



# Thực trạng nguồn nhân lực y học cổ truyền tại một số trung tâm y tế huyện thuộc tỉnh Kiên Giang năm 2020

CURRENT STATUS OF TRADITIONAL MEDICINE HUMAN RESOURCES IN SOME DISTRICT HEALTH CENTERS IN KIEN GIANG 2020

Dương Tuấn Kê Em<sup>\*</sup>, Đoàn Quang Huy<sup>\*\*</sup>, Lưu Minh Châu<sup>\*\*</sup>

<sup>\*</sup>Học viên cao học, Học viện Y-Dược học cổ truyền Việt Nam

<sup>\*\*</sup>Học viện Y-Dược học cổ truyền Việt Nam

## TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Mô tả thực trạng nguồn nhân lực Y học cổ truyền tại một số trung tâm y tế huyện thuộc tỉnh Kiên Giang năm 2020. **Đối tượng và phương pháp:** nghiên cứu mô tả cắt ngang được thực hiện trên 34 cán bộ y tế tại 03 trung tâm y tế thuộc tỉnh Kiên Giang trong thời gian từ tháng 2/2020 đến tháng 7/2020. **Kết quả:** Thời gian công tác của đối tượng nghiên cứu trên 10 năm chiếm tỷ lệ 64,71%; trình độ chuyên môn: 70,59% cán bộ, nhân viên tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng. Có 47,06% nhân viên y tế (NVYT) đánh giá tốt về chức năng thu hút. Tỷ lệ NVYT đồng ý với quản lý tốt tại chức năng đào tạo-phát triển chiếm 70,59%. Tỷ lệ NVYT đánh giá tốt quản lý nguồn nhân lực NVYT qua chức năng duy trì chiếm 73,53%. **Kết luận:** Nguồn nhân lực YHCT vẫn còn hạn chế về số lượng, trình độ. Các chính sách về thu hút của TTYT huyện còn hạn chế.

**Từ khóa:** thực trạng nguồn nhân lực, y học cổ truyền, trung tâm y tế huyện, tỉnh Kiên Giang

## SUMMARY

**Objective:** to describe the current status of traditional medicine human resources in some district health centers in Kien Giang province 2020. **Subjects and Methods:** a cross-sectional descriptive study was conducted on 34 health workers at 03 district health centers, Kien Giang province from February 2020 to July 2020. **Results:** Working years of research subjects was over 10 years, accounting for 64.71%; Professional qualifications: 70.59% of officers and employees graduated from intermediate and college. There are 47.06% health workers have a good assessment of the function of attracting human resources of the health center. The percentage of health workers who agreed with good management in the training-development function accounts for 70.59%. The proportion of health workers who have good assessment of human resource management through maintenance functions accounts for 73.53%. **Conclusion:** Human resources of traditional medicine was still limited in quantity and qualifications. The policies on attracting human resources of the district health center were still limited.

**Key words:** current status of human resources, traditional medicine, district health center, Kien Giang province.

Ngày nhận bài: 7/9/2021

Ngày phản biện: 13/9/2021

Ngày chấp nhận đăng: 30/9/2021



## **ĐẶT VẤN ĐỀ**

Nhân lực y tế là thành phần rất quan trọng của hệ thống y tế, bảo đảm hiệu quả, chất lượng dịch vụ y tế, tác động trực tiếp đến sự hài lòng của người dân [7]. Ở nước ta, Đảng và Nhà nước đã quan tâm, chú trọng đến công tác bảo vệ sức khoẻ nhân dân, đặc biệt là nguồn nhân lực y tế. Nghị quyết số 46/NQ-TW, ngày 23/02/2005, của Bộ Chính trị đã chỉ rõ “Nghề Y là một nghề đặc biệt, cần được tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ đặc biệt...” [1].

