

# THỰC TRẠNG THU HÚT VÀ DUY TRÌ NGUỒN NHÂN LỰC Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN BÀ RỊA GIAI ĐOẠN 2015 -2019

Nguyễn Duy Tiến<sup>1</sup>, Hoàng Cao Sạ<sup>1</sup>

## TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Mô tả thực trạng thu hút và duy trì nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện Bà Rịa giai đoạn 2015-2019. **Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang, hồi cứu số liệu thứ cấp. **Đối tượng nghiên cứu:** Tất cả các báo cáo về nguồn nhân lực y tế chuyên ngành Y, được tại Bệnh viện gồm tuyển dụng, quản lý, sử dụng, đào tạo, bổ nhiệm và các chế độ chính sách hỗ trợ, thu hút, lương và thu nhập tăng thêm được lưu tại phòng Tổ chức cán bộ bệnh viện trong 5 năm từ 2015 - 2019. **Thời gian, địa điểm nghiên cứu:** Từ tháng 3/2019 đến tháng 12/2019 tại Bệnh viện Bà Rịa. **Kết quả:** Tỷ lệ nhân viên chuyên ngành Y tại bệnh viện chiếm 79,2%, trong đó có trình độ sau đại học là 11,2%, đại học là 25,6%, cao đẳng là 15,6%; tỷ lệ bác sĩ/nhân viên y tế là 1/3 và có 40,5% bác sĩ có trình độ sau đại học. Giai đoạn 2015-2019, bệnh viện không thu hút được nhân lực y tế theo chính sách đãi ngộ của tỉnh; tuyển dụng thông qua thi tuyển được 239 người trong đó có 57 bác sĩ. Đào tạo nâng cao trình độ luôn được chú trọng, trình độ nhân lực y tế có sự khác biệt ý nghĩa thống kê giữa hai thời điểm lúc tuyển dụng và khi nghiên cứu. Có mối tương quan thống kê ( $p < 0,001$ ) giữa nguồn nhân lực y tế giai đoạn 2015-2019 với tuyển dụng ( $R = 0,36$ ), đào tạo đại học ( $R = - 0,32$ ) và đào tạo sau đại học ( $R = - 0,62$ ).

**Từ khóa:** Thu hút, duy trì, nguồn nhân lực y tế, Bệnh viện Bà Rịa.

## ABSTRACT:

**ATTRACTING AND RETENTION HUMAN RESOURCES AT BARIA PROVINCIAL HOSPITAL PERIOD 2015 - 2019**

**Objectives:** Describe the situation of attracting and maintaining health human resources at Ba Ria Hospital in the period of 2015-2019. **Methods:** Cross-sectional descriptive study, retrospective secondary data. **Subjects of the study:** All reports on health human resources

specialized in medicine and pharmacy in hospitals including recruitment, management, use, training, appointment and support and attraction policies. , salaries and additional incomes are kept in the Organization and Personnel Department of Ba Ria Hospital for 5 years from 2015 – 2019. **Time and place of research:** From March to December 2019, in Ba Ria Hospital. **Research results:** The proportion of professional medical staff at the hospital accounts for 79.2%, the post-graduate level is 11.2%, the university degree is 25.6%, the college degree is 15.6. %; The ratio of doctors / medical staff is 1/3 and 40.5% of doctors have postgraduate qualifications. In the 2015-2019 period, the hospital did not attract medical human resource's under the province's remuneration policy; recruited through the exam recruited 239 people including 57 doctors. There is a statistical significant correlation ( $p < 0.001$ ) between health human resources for the period of 2015-2019 with recruitment ( $R = 0.36$ ), higher education ( $R = - 0.32$ ) and postgraduate training learn ( $R = - 0.62$ ).

