

HUMAN RESOURCES FOR HEALTH AT THE DISTRICT LEVEL IN TRANG DINH, LANG SON PROVINCE

Dam Thi Tuyet^{1*}, Hoang Minh Nam¹, Be Van Khanh²

¹TNU - University of Medicine and Pharmacy

²Health Center at Trang Dinh district, Lang Son province

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received: 13/10/2021	Consolidating the grassroots health network is a prerequisite for doing well in taking care of people's health. In which, human resources are the decisive factor to help the Medical Center fulfill the assigned task requirements. Assessing the current situation of human resources of the Medical Center of Trang Dinh district, Lang Son province from 2016-2018. Research method was cross-sectional description. The medical staff of the district health center has gradually increased over the years. In which, the number of doctors in 2016 was 11.47%, by 2018 there will be an increase of 4 doctors, reaching 12.78%, the number of officers with postgraduate qualifications will increase by 1 staff (accounting for 0.31%). Health workers with postgraduate qualifications are concentrated at the district level, there is no post-graduate staff working at the commune level. The proportion of human resources allocated to administrative management is higher than the requirement of Circular 08/2007. The medical staff is still lacking compared to the staffing norm by profession, the ratio of new doctors/nurses is approximately 1/2. The structure of medical staff by specialty is relatively reasonable (the ratio of administrative staff is 21.11%; paraclinical and pharmaceutical staff is 16.67% and clinical staff is 62.22%).
Revised: 31/10/2021	
Published: 31/10/2021	
KEYWORDS	
Human resources	
District Health Center	
Health center	
Commune health station	
Medical staff	

THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC TRUNG TÂM Y TẾ HUYỆN TRẢNG ĐỊNH, TỈNH LẠNG SƠN

Đàm Thị Tuyết^{1*}, Hoàng Minh Nam¹, Bế Văn Khánh²

¹Trường Đại học Y Dược – ĐH Thái Nguyên, ²Trung tâm Y tế huyện Trảng Định, Lạng Sơn

THÔNG TIN BÀI BÁO	TÓM TẮT
Ngày nhận bài: 13/10/2021	Củng cố mạng lưới y tế cơ sở là điều kiện tiên quyết để làm tốt công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân. Trong đó, nhân lực là yếu tố quyết định giúp cho Trung tâm y tế hoàn thành được các yêu cầu nhiệm vụ được giao. Đề tài được tiến hành với mục tiêu nghiên cứu là đánh giá thực trạng nguồn nhân lực của Trung tâm Y tế huyện Trảng Định, tỉnh Lạng Sơn từ năm 2016-2018. Nghiên cứu sử dụng phương pháp mô tả cắt ngang. Kết quả nghiên cứu cho thấy, nhân lực y tế của Trung tâm y tế huyện tăng dần theo các năm. Trong đó, số bác sỹ năm 2016 là 11,47% đến năm 2018 tăng thêm 04 bác sỹ đạt 12,78%, số cán bộ có trình độ sau đại học tăng thêm là 01 cán bộ (chiếm 0,31%). Nhân lực y tế có trình độ sau đại học tập trung ở tuyến huyện, không có cán bộ trình độ sau đại học công tác tại tuyến xã. Tỷ lệ nhân lực phân bố ở lĩnh vực quản lý hành chính cao hơn so với yêu cầu của thông tư 08/2007. Đội ngũ cán bộ y tế còn thiếu so với định mức biên chế theo chuyên môn, tỷ lệ bác sỹ/ điều dưỡng mới đạt xấp xỉ 1/2. Cơ cấu cán bộ y tế theo chuyên môn tương đối hợp lý (tỷ lệ cán bộ hành chính 21,11%; cận lâm sàng và dược đạt 16,67% và lâm sàng 62,22%).
Ngày hoàn thiện: 31/10/2021	
Ngày đăng: 31/10/2021	
TỪ KHÓA	
Nguồn nhân lực	
Trung tâm Y tế huyện	
Trung tâm y tế	
Trạm y tế xã	
Cán bộ y tế	

