

THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC TRUNG TÂM Y TẾ HUYỆN TÂN UYÊN, TỈNH LAI CHÂU

Đàm Thị Tuyết¹, Hoàng Minh Nam^{1*}, Lê Vũ Cường²

¹Trường Đại học Y Dược - ĐH Thái Nguyên,

²Trung tâm Y tế huyện Tân Uyên, tỉnh Lai Châu

TÓM TẮT

Mục tiêu nghiên cứu là đánh giá thực trạng nguồn nhân lực của Trung tâm Y tế huyện Tân Uyên, tỉnh Lai Châu từ năm 2015-2017. Bài báo sử dụng phương pháp nghiên cứu mô tả cắt ngang. Kết quả nghiên cứu cho thấy: Số lượng cán bộ y tế của Trung tâm Y tế huyện Tân Uyên năm 2015, 2016 và 2017 lần lượt là 172 người, 271, và 270 người, còn thiếu 03 người so với chỉ tiêu của Sở Nội vụ, thiếu 05 cán bộ có trình độ sau đại học. Năm 2015, tỷ lệ bác sỹ có trình độ sau đại học là 1,16%; bác sỹ trình độ đại học là 6,4%; dược sỹ đại học 1,16%; cử nhân điều dưỡng 0,58%. Đến năm 2017, tỷ lệ lần lượt là 2,96%; 10%; 3,33% và 1,58%. Tỷ lệ nhân lực ở lĩnh vực quản lý hành chính là 26,79%, cao hơn so với yêu cầu của Thông tư 08 là 18-20%; lĩnh vực xét nghiệm, dược là 15,18%, phù hợp so với yêu cầu Thông tư 08 là 15-22%; lĩnh vực điều trị là 58,04% thấp hơn so với yêu cầu Thông tư 08 là 60-65%.

Từ khóa: nguồn nhân lực; Trung tâm Y tế huyện; tuyến huyện; trạm y tế xã; cán bộ y tế

Ngày nhận bài: 06/10/2020; Ngày hoàn thiện: 21/10/2020; Ngày đăng: 31/10/2020

THE SITUATION OF HUMAN RESOURCES IN MEDICAL CENTER OF TAN UYEN DISTRICT, LAI CHAU PROVINCE

Dam Thi Tuyet¹, Hoang Minh Nam^{1*}, Le Vu Cuong²

¹TNU - University of Medicine and Pharmacy,

²Medical Center of Tan Uyen district - Lai Chau

ABSTRACT

The research aimed to assess the current situation of human resources of Medical Center of Tan Uyen district, Lai Chau province from 2015-2017. Cross-section descriptive research methods were used. The research results show that: The number of clinical staff of Medical Center of Tan Uyen district in 2015, 2016 and 2017 was 172 people, 271 people, was and 270 people respectively, 03 shortages compared to the target of the Department of Home Affairs. There was a lack of 05 staff with postgraduate qualifications; in 2015, there were 1.16% of doctors with postgraduate degrees, 6.4% of doctors with university degrees, 1.16% university pharmacists 0.58% bachelor of nursing. By 2017, the rates were 2.96% 10%, 3.33% and 1.58% respectively. The percentage of human resources in the field of administrative management was 26.79%, higher than the requirement of Circular 08 (18-20%); in the field of testing and pharmacy, it was 15.18%, matching with requirement of Circular 08 (15-22%); in the field of treatment, it was 58.04%, lower than requirement of Circular 08 which was 60-65%.

Keywords: Human resources; district Health Center; district level; commune health station; medical staff

