

## NURSING WORKFORCE AND IDENTIFY THE FACTORS AFFECTING IT AT TIEN GIANG PROVINCIAL GENERAL HOSPITAL

Huynh Minh Hieu, Nguyen Thanh Van\*

*Thanh Van Cosmetic Hospital - 33 G-H Nguyen Binh Khiem, Ward Da Kao, Dist 1, Ho Chi Minh City, Vietnam*

Received: 12/10/2024

Revised: 05/11/2024; Accepted: 25/03/2025

### ABSTRACT

**Objective:** This study aims to analyze the current state of the nursing workforce and identify the factors affecting it at Tien Giang provincial General Hospital.

**Research methods:** Using cross-sectional descriptive method combining quantitative (data from reports and management software) and qualitative (in-depth interviews with 10 people, group discussion).

**Results:** The data shows that the hospital has 771 nurses, of which 46.2% have a university degree and 43.3% have a college degree. There is a shortage of staff in specialized departments such as emergency care and surgery. The recruitment of nurses has increased from 27 in 2022 to 45 in 2024, but it still does not meet the demand.

**Conclusions:** The hospital needs to improve compensation, working conditions, and training opportunities to enhance the quality and stability of the nursing workforce, particularly in specialized departments.

**Keywords:** Nursing workforce, quality, Tien Giang provincial General Hospital.

---

\*Corresponding author

**Email:** drthanhvan@gmail.com **Phone:** (+84) 909769917 **Https://doi.org/10.52163/yhc.v66iCĐ2.2219**

# THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐIỀU DƯỠNG TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA TỈNH TIỀN GIANG NĂM 2024 VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN

Huynh Minh Hieu, Nguyễn Thanh Vân\*

Bệnh viện Thẩm mỹ Thanh Vân - 33 G-H Nguyễn Bình Khiêm, P. Đa Kao, Q.1, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Ngày nhận bài: 12/10/2024

Chỉnh sửa ngày: 05/11/2024; Ngày duyệt đăng: 25/03/2025

## TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Nghiên cứu nhằm phân tích thực trạng nguồn nhân lực điều dưỡng và xác định các yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang.

**Phương pháp nghiên cứu:** Sử dụng phương pháp mô tả cắt ngang kết hợp định lượng (số liệu từ báo cáo và phân mềm quản lý) và định tính (phỏng vấn sâu 10 người, thảo luận nhóm).

**Kết quả:** Số liệu cho thấy bệnh viện có 771 điều dưỡng viên, trong đó 46,2% có trình độ đại học và 43,3% có trình độ cao đẳng. Tình trạng thiếu hụt nhân lực tại các khoa đặc thù như hồi sức cấp cứu và ngoại khoa. Số lượng tuyển dụng điều dưỡng viên tăng từ 27 người năm 2022 lên 45 người năm 2024, nhưng vẫn chưa đáp ứng đủ nhu cầu.

**Kết luận:** Bệnh viện cần cải thiện chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc và cơ hội đào tạo để nâng cao chất lượng và ổn định nguồn nhân lực điều dưỡng, đặc biệt tại các khoa chuyên môn.

**Từ khóa:** Nhân lực điều dưỡng, chất lượng, Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sự phát triển kinh tế, xã hội phụ thuộc vào việc sử dụng hiệu quả các nguồn lực quốc gia, trong đó nguồn nhân lực là yếu tố quyết định. Trong ngành y tế, nguồn nhân lực y tế đóng vai trò then chốt trong việc cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe chất lượng. Tuy nhiên, Việt Nam đang đối mặt với thiếu hụt nhân lực y tế, đặc biệt tại khu vực đồng bằng sông Cửu Long. Quản lý nhân lực y tế tại các Bệnh viện còn hạn chế, chủ yếu chỉ tập trung vào sắp xếp công việc mà thiếu chiến lược phát triển tổng thể [1]. Tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang, mặc dù chất lượng điều trị đang được cải thiện, nhưng công tác quản lý nguồn nhân lực điều dưỡng chưa được đánh giá một cách đầy đủ. Chúng thực hiện nghiên cứu này nhằm cung cấp cái nhìn tổng quan về nguồn nhân lực điều dưỡng của Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực, góp phần vào chiến lược phát triển của Bệnh viện trong tương lai.

