

## BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

# Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng nguồn nhân lực tại Trung tâm Y tế huyện EA H'Leo, tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2019 -2021

Nguyễn Khắc Hiếu<sup>1\*</sup>, Nguyễn Đức Thành<sup>2</sup>, Hoàng Hải Phúc<sup>3</sup>, Vũ Thị Hậu<sup>2</sup>

### TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Nghiên cứu này được tiến hành nhằm mục tiêu tìm hiểu thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng nguồn nhân lực tại Trung tâm y tế Huyện Ea H'Leo, Tỉnh ĐắkLắk giai đoạn 2019-2021.

**Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu cắt ngang kết hợp phương pháp nghiên cứu định lượng và định tính được thực hiện từ tháng 10/2021 đến tháng 10/2022 tại Trung tâm y tế Huyện Ea H'Leo, Tỉnh ĐắkLắk.

**Kết quả:** Trong giai đoạn 2019-2021 nhân lực y tế tại trung tâm dao động từ 230-238 NVYT, Nhóm NVYT chủ yếu là nhóm lâm sàng (năm 2021 là 65,5%). Số lượng NVYT thuộc biên chế từ 215-210 (93,5-88,2%). Yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực gồm 2 nhóm là: nhóm yếu tố ảnh hưởng thuận lợi: tuyển dụng và đào tạo; chính sách, thu nhập tăng thêm, chế độ phúc lợi, khen thưởng, đánh giá năng lực cá nhân, năng lực thi đua, hiệu quả công việc, môi trường làm việc, lãnh đạo, cơ hội thăng tiến; nhóm yếu tố ảnh hưởng chưa tích cực: yếu tố tuyển dụng và đào tạo, thu nhập tăng thêm, môi trường, áp lực làm việc.

**Kết luận:** Nghiên cứu đưa ra một số khuyến nghị bao gồm: Tiếp tục tạo cơ hội cho NVYT phát huy kỹ năng chuyên môn, thể mạnh; Ban Lãnh đạo TTYT chú trọng cải thiện, nâng cao chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh; Xây dựng chiến lược phát triển nhân lực và kế hoạch đào tạo của Trung tâm phù hợp với tình hình thực tế.

**Từ khoá:** Nguồn nhân lực, yếu tố ảnh hưởng, Trung tâm Y tế huyện EA H'Leo, tỉnh Đắk Lắk.

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực y tế (NLYT) bao gồm người cung cấp dịch vụ, người quản lý và nhân viên làm việc (1). Nguồn nhân lực y tế được coi là thành phần cơ bản đảm bảo chất liệu, hiệu quả phòng, khám chữa bệnh của bất kỳ cơ sở y tế (SYT) nào (2). Hiện nay, nguồn NLYT đang trong tình trạng thiếu hụt trầm trọng. Theo ước tính của WHO thì cần có thêm 4,3 triệu nhân viên y tế (NVYT) bao gồm khoảng 2,4 triệu bác sĩ, điều dưỡng, nữ hộ sinh để đáp

ứng nhu cầu y tế và dự kiến đến năm 2035 thì nguồn NLYT sẽ thiếu khoảng 12,9 triệu, cao nhất là Đông Nam Á và Châu Phi (3).

Tại Việt Nam, tình trạng thiếu nguồn NLYT và sự mất cân đối về NLYT giữa các chuyên ngành, chất lượng, sự phân bố không đồng đều giữa các vùng miền và tại các tuyến: tuyến trung ương, tuyến tỉnh, tuyến huyện và tuyến xã đang diễn ra ở hầu hết các tỉnh trong cả nước (4). Đại đa số cán bộ Y tế (CBYT) có trình độ cao đại học (57,8%) và sau đại học



**Địa chỉ liên hệ:** Nguyễn Khắc Hiếu

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

<sup>1</sup>Trung tâm Y tế huyện EA H'Leo, tỉnh Đắk Lắk

<sup>2</sup>Trường Đại học Y tế công cộng

<sup>3</sup>Trung tâm kiểm soát bệnh tật tỉnh Đắk Lắk

Ngày nhận bài: 14/7/2022

Ngày phản biện: 30/10/2022

Ngày đăng bài: 31/10/2023

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0705SKPT22-050>

(95,2%) thường tập trung ở tuyến trung ương và tỉnh. Đồng thời, nguồn nhân lực (NNL) chất lượng cao như các bác sĩ thường chuyển từ bệnh viện công sang bệnh viện tư, bệnh viện có vốn đầu tư nước ngoài (4).