Received: 06/10/2020; Revised: 21/10/2020; Published: 31/10/2020

* Corresponding author. Email: hoangnam.ytn@gmail.com

1. Đặt vấn đề

Mạng lưới y tế cơ sở (YTCS) 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 (CSSKND). Vì vậy, củng cố mạng lưới YTCS là điều kiện tiên quyết để làm tốt công tác CSSKND và thực hiện công bằng xã hội trong chăm sóc y tế ở địa phương [1]. Thực hiện đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước, trong những năm qua, công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu (CSSKBĐ) cho nhân dân tại huyện Tân Uyên, tỉnh Lai Châu 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 YTCS. Việc quy hoạch đào tạo cán bộ, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ ở tuyến y tế cơ sở còn hạn chế, nguồn nhân lực thiếu cả về số lượng và chất lượng [2], chế độ phụ cấp, thu hút cho cán bộ y tế cơ sở yên tâm công tác chưa phù hợp. Chính những tồn tại như vậy nên đã ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động công tác y tế tại huyện Tân Uyên. Vậy câu hỏi đặt ra là thực trạng nguồn nhân lực của Trung tâm Y tế (TTYT) huyện Tân Uyên hiện nay như thế nào? Để trả lời vấn đề này, chúng tôi tiến hành nghiên cứu với mục tiêu đánh giá thực trạng nguồn nhân lực của Trung tâm Y tế huyện Tân Uyên, tỉnh Lai Châu từ năm 2015-2017.

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 (TYT), nhân viên Y tế thôn bản (YTTB), sổ sách báo cáo hoạt động của Trung tâm Y tế huyện trong 3 năm 2015, 2016, 2017; các văn bản về tổ chức bộ máy, hoạt động của y tế tuyến huyện, xã của Trung ương, của tỉnh Lai Châu và của UBND huyện Tân Uyên.

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

- Thời gian: Từ tháng 7/2017 đến tháng 5/2018.
- Địa điểm: Tại Trung tâm Y tế và TYT các xã thuộc huyện Tân Uyên, tỉnh Lai Châu.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

* **Thiết kế nghiên cứu:** Phương pháp nghiên cứu mô tả, thiết kế nghiên cứu 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 bố nhân lực y tế theo giới, phân bố nhân lực theo tuổi, phân bố nhân lực theo trình độ học vấn, phân bố 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, nhân lực y tế tại các trạm y tế xã, nhân lực y tế theo từng xã của huyện Tân Uyên.

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 TYT của huyện Tân Uyên, tỉnh Lai Châu. 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

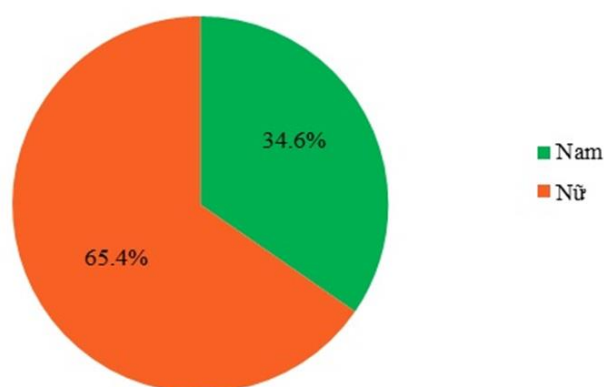
Nghiên cứu đã được Hội đồng Đạo đức trường Đại học Y - Dược – Đại học Thái Nguyên xem xét thông qua. Nội dung nghiên cứu phù hợp với thực tế của Trung tâm Y tế và đã được sự đồng ý của Ban Giám đốc Trung tâm Y tế huyện.

3. Kết quả nghiên cứu

Kết quả bảng 1 cho thấy tổng số cán bộ của trung tâm năm 2015 chỉ có 172 cán bộ, từ năm 2016 tăng lên 270 cán bộ do có sự sát nhập giữa 2 đơn vị, so với số biên chế được giao qua 3 năm đều đạt trên 95%. Tỷ lệ cán bộ y tế có trình độ đại học, sau đại học tăng dần theo các năm. Năm 2015, tỷ lệ bác sỹ có trình độ sau đại học là 1,16%; bác sỹ trình độ đại học là 6,4%; dược sỹ đại học 1,16%; cử nhân điều dưỡng 0,58%. Đến năm 2017, tỷ lệ lần lượt là 2,96%; 10%; 3,33% và 1,58%.

