

NGHIÊN CỨU THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC  
BỆNH VIỆN ĐA KHOA CÀ MAU GIAI ĐOẠN NĂM 2020 - 2023

Trần Thanh Sang<sup>1\*</sup>, Phùng Ngọc Tâm<sup>2</sup>

1. Bệnh viện Đa khoa Cà Mau

2. Trường Đại học Y Dược Cần Thơ

\* Email: sangtranbvcm@gmail.com

Ngày nhận bài: 08/6/2023

Ngày phản biện: 28/10/2023

Ngày duyệt đăng: 03/11/2023

TÓM TẮT

**Đặt vấn đề:** Trên cơ sở phân tích thực trạng nguồn nhân lực y tế Bệnh viện Đa khoa Cà Mau hiện nay như thế nào? Để đảm bảo cho Bệnh viện đa khoa Cà Mau hoàn thành tốt nhiệm vụ chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân? **Mục tiêu nghiên cứu:** Mô tả thực trạng nguồn nhân lực của Bệnh viện Đa khoa Cà Mau giai đoạn từ năm 2020 đến 2023. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp phương pháp nghiên cứu định lượng với phương pháp nghiên cứu định tính. Cỡ mẫu đánh giá số lượng, cơ cấu, trình độ nhân lực: toàn cán bộ viên chức của Bệnh viện Đa khoa Cà Mau từ tháng 05/2022 đến tháng 02/2023. **Kết quả:** Số lượng nhân lực qua các năm năm đều thiếu, tỷ số cán bộ y tế/giường bệnh năm 2023 là 1,06 (còn thiếu 167 cán bộ). Nhân lực khối lâm sàng (70,7%), khối cận lâm sàng (15,4%), khối quản lý hành chính (13,9%). Cơ cấu nhân lực theo chức danh chuyên môn được điều chỉnh hợp lý dần qua các năm, tỷ lệ đạt là Dược sỹ đại học/Dược sỹ trung học (1/2,1) theo thông tư 08. Đến năm 2023, nhân lực có trình độ đại học chiếm 31,59%, sau đại học 12,36%, Tiến sỹ hoặc CKII chiếm tỷ lệ 11,86%, Thạc sỹ, CKI chiếm 37,29%. Trình độ lãnh đạo bệnh viện đều đạt chuẩn. Năng lực thực hiện chuyên môn kỹ thuật đạt 80,16%, một số khoa kỹ thuật thực hiện thấp là Tâm thần, Da liễu, Xét nghiệm, Giải phẫu bệnh. **Kết luận:** Nhân lực y tế thiếu, cơ cấu nhân lực theo bộ phận chuyên môn chưa hợp lý, cơ cấu nhân lực theo chức danh chuyên môn được điều chỉnh hợp lý dần qua các năm. Năng lực, trình độ lãnh đạo bệnh viện đạt chuẩn, Bệnh viện thực hiện chuyên môn kỹ thuật tốt, một số khoa Tâm thần, Da liễu, Xét nghiệm, Giải phẫu bệnh kỹ thuật thực hiện thấp.

**Từ khóa:** Thực trạng, nhân lực y tế, bệnh viện.

ABSTRACT

RESEARCH ON THE SITUATION OF HUMAN RESOURCES  
AT CA MAU GENERAL HOSPITAL IN THE PERIOD OF 2020 - 2023

Tran Thanh Sang<sup>1\*</sup>, Phung Ngoc Tam<sup>2</sup>

1. Ca Mau General Hospital

2. Can Tho University of Medicine and Medicine

**Background:** Based on the analysis of the current status of medical human resources at Ca Mau General Hospital, what is it like? To ensure that Ca Mau General Hospital successfully completes its mission of caring for and protecting people's health? **Objective:** To describe the current state of human resources at Ca Mau General Hospital in the period from 2020 to 2023. **Materials and methods:** Cross-sectional descriptive study, combining research methods quantitative research with qualitative research methods. Sample size to evaluate the number, structure, and level of human resources: all officers and employees of Ca Mau General Hospital from May 2022 to February 2023. **Result:** The number of human resources over the years has been lacking, the ratio of medical staff/hospital beds in 2023 was 1.06 (still missing 167 staff). Human resources for the clinical sector (65.6%), paraclinical sector (16.0%), and administrative management sector (18.4%). The structure of human resources according to professional titles has