**Keywords:** Attracting, Maintaining, Health human resources, Ba Ria Hospital

## I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong quá trình đổi mới và phát triển, nhân lực được thừa nhận là một trong những nguồn lực quan trọng nhất, là chủ thể quản lý và sử dụng các nguồn lực hữu hình khác. Trong môi trường bệnh viện, nhân lực y tế (NLYT) vừa là động lực sáng tạo, vừa là chủ thể quản lý, sử dụng mọi nguồn lực, vừa thực hiện mọi hoạt động của bệnh viện [3]. Nếu nhân lực y tế thiếu, chất lượng thấp hoặc không được bố trí và sử dụng hợp lý thì mọi nguồn lực khác của bệnh viện sẽ không được sử dụng tốt và không có hiệu quả. Việc không quan tâm đúng mức đến nguồn nhân lực sẽ dẫn đến lãng phí các nguồn lực khác, hay nói cách khác, đầu tư cho nguồn nhân lực cũng chính là đầu tư cho sự phát triển của bệnh viện [3], [4].

## 1. Trường Đại học Y tế Công cộng

Đứng trước nhu cầu rất lớn về khám chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe và phòng chống bệnh tật cho nhân dân trong tỉnh, năm 2015 Ủy ban nhân dân tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu đã phê duyệt hai đề án về trợ cấp thu hút nguồn nhân lực y tế tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu giai đoạn 2015 – 2020 [8] và thí điểm thuê chuyên gia trong nước để nâng cao năng lực quản lý và chuyên môn khám chữa bệnh cho ngành Y tế tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu giai đoạn 2015 – 2017 [9]. Đồng thời, từ Nghị định số 16/2015/NĐ-CP của Chính phủ và sự chỉ đạo của Sở Y tế, Bệnh viện Bà Rịa (BVBR) đã ban hành chiến lược phát triển bệnh viện giai đoạn 2015 – 2020 trong đó đẩy mạnh thu hút, duy trì và phát triển nguồn nhân lực y tế, xây dựng Bệnh viện Bà Rịa Văn minh - Thân thiện - Hiện đại. Tuy nhiên, từ năm 2015 đến nay, thực trạng nhân lực y tế và công tác thu hút, duy trì, phát triển nguồn nhân lực tại Bệnh viện Bà Rịa đạt được những kết quả gì? Nhằm tìm cơ sở khoa học cho các giải pháp thực hiện thành công chiến lược phát triển bệnh viện, chúng tôi tiến hành nghiên cứu đề tài “Thực trạng thu hút và duy trì nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện Bà Rịa giai đoạn 2015 – 2019” với mục tiêu: Mô tả thực trạng thu hút và duy trì nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện Bà Rịa giai đoạn 2015-2019.

## II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Đối tượng nghiên cứu

Tất cả báo cáo về nguồn nhân lực y tế chuyên ngành Y, được tại bệnh viện gồm tuyển dụng, quản lý, sử dụng, đào tạo, bổ nhiệm và các chế độ chính sách hỗ trợ, thu hút,

lượng và thu nhập tăng thêm được lưu tại phòng Tổ chức cán bộ Bệnh viện Bà Rịa trong 5 năm từ 2015 - 2019.

### 2.2. Thời gian, địa điểm nghiên cứu

Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 3/2019 đến tháng 12/2019.

Địa điểm nghiên cứu: Tại Bệnh viện Bà Rịa, tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu

### 2.3. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang: Hồi cứu số liệu thứ cấp mô tả thực trạng NNL y tế tại bệnh viện từ năm 2015 đến tháng 8/2019.

### 2.4. Cỡ mẫu nghiên cứu

Chọn mẫu toàn bộ: Tất cả hồ sơ, báo cáo về số lượng nhân viên y tế được tuyển dụng, quản lý, sử dụng, phân công công tác tại các khoa phòng; kết quả thu hút, tuyển dụng và biến động nguồn NLYT; các số liệu về đào tạo, qui hoạch, bổ nhiệm và các chế độ chính sách hỗ trợ đào tạo, thu nhập tăng thêm của 762 NVYT lưu tại phòng TCCB Bệnh viện Bà Rịa hàng năm từ năm 2015 đến tháng 8/2019.

### 2.5. Phương pháp phân tích số liệu

Số liệu định lượng hồi cứu được nhập vào bảng tính Excel 2010 thiết kế theo mục tiêu nghiên cứu. Thực hiện thống kê, mô tả bằng bảng số, biểu đồ.

