

FACTORS AFFECTING HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF BAC NINH PROVINCIAL GENERAL HOSPITAL

Dam Thi Tuyet¹, Hoang Minh Nam^{1*}, Nguyen Dang Hung²

¹TNU - University of Medicine and Pharmacy, ²Bac Ninh General Hospital

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received: 30/3/2025	The research aims to analyze some factors affecting human resource development of Bac Ninh General Hospital. The research subjects are civil servants of Bac Ninh General Hospital. With the descriptive research method, cross-sectional research design, the research results show that some factors affecting human resources of Bac Ninh General Hospital include Remuneration policies (92.6%); Facilities, working equipment (64.7%); Working environment, human resource arrangement (30.8%); Training and promotion opportunities (28.9%) and other factors (1.0%). The State's policies and remuneration for medical staff are not satisfactory: Direct allowance regime (52.9%); Salary regime (47.5%); Special allowance regime (43.5%); Hazard allowance regime (41.7%); Responsibility allowance regime (27.9%). Some necessary factors are proposed to ensure and maintain human resources, including Satisfactory treatment regime (96.3%); Adequate facilities and equipment (81.7%); Good working environment (80.4%) and Opportunities for training and improving professional qualifications (72.2%). In conclusion, the remuneration policies for medical staff have the greatest impact on maintaining and developing hospital human resources, accounting for 92.6% to 96.3%.
Revised: 17/7/2025	
Published: 17/7/2025	
KEYWORDS	
Influencing factors	
Human resource development	
Provincial general hospital	
Staff structure	
Staff qualifications	

YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA BỆNH VIỆN ĐA KHOA TỈNH BẮC NINH

Đàm Thị Tuyết¹, Hoàng Minh Nam^{1*}, Nguyễn Đăng Hùng²

¹Trường Đại học Y Dược – ĐH Thái Nguyên, ²Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bắc Ninh

THÔNG TIN BÀI BÁO	TÓM TẮT
Ngày nhận bài: 30/3/2025	Nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục tiêu phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bắc Ninh. Đối tượng nghiên cứu là cán bộ viên chức của Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bắc Ninh. Với phương pháp nghiên cứu mô tả, thiết kế nghiên cứu cắt ngang, kết quả nghiên cứu cho thấy, một số yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực của Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bắc Ninh đó là: Chính sách chế độ đãi ngộ (92,6%); cơ sở vật chất, thiết bị làm việc (64,7%); môi trường làm việc, bố trí sắp xếp nhân lực (30,8%); cơ hội đào tạo và thăng tiến (28,9%) và các yếu tố khác (1,0%). Chính sách, chế độ đãi ngộ của Nhà nước với cán bộ y tế chưa được thỏa đáng: chế độ phụ cấp tiền trực (52,9%); chế độ tiền lương (47,5%); chế độ phụ cấp đặc thù nghề (43,5%); chế độ phụ cấp độc hại (41,7%); chế độ phụ cấp trách nhiệm (27,9%). Yếu tố cần thiết để đảm bảo và duy trì nguồn nhân lực: chế độ đãi ngộ thỏa đáng (96,3%); cơ sở vật chất, trang thiết bị đảm bảo (81,7%); môi trường làm việc tốt (80,4%) và có cơ hội đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn (72,2%). Như vậy, chính sách chế độ đãi ngộ đối với cán bộ y tế có ảnh hưởng nhiều nhất đến việc duy trì và phát triển nguồn nhân lực của bệnh viện chiếm từ 92,6% đến 96,3%.
Ngày hoàn thiện: 17/7/2025	
Ngày đăng: 17/7/2025	
TỪ KHÓA	
Yếu tố ảnh hưởng	
Phát triển nguồn nhân lực	
Bệnh viện đa khoa tỉnh	
Cơ cấu cán bộ	
Trình độ cán bộ	