Đồng thời trong giai đoạn 2019-2022, cả thế giới cũng như Việt Nam đang phải đối mặt với đại dịch COVID-19. Trong bối cảnh những thay đổi mạnh mẽ trên toàn thế giới do đại dịch, các tổ chức cần phải ứng phó và thích ứng với những thay đổi và quản lý phù hợp lực lượng lao động (5). Gánh nặng, áp lực công việc, gia đình cũng như các chính sách đãi ngộ không phù hợp khiến hàng nghìn NVYT đã nghỉ việc hoặc đổi việc (6).

Trung tâm y tế Huyện Ea H'Leo (TTYT) năm 2021 lượt khám bệnh của TTYT đạt khoảng trên 77.000 lượt với công suất sử dụng giường bệnh đạt trên 56%. Tất cả các tỷ lệ so với năm 2020 đều giảm. Số lượng nhân lực tại trung tâm y tế có biến động trong thời kỳ Covid-19 năm 2020-2021 (7). Hiện nay, tình nói chung và TTYT nói riêng chưa có các chính sách thu hút nhân lực y tế cho cơ quan. Điều này có ảnh hưởng rất lớn đến nhân lực trung tâm y tế huyện, chất lượng chăm sóc sức khỏe của TTYT. Chính vì lý do trên, chúng tôi tiến hành nghiên cứu **“Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng nguồn nhân lực tại Trung tâm y tế Huyện Ea H'Leo, Tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2019-2021”** nhằm hai mục tiêu là (1) tìm hiểu thực trạng nguồn nhân lực và (2) xác định một số yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực của trung tâm y tế.

## PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

**Thiết kế nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp phương pháp nghiên cứu định lượng với định tính.

**Địa điểm và thời gian nghiên cứu:** Tại TTYT huyện Ea H'leo, tỉnh Đắk Lắk từ Từ tháng 10/2021 đến 10/2022, trong đó, thời

gian thu thập số liệu từ ngày 01 đến 30 tháng 7 năm 2022.

## Đối tượng nghiên cứu

**Nghiên cứu định lượng:** Các báo cáo định kỳ về cơ cấu nhân lực, cơ cấu tổ chức, báo cáo tổng kết và phương hướng hoạt động của TTYT trong 3 năm 2019– 2021, các văn bản liên quan nguồn nhân lực của tỉnh, ngành và Trung tâm y tế Huyện Ea H'Leo giai đoạn từ năm 2019– 2021.

**Nghiên cứu định tính:** Lãnh đạo TTYT (ban Giám đốc), cán bộ quản lý (trưởng/phó các khoa phòng), nhóm nhân viên y tế (bác sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên) đang làm việc tại TTYT.

+ **Tiêu chuẩn lựa chọn:** Các tài liệu liên quan đến nhân lực đang được lưu, theo dõi và sử dụng tại Trung tâm y tế Huyện Ea H'Leo giai đoạn từ năm 2019– 2021; Các NVYT phải được ký hợp đồng dài hạn, có thâm niên công tác tối thiểu 12 tháng tính từ ngày ký hợp đồng. Đồng ý tham gia nghiên cứu.

## Cỡ mẫu, chọn mẫu

**Nghiên cứu định lượng:** Nghiên cứu tiến hành truy cập và hồi cứu toàn bộ số liệu thứ cấp trong giai đoạn 2019-2021, thông qua các tài liệu, báo cáo, sổ sách, Quyết định, biên bản làm việc của TTYT và các cơ quan liên quan.

**Nghiên cứu định tính:** Chọn mẫu có chủ đích: 05 cuộc Phỏng vấn sâu (PVS): Ban giám đốc TTYT; đại diện phòng tổ chức hành chính, phòng tài chính kế toán, phòng kế hoạch nghiệp vụ, điều dưỡng và 02 cuộc thảo luận: NVYT thuộc khoa lâm sàng, NVYT thuộc khoa cận lâm sàng.