Ngành y học cổ truyền (YHCT) Việt Nam hiện vẫn phát triển khiêm tốn cả về số lượng cơ sở khám, chữa bệnh lẫn chất lượng nhân viên y tế. Để YHCT phát triển mạnh mẽ hơn nữa, cùng với việc nâng cao số lượng và chất lượng nhân lực, cần có chương trình đào tạo tích hợp giữa YHCT và y học hiện đại, nhằm đáp ứng nhu cầu khám, chữa bệnh của người dân. Theo thống kê của Cục Quản lý Y, dược cổ truyền, Bộ Y tế, cả nước có 63 bệnh viện YHCT, 92% các bệnh viện đa khoa có khoa YHCT, 85% trạm y tế tuyến xã có tổ chức khám chữa bệnh bằng YHCT. Bên cạnh đó còn có hệ thống 18.900 phòng chẩn trị và trung tâm thừa kế đông y do tư nhân lập nên. Tổng số bệnh viện YHCT tuyển tính là 58/63 (3 tỉnh có hai bệnh viện và 7 tỉnh chưa có bệnh viện YHCT) [2].

Hiện nay ở Việt Nam cũng như nhiều nước đang phát triển, công tác quản lý nhân lực y tế nói chung và nhân lực y tế về YHCT nói riêng chưa nhận được sự quan tâm đầu tư thích đáng. Trong khi chương trình đào tạo bác sĩ YHCT được xây dựng trên nền tảng y đa khoa nhưng các bác sĩ YHCT sau khi tốt nghiệp chỉ được học các bậc học sau đại học về YHCT mà không được học thêm sau đại học về y học hiện đại. Như vậy, các bác sĩ này sẽ rất khó khăn khi thực hiện nhiệm vụ chuyên môn theo hướng chuyên khoa hóa tại các bệnh viện YHCT hiện nay.

Tỉnh Kiên Giang là một tỉnh ven biển thuộc vùng Đồng bằng Sông Cửu Long; cách thành phố Hồ Chí Minh 250km về phía Tây; phía Đông tiếp giáp với thành phố Cần Thơ là một trong những trung tâm kinh tế văn hoá lớn của cả nước, nơi tập trung nhiều cơ sở y tế chuyên ngành lớn, được đầu tư hiện đại nên điều kiện giao lưu, chuyển giao, học tập tiến bộ khoa học kỹ thuật khá thuận tiện. Hiện nay, tại tỉnh Kiên Giang chưa có nghiên cứu nào đề cập đến mô hình bệnh tật và thực trạng nguồn nhân lực YHCT. Do đó, việc nghiên cứu đánh giá về thực trạng nguồn nhân lực YHCT là cần thiết và có ý nghĩa thực tiễn đối với việc lập kế hoạch và xây dựng phát triển nguồn nhân lực phục vụ công tác khám chữa bệnh cũng như công tác y tế dự phòng của tỉnh. Với lý do đó, chúng tôi tiến hành nghiên cứu này nhằm mục tiêu: Mô tả thực trạng nguồn nhân lực YHCT tại một số trung tâm y tế huyện thuộc tỉnh Kiên Giang năm 2020.

## **ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

### **Đối tượng nghiên cứu**

Nhân viên y tế làm việc tại khoa YHCT của 03 TTYT.

#### **\* Tiêu chuẩn lựa chọn:**

- Nhân viên y tế tại khoa YHCT.
- Đồng ý tham gia nghiên cứu.

#### **\* Tiêu chuẩn loại trừ:**

- Nhân viên thứ việc.
- Từ chối tham gia nghiên cứu.

### **Địa điểm và thời gian**

Nghiên cứu được tiến hành từ tháng 02/2020 đến hết tháng 07/2020 tại 03 trung tâm y tế thuộc tỉnh Kiên Giang (TTYT huyện An Biên, TTYT huyện Vĩnh Thuận, TTYT huyện Giồng Riềng).

### **Phương pháp nghiên cứu**



### **Thiết kế nghiên cứu:**

Nghiên cứu mô tả cắt ngang.

### **Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu:**

Chọn mẫu toàn bộ: Tất cả NVYT làm việc tại khoa YHCT của 03 TTYT.

### **Phương pháp thu thập thông tin:**

CBYT sẽ trả lời câu hỏi bằng hình thức tự điền vào phiếu điều tra, nghiên cứu viên kiểm tra lại phiếu và xin bổ sung thông tin đầy đủ (nếu thiếu).

### **Phương tiện nghiên cứu:**

Bộ công cụ định lượng, thu thập số liệu phát vấn mô tả thực trạng nguồn nhân lực YHCT được

xây dựng với 31 câu hỏi chia thành 4 nhóm: yếu tố thu hút, yếu tố đào tạo-phát triển, yếu tố duy trì, đánh giá chung trong quản lý nguồn nhân lực BS.