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.12421>

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

1. Đặt vấn đề

Sức khỏe là vốn quý nhất của mỗi con người và của toàn xã hội. Bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân là trực tiếp bảo đảm nguồn nhân lực cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, là một trong những chính sách ưu tiên hàng đầu của Đảng và Nhà nước. Vì vậy, trong những năm gần đây nguồn nhân lực y tế đã tăng lên đáng kể cả về số lượng và chất lượng [1]. Báo cáo của Bộ Y tế (2016) về nguồn nhân lực y tế chỉ ra rằng, nguồn nhân lực y tế toàn cầu và Việt Nam vẫn còn đang thiếu và tồn tại nhiều bất cập: Phân bố nhân lực y tế chưa cân đối giữa các vùng, khu vực địa lý do khó khăn trong tuyển dụng và giữ cán bộ y tế (CBYT) có chất lượng cao tại vùng khó khăn, đặc biệt ở các cơ sở y tế tuyến huyện, xã [2]. Một số yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực y tế được kể đến như: chính sách thu hút, quy định tuyển dụng, khoảng cách từ nhà đến nơi làm việc, sự ghi nhận kết quả công việc, cơ sở vật chất, định hướng cử đi đào tạo, chế độ tiền lương... [3] - [9].

Bệnh viện Đa khoa (BVĐK) tỉnh Bắc Ninh là bệnh viện đa khoa hạng I của tỉnh, những năm gần đây bệnh viện (BV) được đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng và trang thiết bị y tế hiện đại, trong lĩnh vực chuyên môn đã triển khai thành công một số kỹ thuật mới, kỹ thuật chuyên sâu. Tuy nhiên, phân bố nhân lực tại các khoa, phòng trong bệnh viện còn nhiều bất cập do tình trạng thiếu nhân lực, thiếu đội ngũ cán bộ nhân viên có trình độ chuyên môn giỏi, việc tuyển dụng, thu hút nhân lực về bệnh viện công tác còn gặp nhiều khó khăn. Chính những vấn đề như vậy đã ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động của bệnh viện. Vậy câu hỏi đặt ra là những yếu tố nào ảnh hưởng đến nguồn nhân lực của bệnh viện? Để trả lời cho vấn đề đó, chúng tôi tiến hành nghiên cứu này với mục tiêu phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bắc Ninh.

2. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là toàn bộ cán bộ viên chức (CBVC) của BVĐK tỉnh Bắc Ninh.

2.2. Địa điểm, thời gian nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành tại BVĐK tỉnh Bắc Ninh từ tháng 10/2022 đến tháng 8/2023.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

- Thiết kế nghiên cứu: Theo phương pháp nghiên cứu mô tả, thiết kế nghiên cứu cắt ngang.
- Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu nghiên cứu định lượng: Toàn bộ cán bộ y tế đang công tác tại BVĐK tỉnh Bắc Ninh tại thời điểm nghiên cứu.
- Các chỉ số nghiên cứu: Các yếu tố về chính sách chế độ đãi ngộ, các yếu tố về điều kiện làm việc, về sắp xếp công việc, về đào tạo trình độ chuyên môn nghiệp vụ, yếu tố ảnh hưởng đến kết quả thực hiện chuyên môn kỹ thuật, yếu tố cần thiết để đảm bảo duy trì và phát triển nguồn nhân lực.

2.4. Phương pháp thu thập số liệu

Số liệu được thu thập bằng bộ công cụ tự điền được tham khảo từ Luận văn Bác sỹ Chuyên khoa II của Bùi Văn Thanh [10] với 22 câu hỏi. Trong đó bao gồm những câu hỏi phỏng vấn CBVC BV về quan điểm, hiểu biết của họ liên quan tới các vấn đề về nhân lực, chế độ chính sách được nhận, các quan điểm của họ về các chính sách họ đang được nhận... Bài báo này chúng tôi chỉ sử dụng phần số liệu nghiên cứu thu thập về các chế độ, chính sách đãi ngộ, điều kiện làm việc... của CBVC để phân tích.

2.5. Xử lý và phân tích số liệu

Xử lý và phân tích số liệu theo phương pháp thống kê y tế trên chương trình phần mềm SPSS 20.0.

2.6. Vấn đề đạo đức trong nghiên cứu

Nghiên cứu được sự đồng tình ủng hộ của ngành y tế địa phương, đồng ý tham gia nghiên cứu của đối tượng nghiên cứu. Thông tin cá nhân của đối tượng nghiên cứu được đảm bảo tính bí mật.

Nghiên cứu được thông qua Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu Y Sinh học Trường Đại học Y Dược - Đại học Thái Nguyên theo văn bản chấp thuận số 851/ĐHYD-HĐĐĐ ngày 26 tháng 07 năm 2023.