## 2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Thiết kế nghiên cứu

- Loại nghiên cứu: mô tả cắt ngang kết hợp phương

pháp định lượng và định tính.

- Địa điểm, thời gian nghiên cứu: Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang, từ tháng 5/2024 đến tháng 9/2024.

- Đối tượng nghiên cứu:

+ Định lượng: thống kê, báo cáo định kỳ, báo cáo tổng kết về nhân lực điều dưỡng và cơ cấu tổ chức nhân lực điều dưỡng của Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang năm 2024.

+ Định tính: Lãnh đạo Bệnh viện, Trưởng phòng Tổ chức cán bộ, Trưởng phòng Điều dưỡng, Điều dưỡng trưởng các khoa và các điều dưỡng viên đã công tác tại Bệnh viện từ 12 tháng trở lên.

+ Tiêu chuẩn loại trừ: đang hậu sản, nghỉ do mắc bệnh, đi học dài hạn không có mặt tại thời điểm nghiên cứu.

- Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu:

+ Định lượng: dữ liệu thứ cấp từ Phòng Điều dưỡng năm 2023-2024 bao gồm: báo cáo tổng kết hoạt động, kế hoạch tuyển dụng viên chức, hợp đồng lao động, kế hoạch quy hoạch cán bộ giai đoạn 2024-2026 và vị trí việc làm.

\*Tác giả liên hệ

Email: drthanhvan@gmail.com Điện thoại: (+84) 909769917 <https://doi.org/10.52163/yhc.v66iCĐ2.2219>

+ Định tính: phỏng vấn sâu 10 người, bao gồm: 1 lãnh đạo Bệnh viện, 1 Trưởng phòng Tổ chức cán bộ, 1 Trưởng phòng Điều dưỡng, 2 Điều dưỡng trưởng khoa, 5 điều dưỡng viên đã từng công tác tại Bệnh viện.

## 2.2. Biến số nghiên cứu

- Định lượng: các yếu tố nghiên cứu bao gồm tổng số điều dưỡng tham gia vào các hoạt động của Bệnh viện; đặc điểm nhân sự như giới tính, độ tuổi, cơ cấu lao động; và sự biến động của đội ngũ nhân lực, chẳng hạn như số điều dưỡng được tuyển dụng, nghỉ việc, nghỉ hưu, và những người được khen thưởng.

- Định tính: các chủ đề chính được nghiên cứu bao gồm bối cảnh kinh tế, xã hội, mức độ tự chủ của Bệnh viện và các yếu tố nội tại của Bệnh viện như môi trường làm việc, các chính sách, chế độ đãi ngộ, quy trình tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân lực.

- Kỹ thuật, công cụ và quy trình thu thập số liệu:

+ Định lượng: dữ liệu thứ cấp được thu thập từ các báo cáo có sẵn và ghi chép vào phiếu thu thập số liệu.

+ Định tính: sau khi nhận được sự đồng ý của các đối tượng tham gia phỏng vấn, nghiên cứu viên sẽ thực hiện các cuộc phỏng vấn sâu kéo dài từ 30-45 phút. Nghiên cứu viên sẽ ghi chép lại nội dung và ghi âm các cuộc phỏng vấn, sau đó xử lý và biên soạn các biên bản.

## 2.3. Xử lý và phân tích số liệu

- Định lượng: dữ liệu thu thập được sẽ được làm sạch, nhập vào phần mềm và xử lý bằng phần mềm SPSS 22.0. Các kết quả phân tích sẽ được trình bày thông qua các bảng biểu và đồ thị để phục vụ mục tiêu nghiên cứu.

- Định tính: dữ liệu từ các cuộc phỏng vấn và thảo luận nhóm sẽ được phân tích theo các chủ đề sau khi các băng ghi âm được gỡ và biên soạn thành biên bản.