## III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ BÀN LUẬN

### 3.1. Thực trạng nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện Bà Rịa giai đoạn 2015-2019

*Một số đặc điểm chung về nguồn nhân lực y tế Bệnh viện Bà Rịa năm 2019*

*Bảng 3.1. Nhóm tuổi, giới tính, chức vụ và thâm niên công tác*

TT	Yếu tố	Tần số	Tỉ lệ (%)	
1	<b>Nhóm tuổi:</b>	Trên 50 tuổi	87	11,4
		Từ 40 - 50	170	22,3
		Từ 30 – 39	308	40,5
		< 30 tuổi	197	25,8
2	<b>Giới tính:</b>	Nam	207	27,2
		Nữ	555	72,8
3	<b>Chức vụ:</b>	Cấp Trưởng	47	6,2
		Cấp Phó	16	2,1
		Nhân viên	699	91,7
4	<b>Thâm niên công tác:</b>	Trên 25 năm	64	8,4
		Từ 15 – 25 năm	176	23,0
		Từ 11 – 15 năm	120	15,8
		Từ 5 – 10 năm	153	20,1
		≤ 5 năm	249	32,7

Các chức danh chuyên môn điều dưỡng, kỹ thuật viên, nữ hộ sinh... chiếm tỉ lệ 66,1% tổng số nhân viên tại BVBR, trong đó điều dưỡng là 378 nhân viên có 35,5%

trình độ từ cao đẳng trở lên. Nhân viên dược là 45 chiếm tỉ lệ 5,9% tổng số nhân viên, tương đồng với tỷ lệ cán bộ dược/nhân viên y tế chung toàn quốc năm 2012 là 6,1% [3].

**Bảng 3.2. Cơ cấu tỉ lệ bộ phận, chuyên môn nguồn nhân lực y tế theo Thông tư 08/2007/TTLT-BYT-BNV**

TT	Cơ cấu	Tần số	Tỉ lệ (%)	
			BVBR	TTLT 08
<b>A</b>	<b>Cơ cấu bộ phận</b>			
1	Lâm sàng	605	79,4	60 – 65
2	Cận lâm sàng và dược	121	15,9	22 – 15
3	Quản lý, hành chính	36	4,7	18 – 20
<b>B</b>	<b>Cơ cấu chuyên môn</b>			
1	Bác sĩ/chức danh CM khác	190/572	1/3,01	1/3 – 1/3,5
2	Dược sĩ đại học/Bác sĩ	11/190	1/17,3	1/8 – 1/15
3	Dược sĩ đại học/ Dược sĩ trung học	11/29	1/2,6	1/2 – 1/2,5

Tỉ lệ cơ cấu bộ phận phù hợp với các qui định tại Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT-BNV. Bộ phận lâm sàng chiếm cao hơn qui định khoảng 15% - 20%, tuy nhiên thực tế có 68 CBYT vừa lâm sàng, vừa quản lý (chiếm 8,3%) làm giảm tỉ lệ lâm sàng đồng thời tăng tỉ lệ quản lý, hành chính [2].

Cơ cấu chuyên môn tương đối phù hợp ngoại trừ tỉ lệ dược sĩ đại học/bác sĩ có phần thấp hơn qui định, để đảm bảo đúng các qui định bệnh viện cần đào tạo/tuyển dụng thêm khoảng 7 – 8 dược sĩ đại học.

