

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện đa khoa tỉnh Đắk Nông giai đoạn 2017 – 2021

H Vinh Niê¹, Nguyễn Đức Thành^{2*}, Phạm Thị Huyền Chang²

TÓM TẮT

Mục tiêu: Nghiên cứu nhằm mô tả thực trạng nguồn nhân lực và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện đa khoa tỉnh Đắk Nông giai đoạn 2017 – 2021.

Phương pháp nghiên cứu: Mô tả cắt ngang, thông tin định lượng được thu thập từ nguồn số liệu thứ cấp, các thông tin định tính thu thập được từ các cuộc phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm.

Kết quả: Cơ cấu nhân lực phân bố theo 03 khối: lâm sàng (69%), cận lâm sàng (16,5%) và quản lý hành chính (15%). Những yếu tố ảnh hưởng tích cực đến nguồn nhân lực: cơ chế tự chủ; quy định về tuyển dụng rõ ràng; lương và các chế độ khác được chi trả theo đúng qui định; công tác giám sát kiểm tra phù hợp. Những yếu tố ảnh hưởng không tích cực: Văn bản thay thế Thông tư 08/2007/TTLT/BNV-BYT và Thông tư hướng dẫn Nghị định 106/2020/NĐ-CP chưa được ban hành; không có chế độ đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao; tác động về vật chất và tinh thần của nạn dịch Covid 19; bệnh viện 3 năm không có giám đốc; cơ sở hạ tầng xuống cấp; trang thiết bị y tế thiếu và hoạt động không tốt.

Kết luận: Cơ cấu nhân lực không còn phù hợp so với thông tư 08/2007/TTLT/BNV-BYT. Bệnh viện cần duy trì các yếu tố ảnh hưởng tích cực, cần sớm bổ nhiệm Giám đốc, mở rộng khám chữa bệnh dịch vụ và bổ sung trang thiết bị.

Từ khoá: Nhân lực, thu hút, duy trì.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực là yếu tố đầu vào cơ bản và quan trọng nhất của hệ thống y tế, quyết định phạm vi cũng như chất lượng dịch vụ y tế. Hiện nay Việt Nam cũng đang đương đầu với nhiều vấn đề nguồn về NLYT như: sự mất cân đối về nhân lực giữa các chuyên ngành, sự phân bố không đồng đều giữa các vùng miền, sự dịch chuyển từ công sang tư dẫn đến tình trạng thiếu hụt cả về chất lượng và số lượng. Đặc biệt trong tình hình dịch Covid-19 không chỉ làm thay đổi các yêu cầu với công việc mà còn ảnh hưởng sâu sắc tới cuộc sống cũng như sức khỏe thể chất và tinh thần của các nhân viên y tế (NVYT) (1).

Bệnh viện Đa khoa (BVĐK) tỉnh Đắk Nông là bệnh viện hạng II với quy mô 380 giường bệnh. Trong năm 2021 do ảnh hưởng dịch Covid-19, kết quả hoạt động chuyên môn không đạt kết hoạch giao, đạt 78,5% so với kế hoạch năm 2021 (2). Giai đoạn 2017 - 2021 nguồn nhân lực của bệnh viện có nhiều biến động: nhiều cán bộ y tế nghỉ hưu, một số bỏ việc, xin nghỉ, chuyển công tác đến nơi khác gây nên tình trạng thiếu bác sĩ, điều dưỡng và mất cân đối về cơ cấu>NNL. Do đó chúng tôi tiến hành nghiên cứu này nhằm mô tả thực trạng nguồn nhân lực và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tại BVĐK tỉnh Đắk Nông giai đoạn 2017-2021.



Địa chỉ liên hệ: Nguyễn Đức Thành

Email: ndt@huph.edu.vn

¹Bệnh viện đa khoa tỉnh Đắk Nông

²Trường Đại học Y tế công cộng

Ngày nhận bài: 12/9/2022

Ngày phản biện: 28/11/2022

Ngày đăng bài: 28/02/2023

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0701SKPT22-074>

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Mô tả cắt ngang, kết hợp phương pháp định lượng và định tính.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Tại BVĐK tỉnh Đắk Nông từ tháng 3-10 năm 2022.

Đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu định lượng: Các báo cáo định kỳ về nhân lực, Báo cáo tổng kết các năm 2017-2021; Các văn bản, quyết định, báo cáo liên quan đến thu hút và duy trì NNLYT của tỉnh, ngành và bệnh viện.

Nghiên cứu định tính: Lãnh đạo Bệnh viện, lãnh đạo các phòng chức năng; Lãnh đạo các khoa hệ Nội, hệ Ngoại; Chẩn đoán hình ảnh; Nhân viên bệnh viện.

Tiêu chuẩn loại trừ: Người đang đi học dài hạn, người đang trong thời gian hưởng chế độ bảo hiểm xã hội

Cỡ mẫu, chọn mẫu

Nghiên cứu định lượng: Các chế độ, chính sách chế độ thu hút và đãi ngộ về nhân lực chất lượng của tỉnh, ngành, bệnh viện. Các quyết định, văn bản liên quan đến>NNL bệnh viện,. 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 Bệnh viện các năm từ 2017 đến 2021.

Nghiên cứu định tính: Chọn mẫu có chủ đích *phỏng vấn sâu*: 1 Phó giám đốc Bệnh viện, 1 Trưởng phòng tổ chức-hành chính, 1 Trưởng, phó phòng kế hoạch tổng hợp và trang thiết bị y tế, 1 Trưởng khoa hệ ngoại, 1 Trưởng khoa khối cận lâm sàng, 1 Trưởng khoa hệ nội, 1 Trưởng phòng điều dưỡng, 1 Bác sỹ làm việc trên 5 năm, 1 Điều dưỡng làm việc trên 5 năm. *Thảo luận nhóm*: Chọn mẫu có chủ đích tổ chức 03 cuộc thảo luận nhóm với 3 nhóm đối tượng: điều dưỡng (7 người), kỹ

thuật viên/ dược (7 người), bác sỹ (7 người).

Biến số

Nghiên cứu định lượng: biến số về số lượng, cơ cấu và sự biến động nguồn nhân lực bệnh viện.

Nghiên cứu định tính: nội dung gồm bối cảnh xã hội (cơ chế tự chủ, tình hình dịch bệnh covid, sức thu hút của y tế tư nhân) và chính sách, điều kiện môi trường làm việc của bệnh viện.

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

Nghiên cứu định lượng: Số liệu thứ cấp được nghiên cứu viên thu thập từ các báo cáo sẵn có và điền vào phiếu thu thập số liệu thứ cấp.

Nghiên cứu định tính: Sau khi được sự đồng ý của đối tượng được phỏng vấn nghiên cứu viên tiến hành PVS từ 45 - 60 phút, thảo luận nhóm trung bình 60-90 phút. Nghiên cứu viên sẽ ghi chép lại những nội dung và ghi âm lại sau đó gõ băng, ghi biên bản kèm theo.

Xử lý và phân tích số liệu: Số liệu định lượng sau khi thu thập được làm sạch, nhập vào máy tính và xử lý bằng phần mềm Excel để tính toán số lượng, tỷ lệ %. Số liệu định tính được xử lý và phân tích dữ liệu bằng tay, phân tích dữ liệu theo chủ đề.

Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu được Hội đồng Đạo đức trường Đại học Y tế công cộng thông qua theo Quyết định số 123/2022/YTCC-HD3 ngày 09 tháng 5 năm 2022.

KẾT QUẢ

Thực trạng nguồn nhân lực tại BVĐK tỉnh Đắk Nông giai đoạn từ năm 2017-2021

Cơ cấu và nhu cầu nhân lực theo bộ phận

Bảng 1. Số lượng nhân lực theo bộ phận giai đoạn 2017-2021

Bộ phận		Năm 2017	2018	2019	2020	Năm 2021
Tổng số (n)		380	387	390	394	407
Lâm sàng	%	68%	69%	68,5%	69,5%	69%
	người	258	267	268	274	280
Cận lâm sàng	%	17%	16,5%	16,5%	16,5%	17%
	người	65	64	64	65	69
Quản lý, hành chính	%	15%	14,5%	15%	14%	14%
	người	57	56	58	55	58

Trong 5 năm 2017 - 2021 tỷ lệ nhân lực phân bố giữa 03 khối của BVĐK Đắk Nông không có sự thay đổi nhiều. Khối lâm sàng chiếm tỷ

lệ trung bình khoảng 68,5%; khối cận lâm sàng chiếm tỷ lệ trung bình khoảng 16,5% và khối quản lý hành chính chiếm tỷ lệ khoảng 14,5%.

