

## BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

# Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện đa khoa Đông Anh, thành phố Hà Nội giai đoạn 2019 – 2023

Hoàng Thị Thuý<sup>1</sup>, Bùi Thị Mỹ Anh<sup>2</sup>, Nguyễn Thị Hoài Thu<sup>2\*</sup>

### TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Mô tả thực trạng đào tạo nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện đa khoa Đông Anh, thành phố Hà Nội giai đoạn 2019-2023.

**Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang được thực hiện bằng cách thu thập các số liệu thứ cấp (báo cáo, kế hoạch, đề án về đào tạo nhân lực...) kết hợp với phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm trọng tâm. Địa điểm nghiên cứu tại bệnh viện đa khoa Đông Anh, tiến hành từ tháng 7 năm 2023 đến tháng 7 năm 2024.

**Kết quả:** Tỷ lệ bác sĩ có trình độ sau đại học đạt từ 41 – 48%. Tỷ lệ dược sĩ, điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y có trình độ trung cấp giảm nhanh dần theo các năm, đến năm 2023 điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y đạt trình độ từ cao đẳng trở lên chiếm tỷ lệ 98,6%, dược sĩ có trình độ cao đẳng trở lên chiếm tỷ lệ 96,7%. Hàng năm bệnh viện cử từ 6 - 11 bác sĩ đào tạo sau đại học, chủ yếu đào tạo chuyên khoa cấp I và chuyên khoa cấp II. Tỷ lệ cán bộ tham gia đào tạo dài hạn nhiều nhất năm 2019 (11,7%), tập trung chủ yếu ở đối tượng điều dưỡng (47/56 cán bộ). Trong 5 năm bệnh viện đào tạo được 61 cán bộ học trung cấp lý luận chính trị, 60 cán bộ học quản lý nhà nước ngạch chuyên viên, 59 cán bộ học quản lý bệnh viện. Bệnh viện đã ban hành nhiều chính sách hỗ trợ về đào tạo, các chính sách này có tác động tích cực giúp cán bộ nhân viên y tế tăng cường kiến thức kỹ năng, nghiệp vụ chuyên môn, cải thiện chất lượng dịch vụ y tế.

**Kết luận:** Tỷ lệ bác sĩ có trình độ sau đại học đạt từ 41 – 48%. Tỷ lệ dược sĩ, điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y có trình độ cao đẳng trở lên tăng dần theo các năm, đạt trên 96% (năm 2023) đáp ứng yêu cầu tiến độ chuẩn hóa 100% trình độ cao đẳng theo quy định tại Thông tư số 26/2015/TTLT-BYT-BNV và Thông tư 27/2015/TTLT-BYT-BNV. Tỷ lệ đào tạo nâng cao vẫn bằng còn thấp dao động từ 3,9% (năm 2021) đến 13,1% (năm 2022). Bệnh viện có chú trọng đào tạo cho đội ngũ quản lý về lý luận chính trị, quản lý chất lượng và quản lý bệnh viện.

**Từ khóa:** Đào tạo nhân lực, nguồn nhân lực bệnh viện, bệnh viện Đông Anh.

### ĐẶT VẤN ĐỀ

Nghị quyết số 20 – NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã khẳng định “*Nghề y là một nghề đặc biệt. Nhân lực y tế phải đáp ứng yêu cầu chuyên môn và y đức; cần được tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ đặc biệt*”. Đây là quan điểm chỉ đạo xuyên suốt nêu bật tính đặc thù trong quá trình đào tạo, sử dụng nhân lực y tế (1).

Để nâng cao chất lượng khám chữa bệnh đáp ứng với nhu cầu, xu hướng phát triển, việc tăng cường bồi dưỡng, rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ y tế (CBYT) là hết sức cần thiết. Bệnh viện đa khoa Đông Anh là Bệnh viện hạng II tuyến thành phố trực thuộc Sở Y tế Hà Nội. Bệnh viện được giao 400 giường kế hoạch, 638 giường thực kê. Bệnh viện hiện có 25 khoa, phòng, 490 cán bộ (trong đó có 119 bác sĩ) (2). Báo cáo của



**Địa chỉ liên hệ:** Nguyễn Thị Hoài Thu

Email: [nguyenhoaithu@hmu.edu.vn](mailto:nguyenhoaithu@hmu.edu.vn)