been adjusted gradually over the years, with the ratio of achieving university pharmacist/high school pharmacist (1/2.1) according to Circular 08. By 2023, human resources University degrees accounted for 31.59%, postgraduate degrees accounted for 12.36%, PhD or CKII degrees accounted for 11.86%, Master's degrees, CKI degrees accounted for 37.29%. Hospital leadership qualifications were all up to standard. The capacity to perform technical expertise reached 80.16%, some technical departments with low performance were Psychiatry, Dermatology, Laboratory Testing, and Pathology. **Conclusion:** There is a shortage of medical human resources, the human resource structure by professional department is not reasonable, the human resource structure by professional title has been adjusted gradually over the years. The capacity and qualifications of hospital leaders are up to standard. The hospital performs well in technical expertise, while some departments of Psychiatry, Dermatology, Laboratory Testing, and Pathology perform poorly in terms of technical expertise.

**Keywords:** Situation, health workforce, hospital.

## I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo tổ chức y tế thế giới (WHO): nhân lực ngành y tế bao gồm bác sĩ, điều dưỡng, nữ hộ sinh, dược sĩ... là thành phần vô cùng quan trọng trong việc cung cấp các dịch vụ y tế có chất lượng, hướng tới bao phủ chăm sóc sức khỏe toàn dân (UHC) và đạt được các mục tiêu phát triển bền vững (SDGs) liên quan đến sức khỏe. Nguồn nhân lực (NNL) luôn là yếu tố quyết định sự thành công hay thất bại của một tổ chức, một ngành hay một địa phương. Cán bộ y tế có nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe cho toàn bộ nhân lực quốc gia; đóng vai trò quyết định trực tiếp tới hiệu quả phòng, chống dịch bệnh và khám, chữa bệnh cho nhân dân, quyết định đến sự phát triển bền vững của ngành y tế nói riêng và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước nói chung [1], [2], [3].

Nghề y là một nghề đặc biệt trong các nghề hiện nay, do vậy nhân lực y tế phải đáp ứng yêu cầu chuyên môn và y đức, đồng thời cần được tuyển chọn, đào tạo, sử dụng cũng như đãi ngộ đặc biệt. Trên cơ sở phân tích thực trạng nguồn nhân lực y tế Bệnh viện đa khoa Cà Mau, từ đó đưa ra các các giải pháp phát triển nguồn nhân lực y tế Bệnh viện đa khoa Cà Mau trong thời gian tới như thế nào? Để trả lời câu hỏi trên, chúng tôi tiến hành nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực Bệnh viện đa khoa Cà Mau giai đoạn 2020 - 2023 với mục tiêu: Mô tả thực trạng nguồn nhân lực của Bệnh viện đa khoa (BVĐK) Cà Mau giai đoạn từ năm 2020 đến 2023.

## II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Đối tượng nghiên cứu

Cán bộ viên chức (CBVC) của Bệnh viện Đa khoa Cà Mau. Hồ sơ cán bộ của Bệnh viện. Các báo cáo, thống kê tại phòng Kế hoạch tổng hợp Bệnh viện Đa khoa Cà Mau.

Các văn bản, quyết định, chính sách, kế hoạch về chiến lược phát triển y tế và nhân lực y tế của Trung ương, Sở Y tế và Bệnh viện đa khoa Cà Mau.

- **Tiêu chuẩn loại trừ:** Đối tượng không đồng ý hợp tác tham gia nghiên cứu.

Các đối tượng có thời gian công tác dưới 12 tháng tính từ thời điểm nghiên cứu.

- **Địa điểm, thời gian nghiên cứu:** Nghiên cứu tại Bệnh viện đa khoa Cà Mau, bệnh viện hạng II. Từ tháng 07/2022 đến 02/2023.

### 2.2. Phương pháp nghiên cứu

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

**- Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu:**

Cỡ mẫu mô tả tình trạng nhân lực của Bệnh viện.

Cỡ mẫu nghiên cứu định tính.

Phỏng vấn sâu: 2 cuộc với Giám đốc bệnh viện và Trưởng phòng Tổ chức cán bộ.