Bảng 1. Nhân lực y tế chung của TTYT huyện theo chuyên môn

Chỉ số nhân lực	Năm 2015		2016		2017		Chỉ tiêu Sở Y tế giao	Thừa/ Thiếu
	SL	%	SL	%	SL	%		
Tổng số nhân lực y tế chung	172	93,4	271	95,76	270	95,7	273	Thiếu 03
Tổng số cán bộ trong biên chế	120	69,77	191	70,48	184	68,15		
Bác sỹ								
- Sau đại học	2	1,16	9	3,32	8	2,96		Thiếu 05
- Đại học (bác sỹ)	11	6,40	22	8,12	27	10,00		
Y sỹ	58	33,72	74	27,31	73	27,04		Thừa 18
KTV (tại TTYT)	1	0,58	5	1,85	4	1,48		
Cử nhân ĐD	1	0,58	2	0,74	9	3,33		
Điều dưỡng								
Điều dưỡng cao đẳng	1	0,58	5	1,85	5	1,85		
Điều dưỡng TH	37	21,51	62	22,88	53	19,63		
Điều dưỡng sơ học	4	2,33	3	1,11	4	1,48		Thừa 04
Nữ hộ sinh TH	16	9,30	19	7,01	19	7,04		
Dược sỹ								
Dược sỹ đại học	2	1,16	4	1,48	5	1,85		
Dược sỹ Trung học	15	8,72	28	10,33	26	9,63		
ĐH+ CĐ khác	0	0,00	4	1,48	5	1,85		
Khác								
Trung học khác	5	2,91	5	1,85	4	1,48		
Cán bộ khác	9	5,23	19	7,01	18	6,67		
Cán bộ dân số xã	10	5,81	10	3,69	10	3,70		
Tổng số	172	100	271	100	270	100		
Y tế thôn bản	142		142		142			

**Hình 1. Thực trạng nhân lực y tế của TTYT huyện năm 2017 theo giới**

Hình 1 cho thấy tỷ lệ cán bộ y tế năm 2017 là nam giới chỉ chiếm 34,6%, ít hơn nữ giới 65,4%.

Bảng 2. Nhân lực chuyên môn theo tuyến năm 2017

TT	Trình độ	Huyện		Xã		Tổng số	
		SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%
1	Bác sỹ	28	17,95	7	6,14	35	12,96
2	Dược sỹ đại học (ĐH)	5	3,21	0	0,00	5	1,85
3	Dược sỹ trung học (TH)	12	7,69	14	12,28	26	9,63
4	Cử nhân (CN) Nữ hộ sinh	1	0,64	0	0,00	1	0,37
5	Nữ hộ sinh TH	9	5,77	10	8,77	19	7,04
6	ĐH + cao đẳng Điều dưỡng	13	8,33	1	0,88	14	5,19
7	Điều dưỡng TH	27	17,31	26	22,81	53	19,63
8	CN xét nghiệm	4	2,56	0	0,00	4	1,48
9	Điều dưỡng sơ học	1	0,64	3	2,63	4	1,48
10	Y sỹ	32	20,51	41	35,96	73	27,04
11	Khác	24	15,38	12	10,53	36	13,33
Tổng số		156	100	114	100	270	100

Bảng 3. Nhân lực tại Trung tâm Y tế huyện theo trình độ chuyên môn

Năm / Chỉ số nhân lực	2015/SL	2016/ SL	2017/SL	Chỉ tiêu số Y tế giao	Thừa/Thiếu
I. Điều trị	26	123	112	106	Thừa 06
Tổng số cán bộ trong biên chế	19	87	76		
Bác sỹ					Thiếu 05
- Sau đại học	2	8	8		
- Đại học	2	17	17		
Y sỹ	2	11	11		
KTV (tại TTYT)		4	4		Thiếu 04
Cử nhân điều dưỡng	1	7	7		
Điều dưỡng					
Điều dưỡng cao đẳng	1	5	5		
Điều dưỡng TH	2	19	19		
Nữ hộ sinh TH		4	4		
Dược sỹ					
Dược sỹ đại học	2	5	5		
Dược sỹ Trung học	5	9	9		
Cán bộ sơ học		1	1		Thừa 01
Khác					
ĐH + Cao đẳng khác		5	5		
Trung học khác	5	2	2		
Cán bộ khác	4	14	15		
II. Đội Y tế dự phòng, Đội chăm sóc sức khỏe sinh sản				45	
Bác sỹ	4	2	3		Thiếu 01
Y sỹ	18	15	21		Thiếu 04
Nữ hộ sinh	6	5	5		Thiếu 05
CN điều dưỡng			1		
Điều dưỡng TH	6	9	8		Thừa 08
Dược sỹ TH	1	4	3		
Kỹ thuật viên	1	1			Thiếu 1
Khác	3	2	3		Thừa 3
Tổng cộng	65	161	156		