## Biến số/chỉ số/ nội dung/chủ đề nghiên cứu và quy trình thu thập số liệu

Nghiên cứu sau khi được Ban giám đốc TTYT đồng ý sẽ xin lịch hẹn các cán bộ nhân viên TTYT để tiến hành thu thập và phỏng vấn.

**Nghiên cứu định lượng:** Nhóm biến số số lượng và cơ cấu nhân lực (7 biến số); Nhóm biến số chất lượng nhân lực (5 biến số) và nhóm biến số khác (6 biến số).

**Nghiên cứu định tính:** Các nhóm chủ đề về: Tuyển dụng và đào tạo, chính sách và chế độ, điều kiện và môi trường làm việc.

### Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu thứ cấp thu thập được nhập vào phần mềm Excel, phân tích số liệu theo phương pháp thống kê mô tả (số lượng, tỷ lệ).

Nội dung các cuộc phỏng vấn được ghi âm,

sau đó được gỡ băng, mã hóa, tổng hợp và phân tích theo chủ đề và trích dẫn theo mục tiêu nghiên cứu.

**Đạo đức nghiên cứu:** Nghiên cứu trước khi tiến hành đã được tiến hành theo quy định và được Hội đồng đạo đức của Trường Đại học Y tế công cộng phê duyệt tại quyết định số 191/2022/YTCC-HD3 ngày 01/6/2022.

## KẾT QUẢ

### Thực trạng nguồn nhân lực tại TTYT huyện Ea H'leo giai đoạn 2019-2021

**Bảng 1. Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi và giới tính tại TTYT huyện Ea H'leo giai đoạn 2019-2021**

Nội dung	Năm 2019 (n; %)	Năm 2020 (n; %)	Năm 2021 (n; %)
<b>Tổng NVYT</b>	<b>230 (100)</b>	<b>233 (100)</b>	<b>238 (100)</b>
<b>Nhóm tuổi</b>			
<30	43 (18,7)	43 (18,5)	46 (19,3)
30- 39	66 (28,7)	67 (28,8)	70 (29,4)
40-49	66 (28,7)	66 (28,3)	65 (27,3)
≥50	55 (23,9)	56 (24,0)	57 (23,9)
<b>Thâm niên công tác</b>			
≤ 5 năm	39 (17,0)	44 (18,0)	48 (19,7)
>5-10 năm	90 (38,7)	92 (38,2)	88 (37,0)
>10-15 năm	75 (32,2)	76 (31,8)	74 (31,1)
>15-25 năm	21 (8,7)	24 (9,4)	19 (8,0)
> 25 năm	9 (3,5)	8 (2,6)	10 (4,2)

Cơ cấu nhóm tuổi 2019-2021 không có sự thay đổi và khá tương đồng giữa các nhóm tuổi, nhóm thấp nhất là nhóm dưới 30 tuổi. Tuy nhiên, với cơ cấu này trong thời gian tới,

cơ cấu nhân lực sẽ có xu hướng già hóa. Cơ cấu theo thâm niên chủ yếu ở nhóm có thâm niên công tác từ 5-10 năm (38,7% - 37,0%) và từ 10-15 năm (32,2% - 31,1%).

**Bảng 2. Trình độ chuyên môn của nhân lực các khối lâm sàng, cận lâm sàng giai đoạn 2019-2021**

Chức danh	Năm 2019			Năm 2020			Năm 2021		
	Tổng	LS	CLS	Tổng	LS	CLS	Tổng	LS	CLS
Thạc sĩ y khoa	1	1	0	1	1	0	0	0	0
Bác sĩ CK I, CKII	14	13	1	15	15	0	16	16	0
Bác sĩ	25	24	1	26	25	1	26	26	1
Dược sĩ	17	17	0	21	21	0	24	24	0
Điều dưỡng	53	53	2	50	50	2	60	60	2
Cử nhân Hộ sinh	22	22	0	12	12	0	12	12	0
Kỹ thuật viên y Đại học	9	4	5	10	4	6	12	6	6
Thạc sĩ, CKI khác	1	0	1	0	0	0	1	1	0
Đại học khác	1	1	0	0	0	0	23	0	3
Khác	87	76	11	98	81	17	64	67	14
<b>Tổng</b>	<b>230</b>	<b>211</b>	<b>21</b>	<b>233</b>	<b>209</b>	<b>26</b>	<b>238</b>	<b>212</b>	<b>26</b>