Bảng 2. Tỷ số nhân lực theo chuyên môn giai đoạn 2017-2021

TT	Cơ cấu theo chuyên môn	Tỷ lệ % qua các năm				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Bác sĩ/ chức danh chuyên môn y tế khác	87/225	98/222	108/218	110/219	111/230
2	Dược sĩ Đại học/Bác sĩ	4/87	4/98	4/108	11/110	12/111
3	Dược sĩ Đại học/Dược sĩ trung học	4/18	4/19	4/18	12/10	12/10

Tỷ số Bác sĩ/chức danh chuyên môn khác tăng dần theo năm, từ 38,7% năm 2017 lên 50,2% năm 2020, nhưng lại giảm đi vào năm 2021, 48,2%. Tỷ số Dược sĩ đại học/bác sĩ

tăng dần từ khoảng 4,5% năm 2017 lên 10% năm 2021. Tỷ số Dược sĩ Đại học/Dược sĩ trung học có sự thay đổi vượt bậc, từ khoảng 22% năm 2017 lên 120% năm 2021.

Bảng 3. Nhu cầu nhân lực tính theo giường bệnh giai đoạn 2017-2021

Năm	Số giường bệnh KH	Số nhân lực theo đề án vị trí việc làm	Hiện có			Thiếu
			Chung	Biên chế	Hợp đồng	
2017	380	418	381	272	108	37
2018	380	418	387	267	120	31
2019	380	437	390	320	70	47
2020	380	437	394	316	79	43
2021	380	437	407	348	62	30

Số lượng nhân lực của bệnh viện được cơ quan quản lý nhà nước xác định theo giường kế hoạch với hệ số 1,1 năm 2017 và 2018 lên 1,15 từ năm 2019-2021. Theo Đề án vị trí

việc làm đã được phê duyệt thì bệnh viện còn thiếu trung bình khoảng 37 người mỗi năm.

Tuyển dụng nhân lực

Bảng 4. Kết quả tuyển dụng nhân lực qua các năm từ 2017-2021

Năm	Nhu cầu tuyển dụng theo ĐA VTVL	Số đã tuyển dụng					Tổng số
		Bác sĩ	Được sĩ	Điều dưỡng	KTV	Khác	
2017	37	9	0	0	0	0	9
2018	31	17	0	0	0	0	17
2019	47	11	0	0	0	1	12
2020	43	10	0	4	2	0	16
2021	30	10	1	14	1	0	26

Nhu cầu tuyển dụng các năm đều cao, nhưng số lượng tuyển được lại thấp. Cụ thể, năm 2017 nhu cầu tuyển là 37 người nhưng tuyển được có 9 bác sỹ; năm 2018 tuyển được hơn 50%, năm 2019 thì tuyển được 25,5%, năm

2020 tuyển được 37,2% so với nhu cầu. Năm 2021, bệnh viện tuyển được 26 người, chiếm 86,6% và có tỷ lệ cao nhất trong 5 năm.

Duy trì nhân lực

Bảng 5. Biến động nhân lực qua các năm từ 2017-2021

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	
2017	8	1	9	0	11	0	1	7	19
2018	14	3	17	0	6	0	1	3	10
2019	12	0	12	0	13	0	3	2	18
2020	16	0	16	0	12	0	2	2	16
2021	26	0	26	0	10	0	2	1	13

Trong 5 năm từ 2017-2021, số lượng nhân lực thôi việc và chuyển công tác khác khá cao. Cụ thể, năm 2017, tuyển được 9 người, nhưng tổng số nghỉ việc là 19 người, trong đó có 18 người thôi việc và chuyển công tác khác, chiếm 200%. Tỷ lệ thôi việc và chuyển công tác năm 2018 là 50%, năm 2019 là 125%, năm 2020 là 87,5% và năm 2021 là 42%.

Những yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng nguồn nhân lực của BVĐK tỉnh Đắk Nông

Nhóm về bối cảnh xã hội: Chính phủ ban hành các văn bản về “*Cơ chế tự chủ*” như Nghị định số 16/2015/NĐ-CP và Nghị định số 85/2012/NĐ-CP đã tạo điều kiện cho các cơ sở y tế (CSYT) chủ động huy động được các nguồn lực.