Thảo luận nhóm tập trung: 3 cuộc thảo luận với 3 nhóm đối tượng được lựa chọn như sau: nhóm cán bộ quản lý (gồm 01 đại diện BGĐ và 13 Trưởng hoặc phó khoa phòng); nhóm Bác sỹ chuyên môn (chọn ngẫu nhiên 10 khoa mỗi khoa 01 bác sỹ điều trị); nhóm Điều dưỡng, KTV, HS (chọn ngẫu nhiên 10 khoa).

Số lượng CBVC đủ, Cơ cấu nhân lực hợp lý: bộ phận, chuyên môn theo qui định tại Thông tư 08/ 2007/TTLT/ BYT-BNV ngày 05/6/2007 giữa liên Bộ Y tế và Bộ Nội vụ [4].

Khối lâm sàng: là các khoa có giường bệnh.

Khối cận lâm sàng: là các khoa không có giường bệnh

Khối quản lý, hành chính: gồm có Ban Giám đốc và các phòng chức năng của bệnh viện.

Năng lực thực hiện chuyên môn kỹ thuật: Là khả năng làm được các kỹ thuật khám, chữa bệnh được BYT quy định tại Thông tư số 43/2013/TT-BYT ngày 11/12/2013 của Bộ Y tế quy định chi tiết phân tuyến chuyên môn kỹ thuật đối với hệ thống cơ sở khám bệnh, chữa bệnh (Thông tư 43) và Thông tư số 21/2017/TT-BYT ngày 10 tháng 05 năm 2017 của Bộ Y tế sửa đổi, bổ sung danh mục kỹ thuật trong khám bệnh, chữa bệnh ban hành kèm theo thông tư số 43/2013/TT-BYT ngày 11 tháng 12 năm 2013 của bộ trưởng bộ y tế quy định chi tiết phân tuyến chuyên môn kỹ thuật đối với hệ thống cơ sở khám bệnh, chữa bệnh (Thông tư 21).

**- Chỉ số về thực trạng nguồn nhân lực bệnh viện từ năm 2020 - 2023**

Số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực.

Chất lượng nguồn nhân lực, khả năng thực hiện chuyên môn kỹ thuật.

**- Phương pháp thu thập thông tin**

**Hồi cứu số liệu**

Thông tin thu thập được sắp xếp theo từng năm bao gồm: thông tin về giường bệnh, cơ cấu tổ chức; thông tin về số lượng nguồn nhân lực; nhân lực theo trình độ chuyên môn, tin học, ngoại ngữ, LLCT; nhân lực theo ngạch viên chức; tổng số dịch vụ kỹ thuật của Bệnh viện và của từng khoa đã thực hiện.

**Phỏng vấn**

Sử dụng phương pháp phỏng vấn gián tiếp bằng bộ câu hỏi tự điền cho toàn bộ CBVC bệnh viện.

**Phỏng vấn sâu**

Đối tượng phỏng vấn là Giám đốc bệnh viện và Trưởng phòng Tổ chức cán bộ, thực hiện các cuộc phỏng vấn sâu theo hướng dẫn phỏng vấn sâu đã chuẩn bị về số lượng, cơ cấu, chất lượng nguồn nhân lực và khả năng thực hiện chuyên môn kỹ thuật.

**Thảo luận nhóm**

Cán bộ quản lý; Bác sỹ chuyên môn; Điều dưỡng, KTV trưởng.

Học viên trực tiếp điều hành thảo luận nhóm theo hướng dẫn thảo luận nhóm đã chuẩn bị về số lượng, cơ cấu, chất lượng nguồn nhân lực và khả năng thực hiện chuyên môn kỹ thuật.

Các cuộc thảo luận nhóm đều có sự hỗ trợ của 1 cán bộ làm công tác tổ chức, 1 cán bộ làm công tác ghi chép, ghi âm nội dung thảo luận, thời gian thảo luận từ 40 đến 60 phút.

**- Phương pháp xử lý số liệu**

**Số liệu định lượng**

Sử dụng chương trình Epidata để nhập số liệu và phân tích trên chương trình SPSS 18.0.

Số liệu được phân tích và mô tả bằng số lượng, tỷ số và tỷ lệ % theo các chỉ số nghiên cứu về nhân lực.

**Số liệu định tính**

Tổng hợp các ý kiến chung nhất theo mục tiêu nghiên cứu và trình bày dưới dạng các hộp kết quả nghiên cứu.