3. Kết quả và bàn luận

Nhân lực BVĐK tỉnh Bắc Ninh tại thời điểm nghiên cứu có 1038 CBVC. Tại thời điểm nghiên cứu, do nhiều CBVC không có mặt tại cơ quan (đi học, đi công tác, nghỉ thai sản...) và từ chối tham gia nghiên cứu nên số lượng thực tế tham gia nghiên cứu là 705 CBVC, chiếm 67,92%.

Kết quả tại Bảng 1 mô tả về các yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực tại BVĐK tỉnh Bắc Ninh.

Bảng 1. Một số yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bắc Ninh

STT	Các yếu tố ảnh hưởng	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Chính sách chế độ đãi ngộ	653	92,6
2	Cơ sở vật chất, thiết bị làm việc	456	64,7
3	Môi trường làm việc, bố trí sắp xếp nhân lực	217	30,8
4	Cơ hội đào tạo và thăng tiến	204	28,9
5	Các yếu tố khác	7	1,0
Tổng số		705	100

Kết quả tại Bảng 1 cho thấy, theo các CBYT của BVĐK tỉnh Bắc Ninh, các yếu tố ảnh hưởng tới nguồn nhân lực chủ yếu là chính sách chế độ đãi ngộ (92,6%); cơ sở vật chất, thiết bị làm việc (64,7%); môi trường làm việc, bố trí sắp xếp nhân lực (30,8%); cơ hội đào tạo và thăng tiến (28,9%). Kết quả nghiên cứu này tương tự với kết quả trong nghiên cứu của Vi Thị Biên tại BVĐK tỉnh Cao Bằng (2022) về chính sách chế độ đãi ngộ (83,9%); cơ sở vật chất, thiết bị làm việc (59,2%); môi trường làm việc, bố trí sắp xếp nhân lực (27,2%); cơ hội đào tạo và thăng tiến (24,1%) [11]. Trong nghiên cứu của Bùi Văn Thanh [10] tại Bệnh viện A Thái Nguyên, tỷ lệ các yếu tố ảnh hưởng lần lượt theo thứ tự là: 72,4%; 36,2%; 43,5% và 36,6%. Trong một nghiên cứu khác được thực hiện trên thế giới, một số yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực y tế tại các cơ sở y tế là: Thiếu động lực làm việc, mức lương không đủ, thiếu cơ hội học tập đào tạo; cơ sở vật chất, trang thiết bị, mối quan hệ với đồng nghiệp [12]. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cho thấy yếu tố được quan tâm hàng đầu, ảnh hưởng đến nguồn nhân lực của BV đó là chính sách và chế độ đãi ngộ (92,6%). Đây là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới quyền lợi của người lao động, đáp ứng được các nhu cầu thực tế nhất của bất cứ người lao động nào đó chính là thu nhập.

Bảng 2 trình bày kết quả so sánh đặc điểm chính sách đãi ngộ với CBYT so với các ngành khác.

Bảng 2. Chế độ chính sách đãi ngộ với CBYT so với các ngành nghề khác

Chế độ đãi ngộ so với ngành khác	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Chưa công bằng	264	37,4
Bình thường	422	59,9
Công bằng	19	2,7
Tổng số	705	100

Qua Bảng 2 cho thấy, chỉ có 2,7% CBYT thấy rằng chế độ đãi ngộ của họ được hưởng công bằng so với các ngành khác. Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban chấp hành Trung ương chỉ rõ “Nghề Y là một nghề đặc biệt. Nhân lực y tế phải đáp ứng yêu cầu chuyên môn và y đức; cần được tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ đặc biệt” [13]. Chế độ đãi ngộ dành cho CBYT không giống nhau ở các địa phương khác nhau. Điều này phụ thuộc vào chính sách, quy định của từng địa phương, vị trí công tác, nhiệm vụ... của CBYT. Một số chế độ đãi ngộ cho CBYT đang được thực hiện ở một số địa phương trên cả nước như: các chính sách thu