Về qui định tuyển dụng, định mức biên chế hiện nay bệnh viện vẫn được cơ quan quản lý nhà nước hướng dẫn tính theo hệ số qui định trong văn bản cũ. “*Thông tư 08/2007/BNV-BYT đã hết hiệu lực, Nghị định 106/2020/NĐ-CP chưa có thông tư hướng dẫn. Số lượng nhân lực của bệnh viện được tính dựa trên Thông tư 08*” (PVS_CBQL).

Việt Nam cũng như các quốc gia trên thế giới phải đối phó với nạn dịch Covid 19. Các NVYT bị ảnh hưởng nhiều dẫn đến nhiều nhân viên bỏ việc ra ngoài xin việc tại các CSYT tư nhân để được hưởng mức thu nhập cao hơn. “*BVĐK tỉnh Đắk Nông cũng như các bệnh viện khác phải đối phó với nạn dịch Covid, 85% NVYT mắc Covid, vốn dĩ thu nhập tăng thêm thấp, thì hiện không có thu nhập tăng thêm. Một số nhân viên bỏ việc ra ngoài xin việc tại các CSYT tư nhân có thu nhập cao hơn và ổn định hơn*” (PVS_LD)

Nhóm thuộc bệnh viện: BVĐK tỉnh Đắk Nông 03 năm nay không có giám đốc, có 01 Phó giám đốc được giao trách nhiệm phụ trách bệnh viện. Tuy nhiên, người phụ trách bệnh chưa sâu sát với công việc, ảnh hưởng tới tinh thần làm việc của nhân viên.

Kế hoạch tuyển dụng và qui trình tuyển dụng: được BV xây dựng đề án vị trí việc làm dựa trên nhu cầu của các Khoa/Phòng. Tuy nhiên việc phân bổ nhân lực lại chưa hợp lý ở một số khoa. “*... khoa liên chuyên khoa thì có ít người bệnh, nhưng lại bố trí nhiều bác sỹ hơn so với khoa Nội có nhiều người bệnh. Điều này gây nên tình trạng quá tải ở khoa Nội*” (TLN_NV). Ngoài ra, BV chưa có chế độ ưu đãi gì với nhân lực trình độ cao, do đó số lượng nhân lực tuyển được với số lượng nhân lực xin nghỉ việc, chuyển việc là gần tương đương nhau.

Yếu tố tiếp theo là về **thu nhập**: mấy năm gần đây thu nhập tăng thêm giảm đi nhiều, gần như là không có trong 1-2 năm gần đây. “*Thu nhập tăng thêm trung bình giảm từ 27 triệu/năm xuống 1,4 triệu/năm trong vòng 5 năm*

từ 2017 đến 2021” (PVS_CBQL).²... một phần là do bệnh viện không triển khai phong phú việc KCB theo yêu cầu; dịch vụ khám sức khoẻ định kì cho các công ty trên địa bàn tỉnh còn chưa được mở rộng” (TLN_NV)

Cơ sở vật chất và trang thiết bị y tế chưa đáp ứng được nhu cầu, một số khoa phòng xuống cấp trầm trọng. Máy móc, trang thiết bị còn thiếu, thường xuyên hư hỏng không được sửa chữa kịp thời, không được thay thế bổ sung. Bên cạnh đó, việc thiếu thuốc, vật tư khác và nỗi lo bị cơ quan bảo hiểm xuất toán làm cho NVYT luôn trong tình trạng lo lắng, không ổn định tư tưởng làm việc.

Đào tạo: Bệnh viện có kế hoạch đào tạo nhân viên hàng năm, tuy nhiên thỉnh thoảng kế hoạch thay đổi không ổn định, nhân viên đi học gần như phải tự túc kinh phí. “*Nội dung thì đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ nhưng yếu dành cho bác sỹ, còn các đối tượng khác thì hầu như không có. 85% phải tự túc kinh phí và sắp xếp thời gian học ngoài giờ không được hưởng bất kỳ quyền lợi nào từ BV*” (TLN nhân viên)

Sự giám sát, kiểm tra, đánh giá: Được thực hiện tương đối tốt nhưng khi phát hiện ra nhân viên mắc sai phạm thì chủ yếu vẫn là nhắc nhở để lần sau các nhân viên sai phạm không tái phạm nữa.