<sup>1</sup>Bệnh viện đa khoa Đông Anh

<sup>2</sup>Trường Đại học Y Hà Nội

Ngày nhận bài: 12/8/2024

Ngày phản biện: 05/11/2024

Ngày đăng bài: 30/12/2024

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0806SKPT24-074>

Bệnh viện cho thấy hàng năm công tác đào tạo của Bệnh viện còn gặp nhiều khó khăn như số lượng cán bộ tham gia đào tạo chưa nhiều, một số chuyên ngành chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển. Do vậy nghiên cứu này được thực hiện nhằm mô tả thực trạng đào tạo nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện đa khoa Đông Anh, thành phố Hà Nội giai đoạn 2019-2023.

## PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

**Thiết kế nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp định tính và định lượng. Các thông tin nghiên cứu định tính giúp củng cố các kết quả từ nghiên cứu định lượng.

**Địa điểm và thời gian nghiên cứu:** Bệnh viện đa khoa Đông Anh, thành phố Hà Nội từ tháng 7/2023 đến tháng 7/2024.

**Đối tượng nghiên cứu:** Toàn bộ báo cáo về cơ cấu nhân lực, các báo cáo về đào tạo của Bệnh viện đa khoa Đông Anh từ năm 2019 đến 2023. Ban Giám đốc bệnh viện, Trưởng/phó một số khoa phòng, bác sĩ, điều dưỡng, hộ sinh đang công tác tại Bệnh viện đa khoa Đông Anh.

### Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

**Định lượng:** Chọn toàn bộ các hồ sơ, sổ sách, báo cáo công tác tổ chức cán bộ, kế hoạch đào tạo và phát triển nhân lực của bệnh viện.

**Định tính:** Thực hiện phỏng vấn sâu (PVS) với 01 lãnh đạo bệnh viện (LĐBV), 02 trưởng khoa/phòng, 01 nhân viên. Thực hiện 2 cuộc thảo luận nhóm (TLN) với bác sĩ và điều dưỡng/hộ sinh.

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

**Định lượng:** Sử dụng biểu mẫu thu thập thông tin, tiến hành hồi cứu số liệu và thông tin toàn bộ các hồ sơ, sổ sách, báo cáo công tác tổ chức cán bộ, kế hoạch đào tạo và phát triển nhân lực của bệnh viện.

**Định tính:** Sử dụng bộ câu hỏi phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm tìm hiểu thuận lợi và khó khăn trong công tác đào tạo nhân lực bệnh viện.

**Xử lý và phân tích số liệu:** Các số liệu có sẵn được rà soát và nhập bằng phần mềm Excel và phân tích, xử lý, tính tỷ lệ %. Thông tin định tính được ghi chép, gõ bằng, mã hóa, phân tích theo chủ đề nghiên cứu.

**Đạo đức trong nghiên cứu:** Nghiên cứu được Hội đồng Khoa học Viện đào tạo YHDP (Y học Dự phòng) và YTCC (Y tế công cộng) thông qua bằng văn bản theo Quyết định số 233/QĐ-YHDP & YTCC ngày 29/6/2023.

## KẾT QUẢ

### Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực y tế

**Bảng 1. Cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn, chức danh nghề nghiệp**

Trình độ chuyên môn	Năm 2019 n (%)	Năm 2020 n (%)	Năm 2021 n (%)	Năm 2022 n (%)	Năm 2023 n (%)
<b>Bác sĩ</b>	<b>109</b>	<b>105</b>	<b>118</b>	<b>115</b>	<b>116</b>
Tiến sỹ/CKII	7 (6,4)	8 (7,6)	11 (9,3)	10 (8,7)	12 (10,3)
Thạc sỹ/CKI	39 (35,8)	41 (39,1)	38 (32,2)	43 (37,4)	44 (37,9)
Đại học	63 (57,8)	56 (53,3)	69 (58,5)	62 (53,9)	60 (51,7)
<b>Được sĩ</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>30</b>
Tiến sỹ/CKII			1 (3,4)	1 (3,4)	1 (3,3)
Thạc sỹ/CKI	2 (7,4)	2 (7,1)	2 (6,9)	2 (6,9)	3 (10)
Đại học	5 (18,5)	5 (17,9)	5 (17,2)	5 (17,2)	4 (13,4)