hút nguồn nhân lực đến công tác với những địa điểm và chuyên ngành khó tuyển; các đãi ngộ liên quan đến điều kiện làm việc, học tập, cơ hội thăng tiến, chế độ khen thưởng, tiền lương, phụ cấp... được thực hiện theo quy chế của các đơn vị. Ở BVĐK tỉnh Bắc Ninh, với thể mạnh là các chuyên khoa thuộc hệ Ngoại với tỷ lệ thực hiện các kỹ thuật theo phân tuyến cao, số lượng bệnh nhân đến khám và điều trị tại các khoa này cũng chiếm tỷ lệ lớn; do đó các CBYT trong các khoa này có cường độ làm việc cao và vất vả hơn so với các khoa khác, đặc biệt trong bối cảnh BV còn đang thiếu các nguồn nhân lực về bác sĩ và kỹ thuật viên ở các khoa này. Các khoa khác tuy có lượng bệnh nhân ít hơn nhưng cũng thường xuyên phải thực hiện các nhiệm vụ trực, điều trị, chăm sóc người bệnh cũng mang lại những áp lực không hề nhỏ đối với CBYT tại đây. Bên cạnh đó, các chế độ họ được hưởng như tiền trực, tiền khám bệnh, tiền phẫu thuật... theo quy định của Nhà nước thì chưa được cao, chưa đáp ứng được nhu cầu của đa số CBYT của BV. Kết quả nghiên cứu này cũng tương tự một số nghiên cứu khác như nghiên cứu của Vi Thị Biền [11] cho thấy chỉ 6,5% CBYT cho rằng mức đãi ngộ họ được hưởng là công bằng, 33,5% cho rằng chưa công bằng và 60,0% cho rằng mức đãi ngộ của họ nhận được hết sức bình thường so với các ngành khác.

Bảng 3. Chế độ đãi ngộ của nhà nước đối với cán bộ ngành y tế

STT	Chế độ chính sách	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Chế độ tiền lương chưa thỏa đáng	335	47,5
2	Chế độ phụ cấp tiền trực chưa thỏa đáng	373	52,9
3	Chế độ phụ cấp đặc thù nghề chưa thỏa đáng	307	43,5
4	Chế độ phụ cấp độc hại chưa thỏa đáng	294	41,7
5	Chế độ phụ cấp trách nhiệm chưa thỏa đáng	197	27,9
Tổng số		705	100

Sự không hài lòng của CBYT về các chế độ, chính sách mà CBYT được hưởng được thể hiện ở Bảng 3. Gần một nửa số CBYT của BVĐK tỉnh Bắc Ninh chưa hài lòng với các chế độ, chính sách họ đang được hưởng. Do nguồn lực tài chính của BV còn nhiều khó khăn, ngân sách hạn hẹp, giá thu viện phí thấp... dẫn tới mức thu nhập hiện tại của CBVC còn chưa đáp ứng được nhu cầu. Đặc thù công việc của CBYT tại các BV là vô cùng vất vả, ngoài thời gian làm việc 8 tiếng/ngày theo qui định họ còn phải tham gia công tác trực bệnh viện, công việc thường xuyên thực hiện với cường độ cao, không có thời gian để làm thêm những việc khác kiếm thêm thu nhập, nên CBYT của BV kỳ vọng rằng họ sẽ có được những chế độ, chính sách tốt hơn, nguồn thu nhập cao hơn để họ có thể chăm lo được cho gia đình.

Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc của CBYT được thể hiện trong Bảng 4. Phần lớn CBYT của BV cho rằng tình trạng cơ sở hạ tầng, trang thiết bị y tế và thiết bị làm việc của BV đáp ứng được nhu cầu sử dụng. Chỉ có 4,8% đối tượng không hài lòng về cơ sở hạ tầng; 7,1% không hài lòng về thiết bị làm việc và 8,9% không hài lòng về trang thiết bị y tế.

Bảng 4. Điều kiện làm việc của cán bộ viên chức bệnh viện

TT	Điều kiện làm việc	Không tốt		Bình thường		Tốt	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Cơ sở hạ tầng	34	4,8	496	70,4	175	24,8
2	Trang thiết bị y tế	63	8,9	558	79,1	84	11,9
3	Thiết bị làm việc	50	7,1	556	78,9	99	14,0

Kết quả tại Bảng 5 thể hiện đặc điểm về chế độ đào tạo và thu hút nhân lực của BV. Qua bảng 5 cho thấy, BV hiện có chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện cho cán bộ tham gia các chương trình đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và thu hút đối với các nguồn nhân lực. Tuy nhiên, những chính sách này vẫn còn nhiều hạn chế.