## 3. KẾT QUẢ

### 3.1. Thực trạng nguồn nhân lực điều dưỡng Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang

**Bảng 1. Cơ cấu độ tuổi của điều dưỡng viên (n = 771)**

Đặc điểm		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tuổi	< 25 tuổi	120	15,6
	25-34 tuổi	371	48,1
	35-44 tuổi	191	24,8
	45-59 tuổi	65	8,4
	≥ 60 tuổi	24	3,1
Giới tính	Nam	216	28,0
	Nữ	555	72,0

Bảng số liệu cho thấy điều dưỡng viên tại Bệnh viện chủ yếu thuộc nhóm tuổi từ 25-34, chiếm 48,1% tổng số điều dưỡng viên. Nhóm tuổi dưới 25 và từ 35-44 lần lượt chiếm 15,6% và 24,8%. Các nhóm tuổi ≥ 45 tuổi chiếm tỷ lệ thấp, đặc biệt là nhóm ≥ 60 tuổi chỉ chiếm 3,1%. Về giới tính, số lượng điều dưỡng viên nữ chiếm đa số với 72%, trong khi số lượng nam chiếm 28%.

**Bảng 2. Đặc điểm nhân khẩu học của điều dưỡng viên (n = 771)**

Đặc điểm		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Hôn nhân	Chưa kết hôn	280	36,3
	Đang có vợ, chồng	439	56,9
	Ly dị	52	6,8
Nơi ở	Có nhà	636	82,5
	Ở trọ	135	17,5
Thu nhập (đồng/tháng)	Dưới 5 triệu	25	3,2
	Từ 5-10 triệu	460	59,7
	Từ 10-15 triệu	261	33,9
	Trên 15 triệu	25	3,2

Bảng số liệu cho thấy phần lớn điều dưỡng viên đang có gia đình, với 56,9% đã kết hôn, trong khi 36,3% chưa kết hôn và 6,8% đã ly dị. Về nơi ở, đa số điều dưỡng viên có nhà riêng (82,5%), chỉ có 17,5% phải ở trọ. Xét về thu nhập, phần lớn điều dưỡng viên có mức thu nhập từ 5-10 triệu đồng/tháng (59,7%), theo sau là nhóm có thu nhập từ 10-15 triệu đồng/tháng (33,9%), chỉ có một tỷ lệ nhỏ điều dưỡng viên có thu nhập dưới 5 triệu đồng/tháng (3,2%) hoặc trên 15 triệu đồng/tháng (3,2%).

**Bảng 3. Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm của điều dưỡng viên (n = 771)**

Đặc điểm		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Trình độ	Trung cấp	30	3,9
	Cao đẳng	334	43,3
	Đại học	356	46,2
	Thạc sỹ/ chuyên khoa I	49	6,4
	Tiến sỹ/ chuyên khoa II	2	0,3
Thâm niên công tác	Dưới 5 năm	130	16,9
	5-10 năm	187	24,3
	10-20 năm	307	39,8
	> 20 năm	147	19,1

Điều dưỡng viên chủ yếu có trình độ từ cao đẳng trở lên, với 46,2% có bằng đại học và 43,3% có bằng cao đẳng. Tỷ lệ có trình độ thạc sĩ/chuyên khoa I là 6,4%, trong khi số có tiến sĩ/chuyên khoa II rất thấp (0,3%). Về thâm niên công tác, phần lớn có thâm niên  $\geq 5$  năm, trong đó 39,8% có thâm niên từ 10-20 năm.

**Bảng 4. Trình độ tin học, ngoại ngữ của điều dưỡng viên (n = 771)**

Đặc điểm		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Trình độ tin học	Cơ bản/nâng cao	238	30,9
	Chứng chỉ A/B	458	59,4
	Không có chứng chỉ	75	9,7
Anh văn	Trung cấp trở lên	7	0,9
	Có chứng chỉ	705	91,4
	Không có chứng chỉ	59	7,7
Trình độ chính trị	Trung cấp	34	4,4
	Sơ cấp	15	1,9
	Không có	722	93,6

Nhận xét: Về trình độ tin học, đa số điều dưỡng viên có chứng chỉ A/B (59,4%), 30,9% có trình độ cơ bản/nâng cao và 9,7% không có chứng chỉ. Về ngoại ngữ, 91,4% có chứng chỉ Anh văn, trong khi chỉ 0,9% có trình độ từ trung cấp trở lên và 7,7% không có chứng chỉ. Đối với trình độ chính trị, 93,6% không có chứng chỉ, 4,4% có trình độ trung cấp và 1,9% có trình độ sơ cấp.