Trình độ chuyên môn	Năm 2019 n (%)	Năm 2020 n (%)	Năm 2021 n (%)	Năm 2022 n (%)	Năm 2023 n (%)
Cao đẳng	8 (29,6)	8 (28,6)	15 (51,7)	20 (70)	21 (70)
Trung cấp	12 (44,5)	13 (46,4)	6 (20,8)	1 (3,4)	1 (3,3)
<b>ĐD, HS, KTV</b>	<b>281</b>	<b>275</b>	<b>279</b>	<b>282</b>	<b>283</b>
Thạc sỹ/CKI		1 (0,4)	1 (0,4)	1 (0,4)	2 (0,7)
Đại học	47 (16,7)	48 (17,5)	44 (15,8)	42 (14,9)	53 (18,7)
Cao đẳng	165 (58,7)	164 (59,6)	217 (77,8)	233 (82,6)	224 (79,2)
Trung cấp	69 (24,6)	62 (22,5)	17 (6)	6 (2,1)	4 (1,4)
<b>Đối tượng khác</b>	<b>61</b>	<b>67</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>62</b>
Thạc sỹ/CKI	3 (4,9)	2 (2,9)	3 (4,8)	3 (4,8)	4 (6,5)
Đại học	19 (31,1)	18 (26,9)	19 (30,7)	22 (34,9)	21 (33,9)
Cao đẳng	3 (5)	6 (9)	6 (9,7)	6 (9,5)	6 (9,7)
Trung cấp	15 (24,6)	24 (35,8)	15 (24,2)	12 (19,1)	11 (17,7)
THPT	21 (34,4)	17 (25,4)	19 (30,6)	20 (31,7)	20 (32,2)
<b>Tổng</b>	<b>478</b>	<b>475</b>	<b>488</b>	<b>489</b>	<b>491</b>

Tổng số cán bộ nhân viên bệnh viện giai đoạn 2019 – 2023 tương đối ổn định, không có sự biến động nhiều. Năm 2023, thực hiện Thông tư số 03/TT-BYT ngày 17/02/2023 của Bộ y tế, chỉ tiêu nhân lực cần có là 632, tuy nhiên

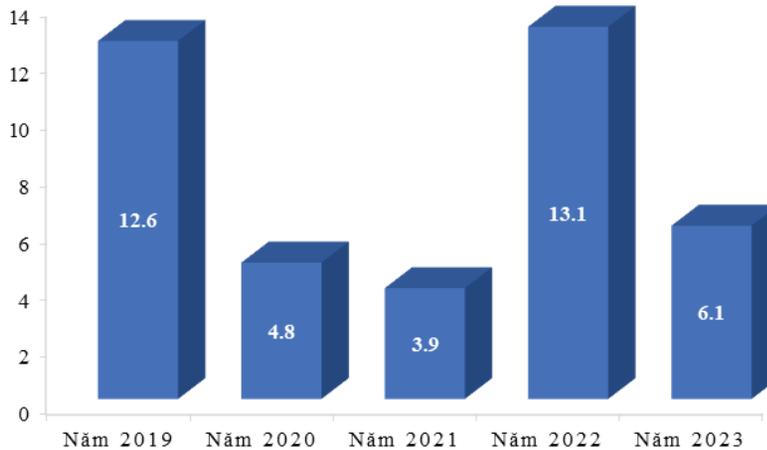
ở thời điểm hiện tại bệnh viện có 491 cán bộ, đáp ứng được 77,7% nhân lực theo quy định. Số lượng cán bộ có trình độ sau đại học tập trung chủ yếu ở nhóm Bác sĩ (chiếm từ 41% - 48% số bác sĩ hàng năm).

**Bảng 2. Số lượng cán bộ được đào tạo nâng cao văn bằng chuyên môn theo chức danh nghề nghiệp**

Đào tạo dài hạn	Số lượng cán bộ (n)				
	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
<i>Bác sĩ</i>	8	6	5	6	11
CKII			1	1	0
Thạc sỹ	3	1	1	2	0
CKI	5	5	3	3	11
<i>Dược sĩ CKI</i>	1	0	1	0	0
<b>ĐD/HS/KTV</b>	<b>47</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
CKI	1	0	0	0	0
Đại học	29	22	0	0	0
Cao đẳng	17	4	2	0	2
<b>Tổng số đi học</b>	<b>56</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>13</b>
<b>Tổng số CBNV</b>	<b>478</b>	<b>475</b>	<b>488</b>	<b>489</b>	<b>491</b>
<b>Tỷ lệ % đi học</b>	<b>11,7%</b>	<b>6,7%</b>	<b>1,6%</b>	<b>1,2%</b>	<b>2,6%</b>

Công tác đào tạo được thực hiện nhiều nhất năm 2019 với tổng số 56 cán bộ (11,7%), trong đó số lượng điều dưỡng cao đẳng, đại học được đào tạo chiếm 47/56 cán bộ (83,9%).