### **Đạo đức trong nghiên cứu**

Nghiên cứu được thông qua Hội đồng Y đức Học viện Y-Dược học cổ truyền Việt Nam.

### **Xử lý và phân tích**

Số liệu sau khi thu thập được làm sạch, nhập vào máy với phần mềm Epidata 3.1 và được xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0.

## **KẾT QUẢ**

### **Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu**

**Bảng 1.** Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu (n=34)

Đặc điểm		Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Giới	Nam	20	58,82
	Nữ	14	41,18
Tuổi	<30	5	14,71
	≥ 30	29	85,29
Thâm niên công tác	< 10 năm	12	35,29
	≥ 10 năm	22	64,71
Trình độ chuyên môn	Cao đẳng	24	70,59
	Đại học, Sau đại học	10	29,41

Kết quả cho thấy, tỷ lệ nam cao hơn nữ (tương ứng 58,82% và 41,18%), đa số nhân viên trên 30 tuổi. Thâm niên công tác trên 10 năm chiếm 64,71%. 70,59% cán bộ nhân viên tốt nghiệp cao đẳng.

### **Thực trạng nguồn nhân lực YHCT tại 3 TTYT**

**Bảng 2.** Chuyên môn chính về Y học cổ truyền (n=34)

Chuyên môn chính	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Bác sĩ	11	32,35
Điều dưỡng	7	20,59
Kỹ thuật viên	6	17,65
Y sĩ	10	29,41

Tại khoa YHCT, bác sĩ chiếm tỷ lệ cao nhất (32,35%), thấp nhất là kỹ thuật viên (17,65%).



**Bảng 3.** Tỷ lệ NVYT đồng ý quan điểm tốt và chưa tốt trong quản lý nguồn nhân lực NVYT qua chức năng thu hút (n=34)

Nội dung	Tốt		Chưa tốt	
	n	%	n	%
Hình thức thu hút tại TTYT là tốt	15	44,12	19	55,88
Quy trình tuyển dụng đã phù hợp	16	47,06	18	52,94
Bảng mô tả vị trí tuyển dụng hợp lý	19	55,88	15	44,12
TTYT đã thu hút NVYT bởi thu nhập cao	16	47,06	18	52,94
TTYT đã thu hút NVYT do địa điểm	8	23,53	26	76,47
TTYT đã thu hút NVYT bởi môi trường làm việc tốt	14	41,18	20	58,82
Các chính sách ưu đãi NVYT mới như hiện nay là phù hợp	14	41,18	20	58,82
Tỷ lệ NVYT đồng ý quan điểm quản lý tốt nguồn nhân lực qua chức năng thu hút	16	47,06	18	52,94

Kết quả cho thấy chỉ có 47,06% nhân viên y tế đánh giá tốt về chức năng thu hút. Yếu tố về mô tả công việc rõ ràng khi tuyển dụng được nhân viên y tế đánh giá cao nhất (55,88%).

**Bảng 4.** Tỷ lệ NVYT đồng ý quan điểm tốt, chưa tốt trong quản lý nguồn nhân lực NVYT qua chức năng đào tạo-phát triển

Nội dung	Tốt		Chưa tốt	
	n	%	n	%
TTYT có kế hoạch định hướng đào tạo nâng cao trình độ cho NVYT	19	55,88	15	44,12
Khoa/phòng đề xuất kế hoạch đào tạo là phù hợp	13	38,23	21	61,77
TTYT tích cực đào tạo NVYT	22	64,71	12	35,29
Chế độ ưu đãi cho học tập tốt	21	61,76	13	38,24
Tất cả NVYT đều có cơ hội đi học	21	61,76	13	38,24
Quy chế đào tạo năm 2019 là phù hợp	20	58,82	14	41,18
Tất cả NVYT có cơ hội phát triển	18	52,94	16	47,06
Tất cả NVYT có cơ hội thăng tiến	22	64,71	12	35,29
Lãnh đạo chú trọng đào tạo, phát triển	22	64,71	12	35,29
Tỷ lệ NVYT đánh giá tốt quản lý nguồn nhân lực NVYT ở chức năng đào tạo-phát triển	24	70,59	10	29,41

Tỷ lệ NVYT đồng ý với quản lý tốt tại chức năng đào tạo-phát triển chiếm 70,59%. Tỷ lệ NVYT đánh giá tốt về việc đề xuất kế hoạch đào tạo là thấp nhất (38,23%). Yếu tố TTYT tích cực đào tạo NVYT; tất cả NVYT có cơ hội thăng tiến; lãnh đạo chú trọng tới đào tạo-phát triển nhân lực đều chiếm 64,71%.