**Bảng 5. Số điều dưỡng viên thành thạo các kỹ năng bổ trợ (n = 771)**

Kỹ năng bổ trợ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Kỹ năng quản lý thời gian	134	17,4
Kỹ năng làm việc nhóm	120	15,6
Kỹ năng giao tiếp, ứng xử	771	100
Kỹ năng đàm phán, thuyết phục	60	7,8
Kỹ năng giáo dục sức khỏe	723	93,8
Kỹ năng quản lý cảm xúc	65	8,4
Nghiên cứu khoa học	340	44,1
Quản lý điều dưỡng	216	28,0
Quản lý bệnh viện	7	0,9

Nhận xét: Hầu hết điều dưỡng viên đều thành thạo kỹ năng giao tiếp, ứng xử (100%). Các kỹ năng khác có tỷ

lệ thành thạo cao bao gồm kỹ năng giáo dục sức khỏe (93,8%) và kỹ năng nghiên cứu khoa học (44,1%). Kỹ năng quản lý thời gian (17,4%), làm việc nhóm (15,6%) và quản lý điều dưỡng (28%) có tỷ lệ thành thạo thấp hơn. Kỹ năng đàm phán, thuyết phục (7,8%) và quản lý Bệnh viện (0,9%) có tỷ lệ thành thạo rất thấp.

**Bảng 6. Tình trạng sức khỏe của điều dưỡng viên qua các năm (n = 771)**

Tình trạng sức khỏe	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Loại I (rất khỏe)	543	70,4
Loại II (khỏe)	193	25,0
Loại III (bình thường)	30	3,9
Loại IV (yếu)	5	0,6

Nhận xét: Đa số điều dưỡng viên có tình trạng sức khỏe tốt, với 70,4% được đánh giá là rất khỏe (loại I), 25% có sức khỏe đạt mức khỏe (loại II), trong khi tỷ lệ điều dưỡng viên có sức khỏe bình thường và yếu (loại III và IV) chỉ chiếm rất ít, lần lượt là 3,9% và 0,6%.

**Bảng 7. Tuyển dụng điều dưỡng viên giai đoạn từ năm 2022-2024**

Vị trí chức danh	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024	
	Chỉ tiêu	Tuyển dụng	Chỉ tiêu	Tuyển dụng	Chỉ tiêu	Tuyển dụng
Điều dưỡng đại học	10	2	15	6	15	9
Điều dưỡng cao đẳng	40	25	50	30	60	36
Điều dưỡng trung cấp	0	0	0	0	0	0
Tổng số	50	27	65	36	75	45

Nhận xét: Giai đoạn từ 2022-2024 chứng kiến sự gia tăng đáng kể số lượng điều dưỡng viên được tuyển dụng. Cụ thể, số lượng điều dưỡng đại học tuyển dụng tăng từ 2 người năm 2022 lên 9 người năm 2024, và tuyển dụng điều dưỡng cao đẳng cũng tăng mạnh từ 25 người năm 2022 lên 36 người năm 2024. Tuy nhiên, trong cả 3 năm, không có điều dưỡng viên trung cấp nào được tuyển dụng. Tổng số điều dưỡng viên tuyển dụng tăng từ 27 người năm 2022 lên 45 người năm 2024. Điều này cho thấy cần cải thiện chính sách thu hút và duy trì nhân lực, đặc biệt trong bối cảnh nhu cầu ngày càng tăng cao trong ngành y tế.

### 3.2. Những yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng nguồn nhân lực của Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang

- Bối cảnh kinh tế, xã hội: “Mặc dù nền kinh tế có những khó khăn, nhưng Bệnh viện đã thể hiện sự chủ động trong việc thích ứng với tình hình và duy trì sự ổn định trong nguồn nhân lực. Điều này cho thấy Bệnh viện đang nỗ lực để cân bằng giữa nhu cầu chăm sóc sức khỏe cộng đồng và khả năng tài chính hiện có” (phỏng vấn lãnh đạo Bệnh viện).