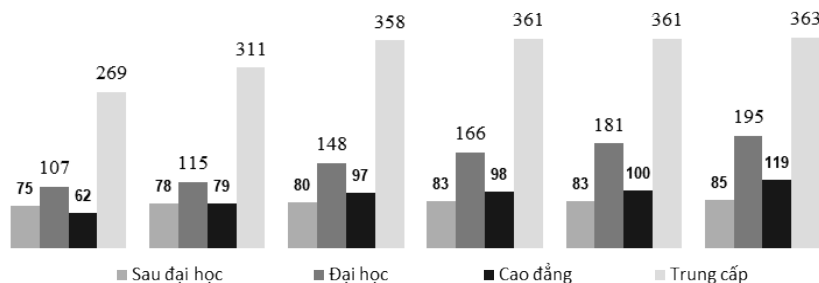
Tại Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT-BNV ngày 05/6/2007 Bộ Y tế-Bộ Nội vụ về việc Hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế nhà nước có qui định: *căn cứ xây dựng định mức biên chế trên số lượng giường bệnh và công suất sử dụng giường bệnh trung bình của 3 năm gần nhất* (mục a khoản 2, chương I) và *số biên chế làm việc theo giờ hành chính tại cơ sở khám, chữa bệnh đa khoa, chuyên khoa nhi hạng II theo giường bệnh là từ 1,25 – 1,40* (mục a, khoản 2, chương II), với qui mô 700 giường bệnh số biên chế của bệnh viện hiện nay là đảm bảo theo qui định (từ 875 – 980 người) [2]. Tỷ lệ cán bộ phân chia theo các lĩnh vực là: Số bác sĩ/điều dưỡng, hộ sinh, KTV đạt 1/ 2,7 cao hơn 1/3-1/3,5 qui định. Số dược sĩ đại học/bác sĩ là 1/12,7 phù hợp 1/8-1/15 theo qui định. Chứng tỏ hiện bác sĩ tại bệnh viện không thiếu nhưng thiếu đội ngũ bác sĩ có trình độ cao SĐH. Quyết định 2992/QĐ-BYT qui định các bệnh

viện đa khoa tuyến tỉnh cần có trên 50% tổng số bác sĩ có trình độ chuyên khoa cấp I trở lên (BSCKI và BSCKII) và tương đương, có ít nhất 20% tổng số bác sĩ có trình độ chuyên khoa II và tương đương thì tại BVBR tỉ lệ này chưa đạt (hiện đang đạt lần lượt là 40,5% và 8,4%). So với tỷ lệ chung toàn quốc được Bộ Y tế công bố năm 2012 (7% cán bộ y tế có trình độ sau đại học, 17,3% đại học, 2% cao đẳng và 58% là trung cấp) thì bệnh viện có phần cao hơn [1]; song để đảm bảo nhu cầu KCB bảo hiểm y tế hạn chế chuyển viện hiện nay thì vấn đề chất lượng trình độ NVYT luôn là mối quan tâm lớn của các bệnh viện vì liên quan đến tự chủ kinh phí hoạt động. Qua hai lần triển khai Nghị định 43/2006/NĐ-CP và Nghị định 16/2015/NĐ-CP về tự chủ kinh phí; Bệnh viện thực hiện 02 lượt xây dựng Đề án vị trí việc làm năm 2014 và năm 2019, báo cáo tổng hợp nhu cầu tuyển dụng, đào tạo giai đoạn 2015-2020. Tuy nhiên kết quả hồi cứu cho thấy việc thực hiện một số mục tiêu giải pháp trong những văn bản này còn thiếu cụ thể và chưa hiệu quả. Lý giải hạn chế này, đa phần các lãnh đạo đều cho rằng thời điểm cơ sở bệnh viện 700 giường đưa vào hoạt động, nhu cầu trở nên cấp thiết trên hầu hết mọi lĩnh vực. Để nhanh chóng ổn định hiệu quả hoạt động, bệnh viện phải xác định từng vấn đề ưu tiên giải quyết, vì lẽ đó, một số lĩnh vực sẽ chậm lại và chưa thể hoàn thiện ngay được.