Cơ cấu nhân lực của 2 nhóm lâm sàng và cận lâm sàng, ở các trình độ chuyên môn hầu như không có sự biến động trong 3 năm 2019-2021. Các trình độ chuyên môn chỉ biến động

từ 1-2 người. Tỷ lệ NVYT có trình độ đại học, cao đẳng tại một số chuyên ngành như kỹ thuật viên Y, cử nhân điều dưỡng,... có xu hướng tăng nhẹ từng năm.

**Bảng 3. Tỷ số của số lượng nhân lực theo chuyên môn giai đoạn 2019-2021**

Tỷ số của cơ cấu chuyên môn	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Dự thảo theo TT 08
Tỷ số BS /NV chuyên môn khác	1/5,75	1/6	1/5,95	1/3 - 1/3,5
Tỷ số dược sĩ ĐH/ Bác sĩ	1/10	1/6,5	1/5,6	1/8 - 1/15
Tỷ số dược sĩ ĐH/Dược sĩ TH	1/3,25	1/2,7	1/2,4	1/2 - 1/2,5

Tỷ số dược sĩ đại học/ dược sĩ trung học giảm đến năm 2021 đã đạt dự thảo theo TT08. Tỷ số bác sĩ/ NV chuyên khoa khác hiện đang cao hơn dự thảo theo TT08 gấp 3 lần. Tỷ số

dược sĩ ĐH/ bác sĩ năm 2019 cao hơn dự thảo theo TT08 nhưng đến năm 2020-2021 đã giảm xuống định mức khoảng và có xu hướng giảm tiếp.

**Bảng 4. Số lượng NVYT cần bổ sung theo cơ cấu nhân lực giai đoạn 2019-2021**

Bộ phận chuyên môn		Năm 2019 (n; %)	Năm 2020 (n; %)	Năm 2021 (n; %)	Dự thảo theo TT 08
Lâm sàng	Hiện có	187 (81,3)	189 (81,1)	191 (80,3)	138- 155 (60-65%)
	Cần bổ sung	5 (2,2)	11 (4,7)	20 (8,4)	
Cận lâm sàng	Hiện có	13 (5,7)	13 (5,6)	14 (5,9)	35 – 52 (15-22%)
	Cần bổ sung	2 (0,9)	2 (0,9)	3 (1,3)	
Khối hành chính	Hiện có	30 (13,0)	31 (13,3)	33 (13,9)	41 – 48 (18-20%)
	Cần bổ sung	3 (1,3)	3 (1,3)	2 (0,8)	
<b>Tổng số</b>	Hiện có	<b>230</b>	<b>233</b>	<b>238</b>	
	Cần bổ sung	<b>10 (4,3)</b>	<b>16 (6,9)</b>	<b>25 (10,5)</b>	

Số lượng NVYT hiện có ở TTYT tập trung ở nhóm lâm sàng (81,3% năm 2019, 81,1% năm 2020, 80,3% năm 2021).

**Bảng 5. So sánh số lượng NVYT được tuyển dụng và nghỉ việc, bỏ việc giai đoạn 2019-2021**

Năm	Cán bộ xin vào		Tổng số	Cán bộ xin nghỉ					Tổng số
	Tuyển dụng mới	Chuyển công tác		Nghỉ hưu trước tuổi	Thôi việc	Bỏ việc	Nghỉ hưu đúng tuổi	Chuyển công tác	
2019	10	0	10	01	02	01	03	01	08
2020	16	06	10	01	0	02	03	01	07
2021	20	08	12	01	0	02	03	01	07
<b>Tổng</b>	<b>46</b>	<b>14</b>	<b>60</b>	<b>03</b>	<b>02</b>	<b>05</b>	<b>09</b>	<b>03</b>	<b>22</b>

Trong 3 năm 2019-2021, số lượng nhân lực tuyển vào trung tâm là 60 NVYT (trong đó 46 NVYT tuyển mới, 14 NVYT chuyển công tác). Số lượng NVYT nghỉ tại trung tâm là 22 (trong đó có 13 NVYT là nghỉ hưu đúng hoặc trước tuổi hoặc chuyển công tác, 07 NVYT bỏ việc hoặc thôi việc).

