

ASSESSMENT OF THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN THE HEALTHCARE SECTOR OF BINH DUONG PROVINCE IN 2024

Nguyen Thanh Van^{1*}, Le Nguyen Dang Khoa²

¹School of Medicine and Pharmacy, Tra Vinh University -
126 Nguyen Thien Thanh, Block 4, Ward 5, Tra Vinh City, Vietnam

²Tan Uyen City Medical Center - Provincial road 747, Quarter 7, Uyen Hung Ward, Tan Uyen Town, Binh Duong Province, Vietnam

Received: 28/12/2024

Revised: 10/01/2025; Accepted: 21/02/2025

ABSTRACT

Background: Human resources in healthcare are a core and indispensable element of every country's health system. They are the most crucial component, playing a decisive role in ensuring the effectiveness and quality of healthcare services.

Objective: Evaluating the Current Quality of Human Resources in the Healthcare Sector of Binh Duong province in 2024.

Methods: descriptive cross-sectional study, collecting data from all statistical reports on human resources, organizational structure, plans, and operational directions of the healthcare sector in Binh Duong Province for 2024. In addition, in-depth interviews will be conducted with 11 leaders from the Department of Health, provincial hospitals, and district/city health centers.

Results: In 2024, the healthcare sector in Binh Duong Province comprises a total of 11,463 personnel, including 4,665 individuals in regular employment and 6,798 in non-regular positions. The density of healthcare workers is 39.12 per 10,000 population, with the number of physicians at 8.66 per 10,000 population. Within the public healthcare system, personnel with postgraduate qualifications constitute 10.1%, those with undergraduate degrees account for 34.2%, and other qualifications represent 55.7%. During the period from 2020 to 2024, Binh Duong Province successfully recruited 191 physicians. Additionally, it trained 161 postgraduate doctors. The province also produced 323 general practitioners, 20 traditional medicine physicians, 6 preventive medicine doctors, 3 oral and maxillofacial surgeons, 11 laboratory technicians, 11 pharmacists, and 22 midwifery nurses.

Conclusion: The healthcare workforce and the number of physicians per 10,000 population in Binh Duong Province are below the national average. The implemented policies aimed at attracting human resources are gradually demonstrating their effectiveness.

Keywords: Human resources, healthcare sector of Binh Duong province.

*Corresponding author

Email: drthanhvan@gmail.com **Phone:** (+84) 909769917 **Https://doi.org/10.52163/yhc.v66i2.2066**

NGHIÊN CỨU THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH Y TẾ TỈNH BÌNH DƯƠNG NĂM 2024

Nguyễn Thanh Vân^{1*}, Lê Nguyễn Đăng Khoa²

¹Trường Y Dược, Trường Đại học Trà Vinh - 126 Nguyễn Thiện Thành, Khóm 4, P. 5, Tp. Trà Vinh, Việt Nam

²Trung tâm Y tế thành phố Tân Uyên - ĐT 747, Khu phố 7, P. Uyên Hưng, Thị xã Tân Uyên, Tỉnh Bình Dương, Việt Nam

Ngày nhận bài: 28/12/2024

Chỉnh sửa ngày: 10/01/2025; Ngày duyệt đăng: 21/02/2025

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Nguồn nhân lực y tế là yếu tố cốt lõi và không thể thiếu trong hệ thống y tế của mỗi quốc gia. Vì thế nghiên cứu chất lượng nguồn nhân lực sẽ giúp ngành y Bình Dương phát triển bền vững.

Mục tiêu: Đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ngành y tế tỉnh Bình Dương năm 2024.

Phương pháp: Thiết kế nghiên cứu cắt ngang mô tả, số liệu thu thập trên tất cả các báo cáo thống kê về nguồn nhân lực, cơ cấu tổ chức, kế hoạch, phương hướng hoạt động của ngành y tế tỉnh Bình Dương năm 2024 kết hợp phỏng vấn sâu 11 lãnh đạo của sở y tế, các bệnh viện tuyến tỉnh, các trung tâm y tế huyện/thành phố,...