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.5157>

* Corresponding author. Email: tuyetthainguyen@yahoo.com

1. Đặt vấn đề

Mạng lưới y tế cơ sở là tuyến y tế gần dân nhất, là cầu nối giữa ngành y tế và người dân trong cộng đồng, là tuyến y tế có nhiệm vụ trực tiếp chăm sóc sức khỏe nhân dân. Vì vậy, củng cố mạng lưới y tế cơ sở là điều kiện tiên quyết để làm tốt công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân và thực hiện công bằng xã hội trong chăm sóc y tế ở địa phương [1], [2]. Hiện nay, tuyến y tế cơ sở đang được triển khai đồng bộ các giải pháp về đầu tư nâng cấp hệ thống y tế, đào tạo cán bộ, xây dựng các chính sách đãi ngộ hợp lý cho cán bộ y tế tuyến dưới để sử dụng có hiệu quả các trang thiết bị được đầu tư và giảm tình trạng quá tải cho các bệnh viện tuyến trên [3], [4]. Trong thời gian qua, kết quả của một số đề tài nghiên cứu về nguồn nhân lực của ngành y tế đã cho thấy tình trạng nguồn nhân lực hiện nay ở nước ta còn thiếu về số lượng và hạn chế về chất lượng [5]-[7]. Thực hiện đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước, trong những năm qua, công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu cho nhân dân tại huyện Trảng Định, tỉnh Lạng Sơn được các cấp, các ngành quan tâm. Mạng lưới y tế từ huyện đến xã, thôn bản được củng cố và ngày càng hoàn thiện. Tuy nhiên vẫn còn những vấn đề bất cập trong việc phân bổ và sử dụng nguồn lực đặc biệt ở tuyến y tế cơ sở. Việc quy hoạch đào tạo cán bộ, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ ở tuyến y tế cơ sở còn hạn chế, dẫn đến việc quá tải ở các bệnh viện tuyến trên. Nguồn nhân lực thiếu cả về số lượng và chất lượng, chế độ phụ cấp, thu hút cho cán bộ y tế cơ sở yên tâm công tác chưa phù hợp. Chính những vấn đề như vậy đã ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động công tác y tế tại huyện Trảng Định. Vậy câu hỏi đặt ra là thực trạng nguồn nhân lực của Trung tâm y tế (TTYT) huyện Trảng Định hiện nay như thế nào? Để trả lời vấn đề này, chúng tôi tiến hành nghiên cứu này với mục tiêu đánh giá thực trạng nguồn nhân lực của Trung tâm Y tế huyện Trảng Định, tỉnh Lạng Sơn từ năm 2016-2018.

2. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Cán bộ Trung tâm Y tế huyện, Trạm trưởng Trạm y tế; Nhân viên Y tế thôn bản, sổ sách báo cáo hoạt động của Trung tâm Y tế huyện trong 3 năm 2016, 2017, 2018, các văn bản về tổ chức bộ máy, hoạt động của y tế tuyến huyện, xã.

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

- Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 06 năm 2018 đến tháng 6 năm 2019.
- Địa điểm: Tại TTYT và Trạm y tế các xã huyện Trảng Định, tỉnh Lạng Sơn.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

- * **Thiết kế nghiên cứu:** Mô tả cắt ngang.
- * **Cỡ mẫu:** Điều tra toàn bộ về nhân lực của Trung tâm y tế.
- * **Kỹ thuật chọn mẫu:** Chọn mẫu có chủ đích.
- * **Các chỉ số nghiên cứu:** Các chỉ số về nhân lực (số lượng, chất lượng). Nhân lực y tế chung của Trung tâm Y tế, phân bổ nhân lực Y tế theo giới, phân bổ nhân lực theo trình độ chuyên môn, nhân lực y tế thực hiện chức năng phòng bệnh, nhân lực y tế tại các khoa, phòng của Trung tâm Y tế huyện.