Số lượng đào tạo mới bác sĩ tương đối đồng đều giữa các năm, cao nhất năm 2023 với 11 cán bộ học chuyên khoa cấp I.



**Biểu đồ 1. Công tác đào tạo ngắn hạn về chuyên môn**

Hàng năm, Bệnh viện cử cán bộ tham gia đào tạo ngắn hạn theo các chuyên ngành. Tỷ

lệ cán bộ đi đào tạo nhiều nhất là năm 2022 (13,1%), thấp nhất năm 2021 (3,9%).

**Bảng 3. Số cán bộ được đào tạo về quản lý lãnh đạo**

Đào tạo quản lý	Số lượng cán bộ (n %)				
	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Lý luận chính trị	50 (81,9)	9 (8,9)	1 (100)	0 (0)	1 (6,7)
Quản lý nhà nước	6 (9,8)	51 (50,5)	0 (0)	2 (100)	1 (6,7)
Quản lý Bệnh viện	5 (8,3)	41 (40,6)	0 (0)	0 (0)	13 (86,6)
<b>Tổng</b>	<b>61</b>	<b>101</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
<b>Tổng số CBNV</b>	<b>478</b>	<b>475</b>	<b>488</b>	<b>489</b>	<b>491</b>
<b>% đi học</b>	<b>12,8</b>	<b>21,3</b>	<b>0,2</b>	<b>0,4</b>	<b>3,1</b>

Năm 2020 số lượng cán bộ được đào tạo về quản lý lãnh đạo nhiều nhất với 101 cán bộ, tiếp đến là năm 2019 với 61 cán bộ, thấp nhất năm 2021 và 2022. Trong 5 năm bệnh viện đào tạo được 59 cán bộ có trình độ quản lý bệnh viện, 60 cán bộ có trình độ quản lý nhà nước và 61 cán bộ có trình độ lý luận chính trị.

### Một số thuận lợi và khó khăn trong công tác đào tạo nhân lực bệnh viện

Bệnh viện đã ban hành nhiều chính sách hỗ trợ về đào tạo, các chính sách này có tác động tích cực giúp cán bộ nhân viên y tế tăng cường kiến thức kỹ năng, nghiệp vụ chuyên môn. “Bệnh viện tổ chức nhiều khóa đào tạo

tại bệnh viện cho cán bộ lãnh đạo, quản lý các khoa phòng. Cán bộ được tham gia đào tạo thuận tiện, không phải đi lại, được hỗ trợ 100% kinh phí cho cán bộ đào tạo sau đại học, các lớp quản lý như Quản lý bệnh viện, Quản lý nhà nước ngành chuyên viên, Trung cấp lý luận chính trị, Đẩu thầu cơ bản...” (PVS\_LDBV).

Kế hoạch, chính sách và định hướng đào tạo tại bệnh viện tạo nhiều cơ hội cho nhân viên được phát triển chuyên môn, duy trì nguồn nhân lực hiện có và thu hút nguồn nhân lực trẻ. “Hàng năm bệnh viện đều có kế hoạch đào tạo bao gồm đào tạo dài hạn, đào tạo ngắn hạn, đào tạo cập nhật kiến thức y khoa liên tục và đào tạo cho cán bộ trong quy hoạch. Cán bộ đi học sau đại học, đi học ngắn hạn đều được hỗ trợ học phí, đảm bảo chế độ lương, thưởng, thu nhập tăng thêm” (PVS\_LDBV).

“Các bác sĩ hiện nay rất được tạo điều kiện để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Khi các bác sĩ có nhu cầu đi học, khoa/phòng bố trí, sắp xếp được thì bệnh viện luôn tạo điều kiện thuận lợi cho bác sĩ đi học. Nhiều trường hợp bác sĩ được cử đi đào tạo sớm do nhu cầu và định hướng phát triển của bệnh viện”. (TLN-CBYT).