Kết quả: Ngành y tế Bình Dương năm 2024 có 11.463 người với 4.665 người trong biên chế và 6.798 người ngoài biên chế. Số nhân viên y tế trên 10.000 dân là 39,12; số bác sĩ trên 10.000 dân là 8,66. Trong hệ thống y tế công lập trình độ sau đại học chiếm 10,1%, trình độ đại học chiếm 34,2%. Giai đoạn 2020-2024, tỉnh Bình Dương đã thu hút được 191 bác sĩ; đào tạo được 161 bác sĩ sau đại học; đào tạo và tuyển dụng được 323 bác sĩ đa khoa, 20 bác sĩ Y học cổ truyền, 6 bác sĩ dự phòng, 3 bác sĩ Răng hàm mặt, 11 cử nhân ngành Xét nghiệm, 11 dược sĩ và 22 điều dưỡng ngành hộ sinh.

Kết luận: Ngành y tế tỉnh Bình Dương có số lượng nhân viên y tế, số lượng bác sĩ trên 10.000 dân ở mức thấp hơn trung bình của cả nước. Các chính sách thu hút nguồn nhân lực: phát huy về chuyên môn, xã hội hoá ngành y tế.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, ngành y tế tỉnh Bình Dương.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực y tế là yếu tố cốt lõi và không thể thiếu trong hệ thống y tế của mỗi quốc gia, là thành phần quan trọng nhất, đóng vai trò quyết định trong việc đảm bảo hiệu quả và chất lượng của các dịch vụ y tế. Nguồn nhân lực y tế là tổng thể những người có khả năng lao động, với thể lực, trí lực và phẩm chất đạo đức phù hợp với đặc điểm nghề nghiệp trong lĩnh vực y tế, hiện tại và tương lai, tham gia vào các hoạt động nhằm bảo vệ và nâng cao sức khỏe của nhân dân và cộng đồng.

Trong những năm gần đây, ngành y tế tỉnh Bình Dương đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng. Ngành y tế tỉnh đã không ngừng mở rộng và ứng dụng nhiều kỹ thuật y tế tiên tiến, từ đó cung cấp các dịch vụ y tế đa dạng và chuyên sâu nhằm phục vụ nhu cầu ngày càng cao của người dân. Việc nghiên cứu về vấn đề này giúp ngành y tế Bình Dương phát triển mạnh mẽ hơn và cấp thiết hơn.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Số liệu thu thập trên tất cả các báo cáo thống kê về nguồn nhân lực, cơ cấu tổ chức, kế hoạch, phương hướng hoạt động của ngành y tế tỉnh Bình Dương năm 2024. Đối tượng là các nhân viên y tế tỉnh Bình Dương.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Thiết kế nghiên cứu cắt ngang mô tả, số liệu thu thập các báo cáo thống kê về nguồn nhân lực, cơ cấu tổ chức – kết hợp phỏng vấn 11 lãnh đạo của ngành y tế.

Xử lý số liệu: Số liệu nghiên cứu được xử lý bằng chương trình phần mềm thống kê SPSS 20.0.

*Tác giả liên hệ

Email: drthanvan@gmail.com Điện thoại: (+84) 909769917 <https://doi.org/10.52163/yhc.v66i2.2066>

3. KẾT QUẢ

3.1. Tổng số giường bệnh trong hệ thống y tế công lập và ngoài công lập

3.1.1. Giường bệnh trong hệ thống y tế công lập

Hệ thống y tế công lập tại Bình Dương có 15 đơn vị có giường bệnh nội trú bao gồm 6 bệnh viện tuyến tỉnh và 9 Trung tâm Y tế cấp huyện/thành phố với tổng số giường bệnh nội trú năm 2024 là 3,572 giường.

Bảng 1. Các đơn vị điều trị tuyến tỉnh và tuyến huyện/thành phố

TT	Đơn vị	Xếp hạng Bệnh viện / Trung tâm Y tế	Giường bệnh 2024
1	Bệnh viện Đa khoa tỉnh	I	1,500
2	Bệnh viện Phục hồi chức năng	III	120
3	Bệnh viện Y học Cổ truyền	III	150
4	Bệnh viện chuyên khoa Sản	II	300
5	Bệnh viện chuyên khoa Nhi	II	300
6	Trung tâm chăm sóc sức khỏe sinh sản	II	40
7	Trung tâm Y tế thành phố Thuận An	II	350
8	Trung tâm Y tế thành phố Tân Uyên	II	200
9	Trung tâm Y tế thành phố Bến Cát	III	150
10	Trung tâm Y tế thành phố Dĩ An	III	100
11	Trung tâm Y tế huyện Dầu Tiếng	III	150
12	Trung tâm Y tế huyện Phú Giáo	III	120
13	Trung tâm Y tế huyện Bắc Tân Uyên	III	60
14	Trung tâm Y tế huyện Bàu Bàng	III	60
15	Trung tâm Y tế thành phố Thủ Dầu Một	III	32
Tổng			3,572

