được mã hoá thông tin. Một số thông tin do ĐTNC cung cấp được trích dẫn, minh hoạ cho phần kết quả.

**Đạo đức trong nghiên cứu:** Nghiên cứu được tiến hành khi Hội đồng Đạo đức của trường Đại học Y tế công cộng thông qua theo Quyết định số 17/2024/YTCC-HD3 ngày 09 tháng 5 năm 2024.

## KẾT QUẢ

**Bảng 1. Số lượng nhân viên y tế thuộc Trung tâm Y tế giai đoạn 2019-2023**

Bộ phận	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Trung tâm Y tế</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>40</b>
Ban Giám đốc	2	2	2	2	2
Các phòng chức năng	14	15	17	18	20
Các khoa chuyên môn	20	19	20	20	18
<b>Các Trạm Y tế xã</b>	<b>88</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>89</b>	<b>91</b>
<b>Tổng</b>	<b>124</b>	<b>122</b>	<b>125</b>	<b>129</b>	<b>131</b>

Số lượng nhân lực tại Trung tâm và TYT xã giai đoạn 2019-2023 có xu hướng tăng dần. Năm 2019 có tổng số 124 người tăng lên 131

người năm 2023. Phòng Hành chính tổng hợp tăng nhiều nhất từ 9 người năm 2019 lên 14 người năm 2023.

**Bảng 2. Cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp tại Trung tâm Y tế theo ĐAVTVL giai đoạn 2019-2023**

Cơ cấu	ĐAVTVL (%)	Năm				
		2019	2020	2021	2022	2023
<b>Nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành y tế và liên quan</b>		n (%)				
Bác sĩ, Bác sĩ y học dự phòng	20 - 30	6 (16,7)	6 (16,7)	8 (20,5)	8 (20,0)	8 (20,0)
Chức danh nghề nghiệp chuyên ngành y tế khác	40 - 42	16 (44,4)	16 (44,4)	16 (41,1)	16 (40,0)	16 (40,0)
Nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên môn liên quan khác	3 - 5	2 (5,6)	2 (5,6)	2 (5,1)	2 (5,0)	2 (5,0)
<b>Nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung</b>	10 - 15	7 (19,4)	7 (19,4)	8 (20,5)	9 (22,5)	9 (22,5)
<b>Nhóm hỗ trợ, phục vụ (gồm cả hợp đồng lao động)</b>	5 - 10	5 (13,9)	5 (13,9)	5 (12,8)	5 (12,5)	5 (12,5)
<b>Tổng</b>		<b>36</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>40</b>

Cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp tại TTYT chưa đảm bảo theo Đề án vị trí việc làm; trong đó nhóm chức danh nghề nghiệp

chuyên môn dùng chung và nhóm hỗ trợ, phục vụ có tỷ lệ cao hơn so với quy định theo Đề án vị trí việc làm.

**Bảng 3. Nhu cầu nhân lực tính theo Đề án vị trí việc làm giai đoạn 2019 - 2023**

Năm	Số nhân lực theo Đề án vị trí việc làm	Hiện có			Thiếu
		Chung	Biên chế	Hợp đồng	
2019	129	124	120	4	5
2020	133	122	118	4	11
2021	133	125	120	5	8
2022	131	129	124	5	2
2023	133	131	126	5	2

Số lượng nhân lực giai đoạn 2019-2023 đều thiếu so với ĐAVTVL; thiếu nhiều nhất ở các năm 2020 là 11 người. Năm 2022-2023 cùng thiếu 2 người so với ĐAVTVL.

**Bảng 4. Kết quả tuyển dụng theo vị trí việc làm tại Trung tâm Y tế thị xã Buôn Hồ giai đoạn 2019 -2023**

(\*Ghi chú: KH: Kế hoạch, TH: Thực tế)

Vị trí việc làm	2019		2020		2021		2022		2023		Tổng
	KH	TH									
Bác sĩ	2	0	2	0	1	0	0	0	2	0	0
Dược sĩ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Điều dưỡng	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
KTV	3	3	0	0	0	0	0	0	1	1	4
Khác	0	0	5	0	3	3	3	3	1	1	7
<b>Tổng</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

Số NVYT được tuyển dụng đều thiếu so với nhu cầu hàng năm; năm 2019 cần tuyển dụng là 5 NVYT chỉ tuyển dụng được 3 NVYT; năm 2020 nhu cầu là 7 nhưng không tuyển dụng được; năm 2023 nhu cầu là 4 nhưng chỉ tuyển dụng được 2 NVYT. Tổng số NVYT được tuyển dụng 2019-2023 là 12 người; tuy nhiên, chức danh bác sĩ tuyển dụng: 0 người.