BÀN LUẬN

Thực trạng nguồn nhân lực tại BVĐK Đắk Nông giai đoạn 2017-2021

Cơ cấu và nhu cầu nhân lực

Theo Thông tư 08 (TT08) thì cơ cấu nhân của bệnh viện phân bổ không đều ở mức thấp, khối lâm sàng (69%) tại cao hơn so với quy định của TT08 (60%-65%), khối cận lâm sàng có tỷ lệ đúng như qui định của TT08, khối quản lý hành chính lại chiếm tỷ lệ thấp hơn so với TT08 (15% so với TT08 là 18%-20%) (3). Các kết quả từ những nghiên cứu khác

có thấy sự không đồng nhất giữa các nghiên cứu (4), (5). Thường các CSYT tuyến cơ sở thì khối lâm sàng chiếm tỷ lệ thấp hơn do khó khăn trong tuyển bác sỹ.

Tỷ lệ nhân lực theo cơ cấu chuyên môn thì chức danh bác sỹ so với chức danh chuyên môn y tế khác (40%) cao hơn so với qui định tại Thông tư 08 (28,5%), tỷ lệ Dược sỹ đại học/bác sỹ (7%), Dược sỹ đại học/dược sỹ trung học (60%), cao hơn so với qui định của Thông tư 08 (40%). Tỷ số Bác sỹ so với các chức danh chuyên môn khác như điều dưỡng ở Việt Nam thấp hơn một số quốc gia khác như ở Phillipines, Singapores, Mỹ, Anh... (1 bác sỹ/10-15 điều dưỡng). Ở một số CSYT thì số lượng Dược sỹ đại học nhiều hơn so với Bác sỹ và dược sỹ trung học do công tác đào tạo liên thông, chuyên tu tại địa phương tốt hơn.

Thực trạng tuyển dụng và duy trì nhân lực 2017-2021

Giai đoạn 2017 – 2020, nhu cầu nhân lực của BVĐK tỉnh Đắk Nông tính theo số giường kê hoạch thì BV cần trung bình 37 người mỗi năm, thực tế chỉ có năm 2021 bệnh viện tuyển được với số lượng nhân lực cao so với nhu cầu, còn các năm khác thì thấp hơn nhiều, đây cũng là một trong những lý do quan trọng làm cho BV chỉ đáp ứng được 64,8% chuyên môn theo phân tuyến kỹ thuật (2).

BVĐK tỉnh Đắk Nông còn gặp phải vấn đề nghiêm trọng về duy trì nhân lực. Tỷ lệ thôi việc, chuyển công tác tăng từ 42% lên 200%. Thêm vào đó, giai đoạn 2020, 2021 Việt Nam phải đối phó với nạn dịch Covid, các nhân lực ngành y tế nói chung và ở BVĐK tỉnh Đắk Nông nói riêng đã bị “bào mòn” về vật chất và tinh thần. Trong giai đoạn này hệ thống y tế công lập ở một số tỉnh như Bình Dương, Hồ Chí Minh và Hà Nội, Đà Nẵng có vài trăm NVYT nghỉ việc. BVĐK tỉnh Đắk Nông cần có chiến lược để tăng nguồn thu, đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị y tế thì mới có thể thu hút và duy trì nhân lực cho bệnh viện.

Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực tại BVĐK Đắk Nông giai đoạn 2017-2021

Về bối cảnh xã hội, “Cơ chế tự chủ” giúp cho các lãnh đạo CSYT có quyền tự chủ tuyển dụng thu hút nhân lực, tuy nhiên cơ chế này lại làm cho các CSYT tại các tỉnh miền núi phía bắc và Tây Nguyên gặp nhiều khó khăn. Ngoài ra hiện nay bệnh viện vẫn phải tính toán nhân lực dựa vào Thông tư cũ đã hết hiệu lực do đề án vị trí việc làm mới chưa có Thông tư hướng dẫn (6,7). Trong 2 năm 2020-2021 đối phó với nạn dịch Covid 19, các NVYT bị ảnh hưởng nhiều cả về vật chất lẫn tinh thần. Đây là tình trạng nảy sinh ở tất cả các bệnh viện trong hệ thống y tế và làm ảnh hưởng trầm trọng tới vấn đề duy trì nhân lực., ,