3.1.2. Giường bệnh trong hệ thống y tế ngoài công lập

Hệ thống cơ sở y tế ngoài công lập đến năm 2024 tại tỉnh Bình Dương bao gồm: 15 BV tư nhân, 20 trạm y tế doanh nghiệp, 62 phòng khám đa khoa tư nhân, 658 phòng khám chuyên khoa, 3,008 cơ sở y tế hành nghề được. Các cơ sở y tế ngoài công lập đã cung cấp thêm 2,360 giường bệnh nội trú.

Tổng số giường bệnh nội trú năm 2024 ở cả 2 hệ thống y tế công lập và ngoài công lập là 5,932 giường, đạt 18,8 giường trên 10,000 dân.

3.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực

3.2.1. Tình hình phân bố nguồn nhân lực

Bảng 2. Tình hình phân bố nguồn nhân lực

Nội dung	Năm 2024		Tỷ lệ /10,000 dân
	Số lượng	%	
Tổng số, trong đó	11,463	100	39,12
Biên chế	4,665	40,7	15,92
Ngoài biên chế	6,798	59,3	23,20

Về cơ cấu nhân lực làm việc trong biên chế có 4,665 người (40,7%), ngoài biên chế có 6,798 người (59,3%).

3.2.2. Thông tin về nhân lực y tế theo giới và tuổi

Bảng 3. Thông tin về nhân lực theo giới và tuổi

Nội dung		Năm 2024	
		Số lượng	%
Tổng số, trong đó		11,463	100
Giới tính	Nam	6,081	53,0
	Nữ	5,382	47,0
Tuổi	Dưới 30 tuổi	2,570	22,4
	30 – 50 tuổi	5,514	48,1
	Trên 50 tuổi	3,379	29,5

Nam giới có 6,081 người (53,0%) chiếm ưu thế hơn so với nữ giới có 5,382 người (47,0%).

Dưới 30 tuổi có 2,570 người (22,4%), nhóm từ 30-50 tuổi có 5,514 người (48,1%) chiếm tỷ lệ cao nhất, nhóm trên 50 tuổi có 3,379 người (29,5%) có tỷ lệ đứng thứ hai.

3.2.3. Cơ cấu nhân lực theo chức danh chuyên môn

Bảng 4. Cơ cấu nhân lực theo chức danh chuyên môn trong hệ thống y tế công lập

Nội dung	Năm 2024		Tỷ lệ /10,000 dân
	Số lượng	%	
Bác sĩ	1,089	23,3	3,72
Dược sĩ (đại học trở lên)	144	3,1	0,49
Dược (cao đẳng, trung cấp), Y sĩ, Điều dưỡng, Kỹ thuật viên, Y tế công cộng, Nữ hộ sinh	2,856	61,2	9,75
Chuyên ngành khác	576	12,3	1,97
Tổng	4,665	100	15,92

Bác sĩ có 1.089 người (23,3%) chiếm tỷ lệ lớn thứ hai trong tổng số nhân lực.

Dược sĩ trình độ đại học trở lên có 144 người (3,1%) có tỷ lệ thấp nhất.

Nhóm y sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên, y tế công cộng, nữ hộ sinh, dược (cao đẳng, trung cấp) có 2.856 người (61,2%), chiếm tỷ lệ lớn nhất trong cơ cấu nhân lực.

Tỷ lệ nhân viên y tế trong hệ thống công lập đạt 15,92 người/10.000 dân. Trong đó tỷ lệ bác sĩ/10.000 dân là 3,72.