**Bảng 5.** Tỷ lệ NVYT đồng ý quản lý tốt, chưa tốt nguồn nhân lực qua chức năng duy trì

Nội dung	Tốt		Chưa tốt	
	n	%	n	%
Được phân công công việc theo nguyện vọng cá nhân	22	64,71	12	35,29
Phát huy được năng lực cá nhân	23	67,65	11	32,35
Chính sách chia tiền thưởng hiện nay là hợp lý	16	47,06	18	52,64
Thu nhập ngoài lương được phân chia công bằng	19	55,88	15	44,12
Các chế độ phụ cấp trực, đặc thù ngành, thù việc, hợp đồng có ưu đãi với NVYT	16	47,06	18	52,94
TTYT thực hiện đầy đủ các chế độ tham quan, nghỉ dưỡng cho nhân viên	18	52,94	16	47,06
Biện pháp đánh giá nhân viên hàng tháng, quý, năm công bằng	22	64,71	12	35,29
Công cụ đánh giá công việc hiện nay tại TTYT phù hợp	18	52,94	16	47,06
Biện pháp đánh giá đó giúp động viên, khuyến khích người lao động	16	47,06	18	52,94
Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công việc đầy đủ	19	55,88	15	44,12
Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công việc đảm bảo an toàn	18	52,94	16	47,06
Lãnh đạo TTYT luôn quan tâm, động viên NVYT	19	55,88	15	44,12
Lãnh đạo khoa/ phòng luôn quan tâm động viên	21	61,76	13	38,24
Các chế độ khuyến khích, ưu đãi đối với NVYT phù hợp	17	50	17	50
Tỷ lệ NVYT đồng ý quản lý tốt, chưa tốt nguồn nhân lực NVYT qua chức năng duy trì	25	73,53	9	26,47

Tỷ lệ NVYT đánh giá tốt quản lý nguồn nhân lực NVYT qua chức năng duy trì đạt 73,53%. Nhìn chung các tiêu mục nhỏ về chức năng quản lý đều được đánh giá tốt chiếm tỷ lệ trên 50%.

## BÀN LUẬN

### Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu

Nhân lực y tế có vai trò quan trọng trong mọi hoạt động của bệnh viện, nhân lực có chất lượng tốt ảnh hưởng tới việc cung cấp dịch vụ của bệnh viện, số lượng đảm bảo, cơ cấu hợp lý, trình độ chuyên môn cao sẽ tạo nên sức mạnh để đạt hiệu quả tốt trong công việc.

Về cơ cấu giới tính cho thấy tỷ lệ nam giới chiếm 58,82% cao hơn nữ giới. Thống kê này cũng cho kết quả tương đương với các bệnh viện thuộc tỉnh Long An của tác giả Nguyễn Văn Còn năm 2013, tỷ lệ nữ giới chiếm từ 55,1% đến 75,2% [3]. Điều này cũng

hoàn toàn hợp lý với tính chất của ngành y tế. Về độ tuổi tại khoa YHCT của 3 bệnh viện, tỷ lệ cán bộ trên 30 tuổi chiếm 85,29%. Trong thực tế, giới trẻ hiện nay phần lớn không lựa chọn chuyên ngành YHCT vì ngành này áp lực công việc so với chuyên ngành khác cũng rất cao, thu nhập cải thiện cạnh tranh với Y học hiện đại còn hạn chế. Về thâm niên công tác, phần lớn đối tượng nghiên cứu tại khoa YHCT đã công tác hơn 10 năm tại bệnh viện và tỷ lệ tốt nghiệp Đại học, sau Đại học chỉ chiếm 29,41%. Phần lớn nhân lực trong khoa là kỹ thuật viên, y sĩ trình độ trung cấp đảm nhận nhiệm vụ cung cấp về chăm cứu, xoa bóp. Tuy nhiên đội ngũ này còn ít có điều kiện tiếp cận, phát triển học hỏi thêm kinh



nghiệm chuyên môn nên trình độ đôi khi còn hạn chế.