- Mức độ tự chủ của Bệnh viện: “Với mức độ tự chủ cao trong công tác quản lý tài chính và nhân lực, Bệnh viện có thể linh hoạt trong việc đưa ra các quyết định tuyển dụng và cải thiện chế độ đãi ngộ. Điều này không chỉ giúp ổn định nguồn nhân lực mà còn nâng cao chất lượng đội ngũ điều dưỡng viên” (phỏng vấn Trưởng phòng Tổ chức cán bộ).

- Môi trường làm việc: “Môi trường làm việc tại Bệnh viện được cải thiện đáng kể với cơ sở vật chất đầy đủ và trang thiết bị y tế hiện đại. Sự hỗ trợ giữa các bộ phận trong Bệnh viện tạo điều kiện thuận lợi cho công việc của điều dưỡng viên, giúp họ cảm thấy an tâm và gắn bó với công việc hơn” (phỏng vấn một điều dưỡng trưởng khoa).

- Chế độ đãi ngộ: “Mức đãi ngộ tại Bệnh viện khá hợp lý, với chính sách lương thưởng công bằng và chế độ phúc lợi hợp lý, giúp điều dưỡng viên cảm thấy động lực làm việc và gắn bó lâu dài với Bệnh viện” (phỏng vấn một điều dưỡng viên).

- Quy trình tuyển dụng: “Quy trình tuyển dụng tại Bệnh viện rõ ràng, minh bạch và được thực hiện nghiêm ngặt, giúp bảo đảm chất lượng tuyển dụng và chọn lựa được ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc” (phỏng vấn Trưởng phòng Điều dưỡng).

- Đào tạo và phát triển nhân lực: “Bệnh viện chú trọng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực thông qua các khóa đào tạo chuyên môn và chương trình nâng cao kỹ năng. Điều này không chỉ giúp điều dưỡng viên nâng cao tay nghề mà còn tạo động lực phát triển nghề nghiệp lâu dài” (phỏng vấn một điều dưỡng viên).

## 4. BÀN LUẬN

### 4.1. Thực trạng nguồn nhân lực điều dưỡng Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang

Thực trạng nguồn nhân lực điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang thể hiện một số điểm tích cực nhưng cũng có những thách thức đáng lưu ý. Bệnh viện hiện có 771 điều dưỡng viên, trong đó tỷ lệ điều dưỡng viên có trình độ cao đẳng và đại học chiếm phần lớn, lần lượt là 43,3% và 46,2%. Tuy nhiên, tỷ lệ điều dưỡng viên có trình độ trung cấp (3,9%) và tiến sĩ/chuyên khoa II (0,3%) còn khá thấp, phản ánh sự thiếu hụt nhân lực có trình độ cao và chuyên sâu trong đội ngũ điều dưỡng. Mặc dù có sự gia tăng tuyển dụng trong những năm gần đây (số lượng tuyển dụng điều dưỡng viên từ 27 người

năm 2022 lên 45 người năm 2024, tuy nhiên Bệnh viện vẫn đối mặt với tình trạng thiếu hụt điều dưỡng viên trong các khoa chuyên môn, đặc biệt là các khoa yêu cầu kỹ thuật cao như hồi sức cấp cứu, ngoại khoa. Tình trạng này tạo ra áp lực cho đội ngũ điều dưỡng viên hiện tại, dẫn đến tình trạng quá tải công việc và giảm chất lượng chăm sóc bệnh nhân.

### 4.2. Những yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng nguồn nhân lực của Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang

Các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng nguồn nhân lực điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang có thể được phân tích theo các yếu tố: bối cảnh kinh tế xã hội, mức độ tự chủ của Bệnh viện, chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc, quy trình tuyển dụng và công tác đào tạo, phát triển nhân lực.

Tình hình kinh tế khó khăn tại tỉnh Tiền Giang, cùng với sự thay đổi trong nhu cầu chăm sóc sức khỏe cộng đồng, đã ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tuyển dụng và duy trì nguồn nhân lực tại Bệnh viện. Mặc dù có cải thiện về chế độ đãi ngộ, nhưng Bệnh viện vẫn gặp khó khăn trong việc đáp ứng mức sống của điều dưỡng viên, dẫn đến tình trạng biến động nhân lực. Nghiên cứu của Đoàn Lương Anh (2016) tại Bệnh viện Đa khoa Tuyên Quang cũng chỉ ra rằng khó khăn kinh tế và hạn chế ngân sách là yếu tố chính làm giảm khả năng thu hút và giữ chân nhân lực có tay nghề cao [1], một vấn đề tương tự cũng được ghi nhận tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang.