Bảng 5. Cơ cấu nhân lực theo chức danh chuyên môn trong hệ thống y tế ngoài công lập

Nội dung	Năm 2024		Tỷ lệ /10,000 dân
	Số lượng	%	
Bác sĩ	1,448	21,3	4,94
Dược sĩ (đại học trở lên)	874	12,9	2,98
Dược (cao đẳng, trung cấp), Y sĩ, Điều dưỡng, Kỹ thuật viên, Y tế công cộng, Nữ hộ sinh	3,372	49,6	11,51
Chuyên ngành khác	1,104	16,2	3,77
Tổng	6,798	100	23,20

Bác sĩ có 1.448 người chiếm 21,3%, đứng thứ hai về tỷ lệ.

Dược sĩ trình độ đại học trở lên có 874 người chiếm 12,9%.

Nhóm y sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên, y tế công cộng, nữ hộ sinh, dược (cao đẳng, trung cấp) có 3.372 người chiếm 49,6%, là nhóm tập trung nguồn nhân lực lớn nhất.

Tỷ lệ nhân viên y tế trong hệ thống ngoài công lập đạt 23,20 người/10.000 dân.

3.2.4. Số lượng bác sĩ, dược sĩ trên 10.000 dân

Bảng 6. Số lượng bác sĩ và dược sĩ trên 10.000 dân

Nội dung		Năm 2024	
		Số lượng	Tỷ lệ/10,000 dân
Bác sĩ	Công lập	1,089	3,72
	Ngoài công lập	1,448	4,94
	Tổng	2,537	8,66
Dược sĩ (đại học trở lên)	Công lập	144	0,49
	Ngoài công lập	874	2,98
	Tổng	1,018	3,47

Có 8,66 bác sĩ/10.000 dân, số bác sĩ ngoài công lập 4,94 bác sĩ/10.000 dân, bác sĩ trong hệ thống công lập là 3,72 bác sĩ/10.000 dân.

Dược sĩ trình độ đại học trở lên có 3,47 dược sĩ/10.000 dân, thấp hơn bác sĩ. Số dược sĩ ngoài công lập là 2,98 dược sĩ/10.000 dân, cao hơn so với trong công lập với 0,49 dược sĩ/10.000 dân.

Số lượng bác sĩ cao gấp khoảng 2,5 lần số lượng dược sĩ.

3.2.5. Cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn trong hệ thống y tế công lập

Bảng 5. Cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn trong hệ thống y tế công lập

Nội dung	Năm 2024	
	Số lượng	%
Sau đại học	470	10,1
Đại học	1,597	34,2
Cao đẳng, Trung học	2,229	47,8
Khác	369	7,9
Tổng	4,665	100

Trình độ sau đại học có 470 người chiếm 10,1%. Trình độ đại học có 1.597 người chiếm 34,2% chiếm khoảng một phần ba tổng số nhân lực. Trình độ cao đẳng, trung học có 2.229 người chiếm 47,8%, đây là nhóm chiếm tỷ lệ lớn nhất.

3.3. Thực trạng tác động của các chính sách về nguồn nhân lực y tế

- Thực trạng về công tác tuyển dụng và thu hút nguồn nhân lực y tế: Nghị quyết 05/2019/NQ-HĐND ngày 31/07/2019 của Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Dương đã tuyển dụng thu hút được 191 bác sĩ, đang từng bước phát huy tác dụng trên thực tế.

- Thực trạng về công tác đào tạo, bồi dưỡng: Từ năm 2020 đến năm 2024, Bình Dương đã đào tạo được 161 bác sĩ sau đại học gồm: 126 bác sĩ chuyên khoa I, 15 bác sĩ chuyên khoa II và 18 thạc sĩ y khoa; đào tạo được 323 bác sĩ đa khoa, 20 bác sĩ y học cổ truyền, 6 bác sĩ dự phòng, 3 bác sĩ Răng hàm mặt, 11 cử nhân xét nghiệm, 11 dược sĩ và 22 điều dưỡng hộ sinh.

- Thực trạng công tác đãi ngộ nhân lực y tế: Tình trạng dịch chuyển nhân viên y tế từ y tế công sang tư nhân rất nghiêm trọng. Thu nhập là nguyên nhân quan trọng dẫn tới sự thiếu hụt nhân viên y tế ở một số lĩnh vực, ngành nghề và địa phương. Nhiều Trung tâm Y tế huyện nhiều năm không tuyển được bác sĩ trong khi số lượng viên chức, bác sĩ dịch chuyển tới nơi khác vẫn tiếp diễn.