#### Các yếu tố ảnh hưởng nguồn nhân lực tại TTYT huyện Huyện Ea H'Leo giai đoạn 2019-2021

**Kế hoạch tuyển dụng và đào tạo:** Đây là yếu tố vừa tích cực, vừa tiêu cực. TTYT thực hiện tuyển dụng đúng quy định và tuyển dụng được nhiều các vị trí so với nhu cầu, tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng đủ cả về chất và lượng. Kế

hoạch đào tạo, TTYT luôn có định hướng phát triển năng lực chuyên môn cho các nhân viên theo nhu cầu và tình hình thực tế của trung tâm.

“... lập kế hoạch nhu cầu nhân lực thì tôi thấy hàng năm vào đầu năm là đơn vị lập kế hoạch này, trên cơ sở khảo sát nhu cầu, thông qua hội đồng và giám đốc đơn vị phê duyệt nhu cầu đơn vị cần tuyển những vị trí nào rồi gửi về Sở Y tế.....”(PV NV công tác lâu năm - NV02).

**Chính sách và chế độ:** Đây là yếu tố tích cực: TTYT thực hiện theo hai văn bản nghị định số 106 năm 2020 và Nghị định số 115 năm 2020 của Chính Phủ. Các thông tin về

chính sách, thông tin tuyển dụng được công bố rộng rãi qua nhiều nguồn như văn bản, online trên fanpage, website của SYT.... Các chế độ như thu nhập và thu nhập tăng thêm được chi trả theo quy định, quy chế của SYT. Thu nhập tăng thêm tùy thuộc vào thu nhập của trung tâm ở hoạt động khám chữa bệnh và các hoạt động khác. Năm 2020-2021 tình hình dịch COVID-19 khiến mức thu nhập tăng thêm của trung tâm có xu hướng giảm mạnh, ảnh hưởng đến thu nhập của NVYT.

*“...trong thời gian qua dịch COVID và một số vấn đề trong ngành như trên mạng đó thì thu nhập của nhân viên chúng tôi có giảm, và có những tháng tương đối thấp, nhất là giai đoạn dịch, lương có giảm”* (TLN – NVYT 11).

Hàng năm đều có các khen thưởng về cá nhân, tập thể hàng năm, đột xuất. Riêng năm 2021 có nhiều khen thưởng đột xuất cho cá nhân, tập thể khi góp công sức lớn trong giai đoạn đại dịch Covid-19 năm 2020-2021. Khi phát hiện sai sót, ban giám đốc TTYT luôn có hướng giải quyết lưu ý và ưu tiên, bổ sung vào năm tiếp theo.

*“.... Tôi đã được đánh giá thi đua bù và cộng thêm ưu tiên vào năm tiếp theo do năm trước danh sách xin xét duyệt đã gửi lên sở Y tế”* (TLN – NVYT5).

**Điều kiện và môi trường làm việc:** Đây là yếu tố tích cực: Vấn đề này được chú trọng và đầu tư giúp nhân viên có môi trường làm việc phù hợp nhất, giảm khó khăn, áp lực làm việc cho NVYT. Cơ sở hạ tầng TTYT khá khang trang, trang thiết bị đầy đủ và hiện đại.

*“...lãnh đạo lúc nào cũng thân thiện và tạo điều kiện cho nhân viên giải bày những tâm tư nguyện vọng của bản thân nó làm yếu tố thuận lợi”* (PVS – NVYT 2).

Về cơ hội thăng tiến của mọi người là như nhau. Nếu nhân viên nào có khả năng, chứng minh được năng lực bản thân, có nhiều thành

tích trong công việc đều được cân nhắc và ưu tiên đào tạo nâng cao năng lực hoặc thăng tiến chức vụ trong công việc.