Bảng 4. Phân bố cơ cấu nhân lực y tế theo khoa, phòng, đội năm 2017

Khoa, phòng	Tổng số	BS	YS ĐK	ĐD, NHS	KTV, DSDH, DSTH	Khác	Tỷ lệ (%)	Quy định
Ban Giám đốc	4	4						
Phòng Tổ chức - Hành chính	11			2	2	7	26,79	18 – 20%
Phòng Kế hoạch tổng hợp	5	1	2	1	1			
Phòng Tài chính kế toán	5					5		
Phòng điều dưỡng	5		1	3		1		
Khoa Dược	9				9		15,18	22 – 15%
Khoa xét nghiệm – Chuẩn đoán hình ảnh	8	2	1	1	4			
Khoa khám bệnh	9	2	3	3		1		
Khoa Hồi sức	6	1	1	3		1		
Khoa Ngoại	7	2		4		1		
Khoa Sản	7	2		4		1		
Khoa Nội	9	4	1	3		1	58,04	60 – 65%
Khoa Nhi	8	3		4		1		
Khoa Y học cổ truyền	0							
Khoa truyền nhiễm	8	2	1	4		1		
Khoa kiểm soát nhiễm khuẩn	6			3	2	1		
Khoa liên khoa TMH – RHM – Mắt	5	2	2	1				
Đội y tế dự phòng	30	2	16	10	2			
Đội Chăm sóc sức khỏe sinh sản	14	1	5	5	1	2		
Tổng số	156	28	33	51	21	23		

Bảng 2 cho thấy phần lớn cán bộ y tế có trình độ đại học trở lên công tác tại y tế tuyến huyện (bác sỹ, dược sỹ đại học, điều dưỡng đại học). Tại tuyến xã, nguồn nhân lực có trình độ cao đẳng và trung học chiếm đa số (dược sỹ trung học, điều dưỡng trung học, y sỹ...).

Kết quả bảng 3 cho thấy đơn vị tuyến huyện bao gồm khối điều trị (bệnh viện, phòng khám đa khoa), khối dự phòng (đội Y tế dự phòng và đội Chăm sóc sức khỏe sinh sản). Nhân lực chủ yếu nằm ở khối điều trị, đặc biệt là nguồn nhân lực có trình độ đại học trở lên.

Bảng 4 cho thấy Ban Giám đốc có 4 người đều là bác sỹ. Tỷ lệ nhân lực ở lĩnh vực quản lý hành chính là 26,79% cao hơn so với yêu cầu của Thông tư 08 (TT 08) là 18-20%; lĩnh vực xét nghiệm, được là 15,18%, phù hợp so với yêu cầu TT 08 là 15-22%; lĩnh vực điều trị là 58,04% thấp hơn so với yêu cầu TT 08 là 60-65%.