4. BÀN LUẬN

Qua nghiên cứu về thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ngành y tế tỉnh Bình Dương năm 2024 chúng tôi đưa ra một số ý kiến bàn luận như sau:

- Số giường bệnh: Số giường bệnh trên 10.000 dân là 18,8 giường, thấp hơn nhiều so với trung bình cả nước là 32 giường trên 10.000 dân (theo Báo cáo tổng kết năm 2023, Bộ Y tế). Số lượng giường bệnh không đủ sẽ dẫn đến tình trạng quá tải tại các bệnh viện, ảnh hưởng đến chất lượng chăm sóc sức khỏe. Các nguyên nhân được đề cập đến là do sự gia tăng dân số nhanh chóng cùng với tốc độ đô thị hoá mạnh mẽ của Bình Dương, việc đầu tư cơ sở hạ tầng y tế không đồng đều giữa các khu vực, đặc biệt là ở vùng nông thôn và sự gia tăng các bệnh mãn tính cũng làm gia tăng nhu cầu về dịch vụ y tế.

- Phân bố nguồn lực: Trong tổng số 11.463 người, chỉ có 4.665 người (40,7%) là trong biên chế, trong khi 6.798 người (59,3%) là ngoài biên chế. Điều này cho thấy số lượng nhân viên ngoài biên chế chiếm ưu thế, xu hướng chuyên dịch trong cơ cấu lao động. Sự phân bố nguồn nhân lực này có thể có tác động đến chất lượng dịch vụ, nhân lực biên chế thường có sự ổn định và cam kết lâu dài với tổ chức, điều này góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ, ngược lại nhân lực ngoài biên chế mặc dù linh hoạt hơn nhưng có thể thiếu sự gắn bó lâu dài và thiếu sự ổn định.

- Số lượng bác sĩ và dược sĩ đại học: Tỷ lệ bác sĩ trên 10.000 dân là 8,66 cho thấy số lượng bác sĩ vẫn còn rất thấp so với trung bình của cả nước, điều này có thể gây áp lực lớn lên hệ thống y tế tỉnh Bình Dương. Bác sĩ ngoài công lập chiếm một tỷ lệ cao hơn (4,94 bác sĩ/10.000 dân) cho thấy một xu hướng gia tăng trong việc sử dụng dịch vụ y tế tư nhân. Tỷ lệ dược sĩ trên 10.000 dân là 3,47, ở khu vực công lập với chỉ 0,49 dược sĩ/10.000 dân cho thấy sự thiếu hụt đáng kể.

- Trình độ chuyên môn trong hệ thống công lập: Trình độ sau đại học với 10,1% tổng số nhân lực chiếm tỷ lệ thấp trong hệ thống, điều này có thể ảnh hưởng đến khả năng chuyên môn hóa và chất lượng dịch vụ y tế, đặc

biệt trong các lĩnh vực cần kiến thức và kỹ năng cao như phẫu thuật, điều trị chuyên sâu và nghiên cứu khoa học. Trình độ đại học chiếm 34,2%, cho thấy đây là lực lượng chính trong hệ thống y tế. Tuy nhiên, với yêu cầu ngày càng cao về chất lượng dịch vụ, cần có nhiều hơn nữa nhân viên y tế có trình độ đại học.

- Các chính sách: Công tác tuyển dụng và thu hút nguồn nhân lực y tế tại Bình Dương đã có những bước tiến tích cực, tuy nhiên vẫn còn nhiều thách thức. Các chính sách về hỗ trợ đào tạo sau đại học, đào tạo chuyên môn đã góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh.

5. KẾT LUẬN

Thực trạng hệ thống giường bệnh và cơ sở y tế: Hệ thống y tế tỉnh Bình Dương bao gồm cả khu vực công lập và ngoài công lập, với tổng số giường bệnh nội trú đạt 5.932 giường, tương ứng 18,8 giường/10.000 dân. Trong đó, hệ thống y tế công lập cung cấp 3.572 giường từ 15 đơn vị điều trị tuyến tỉnh và huyện/thành phố. Hệ thống ngoài công lập đóng góp thêm 2.360 giường từ các bệnh viện tư nhân, phòng khám và cơ sở y tế hành nghề được.