*“Theo lộ trình nếu anh làm tốt, có năng lực thì khi đủ điều kiện là anh sẽ được thăng chức thôi. Theo quan điểm của ban giám đốc, luôn tạo điều kiện cho anh, em phát triển”* (PVS – đại diện lãnh đạo).

## BÀN LUẬN

### Thực trạng nguồn nhân lực tại TTYT huyện Ea H'leo giai đoạn 2019-2021

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, trong ba năm 2019 – 2021, tỷ lệ nhân lực có thay đổi nhưng không đáng kể về cơ cấu nhóm tuổi, cơ cấu chính vẫn được duy trì cho thấy sẽ không có quá nhiều biến động trong thời gian 3 – 5 năm tới. Kết quả này cũng tương đồng với nguồn nhân lực của y tế tuyến cơ sở thị xã Sông Cầu, tỉnh Phú Yên năm 2020 của tác giả Nguyễn Thị Tường Linh (8). Tỷ lệ nhân lực có thời gian kinh nghiệm từ 5 – 10 năm và trên 10 cao là yếu tố thuận lợi cho phát triển nhân lực trong thời gian tới (9).

Tỷ lệ chức danh cũng chưa phù hợp theo quy định tại dự thảo theo thông tư 08 cơ cấu chức danh đối với Bác sỹ/chức danh y tế khác (Điều dưỡng, Hộ sinh, KTV) phải đảm bảo tỷ số từ 1/3 – 1/5; dược sỹ đại học/bác sỹ phải đạt 1/1,5; Dược sỹ đại học/dược sỹ trung học 1/2-1/2,5 tuy nhiên với số lượng tại TTYT năm 2021 chỉ có tỷ số dược sỹ ĐH/ dược sỹ TH là đáp ứng đúng dự thảo theo thông tư 08; Tỷ số BS /NV chuyên môn khác 1/5,95 cao hơn nhóm tỷ số của dự thảo theo thông tư 08; Tỷ số dược sỹ ĐH/ Bác sỹ năm 2021 là 1/5,6 thấp hơn so với nhóm tỷ số của dự thảo theo thông tư 08. Kết quả trên tương đồng với kết quả nghiên cứu của Vũ Thị Hoa (10) nhưng lại có sự khác biệt với nghiên cứu của Nguyễn Thị Tường Linh năm 2020 tại thị xã Sông Cầu, tỉnh Phú Yên (8).

Tình trạng NVYT nghỉ việc, bỏ việc thấp tại TTYT Huyện Ea H'Leo hiện chưa phải là vấn đề đáng lo ngại. Nhưng đây cũng là thách thức lớn khi TTYT cần duy trì được điểm mạnh này khi các cơ sở y tế khác đang gặp phải tình trạng nhân lực nghỉ việc, bỏ việc, chuyển việc ồ ạt như hiện nay.

### **Các yếu tố ảnh hưởng nguồn nhân lực tại TTYT huyện Huyện Ea H'Leo giai đoạn 2019-2021**

#### ***Kế hoạch tuyển dụng và đào tạo***

Hoạt động tuyển dụng được đánh giá là tích cực đến thực trạng nguồn nhân lực tại TTYT. Tuy nhiên, các vị trí chưa tuyển được đa số là các vị trí có trình độ chuyên môn cao hoặc chuyên môn chuyên khoa. Để giải quyết vấn đề khó khăn này thì TTYT đã triển khai hoạt động đào tạo để bổ sung thêm số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu công việc là một giải pháp hữu hiệu.

#### ***Chính sách và chế độ***

*Quy chế, quy định:* Hiện nay TTYT vẫn thực hiện về số lượng nhân lực theo thông tư 08/2007/TTLT-BYT-BNV ban hành năm 2007 trong khi chờ quy chế, quy định mới. Tùy vào nhu cầu hoặc tình huống mà ban lãnh đạo trung tâm sẽ họp và thống nhất ý kiến, hướng cho từng trường hợp về nhân lực cụ thể.

*Thu nhập của nhân viên tại khối điều trị của TTYT gồm các khoản:* lương, các loại phụ cấp theo lương chế độ độc hại, phụ cấp thường trực, ... Trong đó, lương, phụ cấp chức vụ, phụ cấp ưu đãi theo nghề, chế độ độc hại và phụ cấp thường trực của NVYT gần như cố định tức là theo quy định của nhà nước, lương tăng thêm sẽ quyết định mức thu nhập của nhân viên Trung tâm cao hay thấp.