2.4. Kỹ thuật thu thập thông tin

- Hồi cứu số liệu thứ cấp trên sổ sách, báo cáo đang được lưu trữ tại Trung tâm Y tế và Trạm y tế (TYT) của huyện Trảng Định, tỉnh Lạng Sơn. Kết quả được ghi chép vào phiếu.

2.5. Xử lý số liệu

Theo phương pháp thống kê y học.

2.6. Khía cạnh đạo đức của nghiên cứu

Đề tài được thông qua Hội đồng Y đức Trường Đại học Y Dược Thái Nguyên, thông tin chỉ sử dụng trong đề tài nghiên cứu, không ảnh hưởng đến cá nhân đang làm việc hay tới cơ quan đơn vị.

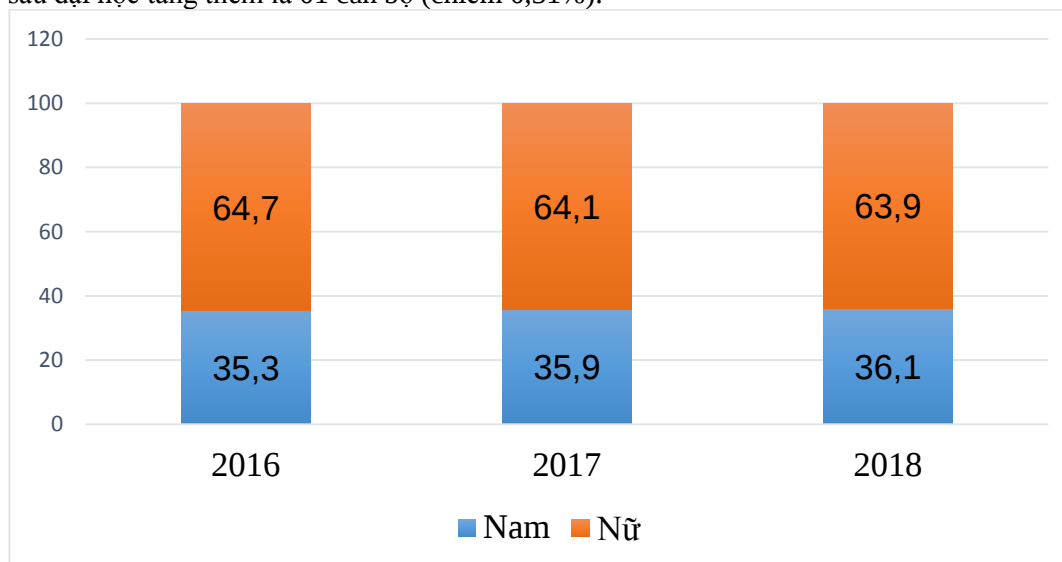
3. Kết quả nghiên cứu

Bảng 1. Đặc điểm nhân lực y tế chung của TTYT huyện theo chuyên môn

Chỉ số nhân lực	Năm		2016		2017		2018	
			SL	%	SL	%	SL	%
Tổng số nhân lực y tế chung			218		220		227	
Đại học, sau đại học			32	14,68	34	15,45	37	16,3
- Sau đại học			7	3,21	7	3,18	8	3,52
- Đại học (bác sỹ)			25	11,47	27	12,27	29	12,78
Y sỹ			61	27,98	63	28,64	63	27,75
KTV			24	11,01	20	9,09	16	7,05
Cử nhân ĐD			5	2,29	5	2,27	4	1,76
Điều dưỡng CD			10	4,59	15	6,82	14	6,17
Điều dưỡng TH			29	13,30	27	12,27	31	13,66
Cử nhân NHS			2	0,92	2	0,91	2	0,88
Cao đẳng NHS			0	0	0	0	2	0,88
Nữ hộ sinh TH			27	12,39	27	12,27	26	11,45
Dược sỹ đại học			1	0,46	1	0,45	1	0,44
Dược sỹ cao đẳng			1	0,46	1	0,45	2	0,88
Dược sỹ Trung học			6	2,75	6	2,73	8	3,52
Cán bộ sơ học			8	3,67	5	2,27	5	2,20
Đại học khác			3	1,32	4	1,82	6	2,64
Trung cấp, cao đẳng khác			5	2,29	6	2,73	6	2,64
Cán bộ dân số xã			4	1,83	4	1,82	4	1,76
Tổng số nhân viên YTTB			305		305		305	