Phân bố và cơ cấu nguồn nhân lực y tế: Tổng nguồn nhân lực y tế tỉnh Bình Dương năm 2024 là 11.463 người, đạt tỷ lệ 39,12 người/10.000 dân, trong đó nguồn nhân lực ngoài biên chế (59,3%) chiếm tỷ lệ cao hơn so với biên chế (40,7%).

Chất lượng và cơ cấu chuyên môn: Tỷ lệ bác sĩ và dược sĩ đạt lần lượt 8,66 và 3,47 người/10.000 dân, với sự đóng góp đáng kể từ khu vực ngoài công lập. Tuy nhiên, tỷ lệ bác sĩ trong công lập (3,72 người/10.000 dân) vẫn thấp hơn so với mức chuẩn yêu cầu, trong khi ngoài công lập đạt 4,94 người/10.000 dân. Điều này phản ánh sự mất cân bằng trong phân bố nguồn nhân lực giữa hai khu vực. Cơ cấu trình độ chuyên môn trong hệ thống công lập cho thấy phần lớn nhân lực có trình độ cao đẳng/trung học (47,8%), trong khi tỷ lệ nhân lực có trình độ sau đại học (10,1%) còn khiêm tốn.

Tác động của các chính sách về nguồn nhân lực y tế: Nghị quyết 05/2019/NQ-HĐND đã đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút và bổ sung nguồn nhân lực y tế, đặc biệt là bác sĩ, với 191 bác sĩ được tuyển dụng. Chính việc nghiên cứu này đã giúp cho ngành y tế Bình Dương ngày càng phát triển hơn.

6. KIẾN NGHỊ

- Kiến nghị đối với Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Dương:

+ Thực hiện chính sách đãi ngộ và hỗ trợ: Ban hành các chính sách ưu đãi cho nhân lực y tế chất lượng cao, cải thiện thu nhập và điều kiện làm việc cho viên chức y tế.

+ Xã hội hóa và tạo điều kiện phát triển: Khuyến khích và tạo điều kiện cho xã hội hóa trong lĩnh vực y tế, bao

gồm việc thu hút các nguồn lực từ hệ thống tư nhân và các tổ chức xã hội.

- Kiến nghị đối với Sở Y tế tỉnh Bình Dương

+ Xây dựng và triển khai kế hoạch tuyển dụng. Phát triển kế hoạch tuyển dụng chi tiết theo yêu cầu, số lượng và tiêu chuẩn cần thiết, bao gồm việc xác định rõ nhu cầu tuyển dụng hàng năm và dài hạn.

+ Thực hiện chính sách đào tạo theo địa chỉ sử dụng và hỗ trợ học bổng cho sinh viên. Tạo điều kiện cho các y bác sĩ nâng cao trình độ chuyên môn.

+ Cải thiện môi trường làm việc tại các cơ sở y tế, đảm bảo điều kiện làm việc thuận lợi và hỗ trợ nhân viên phát triển nghề nghiệp.

+ Thiết lập các cơ chế giữ chân nhân lực chất lượng cao, bao gồm các chương trình bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp liên tục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Báo cáo số 11/BC-BYT ngày 01/01/2024 của Bộ Y tế, Tổng kết công tác y tế năm 2023 và nhiệm vụ, giải pháp năm 2024.
- [2] Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 25/10/2017 của

Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, tăng cường công tác bảo vệ chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới.

- [3] Nghị quyết 05/2019/NQ-HĐND ngày 31/07/2019 của Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Dương, về việc quy định chính sách thu hút, chế độ hỗ trợ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương.
- [4] Quyết định số 6858/QĐ-BYT ngày 18/11/2016 của Bộ Y tế, về việc ban hành Bộ Tiêu chí đánh giá chất lượng bệnh viện Việt Nam.
- [5] Nguyễn Thị Hương (2020), Yếu tố tác động đến công tác quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Tạp chí tài chính.
- [6] Lại Mạnh Hùng (2017), Thực trạng quản lý nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Yên Bái năm 2015 – 2017, Luận văn CKII TCQLYT, trường ĐHYTCC.
- [7] Dương Minh Tú (2020), Một số nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của người lao động. Tạp chí Công Thương.
- [8] Rosman vc (2013), Factors Affecting the Role of Human Resource Department in Private Health-care Sector in Pakistan: A Case Study of Rehman Medical Institute (RMH). Research Journal of Recent Sciences.