**Số nhân lực được cử đi đào tạo trình độ giai đoạn 2019-2023:** Kết quả cho thấy trong giai đoạn 2019-2023 có tổng số 25 NVYT được cử đi đào tạo; trình độ đào tạo chủ yếu là cao đẳng.

**Số nhân viên y tế nghỉ hưu giai đoạn 2019-2023:** Trong giai đoạn 2019-2023 có tổng số 11

NVYT nghỉ hưu, trong đó nhiều nhất là năm 2020 với 5 NVYT, kế đến là năm 2022 (03 NVYT), năm 2023 là 02 NVYT và năm 2019 là 01 người.

**Số nhân viên y tế nghỉ việc giai đoạn 2019-2023:** Số NVYT thôi việc giai đoạn 2019-2023 là 03 người; cụ thể năm 2020, 2021 và 2023 là 02 bác sĩ và 01 nữ hộ sinh.

**Một số yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nguồn nhân lực tại Trung tâm Y tế thị xã Buôn Hồ giai đoạn 2019 - 2023**

**Yếu tố ảnh hưởng tới thu hút nguồn nhân lực**

Hiện tỉnh Đắk Lắk mới có chính sách thu hút bác sĩ sau đại học, trong khi nhu cầu thực tế tại

TTYT Buôn Hồ là bác sĩ đa khoa phục vụ tại các TYT xã. Việc thiếu chính sách phù hợp và nguồn lực hỗ trợ khiến trung tâm gặp khó khăn trong tuyển dụng. *“Bác sĩ về làm việc thu nhập thấp, ít cơ hội phát triển, trong khi tỉnh chưa có chính sách hỗ trợ nên rất khó thu hút”* (PVS\_01).

### ***Yếu tố ảnh hưởng tới duy trì nguồn nhân lực***

TTYT thị xã Buôn Hồ ban hành đầy đủ, minh bạch các quy định, nội quy và quy chế chi tiêu nội bộ góp phần củng cố niềm tin và sự hài lòng của nhân viên y tế trong quá trình công tác. Năng lực quản lý của đội ngũ lãnh đạo và viên chức quản lý được đánh giá cao cùng với công tác thi đua khen thưởng được triển khai định kỳ, thực hiện một cách công bằng, minh bạch. *“Lãnh đạo phân công công việc hợp lý, sát năng lực chuyên môn”* (TLN\_03); *“Khen thưởng hằng năm được xét chọn minh bạch, dựa trên hiệu quả công việc”* (TLN\_01).

Với chức năng chủ yếu là y tế dự phòng, không triển khai điều trị nội trú, TTYT gặp nhiều hạn chế trong việc phát triển các dịch vụ kỹ thuật chuyên sâu, dẫn đến nguồn thu tài chính không ổn định. Điều này ảnh hưởng tiêu cực đến khả năng thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao. *“Không chỉ khó thu hút nhân lực chất lượng, mà còn xảy ra tình trạng nhân viên giỏi nghỉ việc để làm tại bệnh viện tư”* (PVS\_02).

Môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết và sự phối hợp hiệu quả giữa các khoa, phòng và TYT xã là những yếu tố góp phần tích cực vào việc duy trì nguồn nhân lực. Tuy nhiên, điều kiện làm việc còn thiếu trang thiết bị y tế hiện đại tại nhiều TYT xã, như máy siêu âm, máy xét nghiệm tự động hay điện tim, vẫn là hạn chế ảnh hưởng đến chất lượng chuyên môn và khả năng giữ chân nhân lực tuyến xã. *“Chỉ 5/12 xã được trang bị đầy đủ thiết bị hiện đại, các xã còn lại gặp khó khăn trong khám, chẩn đoán bệnh”* (TLN\_02).