*Lương tăng thêm, chế độ phúc lợi, tham quan, nghỉ dưỡng:* Được chia ra từ nguồn thu nhập tăng thêm của Trung tâm bao gồm tiền trích ra từ các dịch vụ tuy có nhưng chưa cao. Chính sách về phụ cấp ưu đãi theo nghề, độc hại và

chế độ phụ cấp... được thực hiện theo Nghị định số 56/2011/NĐ-CP của Chính phủ. Chế độ độc hại và phụ cấp chống dịch thì hưởng theo Quyết định số 73/2011/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ và Thông tư số 25/2013/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

*Yếu tố về đánh giá năng lực, hiệu quả công việc và thi đua, khen thưởng:* Công đoàn và Ban Giám đốc tổ chức họp xét ABC hàng tháng, từ đó làm cơ sở để chi lương tăng thêm. Nếu nhân viên không hoàn thành nhiệm vụ 02 năm liên tục hoặc vi phạm thì tùy mức độ có thể bị khiển trách, hạ bậc lương hay buộc thôi việc. Tuy nhiên, chưa có ai phải nhận các hình thức kỷ luật này. TTYT có nhiều hình thức khen thưởng như hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, danh hiệu lao động tiên tiến, chiến sĩ thi đua,... Trong quá trình xét khen thưởng Trung tâm luôn làm đúng quy trình, công khai, minh bạch, dân chủ, xét từ các khoa/ phòng, sau đó gửi về Hội đồng thi đua khen thưởng của Trung tâm họp xét, đánh giá lại các đối tượng được khen thưởng.

#### ***Điều kiện và môi trường làm việc***

*Yếu tố mối quan hệ với lãnh đạo và mối quan hệ với đồng nghiệp:* Vấn đề quan hệ với lãnh đạo, quan hệ với đồng nghiệp tại TTYT tương đối tốt, nội bộ đoàn kết tốt, mối quan hệ giữa đồng nghiệp tốt đẹp cùng nhau chia sẻ khó khăn để hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

*Yếu tố về điều kiện, môi trường, áp lực công việc:* Công tác tại khối điều trị có bị áp lực về công việc nhưng không quá nhiều, đặc biệt là không bị áp lực về thời gian làm việc (ngoại trừ giai đoạn dịch bệnh).

*Về cơ hội thăng tiến:* Những người có năng lực, đạo đức tốt được Trung tâm chọn lựa quy hoạch và bổ nhiệm kịp thời theo đúng quy trình công khai dân chủ, thống nhất từ Đảng ủy, Ban Giám đốc, Công đoàn đến các khoa/ phòng và toàn thể viên chức Trung tâm.

**Hạn chế nghiên cứu:** Nghiên cứu chỉ giới hạn mô tả thực trạng nguồn nhân lực của TTYT, phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến nhân lực, có một số yếu tố nhạy cảm, trong quá trình phỏng vấn có thể người tham gia phỏng vấn dè dặt trong trả lời. Kết quả trả lời có thể không phản ánh đúng thực tế. Việc thu thập thông tin chủ yếu qua bộ câu hỏi mang tính chủ quan của người được phỏng vấn nên có thể gặp sai số do thái độ hợp tác của người được phỏng vấn.

## KẾT LUẬN

Trong giai đoạn 2019-2021 nhân lực y tế tại trung tâm dao động từ 230-238 NVYT, Nhóm NVYT chủ yếu là nhóm lâm sàng (năm 2021 là 65,5%). Tỷ lệ NVYT có giới tính và các nhóm tuổi của NVYT khá đồng đều. Một số yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực tại Trung tâm y tế gồm 2 nhóm là: (1) nhóm yếu tố ảnh hưởng tích cực bao gồm các yếu tố tuyển dụng và đào tạo; các yếu tố chính sách và chế độ (chính sách, thu nhập tăng thêm, chế độ phúc lợi, khen thưởng, đánh giá năng lực cá nhân, năng lực thi đua, hiệu quả công việc); các yếu tố điều kiện và môi trường làm việc (môi trường làm việc, lãnh đạo, cơ hội thăng tiến); (2) nhóm yếu tố ảnh hưởng chưa tích cực bao gồm yếu tố tuyển dụng và đào tạo