Nhóm yếu tố thứ 2 thuộc bệnh viện, trước tiên nói về **sự ổn định và quan tâm** của lãnh đạo. BVĐK Đắk Nông 3 năm nay không có giám đốc mà chỉ có người được phân công phụ trách bệnh viện, do đó các nhân viên sẽ có xu hướng có động lực làm việc và sự gắn kết với tổ chức không cao. Lãnh đạo bệnh viện cần quan tâm đến nhân viên nhiều hơn nhất là trong bối cảnh đối phó với dịch bệnh cho dù đỉnh dịch bệnh đã qua đi.

Yếu tố tiếp theo là **kế hoạch tuyển dụng** và qui trình tuyển dụng. Bệnh viện xây dựng đề án vị trí việc làm dựa trên cơ sở đề xuất của các Khoa/Phòng. Công tác này cũng được thực hiện tương tự như ở một số CSYT khác (4, 5). Tuy nhiên, các CSYT xây dựng lại không dựa trên tính toán thời gian thực hiện công việc mà lại dựa vào Thông tư 08 hiện đã hết hiệu lực. Dẫn tới số lượng NVYT nói chung và bác sỹ nói riêng được tính cần tuyển tăng lên rất nhiều so với quy mô của CSYT.

Về **đào tạo** còn tồn tại vấn đề như kế hoạch đào tạo trong năm thay đổi, nhân viên đi học gần như phải tự túc kinh phí, tình trạng này tương tự như một số nghiên cứu khác (4-5). Bệnh viện cần có kế hoạch đào tạo ổn định vì đào tạo cũng

là yếu tố tạo động lực làm việc cho NVYT, giúp họ có tinh thần làm việc tốt hơn.

Do tác động của dịch Covid – 19 **thu nhập** tăng thêm của nhân viên bệnh viện giảm đi nhiều, gần như là không có trong 1-2 năm gần đây. Thêm vào đó, bệnh viện đã không triển khai phong phú KCB theo yêu cầu, chưa thực hiện tốt các dịch vụ KSK cho các đơn vị bên ngoài. Thiết nghĩ, với cơ chế tự chủ thì hệ thống BVĐK tỉnh Đắk Nông nên chăng cần thực hiện công tác xã hội hoá như mô hình ở tỉnh Phú Thọ để tăng nguồn thu cho các CSYT.

Tại BVĐK tỉnh Đắk Nông **trang thiết bị, vật tư tiêu hao và thuốc** chưa đáp ứng được nhu cầu và cũng đang là nỗi lo như nhiều CSYT khác. BVĐK tỉnh Đắk Nông cần trang bị các thiết bị y tế theo quy định tại Thông tư 08/2019/TT-BYT ngày 31/5/2019 về Hướng dẫn tiêu chuẩn, định mức sử dụng máy móc thiết bị chuyên dùng thuộc lĩnh vực y tế (8); nâng cấp hệ thống phần mềm quản lý công tác khám chữa bệnh.

Công tác **giám sát, kiểm tra** tại bệnh viện cũng được thực hiện tương đối do đó bệnh viện cần duy trì công tác giám sát hỗ trợ, thực hiện tốt việc kiểm tra cung cấp dịch vụ chuyên môn đồng thời có chế tài đủ mạnh để công việc được thực hiện tốt.

Nghiên cứu chúng tôi còn có hạn chế đó là các yếu tố ảnh hưởng tới nguồn nhân lực chỉ được thu thập thông tin định tính và cũng chưa thu thập hết được các yếu tố ảnh hưởng, tuy nhiên nhưng thông tin định tính cũng đã khai thác sâu ở mức độ nhất định. Điều này sẽ góp phần giúp các cấp quản lý nhà nước, ban lãnh đạo BVĐK tỉnh Đắk Nông thực hiện các giải pháp để đảm bảo nguồn nhân lực tại bệnh viện.

KẾT LUẬN

Cơ cấu nhân lực của BVĐK tỉnh Đắk Nông phân bổ theo 03 khối: lâm sàng (69%), cận

lâm sàng (16,5%) và quản lý hành chính (15%) không phù hợp so với Thông tư 08/Như cầu tuyển dụng theo Đề án vị trí việc làm cao, nhưng thực tế tuyển dụng chưa cao. Duy trì nhân lực là vấn đề nghiêm trọng.