### ***Yếu tố ảnh hưởng tới đào tạo phát triển nguồn nhân lực***

Đến nay UBND tỉnh và Sở Y tế vẫn chưa ban hành các cơ chế hỗ trợ đối với cán bộ y tế có nhu cầu học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Việc này gây khó khăn cho nhân viên y tế trong việc phát triển nghề nghiệp, đặc biệt trong bối cảnh một số địa phương khác đã triển khai hỗ trợ toàn bộ chi phí đào tạo dài hạn. *“Chúng tôi muốn học lên sau đại học phải tự túc kinh phí, vì cả đơn vị lẫn cấp tỉnh đều không có chính sách hỗ trợ. Trong khi nhiều tỉnh khác lại tài trợ toàn bộ chi phí học tập”* (PVS\_06).

## **BÀN LUẬN**

### **Thực trạng quản lý nhân lực tại TTYT thị xã Buôn Hồ giai đoạn 2019 -2023**

***Thực trạng nhân lực tại Trung tâm Y tế thị xã Buôn Hồ giai đoạn 2019 -2023:*** tổng số nhân lực tại TTYT thị xã Buôn Hồ trong giai đoạn 2019-2023 so với ĐAVTVL số nhân lực hiện có vẫn thiếu. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Vũ Đình Đông (2020) tại huyện Bát Xát tỉnh Lào Cai giai đoạn 2016-2019, số nhân lực thiếu so với Thông tư 08/2007 từ 08-10 người (8); nghiên cứu của Nguyễn Khắc Dũng tại huyện Cư Kuin giai đoạn 2016-2018 nhân lực thiếu so với Thông tư 08 là từ 29-85 người (9). Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng thiếu nhân lực như việc không thu hút, tuyển dụng được nhân lực mới; NVYT bỏ việc,..

***Thực trạng thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực:*** Trong giai đoạn 2019-2023 chỉ có 12 nhân lực được tuyển dụng, tuy nhiên không có bác sĩ nào được tuyển dụng trong khi có tới 6 bác sĩ và 4 y sĩ nghỉ hưu hoặc nghỉ việc, tạo ra khoảng trống đáng kể về nhân lực chuyên môn. Kết quả nghiên cứu tương tự nghiên cứu của Nguyễn Khắc Dũng tại huyện Cư Kuin giai đoạn 2016-2018 (9)

***Thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:*** Trong giai đoạn 2019-2023 đã có nhiều NVYT tham gia các lớp đào tạo với hình thức

chủ yếu là liên thông lên cao đẳng. Kết quả này cũng tương đồng với nghiên cứu của Trần Quang Hưng tại TTYT huyện Cư M'Gar, tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2019-2021 (10).

**Thực trạng sử dụng và duy trì nguồn nhân lực:** Từ năm 2019 đến 2023, Trung tâm có 11 NVYT nghỉ hưu (trong đó 4 là bác sĩ) và 3 NVYT nghỉ việc (trong đó có 2 bác sĩ). Việc không có nguồn nhân lực thay thế kịp thời, đặc biệt là bác sĩ, đã ảnh hưởng đến hoạt động chuyên môn. Tình trạng nhân viên chuyển sang làm việc tại các cơ sở y tế tư nhân cũng phản ánh xu hướng chung trong hệ thống y tế công lập hiện nay (3), (5).

**Một số yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nguồn nhân lực Trung tâm Y tế thị xã Buôn Hồ, tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2019 - 2023**

**Yếu tố ảnh hưởng tới thu hút nguồn nhân lực:** Hiện nay, UBND tỉnh Đắk Lắk đã có chính sách thu hút nhân lực có trình độ sau đại học chỉ phù hợp và tạo thuận lợi cho những đơn vị có giường bệnh, có triển khai các dịch vụ kỹ thuật cao; cụ thể là các bệnh viện tuyến tỉnh. Vì vậy để có thể thu hút được nhân lực, nhất là bác sĩ đa khoa về công tác tại các TTYT không có giường bệnh và tại các TYT xã thì UBND tỉnh cần có chính sách thu hút đặc biệt. Kết quả này cũng tương đồng với kết quả của một số nghiên cứu khi cho thấy hiện nay chế độ đãi ngộ đang còn nhiều bất cập (4, 5).

**Yếu tố ảnh hưởng tới duy trì nguồn nhân lực**

**Định hướng phát triển của đơn vị:** Hiện nay, với chức năng chính của đơn vị là công tác phòng, chống dịch bệnh; triển khai các hoạt động của các chương trình mục tiêu quốc gia và KCB thông thường, TTYT không có đề án tăng quy mô giường bệnh trong tương lai. Như vậy nhiều dịch vụ kỹ thuật cao sẽ không được triển khai trong khi các gói dịch vụ y tế cơ sở vẫn chưa được ban hành; do đó chất lượng nguồn nhân lực sẽ không được chú trọng sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến thu hút, duy trì nguồn nhân lực. Kết quả này cũng tương

đồng với kết quả của nghiên cứu Ngô Văn Thuyền tại Sa Đéc giai đoạn 2017 - 2019 (11).