### 3.2. Biến động nguồn nhân lực y tế Bệnh viện Bà Rịa giai đoạn 2015 - 2019



**Biểu đồ 3.1. Biến động chức danh NNL y tế giai đoạn 2015 – 2019**



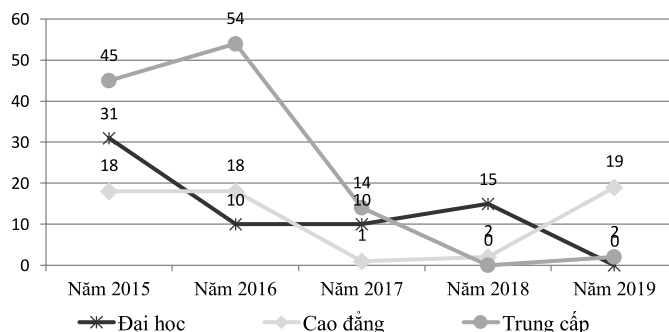
Trong 5 năm có 47 lượt NVYT nghỉ việc (chiếm 6,17% tổng số NVYT), trong đó có trình độ SĐH là 7 lượt (chiếm 14,9%), đại học là 18 (38,3%), cao đẳng là 1 (2,1%) và trung cấp là 21 (chiếm 44,7%). Tỷ lệ nghỉ việc cao vào các năm 2016 (12/47 trường hợp, chiếm 22,5%) và 2017 (22 trường hợp, 46,8%). Không ghi nhận trường hợp nghỉ trong năm 2018. Trong 5 năm, NNL y tế đã có bước tăng đáng kể về số lượng và cả chất lượng ở tất cả các bậc trình độ chuyên môn, mức tăng trung bình khoảng 10%/năm; trong đó trình độ SĐH tăng 17 người, tăng trung bình 2,7%/năm; đại học tăng trung bình 16,4%/năm, cao đẳng 18,4%/năm và trung cấp khoảng 7%/năm. Thời điểm bắt đầu hồi cứu số liệu (năm 2015) cũng là lúc chuyển về cơ sở mới, qui mô bệnh viện lớn hơn, nhu cầu KCB cao hơn nên kết quả cho thấy số lượng, chất lượng NNL y tế cao hơn, tuy nhiên so với số liệu khám, điều trị 3 năm gần đây (2017 – 2019) ta thấy mức tăng này chưa đảm bảo tốt nhu cầu mà cần phải nâng cao hơn nữa; trong các năm 2017, 2018 các chỉ số hoạt động chuyên môn của bệnh viện như tổng số bệnh nhân nội trú, tổng số ngày điều trị nội trú, công suất sử dụng giường bệnh ... đều đạt và vượt so với chỉ tiêu kế hoạch, do đó hoạt động khám chữa bệnh của bệnh viện luôn trong tình trạng quá tải. Bệnh viện phải cho người bệnh xuất viện sớm, hạn chế chỉ định nhập viện điều trị nội trú, điều này sẽ không an toàn cho người bệnh nhưng vẫn phải được áp dụng.

### 3.3. Thu hút và duy trì nguồn nhân lực y tế BVBR giai đoạn 2015 - 2019

Trong 5 năm (2015 – 2019), không có nhân viên chuyên ngành y, dược được tuyển dụng theo đề án chính sách đãi ngộ thu hút NNL y tế theo Quyết định 14 của tỉnh [8]. Tổ chức thực hiện đề án ban hành kèm theo Quyết định số 14/2015/QĐ-UBND được giao cho Sở Y tế chủ trì triển khai nhằm thu hút nguồn nhân lực trong và ngoài tỉnh phục vụ ở các cơ sở y tế trong tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu và khắc phục tình trạng thiếu bác sĩ ở các tuyến, nhất là hai bệnh viện đa khoa tuyển tỉnh là Bệnh viện Bà Rịa và Bệnh viện Lê Lợi đáp ứng nhu cầu khám và chữa bệnh cho nhân dân. Ủy ban nhân dân tỉnh đã đặt ra mục tiêu cụ thể: Mỗi năm thu hút tối thiểu 22 cán bộ y tế có trình độ từ bác sĩ trở lên để đến hết năm 2020 cơ bản đáp ứng nhu cầu bác sĩ tại các bệnh viện tuyển tỉnh. Đồng thời phấn đấu đạt được các chỉ tiêu cơ bản là đến năm 2020 đạt 8 bác sĩ/10.000 dân [8]. Bệnh viện không được giao chức năng thu hút, tuyển dụng mà phải thông qua Sở Y tế và trong 5 năm qua BVBR không được Sở Y tế phân bổ bác sĩ diện thu hút nào về bệnh viện công tác, điều này cho thấy chính sách trợ cấp thu hút nguồn nhân lực cho ngành y tế từ quyết định 14 của tỉnh không phát huy tác dụng đối với NNL bệnh viện.