Những **yếu tố ảnh hưởng tích cực**: cơ chế tự chủ do chính phủ ban hành; quy định về tuyển dụng rõ ràng; chính sách thu hút nhân lực của tỉnh Đắk Nông đã ban hành, duy trì và được thực hiện đúng **Những yếu tố ảnh hưởng không tích cực**: Văn bản thay thế Thông tư 08/2007/TTLT/BNV-BYT chưa được ban hành;; không có chế độ đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao. ; bệnh viện 3 năm không có giám đốc; cơ sở hạ tầng – trang thiết bị xuống cấp; mức thu nhập tăng thêm quá thấp; sự phân bố nhân lực ở một số khoa không hợp lý; khám chữa bệnh dịch vụ, hợp đồng không phong phú.

Khuyến nghị: BVĐK tỉnh Đắk Nông duy trì các yếu tố ảnh hưởng tích cực, sớm bổ nhiệm giám đốc bệnh viện, mở rộng khám chữa bệnh dịch vụ, hợp đồng nhằm tăng thu nhập cho người lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Võ Quế. Khái niệm nguồn nhân lực theo Liên hợp quốc 2020 [Available from: <https://ihocot.com/khai-niem-nguon-nhan-luc-theo-lien-hop-quoc>
2. Bệnh viện Đa khoa tỉnh Đắk Nông. Báo cáo tổng kết 2021 và phương hướng nhiệm vụ năm 2022. 2022.
3. Bộ Y tế, Bộ Nội vụ. Thông tư liên tịch số: 08/2007/TTLB-BYT-BNV, ngày 5/6/2007 của liên Bộ Y tế và Bộ Nội vụ V/v hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế Nhà nước. 2007.
4. Đặng Văn Ước. Thực trạng thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại trung tâm y tế thị xã Vĩnh Châu, tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2018 – 2020 và một số yếu tố ảnh hưởng: Luận văn CK2 TCQLYT, Trường Đại học Y tế công cộng; 2021.
5. Nguyễn Khắc Dũng. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực tại Bệnh viện Cư Kuin giai đoạn 2016-2018. Luận văn CKII - Tổ chức

- quản lý y tế. Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội. 2020.
6. Chính phủ. Nghị định 115/2020/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng và quản lý đối với viên chức làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập 2020.
 7. Chính phủ. Nghị định 106/2020/NĐ-CP về đề án vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập 2020.
 8. Bộ Y tế. Thông tư 08/2019/TT-BYT ngày 31/5/2019 về Hướng dẫn tiêu chuẩn, định mức sử dụng máy móc thiết bị chuyên dùng thuộc lĩnh vực y tế 2019.

Human resource for health at Dak Nong Provincial General Hospital for the 2017-2021: current situations and influenced factors

H Vinh Nie¹, Nguyen Duc Thanh², Pham Thi Huyen Chang²

¹ 1 Dak Nong Provincial General Hospital

² Hanoi University of Public Health

The objective of this paper is to describe the current situation of human resources and analyze factors affecting at Dak Nong Provincial General Hospital in the period 2017 – 2021. Methods: cross-sectional description, quantitative information collected from secondary data sources, qualitative information collected from in-depth interviews and grouped discussions. Main findings: Human resource structure is distributed according to 03 clinical blocks (69%), sub clinical (16.5%) and administrative management (15%). Factors that positively affects human resources such as: autonomy mechanism; clear recruitment regulations; policies to attract human resources; salary and other benefits are paid in accordance with regulations; appropriate supervision. Factors that negatively affects such as: the document replacing Circular 08/2007/TTLT/BNV-BYT and Circular guiding Decree 106/2020/ND-CP has not been issued yet; there is no high-quality human resource treatment system; physical and mental impact of the Covid 19 epidemic; The hospital has not had a director in the last 3 years; degraded infrastructure; Medical equipment is lacking and not functioning well. Conclusions: human resource structure is no longer appropriate compared to Circular 08/2007/TTLT/BNV-BYT. The hospital needs to maintain positive factors, appoint a director soon, expand medical examination and treatment services and supplement equipment.

Keywords: Human resources, attract, maintain