**- Phương pháp không chế sai số**

Thông tin được kiểm tra đối chiếu với các thông tin cá nhân lưu trữ tại phòng Tổ chức cán bộ và phòng Kế hoạch tổng hợp.

**2.3. Đạo đức trong nghiên cứu**

Nghiên cứu chỉ được tiến hành sau khi được sự đồng ý của Hội đồng đạo đức - Trường Đại học Y Dược Cần Thơ và của lãnh đạo Bệnh viện đa khoa Cà Mau.

**III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**

**3.1. Một số thông tin chung về hoạt động khám chữa bệnh của BVĐK Cà Mau từ năm 2020 đến năm 2023**

Bảng 1. Tình hình sử dụng giường bệnh

Năm	Giường bệnh được theo kế hoạch giao theo kế hoạch	Giường bệnh thực kê tại BV	Tỉ lệ so với kế hoạch giao (%)
Năm 2020	900	937	104,11%
Năm 2021	900	1045	116,11%
Năm 2022	900	996	110,67%
Năm 2023	920	1030	111,96%

Nhận xét: Bệnh viện luôn trong tình trạng quá tải, số giường bệnh thực kê cao hơn giường bệnh theo kế hoạch từ 104,11% (2020) đến 111,93% (2023).

Bảng 2. Công suất sử dụng giường bệnh

Năm	Công suất GB theo kế hoạch (%)	Công suất GB thực kê tại BV (%)	Tỉ lệ tăng so với kế hoạch (%)
Năm 2020	100	108,91	8,91
Năm 2021	100	132,22	32,22
Năm 2022	100	125,77	25,77
Năm 2023	100	130,13	30,13

Nhận xét: Công suất sử dụng giường bệnh tăng so với kế hoạch từ 8,91% đến 32,22%, cao nhất là vào năm 2021.

**3.2. Thực trạng nhân lực của Bệnh viện từ năm 2020 đến năm 2023**

Bảng 3. Số lượng và cơ cấu nhân lực

Năm	Số lượng nhân sự theo kế hoạch	Số lượng nhân sự theo thực tế	Tỉ lệ so với kế hoạch giao (%)
Năm 2020	1125	912	81,06%
Năm 2021	1125	903	80,26%

**TẠP CHÍ Y DƯỢC HỌC CẦN THƠ – SỐ 66/2023**

Năm	Số lượng nhân sự theo kế hoạch	Số lượng nhân sự theo thực tế	Tỉ lệ so với kế hoạch giao (%)
Năm 2022	1125	954	84,80%
Năm 2023	1125	958	85,15%

Nhận xét: Số lượng nhân lực Bệnh viện có xu hướng tăng dần theo các năm, Năm 2020 số lượng nhân lực chỉ có 912 CBVC, đến năm 2023 tăng lên 958 CBVC.

**Bảng 4. Cơ cấu nhân lực theo giường bệnh**

Năm	Hiện trạng nhân lực BV/GB		Nhân lực theo TT 08/GB		Nhân lực thiếu so qui định TT 08	
	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
Năm 2020	912/900	1,01	1125/900	1,25	213/900	0,24
Năm 2021	903/900	1,00	1125/900	1,25	222/900	0,25
Năm 2022	954/900	1,04	1125/900	1,25	171/900	0,21
Năm 2023	958/920	1,06	1125/920	1,22	167/920	0,16

Nhận xét: Tỷ lệ cán bộ y tế phân bố theo giường bệnh thấp so với định biên của Thông tư 08 Tỷ lệ thấp nhất là 1,00 CBYT/01GB năm 2021, cao nhất là 1,06 CBYT/GB năm 2023.

**Bảng 5. Phân bố nhân sự theo khối hành chính, lâm sàng, cận lâm sàng**

Năm	Khối quản lý hành chính		Khối lâm sàng		Khối cận lâm sàng	
	SL	%	SL	%	SL	%
Năm 2020	108	13,88	544	69,92	126	16,20
Năm 2021	103	12,99	560	70,62	130	16,39
Năm 2022	114	14,84	541	70,44	113	14,71
Năm 2023	108	13,76	564	71,85	113	14,39
Chung	433	13,86	2.209	70,71	482	15,43

Nhận xét: Khối Lâm sàng chiếm tỷ trọng nhân lực cao nhất với 70,7%, nhân lực khối Cận lâm sàng và khối Quản lý Hành chính chiếm tỷ lệ 13,9% và 15,4%.