### 3.4. Kết quả tuyển dụng nguồn nhân lực y tế giai đoạn 2015 - 2019

**Biểu đồ 3.2. Tuyển dụng nguồn nhân lực y tế giai đoạn 2015 – 2019**



Trong 5 năm bệnh viện tổ chức tuyển dụng viên chức được 239 viên chức chuyên ngành Y tế trong đó có 57 bác sĩ theo các kế hoạch thi tuyển được phê duyệt hàng năm; đồng thời để đảm bảo cơ cấu chuyên môn và chỉ tiêu trình độ chuyên khoa cấp I, II theo qui định đang là trở ngại trong công tác tuyển dụng của BVBR. Kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu của tác giả Trần Xuân Hà tại Viện Huyết học – Truyền máu Trung ương về thực trạng tỉ lệ bác sĩ làm việc mặc dù chiếm hơn 52% nhưng tuyển dụng hàng năm của đối tượng này bao giờ cũng thấp hơn

so với kế hoạch đề ra, trong khi đó lao động có trình độ cao đẳng trung cấp thường vượt hơn từ 2% - 9% so với kế hoạch [5]. Chính việc chưa được chủ động về con người trong tuyển dụng gây ảnh hưởng đến công tác thu hút và duy trì NNL y tế tại các bệnh viện công lập hiện nay như các tác giả Đặng Tiến Khang [6], Phạm Đình Tiến [7] hay như Trần Xuân Hà [5] đã kết luận trong các nghiên cứu của mình.

### 3.5. Đào tạo nguồn nhân lực y tế BVBR giai đoạn 2015 – 2019

**Bảng 3.4. Bảng tương quan Pearson giữa NNL y tế với tuyển dụng, đào tạo nâng cao trình độ đại học và sau đại học**

Mối tương quan R-Pearson Correlation		NNL y tế	Tuyển dụng	Đào tạo đại học	Đào tạo sau đại học
NNL y tế	Hệ số tương quan Pearson	1	0.36**	-0.32**	-0.62**
	p		0.000	0.000	0.000
Tuyển dụng	Hệ số tương quan Pearson	0.36**	1		
	p	0.000			
Đào tạo đại học	Hệ số tương quan Pearson	-0.32**		1	
	p	0.000			
Đào tạo sau đại học	Hệ số tương quan Pearson	-0.62**			1
	p	0.000			

\*\**. Mối tương quan 99% (p < 0,01)*

Có mối tương quan giữa trình độ NNL y tế với tuyển dụng, đào tạo qua các năm, trong đó tuyển dụng có hệ số tương quan R = 0,36; p < 0,001, đào tạo đại học có Hệ số tương quan R = -0,32; p < 0,001 và đào tạo SDH có Hệ số tương quan R = -0,62; p < 0,001.

Thực hiện thông tư số 22/2013/TT-BYT, công tác đào tạo, đào tạo lại luôn được lãnh đạo bệnh viện quan tâm, kết hợp với chỉ tiêu phân đầu tại Quyết định 2992/QĐ-BYT bệnh viện đã đề ra chỉ tiêu cụ thể trong chiến lược phát triển NNL cũng như trong qui chế chỉ tiêu nội bộ, chú trọng việc hỗ trợ kinh phí cho cán bộ đi học. Hàng năm bộ phận TCCB bệnh viện xây dựng kế hoạch nhu cầu đào tạo các chức danh KCB và các bậc trình độ, tuy nhiên khó đảm bảo hoàn thành kế hoạch đề ra bởi chọn cử cán bộ đi đào tạo sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến việc khám chữa bệnh và kinh phí hoạt động. Mặt khác, các khóa đào tạo ngắn hạn, đào tạo lại, đào tạo theo nhiệm vụ chỉ đạo tuyến, đào tạo chuyển giao công nghệ, kỹ thuật cho BVBR là bệnh viện vệ tinh của Bệnh viện Chợ Rẫy và các khóa đào

tạo chuyên môn nghiệp vụ khác của ngành cũng cần quan tâm. Vì vậy, kết quả đào tạo NNL y tế chỉ đạt 50% cho trình độ đại học và 25% cho trình độ sau đại học là nhân tố ảnh hưởng không nhỏ đến công tác duy trì nhân lực.