Đối với chế độ hỗ trợ đào tạo, BV mới chỉ hỗ trợ chi phí học tập, đào tạo ở mức độ trung bình, các khoản hỗ trợ chủ yếu là học phí và một phần kinh phí đi lại, giáo trình... theo quy định. Còn lại chủ yếu là các chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện về thời gian làm việc cho các cán bộ tham gia

các chương trình đào tạo, liên kết với các cơ sở đào tạo mở các lớp đào tạo tại BV để CBYT tham gia được thuận lợi hơn. Về các chính sách thu hút nguồn nhân lực, bệnh viện không có chế độ thu hút nguồn nhân lực bằng tiền hay những chính sách liên quan tới nhà ở, phương tiện đi lại mà chỉ có những chính sách thu hút liên quan tới vị trí việc làm, hỗ trợ kinh phí học tập, tạo cơ hội tham gia các chương trình đào tạo nâng cao về chuyên môn và điều kiện thăng tiến sau khi học tập, nâng cao trình độ, đáp ứng được yêu cầu chuyên môn.

Bảng 5. *Đánh giá về chế độ đào tạo và thu hút nhân lực*

Chế độ chính sách đào tạo, thu hút		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Chính sách hỗ trợ đào tạo (n = 705)	Có	669	94,9
	Không	36	5,1
Kinh phí hỗ trợ đào tạo (n = 669)	Cao	27	4,0
	Trung bình	426	63,7
	Thấp	216	32,3
Chính sách thu hút nhân lực (n = 705)	Có	577	81,8
	Không	128	18,2
Kinh phí thu hút (n = 577)	Thỏa đáng	32	5,5
	Trung bình	390	67,6
	Thấp	155	26,9
Đối tượng có chính sách thu hút (n = 577)	Giáo sư, Tiến sĩ, Sau đại học, Bác sĩ	558	96,7
	Điều dưỡng, Kỹ thuật viên, Hộ sinh	19	3,3

Các hoạt động thu hút của BV dành cho CBYT còn nhiều hạn chế, ngân sách tài chính còn nhiều hạn hẹp chỉ đáp ứng mức độ trung bình so với nhu cầu của CBYT. Nếu đem so sánh với những đãi ngộ của những đồng nghiệp ở các cơ sở y tế tư nhân khác thì có phần không bằng.

Bảng 6 trình bày kết quả đánh giá sự ảnh hưởng của các yếu tố tới việc thực hiện chuyên môn kỹ thuật (CMKT).

Bảng 6. *Đánh giá yếu tố ảnh hưởng đến kết quả thực hiện chuyên môn kỹ thuật*

Các yếu tố	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Thiếu nhân lực	193	27,4
Thiếu trang thiết bị	605	85,8
Chưa được đào tạo	130	18,4
Yếu tố khác: kinh nghiệm, chế độ đãi ngộ, giá dịch vụ không phù hợp...	19	2,7
Tổng số	705	100

Kết quả tại Bảng 6 cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện CMKT chủ yếu đến từ thiếu trang thiết bị (85,8%), tiếp đến là thiếu nhân lực (27,4%); chưa được đào tạo (18,4%) và các yếu tố khác (2,7%). Điều này cho thấy mặc dù nhân lực của BV còn thiếu nhiều so với quy định nhưng yếu tố ảnh hưởng chính đến việc thực hiện CMKT là thiếu trang thiết bị. Nhờ việc liên kết với các bệnh viện tuyến Trung ương đã giúp cho cán bộ bệnh viện có điều kiện được học tập, chuyển giao các kỹ thuật cao trong điều trị, tuy nhiên việc mua sắm trang thiết bị mới, hiện đại còn gặp nhiều khó khăn dẫn đến chưa triển khai được nhiều kỹ thuật đã được đào tạo. Bên cạnh đó, tình trạng thiếu nhân lực cũng ảnh hưởng đến việc thực hiện CMKT do các nguồn lực hiện tại đang thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn khác, cán bộ mới tuyển dụng thì chưa được đào tạo nên chưa tham gia thực hiện được các kỹ thuật này. Những yếu tố này sẽ được giải quyết dần dần theo các năm thông qua các hoạt động tuyển dụng và đào tạo bổ sung.

Những yếu tố cần thiết để đảm bảo duy trì, phát triển nguồn nhân lực được thể hiện ở Bảng 7. Kết quả nghiên cứu tại Bảng 7 cho thấy yếu tố hàng đầu giúp duy trì, phát triển nhân lực chính là chính sách, chế độ đãi ngộ. Nghiên cứu từ Viện Chiến lược và Chính sách y tế (2012) cho thấy chế độ lương và phụ cấp chưa thỏa đáng cũng là lý do chính gây ảnh hưởng không tốt tới tâm trạng làm việc của phần lớn CBYT. Có 39% CBYT được phỏng vấn thừa nhận không hài lòng

với công việc. Trong số này có khoảng gần 2/3 cho biết lý do là thu nhập không thỏa đáng và không có cơ hội làm thêm tăng thu nhập, trong khi đó chỉ có 1% cảm thấy đang yên tâm công tác... [14]. Người CBYT ngoài việc là người chăm sóc sức khỏe cho nhân dân, họ còn là người bố, người mẹ trong gia đình. Mong muốn có thu nhập ổn định, chăm lo được cho gia đình là vô cùng đúng đắn và cần thiết. Do đó, ưu tiên hàng đầu của BV nếu muốn duy trì, phát triển được nguồn nhân lực, hạn chế việc “chảy máu chất xám” đó là đảm bảo chế độ thỏa đáng cho cán bộ. Bên cạnh đó, việc có một môi trường làm việc tốt, trang thiết bị đáp ứng được nhu cầu công việc giúp CBYT đảm bảo được chất lượng công việc, thoải mái cống hiến, gắn bó với BV. Thực tế, trong bối cảnh nguồn nhân lực y tế vẫn còn thiếu, nguồn thu tài chính chưa nhiều nhưng BVĐK tỉnh Bắc Ninh cũng đã và đang thực hiện nhiều biện pháp nhằm cải thiện các chế độ cho cán bộ nhân viên, đồng thời không ngừng nâng cấp cơ sở vật chất, tạo điều kiện cho cán bộ được đi học nâng cao trình độ chuyên môn và xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, thân thiết. Đây chính là những yếu tố giúp “thu hút” nguồn nhân lực y tế thay các chế độ thu hút bằng tài chính.

Bảng 7. Những yếu tố cần thiết để đảm bảo duy trì và phát triển nguồn nhân lực

Các yếu tố	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Chế độ đãi ngộ thỏa đáng	679	96,3
Môi trường làm việc tốt	567	80,4
Cơ sở vật chất, trang thiết bị đảm bảo	576	81,7
Có cơ hội đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn	509	72,2
Tổng số	705	100

Nghiên cứu này của chúng tôi chỉ thực hiện nghiên cứu định lượng nên mới chỉ mô tả được những thực trạng, quan điểm của CBVC với những chế độ, chính sách... họ được nhận mà chưa đi sâu vào làm rõ những vấn đề còn tồn tại, những quy định hiện hành đang được áp dụng tại BV, những khó khăn, thuận lợi khi thực hiện các quy định. Đây là hạn chế còn tồn tại của nghiên cứu, chúng tôi sẽ thực hiện các nghiên cứu định tính để làm rõ hơn vấn đề này trong những nghiên cứu sau.

4. Kết luận

Nghiên cứu cho thấy chính sách chế độ đãi ngộ đối với cán bộ y tế có ảnh hưởng nhiều nhất đến việc duy trì và phát triển nguồn nhân lực (92,6%), các yếu tố khác như cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc; môi trường làm việc, bố trí sắp xếp nhân lực; cơ hội đào tạo, thăng tiến và các yếu tố khác chiếm lần lượt 64,7%; 30,8%; 28,9% và 1,0%. Về các chế độ, đãi ngộ của Nhà nước với CBYT, có đến 52,9% CBYT cho rằng phụ cấp tiền trực của Nhà nước cho CBYT chưa thỏa đáng; 47,5% cho rằng tiền lương chưa thỏa đáng; 43,5% cho rằng phụ cấp đặc thù chưa thỏa đáng; 41,7% cho rằng phụ cấp độc hại chưa thỏa đáng và 27,9% cho rằng phụ cấp trách nhiệm chưa thỏa đáng.