**Môi trường, điều kiện làm việc:** Điều kiện làm việc tại đơn vị còn hạn chế, hiện nay chỉ có 5/12 TYT xã được trang bị máy siêu âm, máy xét nghiệm, điện tim, các TYT còn lại chưa được trang bị đầy đủ các TTB hiện đại để phục vụ công tác KCB. Vì thiếu các TTB nên các TYT không triển khai được nhiều dịch vụ kỹ thuật khiến cho một số NVYT cảm thấy không hài lòng với công việc vì trình độ chuyên môn, tay nghề không được phát huy khi làm việc tại TYT. Đây cũng là tình trạng chung của nhiều TYT xã hiện nay, như nghiên cứu của Nguyễn Tri Hào tại TTYT huyện Lắk, tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2020-2021 (4).

**Yếu tố ảnh hưởng tới đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:** Nghiên cứu cho thấy Trung tâm chưa được hưởng các cơ chế hỗ trợ đào tạo sau đại học từ UBND tỉnh hay Sở Y tế, điều này hạn chế cơ hội phát triển nghề nghiệp, đồng thời có thể dẫn đến xu hướng rời bỏ khu vực công để tìm môi trường thuận lợi hơn cho việc học tập. Kết quả này cho thấy sự cần thiết phải xây dựng các chính sách hỗ trợ đào tạo dài hạn, đặc biệt tại tuyến y tế cơ sở – phù hợp với định hướng của Chiến lược phát triển nhân lực y tế quốc gia đến năm 2030.

**Hạn chế nghiên cứu:** Trong phần phân tích một số yếu tố ảnh hưởng do dùng hoàn toàn các kết quả nghiên cứu định tính cho nên các kết quả chỉ phù hợp với bối cảnh của TTYT thị xã Buôn Hồ, không mang tính khái quát chung cho cơ sở y tế khác trên địa bàn tỉnh.

## KẾT LUẬN

**Thực trạng quản lý nguồn nhân lực tại Trung tâm Y tế thị xã Buôn Hồ, tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2019 - 2023**

Tổng số nhân lực tại TTYT thị xã Buôn Hồ có xu hướng tăng từ 124 NVYT năm 2019 tăng lên 131 NVYT năm 2023. Số lượng

nhân lực đều thiếu ở bộ phận chuyên môn và bộ phận quản lý. Số lượng, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp chưa đảm bảo theo ĐAVTVL. Trong giai đoạn 2019-2023 có tổng số 25 NVYT được cử đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn. Hình thức đào tạo chủ yếu là tại chức; trình độ chủ yếu là cao đẳng. Giai đoạn 2019-2023 có 11 NVYT nghỉ hưu, 03 NVYT nghỉ việc (chủ yếu là bác sĩ).

### **Một số yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nguồn nhân lực Trung tâm Y tế thị xã Buôn Hồ, tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2019 - 2023**

Quản lý nguồn nhân lực tại Trung tâm Y tế thị xã Buôn Hồ vẫn còn hạn chế do chính sách thu hút và đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu thực tiễn, điều kiện làm việc chưa đồng đều, trong khi áp lực cạnh tranh từ khu vực y tế tư nhân ngày càng gia tăng. Dù vậy, các yếu tố tổ chức nội tại như môi trường làm việc tích cực và quản trị minh bạch góp phần duy trì ổn định nhân lực hiện có.

**Khuyến nghị:** Tăng đầu tư TTB phù hợp cho các TYT tuyến xã (như máy siêu âm, máy xét nghiệm, điện tim...), nhằm phục vụ hoạt động chẩn đoán và điều trị bệnh. UBND tỉnh cần xây dựng chính sách thu hút như hỗ trợ kinh phí, có chế độ đãi ngộ thỏa đáng để tuyển dụng bác sĩ về công tác tại các TYT xã và tăng đầu tư TTB phù hợp cho tuyến xã.