* ĐD: Điều dưỡng; CD: Cao đẳng; TH: Trung học; NHS: Nữ hộ sinh; YTTB: Y tế thôn bản

*** Nhận xét:** Nhân lực y tế của TTYT huyện Trảng Định tăng dần theo các năm. Trong đó, số bác sỹ năm 2016 là 11,47%, đến năm 2018 tăng thêm 04 bác sỹ (đạt 12,78%), số cán bộ có trình độ sau đại học tăng thêm là 01 cán bộ (chiếm 0,31%).



Hình 1. Thực trạng nhân lực y tế chung của TTYT huyện theo giới

*** Nhận xét:** Tỷ lệ cán bộ y tế là nữ giới lớn hơn nam giới, chiếm khoảng 64% nhân lực của TTYT.

Bảng 2. Trình độ chuyên môn của nhân lực TTYT huyện Trảng Định theo tuyến năm 2018

TT	Trình độ	Huyện		23 Xã		Tổng số
		SL	TL %	SL	TL %	
1	Sau ĐH	8	8,89	0	0	8
2	Bác sỹ	12	13,33	17	12,41	29
3	Dược sỹ ĐH	1	1,11	0	0	1
4	Cử nhân ĐD	1	1,11	3	2,19	4
5	Y sỹ	8	8,89	55	40,15	63
6	Cử nhân NHS	2	2,22	0	0	2
7	NHS TH	4	4,44	22	16,06	26
8	CĐ, Điều dưỡng	9	10	5	3,65	14
9	ĐD TH	13	14,44	18	13,14	31
10	CN xét nghiệm	0	0	0	0	0
11	KTV TH	11	12,22	5	3,65	16
12	ĐD SH	4	4,44	1	0,73	5
13	Dược sỹ TH	6	6,67	2	1,46	8
14	Khác	11	12,22	9	6,57	20
Tổng số		90	100	137	100	227

* ĐH: Đại học; CN: Cử nhân; ĐD: Điều dưỡng; CĐ: Cao đẳng; KTV: Kỹ thuật viên; TH: Trung học; SH: Sơ học; NHS: Nữ hộ sinh; YTTB: Y tế thôn bản

* **Nhận xét:** Nhân lực y tế có trình độ sau đại học tập trung ở tuyến huyện, không có cán bộ trình độ sau đại học công tác tại tuyến xã. Số lượng cán bộ có trình độ đại học (Bác sỹ, điều dưỡng) đa số công tác tại tuyến huyện.

Bảng 3. Đặc điểm nhân lực y tế tuyến huyện theo trình độ chuyên môn

Chỉ số nhân lực	Năm 2016		2017		2018	
	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %
I. Bệnh viện						
Bác sỹ	8	11,11	11	14,67	11	13,75
CĐ Dược	0	0	0	0	1	1,25
CĐ Khác	2	2,78	3	4	3	3,75
CĐ NHS	0	0	0	0	1	1,25
CN ĐD	2	2,78	2	2,67	1	1,25
CĐ ĐD	5	6,94	10	13,33	9	11,25
ĐD Trung cấp	12	16,67	11	14,67	13	16,25
ĐH khác	2	2,78	3	4	5	6,25
Dược sỹ Đại học	1	1,39	1	1,33	1	1,25
KTV	14	19,44	11	14,67	10	12,50
NHS TH	5	6,94	5	6,67	4	5
Sau ĐH	6	8,33	6	8	7	8,75
Sơ học	6	8,33	4	5,33	4	5,00
TH Dược	4	5,56	4	5,33	6	7,50
Y sỹ	5	6,94	4	5,33	4	5
Tổng số	72	100	75	100	80	100
II. Đội YTDP, Đội Chăm sóc sức khỏe sinh sản						
Bác sỹ CK1	1	10	1	10	1	10
Bác sỹ	1	10	1	10	1	10
Cử nhân NHS	2	20	2	20	2	20
Y sỹ	4	40	4	40	4	40
KTV	1	10	1	10	1	10
CN YTCC	1	10	1	10	1	10
Tổng cộng	10	100	10	100	10	100