## BÀN LUẬN

### Thực trạng về đào tạo chuyên môn

Kết quả nghiên cứu tại bảng 1 cho thấy tỷ lệ bác sĩ có trình độ sau đại học của bệnh viện dao động từ 41,0, - 48,0%, tỷ lệ này thấp hơn BV Huyết học truyền máu TU (56,3% - 65,5%), BV Da liễu Trung ương (67,3%) (3), bệnh viện Bưu điện (79,1%) (4); cao hơn BVĐK huyện Triệu Sơn, Thanh Hóa (37,0%) (5), cao hơn tỷ lệ bác sĩ có trình độ sau đại học của BV tuyến huyện trên cả nước năm 2014 (43,0%) (6), thực hiện đúng yêu cầu về tăng cường đào tạo sau đại học, đào tạo chuyên

khóa, chuyên sâu theo Đề án phát triển nguồn nhân lực y tế của Bộ y tế (7). Việc cử bác sĩ đi học sau đại học của BVĐK Đông Anh có nhiều thuận lợi, do hầu hết các trường đào tạo sau đại học đều đóng trên địa bàn thành phố Hà Nội, cán bộ nhân viên không phải đi xa, thuận tiện cho việc bố trí, sắp xếp công việc. Trong khi đó một số quốc gia nhỏ (Andorra, Monaco, San Marino), theo báo cáo của Tổ chức y tế thế giới, việc cử cán bộ đi học gặp nhiều khó khăn do cán bộ phải sang học tại Pháp, Tây Ban Nha ... vì các quốc gia này thiếu năng lực và chuyên môn trong đào tạo sau đại học (8).

Tỷ lệ dược sĩ, điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y có trình độ trung cấp giảm nhanh dần theo các năm, đến năm 2023 điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y đạt trình độ từ cao đẳng trở lên chiếm tỷ lệ 98,6%, dược sĩ có trình độ cao đẳng trở lên chiếm tỷ lệ 96,7% đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa trình độ cao đẳng 100% vào năm 2025 theo đúng quy định thông tư 26/2015/TTLT-BYT-BNV và Thông tư 27/2015/TTLT-BYT-BNV.

BV đã có nhiều chính sách ưu tiên, hỗ trợ đối với cán bộ tham gia đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn như: hưởng lương 100% khi đi học, hỗ trợ 100% học phí, tiền thu nhập tăng thêm, tiền thưởng. Hàng năm, bệnh viện cử từ 8-12 bác sĩ dự thi sau đại học tuy nhiên kết quả nghiên cứu tại bảng 2 cho thấy số cán bộ tham gia đào tạo chỉ đạt từ 6-11 người/năm, tập trung chủ yếu ở đào tạo chuyên khoa cấp I và chuyên khoa cấp II. Số lượng bác sĩ tham gia đào tạo thạc sĩ rất ít chỉ từ 1-2 người/năm. Có thể thấy việc cấp bổ sung phạm vi hành nghề chuyên môn theo công văn 787/BYT-KCB ngày 02/02/2021 của Bộ Y tế đã ảnh hưởng nhiều đến việc cử cán bộ tham gia đào tạo tại bệnh viện.

Hiện nay, một số chuyên ngành bệnh viện còn khó khăn trong công tác đào tạo do chưa thu hút cán bộ tham gia: Ung bướu, tâm thần, hồi sức tích cực... Nghiên cứu của tác giả Black, David (2014) trên 2.800 cán bộ y tế cũng chỉ

ra rằng các chuyên khoa như nội khoa, tiểu đường, nội tiết, lão khoa không đủ hồ sơ đăng ký học sau đại học do các bác sĩ cảm thấy đang phải đảm nhận khối lượng công việc lớn, quá tải trong công việc (9).

Để đáp ứng Kế hoạch triển khai thực hiện kỹ thuật chuyên sâu, kỹ thuật mới, hàng năm bệnh viện cử từ 20 - 60 cán bộ tham gia đào tạo ngắn hạn. Ngoài các chuyên ngành nội, ngoại, sản, nhi hàng năm bệnh viện cử cán bộ tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn: Nội soi phế quản ống mềm, Kỹ thuật vi phẫu mạch máu – thần kinh cơ bản, chăm sóc tạo hình thẩm mỹ, Dị ứng – Miễn dịch – Khớp nhi khoa cơ bản... đáp ứng nhu cầu phát triển chuyên môn các khoa, phòng trong toàn bệnh viện.