*Lời cảm ơn:* Nhóm nghiên cứu xin trân trọng cảm ơn lãnh đạo Trung tâm Y tế thị xã Buôn Hồ, các cán bộ y tế của trung tâm đã tích cực tham gia và cung cấp thông tin để nhóm thực hiện nghiên cứu này.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. WHO. The world health report 2021: working together for health, Geneva 2021.
2. Trường Đại học Y tế công cộng. Tổng quan về quản lý nhân lực. Nhà Xuất bản Y học, Hà Nội.2015.
3. Tổng Trường Ký. Thực trạng thu hút duy trì nhân lực tại Trung tâm y tế huyện Đắk Song giai đoạn 2018 - 2020 và một số yếu tố ảnh hưởng [Luận văn CKII - Tổ chức quản lý y tế.]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công cộng; 2020.
4. Nguyễn Tri Hào. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng tại Trung tâm Y tế huyện Lắk, tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2020-2021 [Luận văn CKII - Tổ chức Quản lý Y tế]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế công cộng; 2022.
5. Lê Mạnh Hùng. Thực trạng nhân lực và các yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại bệnh viện đa khoa huyện Lắk năm 2019 [Luận văn thạc sỹ Y tế công cộng]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế công cộng; 2019.
6. Trần Quốc Khánh. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại Bệnh viện đa khoa huyện Yên Mô giai đoạn 2014-2018 [Luận văn thạc sỹ Y tế công cộng]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế công cộng; 2020.
7. Trung tâm Y tế thị xã Buôn Hồ. Báo cáo hoạt động công tác y tế năm 2023 và phương hướng nhiệm vụ năm 2024. Đắk Lắk: 2023.
8. Vũ Đình Đông. Thực trạng quản lý nhân lực Trung tâm Y tế huyện Bát Xát tỉnh Lào Cai giai đoạn 2016-2019 và một số yếu tố ảnh hưởng [Luận văn Thạc sỹ Quản lý bệnh viện]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế công cộng; 2021.
9. Nguyễn Khắc Dũng. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực tại BVĐK huyện Cư Kuin giai đoạn 2016-2018 [Luận văn CKII Tổ chức quản lý Y tế]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế công cộng; 2019.
10. Trần Quang Hưng. Nguồn nhân lực tại Trung tâm Y tế huyện Cư M'Gar, tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2019-2021 và một số yếu tố ảnh hưởng [Luận văn chuyên khoa II, Quản lý Y tế]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế công cộng; 2022.
11. Ngô Văn Thuyền. Thực trạng thu hút duy trì nhân lực tại Bệnh viện Đa khoa Sa đéc giai đoạn 2017 - 2019 và một số yếu tố ảnh hưởng. [Luận văn CKII - Tổ chức quản lý y tế.]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công cộng; 2020.

## **Human resource management and some influencing factors at Buon Ho town medical center, Dak Lak province, period 2019-2023**

*Ho Van Hieu<sup>1</sup>, Vien Chinh Chien<sup>2</sup>, Pham Thi Huyen Chang<sup>3</sup>, Vu Thi Lan Anh<sup>4</sup>*

*<sup>1</sup>Buon Ho Town Medical Center*

*<sup>2</sup>Tay Nguyen Institute of Hygiene and Epidemiology*

*<sup>3</sup>Hanoi University of Public Health*

*<sup>4</sup>Tay Nguyen University*

### **ABSTRACT**

**Objective:** This study aims to assess the human resource status and identify factors influencing workforce management at Buon Ho Town Health Center, Dak Lak Province, from 2019 to 2023. **Methods:** A mixed-methods approach was used. Quantitative data were collected from official records; qualitative data were obtained through in-depth interviews and focus group discussions with health staff and managers. **Results:** The number of personnel increased slightly (from 124 in 2019 to 131 in 2023), but remained below the staffing levels outlined in the center's workforce plan. Recruitment was limited, with no new doctors hired despite several retirements and resignations. Key challenges to attracting staff included limited provincial policies and competition from private health facilities. While internal management was transparent and supportive, the lack of modern equipment at many commune health stations and the absence of inpatient services constrained professional development. There was also no financial support for postgraduate training. **Conclusion:** Human resource gaps at Buon Ho Health Center reflect broader challenges in primary care staffing. Targeted policies for recruitment, training support, and infrastructure investment are urgently needed to improve workforce capacity.

**Keywords:** *Healthcare Workforce, Attraction, Retention*