

# Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực y tế thuộc các bệnh viện tuyến tỉnh tại Lâm Đồng

NGUYỄN THỊ PHƯƠNG THẢO\*  
NGUYỄN THỊ NGỌC NHUNG\*\*

## Tóm tắt

Mục tiêu của nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực y tế các bệnh viện tuyến tỉnh tại Lâm Đồng. Số liệu khảo sát 312 nhân viên đang công tác tại 05 bệnh viện đa khoa tỉnh Lâm Đồng được kiểm định thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, mô hình phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích hồi quy tuyến tính đa biến. Kết quả cho thấy, có 5 nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực y tế tại các bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh Lâm Đồng, bao gồm: Tuyển dụng; Trình độ chuyên môn; Môi trường làm việc; Thu nhập và phúc lợi; Đánh giá hiệu quả công việc. Hàm ý của nghiên cứu này góp phần vào việc nâng cao chất lượng nhân lực y tế của tỉnh Lâm Đồng.

**Từ khóa:** chất lượng nhân lực y tế, Lâm Đồng, bệnh viện tuyến tỉnh

## Summary

The objective of the study is to identify factors affecting the quality of health human resources at provincial hospitals in Lam Dong province. Survey data of 312 working staffs at 05 general hospitals in Lam Dong province are tested by Cronbach's Alpha coefficient, exploratory factor analysis model (EFA) and multivariate linear regression analysis. The results show that there are 5 factors affecting the quality of health human resources at the general hospitals in Lam Dong province, including: Recruitment; Qualification; Working environment; Income and benefits; Evaluating the effectiveness of work. The implication of this study contributes to improving the quality of health human resources in Lam Dong province.

**Keywords:** quality of health human resources, Lam Dong province, provincial hospitals

## GIỚI THIỆU

Cùng với tiến trình toàn cầu hóa, sự phát triển không ngừng của khoa học, công nghệ ảnh hưởng tích cực đến ngành y tế cả nước nói chung và y tế Lâm Đồng nói riêng. Cụ thể, giúp đa dạng hóa dịch vụ y tế, chuyên nghiệp hơn trong công tác khám chữa bệnh, có sự liên kết, phối hợp với các bác sĩ, chuyên gia y tế trong và ngoài nước trong việc chẩn đoán và trực tiếp điều trị bệnh. Bên cạnh những mặt thuận lợi, thì những khó khăn, thách thức cũng không nhỏ đối với ngành y tế Lâm Đồng, nhất là nguồn nhân lực vẫn còn nhiều bất cập, trình độ chuyên môn

chưa cao, thiếu nhân lực y tế có trình độ chuyên khoa, công tác xã hội hóa y tế chưa được quan tâm đúng mức, công tác tuyển dụng còn mang nặng tính hình thức, thu nhập của nhân viên y tế chưa đảm bảo cuộc sống cho bản thân nhân viên và gia đình... Chính vì vậy, nghiên cứu này nhằm đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực của nhân viên y tế các bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh tại Lâm Đồng, qua đó góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế.

## CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

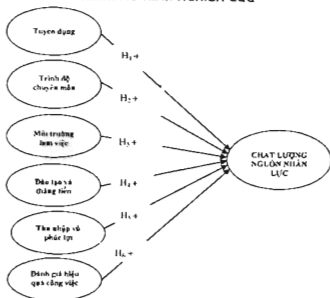
Theo Nguyễn Tiếp (2015), chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực là tổ

\*TS., Trường Đại học Đà Lạt

\*\*Liên đoàn Lao động tỉnh Lâm Đồng

Ngày nhận bài: 01/04/2019; Ngày phản biện: 19/04/2019; Ngày duyệt đăng: 22/04/2019

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

chất, bản chất bên trong của nguồn nhân lực, nó luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội cũng như mức sống, dân trí của dân cư. Chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện ở các mặt: sức khỏe; trình độ văn hóa; trình độ chuyên môn - kỹ thuật (trình độ được đào tạo); năng lực thực tế và tri thức, kỹ năng nghề nghiệp; tính năng động xã hội (khả năng sáng tạo, thích ứng, linh hoạt, nhanh nhạy với công việc); phẩm chất đạo đức, tác phong, thái độ đối với công việc và môi trường làm việc; hiệu quả hoạt động lao động của nguồn nhân lực; thu nhập, mức sống và mức độ thỏa mãn nhu cầu cá nhân của người lao động.