### **Thực trạng đào tạo cán bộ quản lý**

Căn cứ Quyết định số 866/QĐ-BYT ngày 14/3/2017 của Bộ Y tế về việc phê duyệt tài liệu “Chuẩn năng lực lãnh đạo, quản lý cơ bản của Giám đốc Bệnh viện”, căn cứ Quyết định số 6906/QĐ-UBND ngày 21/12/2018 của Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội ban hành Quy định về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý trong các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở Y tế thành phố Hà Nội, Công tác đào tạo cán bộ trong nguồn quy hoạch luôn được quan tâm tạo nguồn cho đơn vị. Nguyên nhân do việc thực hiện phân cấp đào tạo lý luận chính trị thực hiện theo Quyết định số 3543-QĐ/TU ngày 29/8/2022 của Thành ủy Hà Nội, chỉ duy nhất 01 trường được phép đào tạo trung cấp lý luận chính trị (10). Trong khi đó một số tiêu chuẩn của cán bộ cử đi đào tạo còn cao khó đáp ứng, chỉ tiêu cử cán bộ đi học ít (1 – 3 người) vì vậy việc cử cán bộ đi đào tạo về trung cấp lý luận chính trị bệnh viện đang gặp nhiều khó khăn (11).

Giai đoạn 2019 - 2025 bệnh viện đào tạo được 59 cán bộ có trình độ quản lý bệnh viện, 60 cán bộ có trình độ quản lý nhà nước và 61 cán bộ có trình độ lý luận chính trị. Công tác

đào tạo cán bộ nguồn đã đảm bảo được 100% cán bộ quản lý được bổ nhiệm có đầy đủ điều kiện tiêu chuẩn, thực hiện đúng quy trình quy định của Sở Y tế Hà Nội, đáp ứng yêu cầu về đào tạo quản lý bệnh viện theo các tiêu chí nhóm B tại Quyết định số 6858/QĐ-BYT ngày 18/11/2016 của Bộ Y tế về việc ban hành bộ tiêu chí chất lượng bệnh viện Bệnh viện Việt Nam (12).

**Hạn chế của nghiên cứu:** Trong quá trình phỏng vấn điều tra viên sử dụng các câu hỏi khó hiểu, không rõ ràng khiến đối tượng nghiên cứu hiểu sai nội dung câu hỏi. Bên cạnh đó, nghiên cứu về nhân lực là vấn đề nhạy cảm do đó các đối tượng được chọn trong nghiên cứu còn dè dặt trong việc trả lời các câu hỏi, từ đó ảnh hưởng đến số liệu và kết quả nghiên cứu. Nhóm nghiên cứu đã khắc phục bằng cách giải thích kỹ cho đối tượng nghiên cứu về mục đích và đạo đức nghiên cứu, thực hiện phỏng vấn ở không gian riêng tư để đảm bảo thông tin được bảo mật.

### **KẾT LUẬN**

Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ bác sĩ có trình độ sau đại học đạt từ 41 – 48%. Tỷ lệ dược sĩ, điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y có trình độ cao đẳng trở lên tăng dần theo các năm, dược sĩ đạt 96,7%, điều dưỡng hộ sinh đạt 98,6% (năm 2023) đáp ứng yêu cầu tại Thông tư số 26/2015/TTLT-BYT-BNV và Thông tư 27/2015/TTLT-BYT-BNV. Hàng năm bệnh viện cử từ 6-11 bác sĩ đào tạo sau đại học, chủ yếu đào tạo chuyên khoa cấp I và chuyên khoa cấp II. Tỷ lệ cán bộ tham gia đào tạo dài hạn nhiều nhất năm 2019 (11,7%), tập trung chủ yếu ở đối tượng điều dưỡng (47/56 cán bộ).

Công tác đào tạo chuyên môn, kỹ thuật, đào tạo cán bộ quản lý đáp ứng được nhu cầu phát triển chuyên môn và công tác cán bộ, trong 5 năm bệnh viện đào tạo được 61 cán bộ học trung cấp lý luận chính trị, 60 cán bộ học

quản lý nhà nước ngành chuyên viên, 59 cán bộ học quản lý bệnh viện. Bệnh viện có nhiều chính sách hỗ trợ cho cán bộ, nhân viên tham gia đào tạo nâng cao trình độ.