4. Bàn luận

Về tình hình nhân lực của Trung tâm Y tế huyện, kết quả bảng 1 cho thấy có sự thay đổi số rớt về số lượng cán bộ của TTYT huyện Tân Uyên từ năm 2015 sang 2016. Lý do là tháng 7/2016 Trung tâm Y tế huyện Tân Uyên được sát nhập với Bệnh viện huyện Tân Uyên thành 1 cơ quan thống nhất là Trung tâm Y tế huyện Tân Uyên theo Quyết định số 292/QĐ-UBND ngày 17/03/2016 của Ủy ban Nhân dân tỉnh Lai Châu [3]. Trước khi sát nhập, năm 2015, nhân lực là 172 người. Sau khi sát nhập quân số TTYT huyện Tân Uyên tăng lên thành 271 người do tiếp nhận thêm nhân lực từ Bệnh viện huyện Tân Uyên. Số lượng cán bộ có trình độ Đại học trở lên tăng nhiều so với trước sát nhập, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao bác sỹ sau đại học. Trước sát nhập, TTYT chỉ có 2 bác sỹ có trình độ sau đại học, sau sát nhập đã tăng lên thành 9 bác sỹ có trình độ sau đại học; bác sỹ đại học cũng tăng từ 11 lên 22 người và 29 người sau 1 năm. Các nguồn nhân lực trình độ cao khác như cử nhân điều dưỡng, dược sỹ đại học cũng được gia tăng. Năm 2015, tỷ lệ bác sỹ có trình độ sau đại học là 1,16%; bác sỹ trình độ đại học là 6,4%; dược sỹ đại học 1,16%; cử nhân điều dưỡng 0,58%. Đến năm 2017, tỷ lệ lần lượt là 2,96%; 10%; 3,33% và 1,58%. Mặc dù tăng về số lượng cũng như chất lượng nguồn nhân lực nhưng việc thiếu cán bộ là bác sỹ của TTYT vẫn không được cải thiện đáng kể. Tình trạng này cũng được

đề cập đến trong Quyết định số 816/QĐ-BYT năm 2012: Nhân lực y tế dự phòng tuyến huyện đến năm 2015 ước tính cần bổ sung 11/877 cán bộ [4]. Trung tâm vẫn còn thiếu bác sỹ, thiếu điều dưỡng và thừa y sỹ, dược sỹ. Sự thiếu bác sỹ cũng xuất hiện ở y tế tuyến huyện của tỉnh Đắk Lắk trong nghiên cứu của Nguyễn Đại Phong [5]; trong nghiên cứu của Trần Bá Kiên về nhân lực dược sỹ tại các tuyến lại cho rằng tại y tế tuyến huyện, tỷ lệ dược sỹ là đang thiếu so với quy định [6].

Về phân bố, bảng 2 cho thấy sự phân bố nguồn nhân lực theo các tuyến: Phần lớn nguồn nhân lực có trình độ đại học trở lên công tác ở tuyến huyện (80% bác sỹ, 100% dược sỹ đại học), tuyến xã là sự có mặt đa số của điều dưỡng trung học, dược sỹ trung học, y sỹ... Điều này là hoàn toàn phù hợp với thực tế không phải chỉ ở Lai Châu mà còn ở các địa phương khác. 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 sỹ 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 sỹ tại TYT sẽ ít có cơ hội trau dồi kỹ năng chuyên môn, nâng cao tay nghề hơn so với bác sỹ ở tuyến huyện; đồng thời, công việc của bác sỹ tại TYT chủ yếu là thực hiện công tác dự phòng chứ không phải chỉ tập trung chuyên môn như bác sỹ tuyến trên.

Kết quả bảng 3 cho thấy tại tuyến huyện, sự phân bố nguồn nhân lực cũng không đồng đều. Trước khi sát nhập, phần lớn nguồn nhân lực tập trung ở khối dự phòng (đội Y tế dự phòng và đội Chăm sóc sức khỏe sinh sản), khối điều trị chỉ có các phòng khám đa khoa khu vực. Sau sát nhập, với sự bổ sung hơn 100 cán bộ từ bệnh viện huyện Tân Uyên thì số lượng cán bộ ở khối điều trị chiếm đa số với nhiều cán bộ có trình độ từ đại học trở lên. Trước khi sát nhập, TTYT huyện Tân Uyên có nhân lực tổng số là 65 người, cao

hơn so với quy định trong Thông tư 08/2007 của liên bộ BHYT_BNV: Đối với huyện dưới 100.000 dân số, cán bộ là 25-30 người (huyện Tân Uyên dân số 56.570 người) [7]. Tuy nhiên, do thực tế địa bàn huyện với diện tích rộng lớn, dân cư bị chia tách nhiều bởi địa hình đồi núi thì số lượng cán bộ như vậy mới đáp ứng được nhu cầu công việc. Bệnh viện huyện với quy mô 70 giường, số nhân lực là hơn 100 người đã vượt qua số lượng cán bộ cần thiết được quy định theo TT 08/2007 là 77-84 người [7]. Tuy nhiên, sau khi sát nhập số lượng cán bộ của TTYT tăng lên đến 161 người, theo Thông tư số 37/2016/TT-BYT thì số lượng nhân lực của TTYT được phân công dựa vào vị trí việc làm của đơn vị [8] thì nhân lực của TTYT cũng chưa đảm bảo theo vị trí việc làm vì vẫn còn thiếu bác sỹ, điều dưỡng, thừa y sỹ, dược sỹ.