* ĐH: Đại học; CN: Cử nhân; ĐD: Điều dưỡng; CĐ: Cao đẳng; KTV: Kỹ thuật viên; TH: Trung học; SH: Sơ học; NHS: Nữ hộ sinh; YTTB: Y tế thôn bản; CK1: Chuyên khoa 1; YTCC: Y tế công cộng

*** Nhận xét:** Nhân lực y tế tuyến huyện tập trung chủ yếu ở mảng điều trị (bệnh viện), đặc biệt là số lượng bác sỹ. Số lượng nhân lực tại bệnh viện tăng dần theo các năm.

Bảng 4. Phân bố cơ cấu nhân lực y tế tuyến huyện theo khoa, phòng, đội năm 2018

Khoa, phòng	Tổng số	BS	YS	ĐD, NHS	KTV, DSDH, DSTH	Khác	Tỷ lệ (%)	Quy định
Ban giám đốc	4	4	0	0	0	0		
Phòng Tổ chức - Hành chính	2	0	1	0	0	1		
Phòng Kế hoạch tổng hợp	4	0	2	0	0	2	21,11	18 - 20%
Phòng Điều Dưỡng	1	0	0	1	0	0		
Phòng Kế toán – Tài chính	3	0	0	0	0	3		
Phòng Dân số	5	0	0	0	3	2		
Khoa Dược	7	0	0	0	7	0	16,67	15 - 22%
Khoa Cận lâm sàng	8	2	0	1	5	0		
Khoa Khám bệnh	5	1	0	4	0	0		
Khoa Ngoại tổng hợp	10	3	0	4	2	1		
Khoa Nội - nhi - lây	14	4	0	8	1	1	62,22	60 - 65%
Khoa Y học cổ truyền	5	1	2	1	0	1		
Khoa Phụ sản	6	1	0	4	0	1		
Khoa Hồi sức	6	2	0	4	0	0		
Đội y tế dự phòng	8	2	4	0	1	1		
Đội CSSKSS	2	0	0	2	0	0		
Tổng số	90	20	9	29	19	13	100	

* BS: Bác sỹ; YS: Y sỹ; ĐD: Điều dưỡng; NHS: Nữ hộ sinh; KTV: Kỹ thuật viên; DSDH: Dược sỹ đại học; DSTH: Dược sỹ trung học; CSSKSS: Chăm sóc sức khỏe sinh sản

*** Nhận xét:** Tỷ lệ nhân lực phân bố ở lĩnh vực quản lý hành chính cao hơn so với yêu cầu của thông tư 08/2007; lĩnh vực cận lâm sàng và dược, lâm sàng phù hợp so với yêu cầu của thông tư: lĩnh vực cận lâm sàng và dược chiếm 16,67% và lâm sàng chiếm 62,22%.