**Khuyến nghị:** Nghiên cứu đưa ra một số khuyến nghị bao gồm: Tiếp tục tạo cơ hội cho NVYT phát huy kỹ năng chuyên môn, thể mạnh; Ban Lãnh đạo TTYT chú trọng cải

thiện, nâng cao chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh; Xây dựng chiến lược phát triển nhân lực và kế hoạch đào tạo của Trung tâm phù hợp với tình hình thực tế.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Thị Kim Dung. Quản trị nguồn nhân lực. Minh Nhà xuất bản thành phố Hồ Chí, editor2010.
2. WHO. International Development Association Project Appraisal Document: Health Professionals Education and Training for Health System Reforms Project, Hanoi, Vietnam 2014.
3. WHO. A Universal truth: No Health without a workforce. Geneva, Switzerland, 2013.
4. Bộ Y tế. Báo cáo chung tổng quan ngành Y tế (JAHR) năm 2012 chủ đề “Nâng cao chất lượng dịch vụ khám, chữa bệnh. 2012.
5. Hatak I. Carnevale JB. Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. , Journal of Business Research. , 2020;116:183-7.
6. VTC16. Hàng ngàn nhân viên y tế xin nghỉ việc sau 2 năm chống dịch Covid-19. 2022.
7. TTYT huyện Ea H’leo. Báo cáo: Kết quả thực hiện công tác Y tế năm 2021 và phương hướng nhiệm vụ năm 2022. 2021
8. Nguyễn Thị Tường Linh. Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến nhân lực Y tế Dự phòng tại y tế tuyến cơ sở thị xã Sông Cầu, tỉnh Phú Yên, giai đoạn 2017-2019: Đại học Y tế công cộng; 2020.
9. Hoàng Thanh Tùng. Phát triển nguồn nhân lực y tế tỉnh Quảng Nam: Đại học kinh tế, Đại học Đà Nẵng; 2017.
10. Vũ Thị Hoa. Thực trạng nhân lực y tế dự phòng tại các cơ sở y tế tỉnh Thái Nguyên, Đại học Thái Nguyên năm 2014, 2014.

## **Human resource for health at EA H'Leo District Medical Center, Dak Lak province for the 2017-2021: Current situations and factors affecting**

*Nguyen Khắc Hiếu<sup>1</sup>, Nguyen Duc Thanh<sup>2</sup>, Hoang Hai Phuc<sup>3</sup>, Vu Thi Hau<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>EA H'Leo District Medical Center, Dak Lak province*

*<sup>2</sup>Hanoi University of Public Health*

*<sup>3</sup>Center for Disease Prevention and Control of Dak Lak Province*

This study was conducted to understand the status of human resources for health and influencing factors at Ea H'Leo District Medical Center, Dak Lak Province in the period of 2019-2021. The study was conducted from October 2021 to October 2022 at Ea H'Leo District Medical Center, DakLak Province. This is a cross-sectional study combining quantitative and qualitative research methods. In the period 2019-2021, the medical workforce at the center ranges from 230-238 health workers. The group of health workers is mainly a clinical group (65.5% in 2021). The number of health workers on the payroll ranges from 215-210 (93.5-88.2%). Factors affecting human resources include two groups: favorable factors: recruitment and training; policies, increased income, welfare regimes, rewards, personal capacity assessment, emulation capacity, work efficiency, working environment, leadership, promotion opportunities; Group of factors that have not had a positive influence: recruitment and training factors, increased income, environment, working pressure. Conclusion: The study makes a number of recommendations including: Continue to create opportunities for health workers to promote their professional skills and strengths; The Board of Directors of the Health Center focuses on improving and enhancing the quality of medical examination and treatment services; Develop the Center's human resource development strategy and training plan in accordance with the actual situation.

**Keywords:** *Human resources for health, factors affecting, EA H'Leo District Medical Center, Dak Lak province*