Tạ Ngọc Hải (2008) cho rằng: “Chất lượng nguồn nhân lực là nhân tố tổng hợp của nhiều nhân tố bộ phận như trí tuệ, sự hiểu biết, trình độ, đạo đức, kỹ năng, sức khỏe, thẩm mỹ của người lao động. Trong các nhân tố trên, thì trí tuệ và thể lực là nhân tố quan trọng để xem xét và đánh giá chất lượng nguồn nhân lực”.

Đối với nguồn nhân lực trong ngành y tế, Quyết định số 2992/2015/QĐ-BYT, ngày 17/07/2015 của Bộ Y tế ban hành về phê duyệt Kế hoạch phát triển nhân lực trong hệ thống khám chữa bệnh giai đoạn 2015-2020 nêu rõ: “Nghề y là một nghề đặc biệt, cần được tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ đặc biệt”.

Trên cơ sở lý thuyết và kế thừa kết quả nghiên cứu của Nguyễn Thanh Hoa (2017), Nguyễn Văn Vũ (2015), cũng như phỏng vấn một số chuyên gia, nhân viên công tác trong lĩnh vực y tế, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực y tế thuộc các bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh tại Lâm Đồng, gồm: Tuyển dụng (td); Trình độ chuyên môn (cm); Môi trường làm việc (mt); Đào tạo và thăng tiến (dt); Thu nhập và phúc lợi (tn); Đánh giá hiệu quả công việc (dg) (Hình).

Các giả thuyết được xây dựng như sau:

H<sub>1</sub>: Công tác tuyển dụng ảnh hưởng tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực.

H<sub>2</sub>: Trình độ chuyên môn của nhân viên y tế ảnh hưởng tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực.

H<sub>3</sub>: Môi trường làm việc ảnh hưởng tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực.

H<sub>4</sub>: Cơ hội được đào tạo và thăng tiến ảnh hưởng tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực.

H<sub>5</sub>: Thu nhập và phúc lợi ảnh hưởng tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực.

H<sub>6</sub>: Đánh giá công việc ảnh hưởng tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực.

### Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp định lượng. Dữ liệu được thu thập bằng bảng hỏi khảo sát được in ra và gửi đến 320 nhân viên y tế đang công tác tại 05 bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh Lâm Đồng. Đó là: Bệnh viện Đa khoa Lâm Đồng, Bệnh viện II Lâm Đồng, Bệnh viện Y học cổ truyền Phạm Ngọc Thạch, Bệnh viện Y học cổ truyền Bảo Lộc, Bệnh viện Nhi Lâm Đồng. Sau khi thu về và làm sạch, còn 312 phiếu hợp lệ để đưa vào xử lý. Thời gian nghiên cứu này từ tháng 12/2018-03/2019 (Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế).

### KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

#### Kiểm định độ tin cậy

Kết quả phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha các thang đo trong mô hình nghiên cứu (Bảng 1) cho thấy, có 4 biến quan sát: cm9; mt12; mt13; dg28 có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3. Do đó, 04 biến này bị loại khi phân tích EFA.

#### Phân tích EFA

Sau khi phân tích hệ số tin cậy của các thang đo, quá trình phân tích EFA được thực hiện. Theo kết quả Bảng 2, giá trị KMO = 0.836 > 0.5 và Sig. = 0.000 < 0.05, chứng tỏ dữ liệu phù hợp để phân tích EFA.