4. Bàn luận

Kết quả nghiên cứu Bảng 1 cho thấy, nhân lực y tế của Trung tâm y tế huyện Trảng Định có sự thay đổi qua các năm trong giai đoạn 2016-2018. Năm 2016 đơn vị phát triển các danh mục kỹ thuật mới như triển khai khoa hồi sức cấp cứu, kỹ thuật thận nhân tạo, do đó TTYT cần thiết phải bổ sung thêm những nguồn nhân lực có chất lượng cao. Thực tế cho thấy, trong 3 năm từ 2016 đến 2018, TTYT đã có sự bổ sung của 09 cán bộ, trong đó có 01 bác sỹ trình độ sau đại học, 04 bác sỹ trình độ đại học. Việc bổ sung nhân lực là bác sỹ khắc phục được phần nào nhu cầu cấp bách trong việc đảm bảo chất lượng khám chữa bệnh của trung tâm. Tuy có sự bổ sung của 5 bác sỹ nhưng tình trạng thiếu bác sỹ tại TTYT huyện Trảng Định vẫn còn tồn tại, đặc biệt là bác sỹ có trình độ sau đại học và bác sỹ có trình độ chuyên môn về các chuyên khoa lẻ: Mắt, Răng, Tai mũi họng, Chẩn đoán hình ảnh... Tình trạng thiếu nhân lực bác sỹ tại tuyến y tế cơ sở cũng xảy ra ở Trung tâm Y tế huyện Tân Uyên trong nghiên cứu của Lê Vũ Cương (2018) [8], nghiên cứu tại các cơ sở y tế tuyến huyện tỉnh Thái Nguyên của Vũ Thị Thanh Hoa (2014) [5]. Về giới tính của nguồn nhân lực, Hình 1 cho thấy tỷ lệ nhân lực là nữ giới chiếm đa số (luôn chiếm khoảng 64%). Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Lê Vũ Cương (2018): Tỷ lệ cán bộ y tế là nữ giới ở TTYT huyện Tân Uyên là 65,4% [8]; trong nghiên cứu của Vũ Thị Thanh Hoa (2014) về nhân lực y tế tuyến huyện tỉnh Thái Nguyên cũng cho thấy tỷ lệ nữ giới chiếm đến 64,5% [5]. Đây là một thuận lợi nhưng cũng là khó khăn trong thực hiện công tác của đơn vị. Thuận lợi vì nữ giới thường làm việc cẩn thận hơn, phù hợp với công việc cần sự cẩn thận, mềm mỏng như là chăm sóc bệnh nhân hay quản lý sổ sách. Bên cạnh đó sẽ tồn tại những khó khăn trong công tác khi cần phải trực đêm nhiều, trực nhiều khoa một lúc hay trong công tác dự phòng phải đi thực địa, đi xuống cộng đồng nhiều, đặc biệt với địa phương có địa bàn rộng như huyện Trảng Định...

Đây là những việc đòi hỏi phải có sức khỏe tốt và phù hợp hơn với nam giới. Đồng thời, với việc phân lớn cán bộ là nữ giới trong độ tuổi sinh đẻ thì việc nghỉ sinh, nghỉ vì việc gia đình... với phụ nữ là không thể tránh khỏi, điều này gây khó khăn cho việc sắp xếp, phân công công việc cho cán bộ của TTYT.

Trình độ chuyên môn của cán bộ y tế huyện Trảng Định được thể hiện ở kết quả bảng 2. Kết quả bảng này cho thấy, 100% cán bộ y tế có trình độ sau đại học công tác tại tuyến huyện, số lượng bác sĩ công tác tại tuyến huyện và tuyến xã là tương đương nhau. Mặc dù có đến 20 bác sĩ công tác tại TTYT tuyến huyện (12 trình độ đại học, 08 trình độ sau đại học), đảm bảo yêu cầu có tối thiểu 05 bác sĩ có trình độ sau đại học công tác tại các chuyên khoa chính: Nội, Ngoại, Sản, Nhi, Truyền nhiễm như trong quy định bởi Quyết định số 2992 năm 2015 của Bộ Y tế [9] nhưng nhu cầu cần tuyển thêm bác sĩ vẫn vô cùng cấp thiết, đặc biệt là bác sĩ có trình độ sau đại học và bác sĩ có chuyên khoa về Mắt, Tai mũi họng, Răng... để đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh, điều trị cho bệnh nhân tại TTYT huyện. Tỷ lệ này cao hơn kết quả nghiên cứu của Đàm Thị Tuyết và cộng sự tại huyện Vị Xuyên, Hà Giang [6]. Đối với tuyến xã, mặc dù có đến 17 bác sĩ công tác tại tuyến xã nhưng nhu cầu mỗi trạm y tế (23 TYT) có 01 bác sĩ vẫn chưa được đáp ứng. Y tế tuyến xã là tuyến y tế gần dân nhất, có nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe ban đầu cho người dân. Với đặc thù công việc, TYT khó thu hút được bác sĩ nói riêng và nhân lực có trình độ cao nói chung về công tác bởi vì bệnh nhân đến với TYT để thăm khám, điều trị những bệnh đơn giản, trong trường hợp bệnh nặng thì TYT phải chuyển bệnh nhân lên tuyến trên, do đó bác sĩ tại TYT sẽ ít có cơ hội trau dồi kỹ năng chuyên môn, nâng cao tay nghề hơn so với bác sĩ ở tuyến huyện. Đồng thời, công việc của bác sĩ tại TYT chủ yếu là thực hiện công tác dự phòng chứ không phải chỉ tập trung chuyên môn như bác sĩ tuyến trên. Bên cạnh đó, các yếu tố liên quan đến kinh tế, thu nhập cũng đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút các nguồn nhân lực có trình độ cao.