Kết quả bảng 4 cũng cho thấy sự không cân đối về tỷ lệ số lượng cán bộ của TTYT giữa các lĩnh vực hoạt động: tỷ lệ cán bộ làm công tác hành chính cao hơn so với yêu cầu; tỷ lệ cán bộ làm công tác lâm sàng lại thấp hơn so với quy định [7]. Điều này tương tự như ở một số đơn vị khác như: Bệnh viện Đa khoa Lạng Sơn [9]. Tuy nhiên, số lượng khoa, phòng đã đảm bảo yêu cầu theo Thông tư 37/2016/TT-BYT [8].

5. Kết luận

- Số lượng cán bộ y tế trong biên chế của Trung tâm Y tế huyện Tân Uyên năm 2015 là 172 người, năm 2016 là 271, năm 2017 là 270 người, còn thiếu 03 người so với chỉ tiêu sở nội vụ, thiếu 05 cán bộ có trình độ sau đại học.

- Năm 2015, tỷ lệ bác sỹ có trình độ sau đại học là 1,16%; bác sỹ trình độ đại học là 6,4%; dược sỹ đại học 1,16%; cử nhân điều dưỡng 0,58%. Đến năm 2017, tỷ lệ lần lượt là 2,96%; 10%; 3,33% và 1,58%.

- Ban Giám đốc có 4 người đều là bác sỹ. Tỷ lệ nhân lực ở lĩnh vực quản lý hành chính là 26,79% cao hơn so với yêu cầu của Thông tư

08 là 18-20%; lĩnh vực xét nghiệm, được là 15,18%, phù hợp so với yêu cầu TT 08 là 15-22%; lĩnh vực điều trị là 58,04% thấp hơn so với yêu cầu TT 08 là 60-65%.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1]. Ministry Politics, *Resolution No. 46/NQ-TW, dated February 23, 2005 of the Politburo on the protection, care and improvement of the people's health in the new period*, Hanoi, 2005.
- [2]. Medical Center of Tan Uyen district, *Report on summary of work in 2017, directions - tasks 2018*, Tan Uyen, Lai Chau, 2018.
- [3]. People's Committee of Lai Chau Province, *Decision No. 292/QD-UBND dated March 17, 2016 of the People's Committee of Lai Chau Province on the merger of Tan Uyen District General Hospital into Tan Uyen District Medical Center*, Lai Chau, 2016.
- [4]. Ministry of Health, *Decision No. 816/QD-BYT dated March 16, 2012, Approving "Planning for health human resource development for the period 2012 - 2020"*, Hanoi, 2012.
- [5]. D. P. Nguyen, N. K. Luong, and K. H. Dam, "Current situation of human resources for doctors of the health sector in Dak Lak province today, difficulties and solutions," *Practical medicine*, vol. 797, pp. 50-53, 2011.
- [6]. B. K. Tran, "Current situation of hospital pharmaceutical human resources and Determination of the need for pharmacists in provincial and district general hospitals in the current period," Doctor of Pharmacology, Hanoi University of Pharmacy, Hanoi, 2015.
- [7]. Ministry of Health and Ministry of Home Affairs, *Circular No. 08/2007/TTLT-BYT-BNV dated June 5, 2007, Guiding norms on non-business payrolls in health facilities state*, Hanoi, 2007.
- [8]. Ministry of Health, *Circular No. 37/2016/ TT-BYT dated October 25, 2016, Guiding the functions, tasks, powers and organizational structure of district, district, town health centers, provincial cities, centrally run cities*, Hanoi, 2016.
- [9]. D. Q. Chu, "Human Resources of Lang Son Central General Hospital, Current Situation and Solutions," Doctor Thesis II, Thai Nguyen University of Medicine and Pharmacy, Thai Nguyen, 2016.