### Thực trạng nguồn nhân lực YHCT tại 3 TTYT

Về chuyên môn chính tại khoa, tỷ lệ bác sĩ và y sĩ là cao nhất, số lượng cán bộ điều dưỡng và kỹ thuật viên tại khoa xấp xỉ nhau. Cơ cấu phân bố nhân lực tại 3 trung tâm y tế huyện An Biên, Giồng Riềng, Vĩnh Thuận là hoàn toàn phù hợp, đảm bảo được công tác khám chữa bệnh tại cơ sở. Theo báo cáo của Học viện Y Dược học cổ truyền Việt Nam, Y dược cổ truyền đã và đang đóng một vai trò rất quan trọng ở mỗi người dân ở hầu hết các quốc gia vì sự tiện lợi, tính an toàn và hiệu quả. Vai trò và giá trị sử dụng của y dược cổ truyền trên khắp thế giới ngày càng được thừa nhận rộng rãi trong phòng, chữa bệnh và phục hồi chức năng cũng như nâng cao sức khỏe. Tại Việt Nam xu hướng này cũng đang tăng, tỉ lệ người dân mong muốn và đang lựa chọn các phương pháp y học cổ truyền từ 43,4% đến 92%. Theo đó, Y học cổ truyền đang ngày càng đóng vai trò quan trọng trong đời sống. Tuy nhiên, theo nhận định của các chuyên gia, nhân lực hành nghề y dược học cổ truyền Việt Nam hiện nay còn nhiều bất cập như cập nhật kiến thức chưa đầy đủ, kỹ năng chưa cao, thiếu trang thiết bị hiện đại.

Trung tâm y tế huyện cũng nằm trong bối cảnh chung đó là tình trạng thiếu bác sĩ. Qua bảng 3.11 ta thấy chỉ có 47,06% nhân viên y tế đánh giá tốt về chức năng thu hút. Tỷ lệ NVYT đánh giá địa điểm của TTYT là yếu tố thu hút chỉ chiếm 23,53%; yếu tố về mô tả công việc rõ ràng khi tuyển dụng được nhân viên y tế đánh giá cao nhất chiếm 55,88%. Trong công tác tuyển dụng, từ khâu công khai thông tin tuyển dụng trên phương tiện thông tin đại chúng, đến khâu trúng tuyển đều theo quy trình chung, đảm bảo tính minh bạch, công bằng. Qua số phiếu trả lời câu hỏi tự điền cho thấy các TTYT có xây dựng bản mô tả công việc cho từng chức danh trong khoa, hàng năm sẽ đánh giá nhân viên qua bản mô tả công việc. Kết quả nghiên cứu tương đương với kết quả của tác Lê Văn Trọng tại Trung tâm y tế huyện Gia

Lâm [6] và nghiên cứu của Huỳnh Thị Đào tại bệnh viện Da liễu Trung ương [5]. Một yếu tố ảnh hưởng quan trọng đến thu hút nguồn nhân lực đó là truyền thông. Hiện tại các TTYT có trang thông tin điện tử riêng nhưng hoạt động còn chưa ổn định, và có thể còn chưa thực sự quan tâm đến trang thông tin điện tử mà chỉ chú trọng vào chuyên môn. Nếu có sự quan tâm về yếu tố truyền thông thì sẽ có nhiều kênh tiếp cận để thu hút được nhiều người hơn.

Mặc dù tỷ lệ NVYT đồng ý với quản lý tốt tại chức năng đào tạo-phát triển đạt 70,59% nhưng việc cử nhân viên đi đào tạo mới chỉ dựa trên nhu cầu của khoa và cá nhân mà chưa dựa trên nhu cầu định hướng phát triển chung. Song song với chính sách hỗ trợ, khuyến khích cho cán bộ đi đào tạo, bệnh viện cần triển khai công tác đánh giá nghĩa vụ của cán bộ sau đào tạo tìm hiểu nguyên nhân các nhân viên đi học về lại chưa phát huy được năng lực, kiến thức tại khoa. Để có hướng giúp đỡ, tháo gỡ những khó khăn và khuyến khích, động viên để giúp họ tự tin khi triển khai công việc tại khoa, giúp bệnh viện phát triển. Lãnh đạo TTYT cũng hết sức quan tâm tới vấn đề đào tạo nhân viên đạt 64,71%.