Kết quả bảng 3 cho thấy, sự phân bố không đều nguồn nhân lực y tế giữa 2 lĩnh vực điều trị và dự phòng. Kết quả nghiên cứu định tính cho thấy, mặc dù có 10 cán bộ công tác trong lĩnh vực dự phòng nhưng 04 cán bộ công tác tại trung tâm Methadone, chỉ còn 06 cán bộ làm công tác dự phòng. Đây là khó khăn rất lớn đối với việc thực hiện nhiệm vụ y tế dự phòng. Hiện tại TTYT Trảng Định chỉ thực hiện được các chương trình y tế quốc gia, thực hiện được việc giám sát hỗ trợ là chủ yếu, chưa thực hiện được việc xây dựng mô hình bệnh tật hay dự đoán tình hình bệnh tật cho tương lai do hạn chế về nhân lực, đặc biệt nhân lực có chuyên môn sâu về y tế dự phòng. Tại lĩnh vực điều trị, số bác sĩ năm 2018 là 11 người. Chỉ với 11 bác sĩ phải công tác đủ các lĩnh vực: nội, ngoại, sản, nhi, truyền nhiễm, chẩn đoán hình ảnh, xét nghiệm... Điều này cho thấy những khó khăn trong công tác và nhu cầu cấp thiết phải bổ sung nhân lực, đặc biệt là nhân lực có trình độ chuyên môn bác sĩ, bác sĩ sau đại học. Với dân số trên 62000 dân, theo quyết định số 2992/QĐ-BYT ngày 17/07/2015 của Bộ Y tế chỉ rõ, huyện Trảng Định phấn đấu đến năm 2020 đạt 08 bác sĩ/10000 dân [9] thì cần tối thiểu 49 bác sĩ. Thực tế TTYT huyện mới chỉ có 37 bác sĩ, cần phải có thêm tối thiểu 12 bác sĩ nữa mới đạt chỉ tiêu phấn đấu được đề ra. Bên cạnh đó, các nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn là điều dưỡng, kỹ thuật viên... cũng còn thiếu, cần phải bổ sung trong thời gian tới.

Kết quả bảng 4 cho thấy, tỷ lệ cán bộ công tác trong các lĩnh vực của TTYT Trảng Định tương đối phù hợp với quy định của thông tư 08/2007 của Bộ Y tế: Cán bộ công tác trong lĩnh vực quản lý - hành chính hơi cao hơn so quy định là 21,11% (quy định 18 - 20%); tỷ lệ cán bộ công tác trong lĩnh vực được - cận lâm sàng (15 - 22%); điều trị (60 - 65%) đạt yêu cầu theo quy định [10]. Số lượng khoa, phòng của TTYT huyện Trảng Định cũng đáp ứng được yêu cầu theo thông tư 37/2016/TT-BYT [11]. Tuy nhiên, nhân lực công tác trong lĩnh vực Y tế dự phòng còn thiếu rất nhiều khi chỉ có 10 cán bộ (04 cán bộ phụ trách trung tâm Methadone). Với khối lượng công việc lớn, nguồn nhân lực y tế dự phòng thiếu khiến cho tồn tại rất nhiều khó khăn trong công tác triển khai các chương trình y tế.