### IV. KẾT LUẬN

- Nhân viên y tế chiếm 79,2% số nhân viên bệnh viện. Tỉ lệ nhân viên/giường bệnh là 1,37 phù hợp cơ cấu chuyên môn qui định tại Thông tư liên tịch 08/2007/TTLT-BYT-BNV. Tỉ lệ bác sĩ có trình độ sau đại học là 40,5% (trong đó có trình độ chuyên khoa II hoặc tương đương trở lên là 8,4%) chưa đạt tỉ lệ cơ cấu chuyên môn theo Quyết định 2992/2015/QĐ-BYT.

- Từ 2015 – 2019: Không thu hút được nhân viên y tế theo chính sách đãi ngộ tại quyết định 14 của tỉnh; tuyển dụng thông qua thi tuyển được 239 người, trong đó có 66 đại học bác sĩ là 57 người, 58 cao đẳng và 115 trung cấp và có mối tương quan ý nghĩa thống kê (p < 0,001) giữa NNL y tế với tuyển dụng (R= 0,36).

- Giai đoạn 2015 – 2019, BVBR đã đào tạo nâng cao

trình độ cho 22 lượt đại học, 13 lượt chuyên khoa I và 8 lượt chuyên khoa II, đạt 50% nhu cầu đại học và 25% nhu cầu sau đại học theo kế hoạch đào tạo của bệnh viện. Có mối tương quan ý nghĩa thống kê ( $p < 0,001$ ) giữa NNL y tế với đào tạo đại học ( $R = -0,32$ ), đào tạo sau đại học ( $R = -0,62$ ) và có sự khác biệt ý nghĩa thống kê về trình độ NLYT khi tuyển dụng với thời điểm nghiên cứu ( $p < 0,05$ ,  $\chi^2 = 7.669$ ).

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Y tế (2015), *Quyết định 2992/2015/QĐ-BYT ngày 17/7/2015 về việc Phê duyệt Kế hoạch phát triển nhân lực trong hệ thống khám bệnh, chữa bệnh giai đoạn 2015 – 2020*.
2. Bộ Y tế- Bộ Nội vụ, *Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT-BNV ngày 05/6/2007 Hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế nhà nước*.
3. Phạm Trí Dũng (2008), *Tổng quan về hệ thống bệnh viện Việt Nam hiện nay*, Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội.
4. Bùi Thị Thu Hà (2015), *Quản lý nguồn nhân lực*, Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội.
5. Trần Xuân Hà (2017), *Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng tại Viện Huyết học – Truyền máu Trung ương giai đoạn 2011 - 2016*, Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công cộng.
6. Đặng Tiến Khang (2013), *Mô tả thực trạng nhân lực và một số yếu tố liên quan đến thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại Bệnh viện Bru điện năm 2013*, Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công cộng.
7. Phạm Đình Tiến (2012), *Thực trạng nguồn nhân lực và các yếu tố liên quan đến việc thu hút, duy trì nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Đắk Lắk, năm 2012*, Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công cộng.
8. UBND tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu, *Quyết định 14/2015/QĐ-UBND ngày 06/3/2015 Ban hành Đề án chính sách trợ cấp thu hút nguồn nhân lực cho ngành Y tế tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu, giai đoạn 2015-2020*.
9. UBND tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu, *Quyết định 15/2015/QĐ-UBND ngày 06/3/2015 Ban hành Đề án Thi điểm thuê chuyên gia y tế trong nước để nâng cao năng lực quản lý và chuyên môn trong khám chữa bệnh cho ngành Y tế tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, giai đoạn 2015-2017*.
10. Faith M Ndolo et al. (2017), *Effect of Talent Management Practices on Employee Performance among Commercial Based State Corporations in Kenya*, International Journal of Management and Commerce Innovations, Vol. 5, Issue 1, pp: (580-591).