**Khuyến nghị:** Bệnh viện cần xây dựng chính sách, động viên khích lệ kịp thời bác sĩ tham gia đào tạo về các chuyên ngành bệnh viện còn thiếu và khó tuyển như: Hồi sức tích cực, ung bướu và tâm thần.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chấp hành Trung ương. Nghị quyết số 20 – NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới. 2017
2. Bệnh viện đa khoa Đông Anh. Đề án tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế giai đoạn 2022-2026 của bệnh viện đa khoa Đông Anh; 2022.
3. Huỳnh Thị Đào. Thực trạng hoạt động quản lý nguồn nhân lực tại bệnh viện Da Liễu Trung Ương. Luận văn thạc sĩ. Trường đại học y tế công cộng; 2011.
4. Đặng Tiên Khang. 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. Trường đại học y tế công cộng; 2013.
5. Phạm Minh Tuấn. Cơ cấu bệnh tật của bệnh nhân nội trú và thực trạng nguồn nhân lực của bệnh viện đa khoa Huyện Triệu Sơn Tỉnh Thanh Hóa năm 2019. Luận văn chuyên khoa cấp II. Đại học Y Hà Nội; 2021.
6. Phạm Hồng Quân. Nghiên cứu mô hình bệnh tật khám và điều trị tại bệnh viện đa khoa Tam Đảo từ năm 2009 đến 2011; 2011.
7. Bộ Y tế. Quyết định số 869/QĐ-BYT ngày 8/4/2024 phê duyệt “Đề án phát triển nguồn nhân lực y tế giai đoạn 2023-2030, định hướng 2050”.
8. WHO. Human resources for health in small countries: developing and sustaining postgraduate training; 2022
9. Black, David. Postgraduate medical education – A time of change for physicians. 2014.
10. Thành ủy Hà Nội. Quyết định số 3543-QĐ/TU ngày 29/8/2022 của Thành ủy Hà Nội quy định về đối tượng, tiêu chuẩn và phân cấp đào tạo lý luận chính trị trong hệ thống chính trị thành phố Hà Nội.
11. Bệnh viện đa khoa Đông Anh. Báo cáo công tác bổ nhiệm cán bộ thuộc thẩm quyền của Thủ trưởng đơn vị, 2024.
12. Bộ Y tế. Quyết định số 6858/QĐ-BYT ngày 18/11/2016 của Bộ Y tế về việc ban hành bộ tiêu chí chất lượng bệnh viện Bệnh viện Việt Nam. 2016.

## **Training of medical human resources in Dong Anh General Hospital period 2019-2023**

*Hoang Thi Thuy<sup>1</sup>, Bui Thi My Anh<sup>2</sup>, Nguyen Thi Hoai Thu<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Dong Anh general hospital*

*<sup>2</sup>Hanoi Medical University*

### **ABSTRACT**

**Objective:** To assess the status of medical human resource training at Dong Anh General Hospital over the period 2019-2023. **Methodology:** A cross-sectional descriptive study was conducted. **Results:** The proportion of doctors holding postgraduate qualifications ranged from 41% to 48%. Over the years, there has been a gradual decrease in the percentage of pharmacists, nurses, midwives, and medical technicians with only secondary-level qualifications. By 2023, 98.6% of nurses, midwives, and medical technicians, along with 96.7% of pharmacists, held college degrees or higher. Annually, 6 to 11 doctors were enrolled in postgraduate programs, mainly specializing at level I and level II. In 2019, 11.7% of the staff participated in long-term training programs, with nurses comprising the largest group (47 out of 56 staff members). Across the five-year period, 61 staff were trained in political theory, 60 in public administration management, and 59 in hospital management. The hospital has implemented numerous policies that support training, significantly enhancing staff competencies in knowledge, skills, and expertise, thereby contributing to the improvement of healthcare service quality. **Conclusion:** The proportion of doctors with postgraduate qualifications remained between 41% and 48%. By 2023, more than 96% of pharmacists, nurses, midwives, and medical technicians held college degrees or higher, aligning with the national standardization requirements stipulated in Circular No. 26/2015/TTLT-BYT-BNV and Circular 27/2015/TTLT-BYT-BNV. However, the rate of ongoing training remains low, with an annual improvement rate of only 3.9% (2021) to 13.1% (2022). The hospital prioritizes the training of its management team in areas such as political theory, quality management, and hospital administration.

**Keywords:** *Human resources training, hospital human resources, Dong Anh hospital.*