4. Kết luận

- Số lượng cán bộ y tế trong biên chế của Trung tâm Y tế huyện Trảng Định năm 2016 là 118 người, năm 2017 là 220, năm 2018 là 227 người. Trong đó, số bác sỹ năm 2016 là 11,47%, đến năm 2018 tăng thêm 04 bác sỹ đạt 12,78%, số cán bộ có trình độ sau đại học tăng thêm là 01 cán bộ (chiếm 0,31%).

- Nhân lực y tế có trình độ sau đại học tập trung ở tuyến huyện, không có cán bộ trình độ sau đại học công tác tại tuyến xã. Số lượng cán bộ có trình độ Đại học (Bác sỹ, điều dưỡng) đa số công tác tại tuyến huyện.

- Đội ngũ cán bộ y tế còn thiếu so với định mức biên chế theo chuyên môn, tỷ lệ bác sỹ/ điều dưỡng mới đạt xấp xỉ 1/2. Cơ cấu cán bộ y tế theo chuyên môn tương đối hợp lý (tỷ lệ cán bộ hành chính 21,11%; cận lâm sàng và dược đạt 16,67% và lâm sàng đạt 62,22%).

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] The Central Committee, *Resolution No. 20-NQ/TW of the 6th Conference of the 12th Central Committee on the protection, care and improvement of people's health in the new situation*, Central Committee, Hanoi, 2017.
- [2] V. K. Bui and T. T. Dam, "Human resource implementation in district health centers, Hoa Binh province," *Practical medicine*, vol. 985, pp. 62-66, 2015.
- [3] T. K. T. Nguyen, *Decision No. 1718/QĐ-BYT dated May 8, 2019 v/v Approval of the project: "Strengthening training, technology transfer, improving capacity of commune health professionals, ward in the period of 2019 - 2025*, Ministry of Health, Hanoi, 2019, p. 3.
- [4] T. T. Dam and V. C. Nguyen, "The current situation of human resources of the health system in Quang Binh district, Ha Giang province," *Practical medicine*, vol. 915, pp. 82-87, 2014.
- [5] T. T. H. Vu and T. T. Dam, "The situation of human resources at district health centers in Thai Nguyen province," *Journal of Practical Medicine*, vol. 937, pp. 72-76, 2014.
- [6] T. T. Dam and D. H. Nguyen, "The current situation of human resources in health centers in Vi Xuyen district, Ha Giang province," *Journal of Practical Medicine*, vol. 909, pp. 18-23, 2014.
- [7] T. T. Dam and T. D. Nguyen, "The current situation of human resources in health centers in Yen Phong district, Bac Ninh province," *Practical medicine*, vol. 988, pp. 29-33, 2015.
- [8] V. C. Le, "Actual situation of organization and operation of Medical Center in Tan Uyen district, Lai Chau province and proposed solutions," Thesis of Specialist Doctor II, Thai Nguyen University of Medicine and Pharmacy, 2018.
- [9] T. K. T. Nguyen, *Decision No. 2992/QĐ-BYT dated July 17, 2015 Approving the plan for human resource development in the medical examination and treatment system for the period 2015-2020*, Ministry of Health, Hanoi, 2015.
- [10] Ministry of Health and Ministry of Home Affairs, *Joint Circular No. 08/2007/TTLT-BYT-BNV dated June 5, 2007 Guiding non-business staffing norms in state medical establishments*, Ministry of Health, Hanoi, 2007.
- [11] Ministry of Health, *Circular No. 37/2016/TT-BYT dated October 25, 2016 Guiding functions, tasks, powers and organizational structure of district, district and town health centers, provincial cities, centrally run cities*, Ministry of Health, Hanoi, 2016.