Để đảm bảo duy trì và phát triển nguồn nhân lực của bệnh viện, 96,3% CBYT cho rằng cần có chế độ đãi ngộ thỏa đáng; 81,7% cho rằng cần có cơ sở vật chất, trang thiết bị đảm bảo; 80,4% cho rằng cần có môi trường làm việc tốt và 72,2% cho rằng cần có cơ hội đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] Politburo, "Resolution No. 46-NQ/TW dated February 23, 2005 of the Politburo on the work of protecting, caring for and improving people's health in the new situation," Hanoi, 2005.
- [2] Ministry of Health, "General Report on the Health Sector Overview 2015 - Strengthening grassroots health care towards universal health coverage," Hanoi, 2016.
- [3] C. H. M. Nguyen, T. V. Ta, and H. T. Nguyen, "Current situation and some factors affecting the attraction and retention of medical human resources at Tien Giang Provincial General Hospital in 2023," *Vietnam Medical Journal*, vol. 536, pp. 203-207, 2024.
- [4] H. D. Tran and H. Q. Pham, "Current situation and some factors affecting nursing human resources at 6 Thai Binh Provincial Hospitals in 2017," *Journal of Nursing Science*, vol. 1, pp. 78-83, 2018.

-
- [5] N. V. H, T. D. Nguyen, and C. T. H. Pham, "Current situation of human resources and some factors affecting at Dak Nong Provincial General Hospital in the period of 2017 - 2021," *Journal of Health Research and Development Science*, vol. 7, pp. 46-53, 2023.
- [6] N. T. M. Ha and T. D. Nguyen, "Current situation and some factors affecting attraction and retention of nursing human resources at Lao Cai Provincial General Hospital in the period of 2015 - 2019," *Journal of Health Research and Development Science*, vol. 6, pp. 74-82, 2022.
- [7] Q. D. Dao, T. V. Phung, H. T. N. Tran, and Q. N. La, "The current situation of medical human resources and some influencing factors at the Traditional Medicine and Rehabilitation Hospital of Phu Tho province, period 2017-2019," *Medical Research*, vol. 63, pp. 99-103, 2021.
- [8] X. T. Trinh, H. T. Pham, D. M. Cap, and H. Q. Vu, "Some factors affecting the commitment to work of public health workers at provincial hospitals and district hospitals/medical centers in Nghe An province in 2020," *Journal of Preventive Medicine*, vol. 32, pp. 342-351, 2022.
- [9] P. T. Nong, D. T. Nguyen, and L. T. P. Nguyen, "Current situation of human resources at primary health care level in Cao Bang and factors affecting human resources in 2021," *Journal of Preventive Medicine*, vol. 32, pp. 93-101, 2022.
- [10] B. T. Vi, "Current status of human resources at Cao Bang Provincial General Hospital," *Journal of Medicine and Pharmacy* vol. 66, pp. 82-87, 2022.
- [11] T. V. Bui, "Current status of human resources at Thai Nguyen A Hospital and proposed solutions," Thesis of Public health specialist level 2 doctor, University of Medicine and Pharmacy, Thai Nguyen University, Thai Nguyen, 2017.
- [12] A. Yami, L. Hamza, A. Hassen, C. Jira, and M. Sudhakar, "Job satisfaction and its determinants among health workers in Jimma University Specialized Hospital, Southwest Ethiopia," *Ethiop J. Health Sci.*, vol. 21, pp. 19-27, Aug. 2011.
- [13] Central Executive Committee, "Resolution No. 20-NQ/TW dated October 25, 2017 on Strengthening the protection, care and improvement of people's health in the new situation," Hanoi, 2017.
- [14] Institute of Health Strategy and Policy, "Analysis of the current situation and proposals for amendments and supplements to some allowance regimes for officials and civil servants in the health sector," 2012. [Online]. Available: <http://www.hspl.org.vn/vcl/Phan-tich-thuc-trang-va-de-xuat-sua-doi-bo-sung-mot-so-che-do-phu-cap-doi-voi-can-bo-vien-chuc-nganh-y-te-t60-7942.html>. [Accessed March 14, 2025].