**Bảng 6. Cơ cấu nhân lực theo chức danh chuyên môn**

Cơ cấu chuyên môn	Năm				Tỉ lệ theo TT 08
	2020	2021	2022	2023	
Bác sỹ/ĐD, KTV, HS	176/438 (1/2,49)	182/437 (1/2,4)	179/401 (1/2,24)	196/399 (1/2,04)	1/3 - 1/3,5
Dược sỹ ĐH/Bác sỹ	23/176 (1/7,65)	23/182 (1/7,91)	25/179 (1/7,16)	27/196 (1/7,26)	1/8 - 1/15
Dược sỹ ĐH/DSTH	23/59 (1/2,57)	23/60 (1/2,61)	25/54 (1/2,16)	27/59 (1/2,1)	1/2 - 1/2,5

Nhận xét: Cơ cấu nhân lực của bệnh viện theo các chức danh chuyên môn đã được điều chỉnh hợp lý dần qua các năm. Đến năm 2023 đã gần đạt tỷ lệ yêu cầu của Thông tư 08.

**3.3. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của CBVC bệnh viện**

Bảng 7. Trình độ chuyên môn của CBVC bệnh viện

Trình độ	Năm							
	2020 (N=778)		2021 (N=793)		2022 (N=768)		2023 (N=785)	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Sau đại học	87	11,18	86	10,84	97	12,63	97	12,36
Đại học	250	32,13	233	29,38	232	30,21	248	31,59
Cao đẳng	185	23,78	187	23,58	180	23,44	187	23,82
Trung học	221	28,41	222	27,99	178	23,18	163	20,76
Lđộng khác	35	4,50	65	8,20	81	10,55	90	11,46

Nhận xét: Nguồn nhân lực bệnh viện chủ yếu là trình độ đại học, đến năm 2023 chiếm 31,59%, còn lại 1/3 -1/4 là trình độ cao đẳng, trung học, số CBVC sau đại học chiếm 12,36%.

Bảng 8. Trình độ chuyên môn của đội ngũ Bác sỹ bệnh viện

Trình độ	Năm							
	2020 (N=176)		2021 (N=155)		2022 (N=179)		2023 (N=177)	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Tiến sỹ	1	0,57	1	0,65	1	0,56	1	0,56
Thạc sỹ	6	3,41	6	3,87	6	3,35	6	3,39
BSCCKII	17	9,66	18	11,61	20	11,17	20	11,30
BSCCKI	56	31,82	56	36,3	60	33,52	60	33,90
Bác sỹ	96	54,55	74	47,74	92	51,40	90	50,85

Nhận xét: Đội ngũ bác sỹ bệnh viện có trình độ Tiến sỹ hoặc bác sỹ CKII năm 2023 chiếm tỷ lệ 11,86%, Bác sỹ có trình độ Thạc sỹ, CKI năm 2023 đạt tỷ lệ 37,29%.

Bảng 9. Chất lượng, trình độ của Ban Giám đốc Bệnh viện

Chức vụ	Tiêu chuẩn theo TT 23, QĐ 6858 và Quyết định số 2969	Hiện trạng	Tỷ lệ (%)
Giám đốc	- BS chính hoặc tương đương;	Bs chính	100
	- Tiến sỹ hoặc chuyên khoa II;	CK II	
	- Cử nhân hoặc Cao cấp LLCT	Cao cấp LLCT	
	- Chứng chỉ QLHC hoặc QLBV	Cao cấp LLCT	
	- Ngoại ngữ trình độ C trở lên	Quản lý NN-QLBV	
	- Tin học B trở lên	Anh C Tin học B	
Các Phó giám đốc	- BS chính hoặc tương đương	3/3	100
	- Trình độ SĐH	3/3	100
	- Cử nhân chính trị hoặc Cao cấp LLCT	3/3	100
	- Chứng chỉ QLHC hoặc QLBV	3/3	100
	- Ngoại ngữ trình độ C	3/3	100
	- Tin học B trở lên	3/3	100

Nhận xét: Ban Giám đốc cơ bản đáp ứng các tiêu chuẩn theo quy định tại Thông tư số 23/2005/TT-BYT và Quyết định số 2969/2021/QĐ-BYT.

Bảng 10. Năng lực thực hiện chuyên môn kỹ thuật Khối LS theo Thông tư 43, Thông tư 21

STT	Danh mục kỹ thuật	Số kỹ thuật quy định	Bệnh viện thực hiện được	
			Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Hồi sức cấp cứu và Chống độc	304	248	81,57
2	Nội khoa	431	305	70,76
3	Nội tiết	245	147	60
4	Vật lý trị liệu – PHCN	538	470	87,36
5	Gây mê hồi sức	4.777	4.598	96,25
6	Ngoại khoa	1.296	1.200	92,59
7	Tâm thần	83	36	43,37
8	Ung bướu	401	303	75,56
9	Mắt	287	217	75,60
10	Tai mũi họng	357	234	65,54
11	Răng Hàm Mặt	348	186	53,44
12	Da liễu	89	40	44,94
13	Bóng	131	119	90,83
Tổng cộng		9.287	8.103	87,25

Nhận xét: Khối Lâm sàng thực hiện được 87,25% kỹ thuật theo phân tuyến, Một số kỹ thuật thực hiện thấp là Tâm thần (43,37%); Da liễu (44,94%).

Bảng 11. Năng lực thực hiện chuyên môn kỹ thuật Khối CLS theo Thông tư 43, Thông tư 21

	Danh mục kỹ thuật	Số kỹ thuật quy định	Bệnh viện thực hiện được	
			Số lượng	Tỷ lệ %
1	Xét nghiệm	1.123	397	35,35
2	Giải phẫu bệnh, tế bào bệnh học	90	42	46,46
3	Chẩn đoán hình ảnh	675	428	63,40
4	Thăm dò chức năng	127	90	70,86
Tổng		2.015	957	47,49

Nhận xét: Khối CLS thực hiện 47,49% kỹ thuật theo phân tuyến, trong đó thực hiện ít kỹ thuật nhất là Xét nghiệm (35,35%), tiếp theo là Giải phẫu bệnh, tế bào bệnh học (46,46%).

Bảng 12. Năng lực thực hiện chuyên môn kỹ thuật của bệnh viện theo Thông tư 43, Thông tư 21

Đơn vị	Tổng số kỹ thuật theo quy định	Số Kỹ thuật làm được	Tỷ lệ (%)
Khối Lâm sàng	9.287	8.103	87,25
Khối Cận lâm sàng	2.015	957	47,49
Cả khối LS và CLS	11.302	9.060	80,16

Nhận xét: Khối LS thực hiện được 87,25%, khối CLS thực hiện được 47,49%, toàn BV đã thực hiện được 80,16% tổng số kỹ thuật theo phân tuyến.

#### IV. BÀN LUẬN

BVĐK Cà Mau từ năm 2020 đến 2023 có số giường bệnh thực kê dao động trong khoảng 937-1030 giường (Bảng 1), do tình hình quá tải Bệnh viện có số giường bệnh thực kê tăng hàng năm cao hơn so với giường kế hoạch giai đoạn 2020-2023 từ 8,91% đến 32,22% (Bảng 2). Kết quả này tương đồng với tỉ lệ tăng giường thực kê so với kế hoạch của nghiên cứu Hoàng Đình Khiếu (2015), nghiên cứu Nguyễn Danh Song (2022) [5], [6]. Bệnh

viện đa khoa Cà Mau qui mô 1.200 giường bệnh là một dự án lớn của tỉnh, không những lớn về mặt qui mô mà nó còn lớn về mặt ý nghĩa xã hội [7], [8]. Việc xây dựng Bệnh viện khẳng định sự quan tâm của Đảng, Nhà nước và các cấp chính quyền trong tỉnh đến tình hình an sinh xã hội, sức khỏe của người dân. Bên cạnh đó theo Cục khám chữa bệnh trung ương đến năm 2025 chỉ tiêu về tỷ lệ giường bệnh, bác sỹ, dược sỹ, điều dưỡng trên vạn dân, tỷ lệ giường bệnh tư nhân: đạt 32 giường bệnh, 15 bác sỹ, 2,8 dược sỹ đại học, 25 điều dưỡng viên trên 10.000 dân. Tỷ lệ giường bệnh tư nhân đạt 10%. Đến năm 2030 chỉ tiêu về tỷ lệ giường bệnh, bác sỹ, dược sỹ, điều dưỡng trên vạn dân, tỷ lệ giường bệnh tư nhân: đạt 35 giường bệnh viện, 19 bác sỹ, 3,0 dược sỹ đại học, 33 điều dưỡng viên trên 10.000 dân. Tỷ lệ giường bệnh tư nhân đạt 15%.