Mặc dù Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang có mức độ tự chủ nhất định trong công tác quản lý tài chính và nhân lực, nhưng vẫn còn nhiều hạn chế trong việc nâng cao chất lượng và ổn định nguồn nhân lực. Các quyết định liên quan đến tuyển dụng, đào tạo và cải thiện chế độ đãi ngộ vẫn phải chịu ảnh hưởng từ các quy định và hạn chế của cơ quan cấp trên. Nghiên cứu của Nguyễn Hồng Văn (2019) về nguồn nhân lực tại các Bệnh viện công lập cho thấy, các Bệnh viện có mức độ tự chủ cao thường có khả năng đưa ra các quyết định linh hoạt về tài chính và tuyển dụng, nhưng vẫn gặp khó khăn do thiếu sự hỗ trợ về chính sách từ các cơ quan quản lý.

Mặc dù Bệnh viện đã có những cải thiện về chế độ đãi ngộ và điều kiện làm việc, nhưng môi trường làm việc tại một số khoa, đặc biệt là các khoa hồi sức cấp cứu, vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu. Điều này dẫn đến tình trạng căng thẳng cho điều dưỡng viên, làm giảm động lực làm việc. Nghiên cứu của Nguyễn Hồng Văn (2019) cũng chỉ ra rằng Bệnh viện cần cải thiện điều kiện cơ sở vật chất và môi trường làm việc để giảm bớt áp lực cho điều dưỡng viên. Điều này phản ánh sự tương đồng trong các vấn đề mà các Bệnh viện gặp phải trong việc duy trì và phát triển nguồn nhân lực [4].

Quy trình tuyển dụng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang đã được cải thiện, nhưng vẫn còn thiếu các chương trình đào tạo dài hạn và cơ hội thăng tiến rõ ràng cho điều dưỡng viên. Các điều dưỡng viên cho biết, họ thiếu các cơ hội để tham gia vào các chương

trình đào tạo chuyên sâu, điều này làm giảm động lực nghề nghiệp và khiến họ tìm kiếm cơ hội tại các Bệnh viện khác. Nghiên cứu của Bùi Văn Tuấn (2018) tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Ninh Thuận cũng chỉ ra rằng thiếu cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp lâu dài là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng thiếu hụt và biến động nguồn nhân lực tại các Bệnh viện công lập [5].

## 5. KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang ổn định nhưng thiếu hụt ở các khoa đặc thù. Các yếu tố như bối cảnh kinh tế, mức độ tự chủ và thiếu cơ hội phát triển nghề nghiệp ảnh hưởng đến tình trạng này. Cần nâng cao môi trường làm việc, chế độ đãi ngộ và cơ hội đào tạo để cải thiện chất lượng nguồn nhân lực.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đoàn Lương Anh, Thực trạng quản lý nhân lực tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tuyên Quang giai đoạn 2011-2015, Luận văn chuyên khoa II chuyên ngành tổ chức quản lý y tế, Trường Đại học Y tế công cộng, 2016.
- [2] Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang, Báo cáo tổng kết hoạt động bệnh viện năm 2020 và phương hướng hoạt động năm 2021, 2020.
- [3] Bộ Y tế, Quyết định số 6858/QĐ-BYT ngày 18/11/2016 về việc ban hành Bộ tiêu chí chất lượng bệnh viện Việt Nam, 2016.
- [4] Nguyễn Hồng Vân, Phân tích thực trạng quản trị nguồn nhân lực tại Bệnh viện Bà Rịa, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, Tạp chí Công thương (các kết quả nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ), 2019, 2(2), 244-251.
- [5] Bùi Viết Tuấn, Thực trạng quản lý nhân lực tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Ninh Thuận giai đoạn 2015-2017, Luận văn chuyên khoa II tổ chức quản lý y tế, Trường Đại học Y tế công cộng, 2018.