Theo kết quả phân tích EFA của biến phụ thuộc (Bảng 3), tổng phương sai trích là 68.079% > 50% và chỉ số Eigenvalue là 2.643 > 1, các biến quan sát có hệ số tải > 0.5 cho biết thang đo đạt được giá trị phân biệt khi chỉ rút tích đúng nhân tố như mô hình lý thuyết đề xuất, đồng thời cũng đạt được giá trị hội tụ với hệ số Cronbach's Alpha là 0.5, tổng phương sai trích > 50%. Mô hình cuối cùng được hình thành từ kết quả phân tích nhân tố gồm 6 biến độc lập như ban đầu với 24 quan sát và 1 biến phụ thuộc với 4 biến

quan sát, đạt được độ giá trị để tiếp tục cả phân tích tiếp theo.

### Phân tích hồi quy tuyến tính

Qua phân tích hồi quy, nhóm tác giả nhận thấy 05 giả thuyết gồm H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub> được chấp nhận ở mức ý nghĩa bằng hoặc <0.05, riêng H<sub>6</sub> có giá trị Sig.=0.780>0.05 nên bị loại khỏi mô hình vì không có ý nghĩa thống kê. Điều này chứng tỏ, nhân tố Đào tạo và thăng tiến không ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực y tế tại 5 bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh Lâm Đồng. Do vậy, mô hình sau khi phân tích hồi quy tuyến tính theo hệ số Beta chuẩn hóa có dạng như sau:

Chất lượng nguồn nhân lực = 0.402\**Tuyển dụng* + 0.253\**Trình độ chuyên môn* + 0.88\**Môi trường làm việc* + 0.79\**Thu nhập và phúc lợi* + 0.154\**Đánh giá hiệu quả công việc*

### KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 05 nhân tố tác động đến Chất lượng nguồn nhân lực của 05 bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh tại Lâm Đồng, gồm: *Tuyển dụng*; *Trình độ chuyên môn*; *Môi trường làm việc*; *Thu nhập và phúc lợi*; *Đánh giá hiệu quả công việc*. Trong đó, nhân tố *Tuyển dụng* tác động đến nguồn nhân lực mạnh nhất (hệ số Beta chuẩn = 0.402). Nhân tố *Đào tạo và thăng tiến* bị loại do không có ý nghĩa thống kê. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, tác giả đưa ra một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng nguồn y tế tại tỉnh Lâm Đồng, như sau:

#### Thứ nhất, về *Tuyển dụng*

Các bệnh viện cần xây dựng kế hoạch tuyển dụng hàng năm dựa trên xét duyệt đề xuất của từng phòng, khoa. Bộ phận phụ trách tuyển dụng cần liên kết với các trường đại học và được trong cả nước đăng tuyển nhân viên, nên đăng tuyển rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng, sau đó sàng lọc nhân viên đầu vào để tìm được những nhân viên có trình độ năng lực, tâm huyết với nghề y, có hướng gắn bó lâu dài với công việc tại bệnh viện. Trưởng phòng nhân sự phân tích vị trí tuyển dụng, phân tích các công việc phải làm, cần phải thiết kế công việc rõ ràng, cụ thể cho nhân viên mới. Phòng tổ chức bố trí thời gian để Ban giám đốc, trưởng phòng, khoa nơi có tuyển dụng nhân viên mới và các phòng chức năng liên quan phỏng vấn chuyên môn, nhận xét, đánh giá các ứng cử viên. Ngoài ra, công tác tuyển dụng cần đảm

BẢNG 1: KẾT QUẢ TỔNG HỢP LẦN NGHIỆN CỨU CUỐI CÙNG CÁC NHÂN TỐ

STT	Yếu tố	Quan sát ban đầu	Quan sát cuối cùng	Hệ số Cronbach's alpha	Biến bị loại
1.	Tuyển dụng	4	4	0.818	
2.	Trình độ chuyên môn	5	4	0.781	cm9
3.	Môi trường làm việc	5	3	0.819	mt12, mt13
4.	Đào tạo và thăng tiến	5	5	0.861	
5.	Thu nhập và phúc lợi	4	4	0.794	
6.	Đánh giá hiệu quả công việc	5	5	0.851	dg28
7.	Chất lượng nguồn nhân lực	4	4	0.827	

BẢNG 2: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH KMO & BARLETT'S

KMO		0.836
Kiểm định Balcns	Giá trị Chi bình phương	4316006
	Bậc tự do (df)	378
	Mức ý nghĩa	0.000