Qua phân tích tại nghiên cứu của chúng tôi cho thấy tại bệnh viện đang thực hiện khá tốt các yếu tố duy trì. Kết quả cho thấy tỷ lệ NVYT đánh giá tốt quản lý nguồn nhân lực NVYT qua chức năng duy trì đạt 73,53%. Yếu tố về chính sách chia tiền thưởng và động viên khuyến khích người lao động được đánh giá là tốt đạt 47,06%, thấp nhất trong các tiêu mục. Lãnh đạo khoa phòng YHCT luôn quan tâm đến NVYT có 61,76% đồng ý với ý kiến này. Nhìn chung các tiêu mục nhỏ về chức năng quản lý đều được đánh giá tốt chiếm tỷ lệ trên 50%. Bên cạnh đó những mối quan hệ tốt, ban lãnh đạo luôn gần gũi động viên, đồng nghiệp hoà nhã, chia sẻ kinh nghiệm cũng rất quan trọng tạo sự hăng say phát huy năng lực trong công việc. Phù hợp với thuyết động viên khuyến khích người lao động của





Frederick.Heberg đã được nghiên cứu Bùi Đàm năm 2010 phân tích [4]. Qua đó có thể nói rằng các chính sách quản lý nguồn nhân lực đang triển khai tại TTYT đã giúp các nhân viên y tế hài lòng với công việc.

### KẾT LUẬN

Qua khảo sát 34 nhân viên y tế tại khoa YHCT của 03 TTYT về thực trạng nguồn nhân lực YHCT, chúng tôi có một số kết luận sau:

- Thời gian công tác của đối tượng nghiên cứu trên 10 năm chiếm tỷ lệ 64,71%; trình độ chuyên môn: 70,59% cán bộ nhân viên tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng.

- Có 47,06% nhân viên y tế đánh giá tốt về chức năng thu hút.

- Tỷ lệ NVYT đồng ý với quản lý tốt tại chức năng đào tạo-phát triển đạt 70,59%.

- Tỷ lệ NVYT đánh giá tốt quản lý nguồn nhân lực NVYT qua chức năng duy trì đạt 73,53%

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Bộ Chính trị (2005)**. Nghị quyết số 46-NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 23 tháng 2 năm 2005 về việc công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới.
2. **Dương Cẩm (2019)**. Phát triển nhân lực y học cổ truyền. <[http://daibieunhandan.vn/ONA\\_BDT/NewsPrint.aspx?newsId=418624](http://daibieunhandan.vn/ONA_BDT/NewsPrint.aspx?newsId=418624)>, accessed: 11/01/2019.
3. **Nguyễn Văn Còn (2013)**. Thực trạng nhân lực và công tác quản lý nhân lực y tế tại bệnh viện tuyến tỉnh của tỉnh Long An năm 2012, Luận văn Thạc sĩ quản lý bệnh viện, Đại học Y tế công cộng.
4. **Bùi Đàm (2010)**. Đánh giá sự hài lòng đối với công việc của bác sỹ bệnh viện đa khoa tỉnh Quảng Ngãi, Luận văn Thạc sĩ quản lý bệnh viện, Đại học Y tế công cộng.
5. **Huỳnh Thị Đào (2011)**. Đánh giá thực trạng hoạt động quản lý nguồn nhân lực tại bệnh viện Da Liễu Trung ương năm 2011, Luận văn Thạc sĩ quản lý bệnh viện, Đại học Y tế công cộng.
6. **Lê Văn Trọng (2010)**. Đánh giá thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực y tế tại Trung tâm y tế huyện Gia Lâm-Hà nội năm 2009, Luận văn Thạc sĩ quản lý bệnh viện, Đại học Y tế công cộng.
7. **Kabene S et al (2006)**. The importance of human resources management in health care: a global context. Hum Resour Health 2008, 4(20).