Định hướng đến năm 2045: mạng lưới cơ sở y tế của Việt Nam đủ năng lực đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe nhân dân của nước phát triển, thu nhập cao. Tiếp tục đầu tư để phát triển và mở rộng quy mô của các cơ sở y tế nhằm đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe tăng lên của người dân do thay đổi về mô hình bệnh tật và gia tăng dân số [9]. Xem xét mở rộng hệ thống bệnh viện chuyên khoa ung bướu, tim mạch, lão khoa, phụ sản/sản nhi và hệ thống BV chăm sóc dài hạn. Phát triển các trung tâm y tế chuyên sâu trong các BVĐK cấp quốc gia và cấp vùng. Có các cơ sở y tế hiện đại ngang tầm một số nước trong khu vực Châu Á Thái Bình Dương có hệ thống chăm sóc sức khỏe tốt như Singapore, Hàn Quốc, Úc, Nhật. Một số cơ sở y tế thực hiện được các dịch vụ kỹ thuật có trình độ tiên tiến của thế giới.

Chỉ tiêu về tỷ lệ giường bệnh, bác sỹ, dược sỹ, điều dưỡng trên vạn dân, tỷ lệ giường bệnh tư nhân: đạt 45 giường bệnh viện, 35 bác sỹ trên 10.000 dân, 90 điều dưỡng trên 10.000 dân. Tỷ lệ giường bệnh tư nhân đạt 25%.

#### **Thực trạng về số lượng cơ cấu nhân lực**

Kết quả tại Bảng 3. Số lượng nhân lực của BVĐK tỉnh Cà Mau có xu hướng tăng dần theo thời gian, năm 2020 Bệnh viện mới chỉ có 912 CBYT, nhưng đến năm 2023 con số này đã tăng lên đến 958 CBYT. Mặc dù vậy, qua kết quả nghiên cứu, chúng tôi thấy rằng tỷ lệ CBYT/GB của BVĐK Cà Mau còn thiếu, mới chỉ đạt mức 1,00 CBYT/GB vào năm 2021 và đạt tỷ lệ 1,06 CBYT/GB vào năm 2023 (Bảng 4), kết quả nghiên cứu này của chúng tôi cao hơn nghiên cứu Hoàng Đình Khiếu (2015) với 1,05 CBYT/GB, tuy nhiên tỉ số này thấp hơn nhiều mức định biên tại Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT-BNV, ngày 05/6/2007 của Bộ Y tế - Bộ Nội vụ Hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế nhà nước quy định cho Bệnh viện hạng II là 1,25-1,4 [4], [5]. Theo nghiên cứu của Lương Ngọc Khuê [10] về thực trạng nguồn nhân lực Bệnh viện Việt nam giai đoạn 2008-2010, kết quả cho thấy tỉ số CBYT/GB ở các Bệnh viện ngoài công lập chiếm tỷ lệ 2,64, tiếp đến là tuyến Trung ương đạt mức 1,23 CBYT/GB, tuyến tỉnh đạt mức 1,08 CBYT/GB và toàn khối Bệnh viện cả nước đạt mức 1,12 CBY/1GB.

Kết quả Bảng 5. Cho thấy nhân lực y tế chủ yếu tập trung nhiều nhất ở khu vực lâm sàng chiếm đến 70,7%, khu vực quản lý, hành chính và khu vực CLS mỗi khu vực chỉ chiếm tỷ lệ nhân lực dao động từ 13,9% - 15,4%. Cơ cấu sắp xếp bố trí nhân lực này tại BVĐK Cà Mau cũng tương tự như kết quả của nghiên cứu tại BVĐK tỉnh Hòa Bình và BVĐK tỉnh Bắc Giang nhưng chưa phù hợp theo định mức nhân lực tại Thông tư 08 [4], [5], [6].

Cơ cấu nhân lực theo chức danh chuyên môn tăng dần theo từng năm và đến năm 2023 gần đạt Thông tư 08 theo kết quả Bảng 6.



### Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của CBVC bệnh viện

Nguồn nhân lực Bệnh viện chủ yếu là lực lượng đại học, đến năm 2023 chiếm 31,59%, sau đại học chiếm 12,36% theo Bảng 7, kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Hoàng Đình Khiếu và nghiên cứu của Nguyễn Danh Song. Tuy nhiên tỷ lệ Tiến sỹ và CKII lại cao hơn 02 nghiên cứu trên theo kết quả Bảng 8 [5], [6]. Bên cạnh đó trình độ chuyên môn của lãnh đạo bệnh viện đạt chuẩn theo quy định, năng lực thực hiện chuyên môn kỹ thuật của bệnh viện ở mức tốt chiếm 80,16% tổng số danh mục kỹ thuật theo quy định của Thông tư 43, Thông tư 21. Nhưng vẫn còn một số khoa thực hiện chuyên môn kỹ thuật đạt mức thấp như khoa Tâm thần (43,37%); Da liễu (44,94%), Xét nghiệm (35,35%), Giải phẫu bệnh (46,46%).

### V. KẾT LUẬN

Nhân lực y tế của Bệnh viện đa khoa Cà Mau qua các năm đều thiếu, cơ cấu nhân lực theo bộ phận chuyên môn chưa hợp lý, cơ cấu nhân lực theo chức danh chuyên môn được điều chỉnh hợp lý dần qua các năm, đến năm 2023 gần đạt theo Thông tư 08. Năng lực, trình độ lãnh đạo bệnh viện đạt chuẩn, Bệnh viện thực hiện chuyên môn kỹ thuật tốt, một số khoa Tâm thần, Da liễu, Xét nghiệm, Giải phẫu bệnh kỹ thuật thực hiện thấp.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. WHO. Human Resources for Health Strategy: Investing in the Health Workforce for Universal Health Coverag 2030. 2020.
  2. Azman Hashim. human resources perspectives in resourcing medical doctors for rural areas, *Human Resources for Health*, 2021. 9 (2011), 1–14.
  3. WHO. Statistical Information System (WHOSIS), Accessed on 09/08/2015, accessed at <http://www.who.int/whosis.2015>. 2014.
  4. Bộ Y tế- Bộ Nội vụ. Hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế nhà nước, Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT- BNV. 2007.
  5. Hoàng Đình Khiếu. Thực trạng nguồn nhân lực Bệnh viện Đa khoa tỉnh Hòa Bình và nhu cầu phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020, Luận án Chuyên khoa II, Đại học Y Dược – Đại học Thái Nguyên. 2015.
  6. Nguyễn Danh Song. Thực trạng và nhu cầu phát triển nguồn nhân lực Bệnh viện đa khoa tỉnh Bắc Giang đến năm 2020, Luận văn Chuyên khoa II, Đại học Y Dược - Đại học Thái Nguyên. 2022.
  7. Ủy ban nhân dân tỉnh Cà Mau. Quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống y tế tỉnh Cà Mau đến năm 2030, định hướng đến năm 2050, Quyết định số 683/QĐ-UBND. 2018.
  8. Bệnh viện đa khoa Cà Mau. Kế hoạch phát triển tổng thể Bệnh viện đa khoa Cà Mau giai đoạn 2020-2025, Quyết định số 39A/QĐ -BV. 2020.
  9. Chính Phủ. Quyết định số 648/QĐ-TTg. Phê duyệt nhiệm vụ quy hoạch mạng lưới cơ sở y tế thời kỳ năm 2021-2030, tầm nhìn năm 2045. Hà Nội, ngày 18-5-2020. 2020.
  10. Lương Ngọc Khuê. Thực trạng nguồn nhân lực Bệnh viện Việt nam giai đoạn 2008-2010, *Tạp chí Y học thành phố Hồ Chí Minh*. 2011. số 15. 209-213.
  11. Bộ Chính trị. Công tác Bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới, Nghị quyết số 46-NQ/TW. 2005.
  12. Sujata Gupta at.el. Job Satisfaction among Resident Doctors of a Tertiary Care Hospital in South Delhi. 2021, 26(3):151-156. doi: 10.4103/ijoem.ijoem\_319\_21.
-