BẢNG 3: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA

	Factor					
	1	2	3	4	5	6
dt18	.894					
dt15	.836					
dt19	.705					
dt17	.678					
dt16	.607					
cm8		.884				
cm7		.783				
cm6		.618				
cm5		.524				
dg24			.822			
dg26			.781			
dg25			.773			
dg27			.635			
td2				.835		
td1				.802		
td3				.786		
td4				.514		
tn21					.833	
tn20					.791	
tn22					.649	
tn23					.540	
mt10						1.000
mt14						.650
mt11						.620
Cronbach's Alpha	0.861	0.823	0.842	0.818	0.794	0.806

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

bảo công bằng, dân chủ, công khai trong suốt quá trình tuyển dụng. Để thu hút các ứng cử viên làm việc tại bệnh viện, điều quan trọng là phải đảm bảo chính sách hỗ trợ tiền lương, thưởng, chế độ đi học nâng cao trình độ cho nhân viên, đảm bảo máy móc, trang thiết bị, công nghệ mới giúp nhân viên làm việc hiệu quả nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe và uy tín của bệnh viện.

#### Thứ hai, về *Trình độ chuyên môn*

Các bệnh viện tại Lâm Đồng đã đầu tư về chuyên môn song chưa nhiều. Qua nghiên cứu của nhóm tác giả, trong 5 bệnh viện tuyến tỉnh, nhân viên có trình độ sau đại học chiếm 8.2% và nhân viên có trình độ đại học chiếm 29.6%. Đối với lĩnh vực y tế, trình độ bác sĩ cần nâng cao ở mức chuyên khoa hoặc sau đại học. Do đó, các bệnh viện cần đầu tư hơn nữa trong công tác nghiên cứu khoa học, ứng dụng kết quả nghiên cứu vào công việc. Để đạt được tiêu chí nâng cao trình độ chuyên môn.

bệnh viện cần để ra mục tiêu và đưa vào nghị quyết hàng năm cho từng phòng, khoa. Sau đó, cần kiểm tra, giám sát, đúc rút kinh nghiệm kết quả thực hiện.

Ngoài ra, các bệnh viện cũng cần triển khai rộng và quy mô hơn về Đề án "Cử cán bộ chuyên môn luân phiên từ bệnh viện tuyến trên về hỗ trợ các bệnh viện tuyến dưới nhằm nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh". Đây là kênh đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn hiệu quả phù hợp với nguyện vọng của người dân trong Tỉnh. Qua Đề án này, các bệnh viện đa khoa trong Tỉnh ứng dụng được những kỹ thuật, công nghệ hiện đại từ các bệnh viện chuyên khoa tuyến Trung ương, giúp người dân thụ hưởng được các dịch vụ y tế tối nhất, góp phần nâng cao uy tín của bệnh viện trong Tỉnh.

#### *Thứ ba, về Môi trường làm việc*

Các bệnh viện cần thiết lập môi trường làm việc thân thiện, chia sẻ, tạo sự bình đẳng, thẳng thắn, dân chủ khi trao đổi công việc nội bộ trong phòng, khoa và các phòng, khoa khác. Xây dựng môi quan hệ hòa đồng giữa các đồng nghiệp, tạo văn hóa làm việc chuyên nghiệp trong bệnh viện. Lãnh đạo các khoa, phòng nên phân công, phân cấp, phân quyền rõ ràng trên cơ sở thực hiện nhiệm vụ vị trí công việc cụ thể của từng nhân viên. Bệnh viện cần quan tâm trang bị đầy đủ các phương tiện hỗ trợ nhân viên trong quá trình làm việc, tạo môi trường làm việc luôn sạch sẽ, đảm bảo vệ sinh, an toàn giúp nhân viên yên tâm công tác và cống hiến nhiều hơn cho tổ chức.

#### *Thứ tư, về Thu nhập và phúc lợi*

Các bệnh viện tuyến ứng Lâm Đồng cần có chính sách trả lương và các khoản phúc lợi khác dựa trên năng lực và mức độ cống hiến của nhân viên nhằm khích lệ và tạo động lực giúp họ trung thành hơn với bệnh viện. Lãnh đạo bệnh viện cần quan tâm đến nhu cầu cuộc sống của nhân viên, đảm bảo thu nhập cho nhân viên có thể trang trải cuộc sống của cá nhân và gia đình giúp nhân viên yên tâm công tác và phấn đấu nhiều hơn cho sự phát triển của bệnh viện. Mặt khác, xây dựng các chính sách khen thưởng kịp thời cho các cá nhân, khoa, phòng có thành tích cao trong sáng kiến và thực hiện công việc.

Bệnh viện cũng nên hoàn thiện chế độ phúc lợi cho nhân viên. Hiện nay khoản phụ cấp này ở các bệnh

viện tuyến tỉnh Lâm Đồng là rất thấp, cần hỗ trợ thêm cho nhân viên tiền ăn trưa, tiền trực đêm, tiền phụ cấp mở từ nguồn thu khác của bệnh viện. Ngoài ra, tổ chức các buổi gặp mặt, các buổi giao lưu văn hóa thể thao giữa các phòng, khoa trong bệnh viện, giữa các bệnh viện trong và ngoài Tỉnh, tổ chức các đợt tham quan, nghỉ dưỡng nhằm tạo sự đoàn kết, chia sẻ tạo sự cảm thông và gắn kết giữa nhân viên với nhau khi thực hiện công việc chuyên môn. Lãnh đạo các khoa, phòng lưu ý quan tâm đến nhân viên và gia đình nhân viên, chia sẻ, động viên họ khi gặp khó khăn, hoặc khen thưởng khi con nhân viên đạt thành tích cao trong học tập. Chính những hành động thiết thực này giúp nhân viên gắn kết và trung thành hơn với công tác chăm sóc sức khỏe cho nhân dân.

#### *Thứ năm, về Đánh giá hiệu quả công việc*

Khi đánh giá hiệu quả thực hiện công việc của nhân viên, cần xây dựng công việc cho từng vị trí việc làm, xây dựng tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng để tránh được việc đánh giá theo cảm tính khi chỉ dựa trên đặc điểm nổi bật của cá nhân hoặc khen thưởng đại trà, khen thưởng luân phiên giữa các phòng, khoa. Bên cạnh đó, bệnh viện nên thêm một số tiêu chuẩn ngoài chuyên môn, như: đánh giá hiệu quả công việc dựa trên mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, có tinh thần trách nhiệm, chủ động với công việc được giao để công tác đánh giá được toàn diện hơn. Công tác đánh giá nên thực hiện thường xuyên và cập nhật từng tháng, quý, năm một cách khách quan, công bằng. Đây có thể là cơ sở để bệnh viện thanh toán các khoản thu nhập tăng thêm, các khoản thưởng và phúc lợi khác.□

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Y tế (2015). *Quyết định số 2992/QĐ-BYT, ngày 17/07/2015 phê duyệt kế hoạch phát triển nhân lực trong hệ thống khám bệnh chữa bệnh giai đoạn 2015-2020*
2. Bộ Y tế (2008). *Quyết định số 1816/QĐ-BYT, ngày 26/05/2018 về việc phê duyệt Đề án "Cử cán bộ chuyên môn luân phiên từ bệnh viện tuyến trên về hỗ trợ các bệnh viện tuyến dưới nhằm nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh"*
3. Sở Y tế tỉnh Lâm Đồng (2017). *Báo cáo kết quả thực công tác ngành y tế Lâm Đồng*
4. Tạ Ngọc Hải (2008). *Một số nội dung về nguồn nhân lực và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực*, Viện Khoa học tổ chức nhà nước
5. Nguyễn Thanh Hoa (2017). *Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại liên doanh Việt-Nga Vietsovpetro*, Luận văn thạc sỹ, Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu
6. Nguyễn Tiếp (2005). *Quản trị nhân lực*, Nxb Lao động Xã hội
7. Nguyễn Thanh Vũ (2015). *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp may tỉnh Tiền Giang*, Luận án tiến sỹ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh