

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC

Thực trạng nguồn nhân lực điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh Viện Thống Nhất, thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2020 – 2022

Lê Thị Thơi^{1*}, Nguyễn Đức Thành², Phạm Thị Huyền Chang²

TÓM TẮT

Mục tiêu: Nghiên cứu nhằm mô tả thực trạng nguồn nhân lực điều dưỡng và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Thống Nhất, TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2020-2022

Phương pháp nghiên cứu: Mô tả cắt ngang, thông tin định lượng được thu thập từ phần mềm quản lý cán bộ, đề án vị trí việc làm, các báo cáo, quyết định, thống kê từ năm 2020 đến 2022, thông tin định tính thu thập được từ các cuộc phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm với lãnh đạo bệnh viện, lãnh đạo các khoa/phòng và điều dưỡng làm việc tại các phòng ban.

Kết quả: Nghiên cứu cho thấy nhân lực điều dưỡng tại bệnh viện Thống Nhất, thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2020-2022 có số lượng giảm dần, từ 617 người (năm 2020), giảm xuống 585 người (năm 2021) và còn 553 người (năm 2022). Đa phần điều dưỡng trong độ tuổi 31-39, điều dưỡng nữ chiếm đa số. Trình độ chuyên môn của điều dưỡng ngày càng cải thiện qua các năm. Những yếu tố ảnh hưởng tích cực đến nguồn nhân lực: Bệnh viện tạo điều kiện cho điều dưỡng đi học nâng cao và chuẩn hóa trình độ chuyên môn. Những yếu tố ảnh hưởng không tích cực: chưa kịp thời thăng hạng viên chức cho điều dưỡng, công tác đào tạo, cho đi học chưa công bằng, tình trạng thiếu nhân lực kéo dài, áp lực công việc tăng cao, kíp trực dày làm cho điều dưỡng chán nản, mệt mỏi.

Kết luận: Tình hình nhân lực điều dưỡng có nhiều biến động, bệnh viện cần có chính sách hỗ trợ kinh phí đào tạo cho điều dưỡng, đề nghị thi hoặc xét thăng hạng viên chức kịp thời. Các Khoa/Phòng của Bệnh viện cần có chế độ làm việc phù hợp tạo điều kiện để điều dưỡng có thời gian nghỉ ngơi tái tạo sức lao động.

Từ khóa: Nhân lực, thu hút, duy trì, điều dưỡng, bệnh viện.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Điều dưỡng là nguồn nhân lực cơ bản và quan trọng đóng góp vào chất lượng dịch vụ y tế, điều dưỡng chiếm hơn một nửa số nhân viên y tế (NVYT) trên thế giới, thực hiện và chịu trách nhiệm hơn 70% việc chăm sóc, điều trị cho người bệnh (1-3). Hiện nay, nguồn nhân lực điều dưỡng trên toàn cầu và Việt Nam vẫn còn đang thiếu, tại Việt Nam, năm 2021 tỷ lệ điều dưỡng/bác sĩ còn thấp với 1,95 và tỷ lệ điều dưỡng/vạn dân là 16,5, để đạt 25 điều

dưỡng/vạn dân vào năm 2025 phải cần thêm trên 100.000 điều dưỡng (4, 5).

Bệnh viện (BV) Thống Nhất đã mở rộng quy mô 1.100 giường bệnh với 31 khoa lâm sàng, 06 khoa cận lâm sàng, 02 khoa hỗ trợ, 12 phòng chức năng với gần 1.199 cán bộ viên chức, trong đó tổng số điều dưỡng là 553 (6-7). Trong bối cảnh dịch chuyển nguồn nhân lực từ bệnh viện công sang bệnh viện tư ngày càng nhiều thì việc thu hút và duy trì nhân lực tại BV Thống Nhất gặp không ít khó khăn. Điền



Địa chỉ liên hệ: Lê Thị Thơi

Email: mhm2131071@studenthuph.edu.vn

¹Bệnh viện Thống Nhất thành phố Hồ Chí Minh

²Trường Đại học Y tế công cộng

Ngày nhận bài: 15/9/2023

Ngày phản biện: 20/12/2024

Ngày đăng bài: 29/4/2024

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0802SKPT23-079>

hình, trong giai đoạn từ năm 2020 – 2022 điều dưỡng nghỉ việc và chuyển công tác ngày càng gia tăng. Do đó, chúng tôi tiến hành nghiên cứu này nhằm mô tả thực trạng nguồn nhân lực và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Thống Nhất giai đoạn 2020-2022.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: mô tả cắt ngang, kết hợp phương pháp định lượng và định tính.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Tại BV Thống Nhất từ tháng 10/2022-11/2023.

Đối tượng nghiên cứu

Định lượng: Các báo cáo liên quan đến nhân lực điều dưỡng giai đoạn 2020-2022; Các bảng trích xuất số liệu thứ cấp từ phần mềm quản lý cán bộ.

Định tính: Lãnh đạo Bệnh viện, Trưởng phòng tổ chức cán bộ, Trưởng Phòng điều dưỡng, điều dưỡng trưởng các khoa và điều dưỡng viên các khoa/phòng đã công tác tại Bệnh viện từ 01 năm trở lên.

Tiêu chuẩn loại trừ: Người không có mặt tại thời điểm triển khai nghiên cứu hoặc có vấn đề về sức khỏe không thể thực hiện phỏng vấn.

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Định lượng: số liệu thứ cấp từ phần mềm quản lý cán bộ và Đề án vị trí việc làm năm 2020 – 2022. Các báo cáo tổng kết hoạt động năm và phương hướng, kế hoạch hoạt động từ năm 2020 – 2022; Quy chế chi tiêu nội, kế hoạch phát triển Bệnh viện, kế hoạch tuyển dụng viên chức, hợp đồng lao động năm 2020 – 2022; kế hoạch quy hoạch cán bộ giai đoạn 2020 – 2025 và bổ sung hàng năm.

Định tính: Chọn mẫu có chủ đích phỏng vấn sâu 13 cuộc gồm: 1 lãnh đạo Bệnh viện, 1 Trưởng phòng tổ chức cán bộ, 1 Trưởng phòng điều dưỡng, 1 điều dưỡng trưởng khoa khám

bệnh, đại diện điều dưỡng trưởng khối lâm sàng (2 người) và khối cận lâm sàng (2 người), 5 đại diện điều dưỡng đã từng công tác tại BV (3 nữ, 2 nam). *Thảo luận nhóm 3 cuộc gồm:* 1 nhóm điều dưỡng viên khoa lâm sàng (7 người), 1 nhóm điều dưỡng khoa cận lâm sàng (7 người), 1 nhóm điều dưỡng từ các phòng ban (phòng Điều dưỡng, phòng quản lý chất lượng, phòng kế hoạch tổng hợp, phòng bảo vệ sức khỏe trung ương 2B) (7 người).

Biến số nghiên cứu

Định lượng: biến số về số lượng điều dưỡng theo hoạt động của BV, đặc điểm theo giới tính, nhóm tuổi, cơ cấu và sự biến động nguồn nhân lực BV bao gồm: số điều dưỡng tuyển dụng, thôi việc, nghỉ hưu, được khen thưởng.

Định tính: chủ đề định tính gồm bối cảnh kinh tế, xã hội, tự chủ và yếu tố nội tại của BV (điều kiện môi trường làm việc, chính sách, chế độ, tuyển dụng, đào tạo và phát triển)

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

Định lượng: Số liệu thứ cấp được nghiên cứu viên thu thập từ các báo cáo sẵn có và điền vào phiếu thu thập số liệu thứ cấp.

Định tính: Sau khi được sự đồng ý của đối tượng phỏng vấn, nghiên cứu viên tiến hành PVS từ 45 - 60 phút, thảo luận nhóm trung bình 60-90 phút. Nghiên cứu viên ghi chép lại những nội dung và ghi âm lại sau đó gỡ băng, ghi chép biên bản kèm theo.

Xử lý và phân tích số liệu: Số liệu định lượng sau khi thu thập được làm sạch, nhập vào máy tính và xử lý bằng phần mềm Stata 14.2 phân tích số liệu được trình bày dưới dạng các bảng, biểu đồ theo mục tiêu nghiên cứu. Số liệu định tính được xử lý, gỡ băng và phân tích dữ liệu theo chủ đề.

Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu được Hội đồng Đạo đức trường Đại học Y tế công cộng

thông qua theo Quyết định số 222/YTCC-HD3 ngày 08 tháng 05 năm 2023.

Thực trạng nguồn nhân lực điều dưỡng tại bệnh viện Thống Nhất giai đoạn từ năm 2020-2022.

KẾT QUẢ

Phân bố nguồn nhân lực điều dưỡng giai đoạn 2020 – 2022

Bảng 1. Cơ cấu nhân lực điều dưỡng giai đoạn 2020 – 2022

		Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
		SL	%	SL	%	SL	%
Giới tính	Nam	90	14,6	84	14,4	76	13,7
	Nữ	527	85,4	501	85,6	477	86,3
Nhóm tuổi	≤ 30 tuổi	84	13,6	81	13,8	89	16,1
	31 – 39 tuổi	301	48,8	280	47,9	264	47,75
	41 – 49 tuổi	174	28,2	172	29,4	160	28,9
	≥ 50 tuổi	58	9,4	52	8,9	40	7,2
Thâm niên công tác	≤ 10 năm	220	35,7	199	34,0	185	33,4
	10 – 20 năm	287	46,5	284	48,5	277	50,1
	> 20 năm	110	17,8	102	17,5	91	16,5
Tổng		617	100	585	100	553	100

Điều dưỡng nữ có tỷ lệ cao hơn so với điều dưỡng nam từ năm 2020 đến năm 2022 và cao nhất năm 2022 với 86,3%. Đa phần điều dưỡng trong độ tuổi 31 - 39 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất qua các năm và giảm dần ở độ tuổi ≥ 50 tuổi dưới 10%.

trong giai đoạn 2020 – 2022, giảm từ 35,7% năm 2020 xuống 33,4% năm 2022. Nhóm điều dưỡng có thâm niên công tác từ 10 – 20 năm có xu hướng tăng dần trong giai đoạn 2020 – 2022, tăng từ 46,5% lên 50,1%.

Nhóm điều dưỡng có thâm niên công tác từ 10 năm trở xuống có xu hướng giảm dần

Trình độ chuyên môn của điều dưỡng giai đoạn 2020 – 2022

Bảng 2. Trình độ chuyên môn của nhân lực điều dưỡng giai đoạn 2020 – 2022

Trình độ chuyên môn	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	SL	%	SL	%	SL	%
Sau đại học	2	0,3	2	0,3	3	0,5
Đại học	260	42,1	272	46,5	257	46,5
Cao đẳng	123	19,9	124	21,2	121	21,9
Trung cấp	209	33,9	187	32,0	172	31,1
Sơ cấp	23	3,7	0	0	0	0,0
Tổng	617	100	585	100	553	100

Trình độ chuyên môn của điều dưỡng ngày càng cải thiện qua các năm, đến năm 2022 không còn loại hình điều dưỡng sơ cấp nữa.

Điều dưỡng có trình độ chuyên môn đại học chiếm tỷ lệ cao nhất và tăng dần qua các năm từ 42,1% lên 46,5%.

Bảng 3. Nhu cầu và số lượng điều dưỡng biên chế tuyển dụng mới giai đoạn 2020 – 2022

	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
Nhu cầu tuyển dụng biên chế	107	0	63
Số lượng tuyển dụng biên chế	60	0	0
Nhu cầu tuyển dụng hợp đồng	62	94	126
Số lượng tuyển dụng mới hợp đồng	7	0	9

Nhân lực điều dưỡng chỉ được tuyển dụng biên chế năm 2020 là 60 người, từ năm 2021 – 2022 không có tuyển dụng biên chế. Nhân lực điều dưỡng được tuyển dụng mới hợp đồng để bù vào các vị trí nhân lực nghỉ hưu và thôi việc năm 2020 là 7 người, năm 2022 là 9 người.

Những yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng nguồn nhân lực của bệnh viện Thống Nhất

Nhóm yếu tố nội tại của tổ chức

Điều kiện, môi trường làm việc

Cơ sở vật chất: chưa đáp ứng nhu cầu làm việc của điều dưỡng và nhu cầu khám chữa bệnh của người dân. “Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất trang thiết bị ở mức trung bình vì khoa Chẩn đoán hình ảnh chỉ có 1 máy CT, 1 máy MRI không đủ đáp ứng phục vụ/trên 1 BV lớn > 1000 giường bệnh hiện nay chưa kể nguồn BN ngoại trú đến khám hằng ngày” (TLN-ĐDCLS)

Môi trường làm việc: Vì lý do thiếu hụt nhân lực mà việc điều động thường diễn ra đột xuất không có kế hoạch luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác đối với điều dưỡng, không dựa trên nguyện vọng cá nhân tạo tâm lý không thoải mái cho các điều dưỡng được tăng cường. “Luân chuyển đối với các bạn trẻ thì tốt nhưng lại mất đi sự gắn bó và lúc

nào cũng có cảm giác không biết là khi nào mình sẽ bị chuyển đi, có những chuyên khoa đã đào tạo nhưng lại bị chuyển đi nơi khác tạo sự chán nản và không yên tâm công tác” (PVS- ĐDT02).

Chính sách, chế độ làm việc

Chế độ phúc lợi: Lãnh đạo BV quan tâm đến đời sống nhân viên như tổ chức vui chơi, giải trí tạo sự đoàn kết, gắn bó. “Bệnh viện tổ chức các cuộc thi như thi nấu ăn, thi văn nghệ, thi cắm hoa để gắn kết giữa các nhân viên với nhau nhau. Bệnh viện tổ chức du lịch hè hằng năm, có khen thưởng cho con em nhân viên khi đạt thành tích xuất sắc trong học tập và tổ chức các trại hè cho học sinh xuất sắc” (PVS-LĐBV).

Lương: Thu nhập điều dưỡng trong giai đoạn 2020 - 2022 tương đối ổn định. Thu nhập bình quân/người/tháng trong giai đoạn 2020- 2022 cao nhất với 11.694.000 VNĐ. Tuy nhiên thu nhập của điều dưỡng còn có sự khác biệt giữa các nhóm, các khoa, điều này ảnh hưởng ít nhiều đến tâm lý của điều dưỡng. “Những người dưới 5 năm thì từ 7 đến 8 triệu, 10 năm trở lên thì từ 10 - 12 triệu. Các nguồn thu nhập khác nhau do ở các khoa khác nhau về chuyên khoa và nguồn bệnh cũng khác.” (PVS- ĐDT01).

Thu nhập vẫn chưa thực sự làm hài lòng điều dưỡng, lương và phúc lợi của điều dưỡng

không đủ để trang trải cuộc sống. “Đối với bệnh viện mình là BV công thì lương khởi điểm theo bậc thì khá thấp so với các bệnh viện khác, khó đáp ứng được đời sống hiện tại trong khi đó bệnh viện tư nhân thì lại trả lương khởi điểm khá cao” (PVS-ĐDT02).

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Kế hoạch, quy chế đào tạo: Đào tạo nhân lực là yếu tố ảnh hưởng lớn tới việc thu hút và duy trì nhân lực điều dưỡng tại Bệnh viện. Tuy nhiên Bệnh viện chưa xây dựng chiến lược đào tạo nhân lực điều dưỡng dài hạn.

Cơ hội học tập: Tại BV Thống Nhất, tỷ lệ điều dưỡng tham gia đào tạo trên 24 giờ có xu hướng tăng dần trong giai đoạn 2020 – 2022, tăng từ 34,8% lên 93,0%. Bệnh viện khuyến khích tạo điều kiện cho điều dưỡng học tập nâng cao trình độ và cơ hội thăng tiến, tuy nhiên hiện tại chưa có chính sách hỗ trợ điều dưỡng đi học. “Hiện tại BV chưa có chính sách hỗ trợ điều dưỡng đi học. Chỉ hỗ trợ những bạn nào trong ekip mổ tim hoặc ghép thận” (PVS-LĐBV).

Nhóm yếu tố về bối cảnh kinh tế, xã hội

Sự cạnh tranh với các cơ sở y tế: Hệ thống các cơ sở y tế tư nhân ngày càng phát triển, cơ sở vật chất hiện đại, tuyển dụng đơn giản và chế độ đãi ngộ tốt đã thu hút nguồn nhân lực điều dưỡng, trong khi các cơ sở y tế công lập lại chưa có cơ chế để giữ chân điều dưỡng viên chức có trình độ chuyên môn giỏi. “Lương và phúc lợi không đủ trang trải cuộc sống nên phải đi làm thêm để kiếm sống chính vì vậy muốn chuyển sang tư nhân vất vả hơn nhưng được trả lương xứng đáng với công sức bỏ ra.” (TLN-ĐDCLS).

Đại dịch Covid-19: Trong giai đoạn đại dịch Covid-19 bùng phát, điều dưỡng phải làm việc với cường độ cao trong thời gian kéo dài, hầu như không có ngày nghỉ. “... Sau dịch Covid-19, nhiều điều dưỡng nghỉ việc hơn do tâm lý ám ảnh, do gia đình ép nghỉ sau khi đi

chống dịch vì đi cả nửa năm, chế độ đãi ngộ không thỏa đáng...” (PVS-ĐDT01).

BÀN LUẬN

Thực trạng nguồn nhân lực điều dưỡng Bệnh viện Thống Nhất giai đoạn 2020-2022

Nhìn chung nguồn nhân lực của BV Thống Nhất là nguồn nhân lực trẻ chủ yếu là lực lượng lao động từ 31-39 tuổi, tương tự nghiên cứu của Nguyễn Hải Thanh (2022) tại Bệnh viện Đa khoa (BVĐK) tỉnh Ninh Bình, nhân lực từ 31 - 40 tuổi với 52,66% (8). Đây là lực lượng lao động giàu nhiệt huyết, có sức khoẻ tốt và đóng góp lâu dài cho phát triển của bệnh viện. Nhân lực là nữ chiếm tỷ lệ cao >85%, vì đặc thù BV là trung tâm Lão khoa lớn nhất nước nên việc chăm sóc người bệnh, cần sự nhẹ nhàng, khéo léo, kiên trì. Tuy nhiên đa số nhân lực nữ trong lứa tuổi sinh sản nên việc nghỉ thai sản và phải đi học nâng cao nghiệp vụ dẫn đến tình trạng thiếu nhân lực cục bộ ở một số khoa như: Cấp cứu, Phẫu thuật GMHS, Hô hấp...

Giai đoạn từ năm 2020 - 2022 nhóm điều dưỡng có thâm niên < 10 năm chiếm trên 30%, từ 10 - 20 năm chiếm gần 50%, tương tự nghiên cứu của Lê Văn Tàu (2021) nhóm có thâm niên công tác dưới 10 năm là 28,5%, từ 11 – 20 năm là 39,1% (9). Số lượng cán bộ nhân viên có thâm niên từ 10 - 20 năm là nhóm cán bộ có trình độ chuyên môn cũng như kỹ năng giao tiếp ứng xử, ứng dụng các công nghệ thông tin tốt, số lượng nhóm này giảm gây bất lợi cho công tác của Bệnh viện. Bệnh viện Thống nhất có cơ cấu nguồn NLYT trẻ, đặt ra yêu cầu trong công tác đào tạo chuyên môn, nâng cao kỹ năng tay nghề cần phải duy trì và phát triển hơn nữa để nâng tầm dịch vụ, thu hút nguồn bệnh nhân cũng như tăng thu nhập cho NVYT.

Trình độ chuyên môn: Nhân lực có trình độ đại học chiếm tỷ lệ cao > 45%, nhân lực điều

dưỡng có trình độ trung cấp vẫn còn nhiều nhưng nhận thấy có sự sụt giảm theo từng năm. Nhìn chung, đa số điều dưỡng có kinh nghiệm lâu năm, tiếp thu nhanh kiến thức chuyên môn và giao tiếp ứng xử đối với người bệnh trong BV.

Biến động nhân lực: nhân lực điều dưỡng được tuyển dụng mới so với nhu cầu tuyển dụng thì đây là một con số khiêm tốn. BV Thống Nhất đang trong tình trạng thiếu nhiều nhân lực nhất là ở các Khoa Lâm sàng như Cấp cứu, Hô Hấp, PT GMHS... Chính sách thu hút và duy trì điều dưỡng chưa thực hiện hiệu quả. Đây cũng là một thực tế phổ biến các BV công lập hiện nay.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực điều dưỡng tại Bệnh viện Thống Nhất, giai đoạn 2020 - 2022

Môi trường làm việc

Cơ sở vật chất và trang thiết bị của Bệnh viện chưa đáp ứng nhu cầu là yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của điều dưỡng tương tự như nghiên cứu của Nguyễn Ngọc Bảo Châu và cộng sự (2021) tại BVĐK Trung tâm Tiền Giang (10). Công việc phân công, điều động nhân lực tại một số khoa, phòng của BV rất cụ thể và rõ ràng, đáp ứng nhu cầu thực tế của BV và yêu cầu của các khoa, phòng. Trưởng khoa có quyền phân công từng vị trí phù hợp với công việc của từng cá nhân nhằm đạt hiệu quả cao nhất trong việc thực hiện chuyên môn.

Chính sách, chế độ làm việc

Bệnh viện hàng tháng vẫn chi trả thu nhập, phúc lợi cho NVYT theo quy định, nhưng với mức thu nhập bình quân/người/tháng trên 10 triệu đồng so với các ngành nghề khác trên địa bàn thì thu nhập của của các cán bộ viên chức y tế là thấp. Tất cả các cuộc phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm với điều dưỡng BV đều cho rằng thu nhập chưa đáp ứng nhu cầu.

Vì vậy BV cần có những thay đổi thích hợp hơn trong việc tăng thu nhập cho NVYT đảm bảo giữ chân cán bộ công hiến lâu dài.

Đào tạo phát triển nguồn nhân lực.

Trong giai đoạn 2020 - 2022, BV Thống Nhất đã thực hiện tốt công tác đào tạo cho nhân viên. Tỷ lệ điều dưỡng tham gia đào tạo trên 24 giờ có xu hướng tăng dần trong giai đoạn 2020 – 2022, tăng từ 34,8% lên 93,0%. Kết quả này cao hơn nhiều so với kết quả nghiên cứu của Chử Văn Thắng và cộng sự (2022) tại Bệnh viện Thanh Nhàn (22,5%) và nghiên cứu của Trần Đức Trọng (2020) tại BVĐK Thành phố Vinh (19,5%) (11-12).

Nhóm yếu tố về bối cảnh kinh tế, xã hội

Số lượng bệnh nhân đến khám tại BV Thống nhất giảm trực tiếp ảnh hưởng đến nguồn thu của BV, đặc biệt là khi BV đã trở thành 1 BV tự chủ. Cùng với đó công tác tuyển dụng không đủ theo nhu cầu, xảy ra tình trạng chảy máu chất xám tại BV khiến BV gặp khó khăn hơn. Trong bối cảnh đại dịch Covid-19, điều dưỡng gặp phải nhiều áp lực dẫn đến tình trạng nhiều điều dưỡng có ý định bỏ nghề. Bệnh viện Thống Nhất cũng gặp tình trạng tương tự như Bệnh viện Nhi và Bệnh viện II Lâm Đồng, trong nghiên cứu của Hồ Thị Thu Hằng (2023), tỷ lệ điều dưỡng có biểu hiện căng thẳng ở mức khá cao với 77,4% (13).

Nghiên cứu chúng tôi còn có hạn chế đó là việc thu thập thông tin từ NVYT có thể gặp sai số do sự hợp tác của họ. Để khắc phục vấn đề này, nghiên cứu viên đã giải thích rõ ràng mục đích và ý nghĩa của nghiên cứu, động viên sự tự nguyện tham gia.

KẾT LUẬN

Về số lượng điều dưỡng: giai đoạn 2020 - 2022 số lượng điều dưỡng giảm dần, năm 2020 (617 người), năm 2021 (585 người),

năm 2022 (553 người). Về cơ cấu nhân lực điều dưỡng đa phần điều dưỡng trong độ tuổi 31 - 39 tuổi, điều dưỡng nữ có tỷ lệ cao hơn so với điều dưỡng nam và cao nhất năm 2022 với 86,26%. Về trình độ chuyên môn: cải thiện qua các năm, năm 2022 không còn loại hình điều dưỡng sơ cấp.

- *Những yếu tố ảnh hưởng tích cực:* Sự quan tâm của lãnh đạo bệnh viện khen thưởng kịp thời trong học tập, đào tạo. Sự chia sẻ và động viên nhân viên kịp thời trong giai đoạn dịch Covid, tạo điều kiện cho điều dưỡng đi học nâng cao và chuẩn hóa trình độ chuyên môn.

- *Những yếu tố ảnh hưởng không tích cực:* Bệnh viện Bộ Y tế đóng trên địa bàn Thành phố, phục vụ nhân dân Thành phố nhưng không được hưởng chế độ ưu đãi gì của Thành phố, chưa theo dõi sát để kịp thời đề nghị thi hoặc xét thăng hạng viên chức cho điều dưỡng. Công tác đào tạo, cho đi học chưa công bằng đối với điều dưỡng (so với bác sĩ).

Khuyến nghị: BV Thống nhất duy trì các yếu tố ảnh hưởng tích cực, có chính sách hỗ trợ kinh phí đào tạo cho điều dưỡng, đề nghị thi hoặc xét thăng hạng viên chức kịp thời.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva; 2021.
2. Bộ Y tế, Cục quản lý khám chữa bệnh. Kết quả công tác điều dưỡng năm 2015 và nhiệm vụ trọng tâm 2016 - 2017. Hà Nội; 2015.
3. Bộ Y tế, Trung tâm Truyền thông Giáo dục Sức khỏe Trung ương. Ngành Y tế tiến tới nâng cao

- chất lượng đào tạo điều dưỡng trong các cơ sở y tế. Hà Nội; 2016.
4. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII. Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới. Hà Nội; 2017.
5. Hội Điều dưỡng Việt Nam. Báo cáo kết quả khảo sát nhân lực điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y năm 2021. Hà Nội; 2021.
6. Bệnh viện Thống Nhất Thành phố Hồ Chí Minh. Báo cáo tổng kết thực hiện nhiệm vụ công tác năm 2022. 2022.
7. Bệnh viện Thống Nhất Thành phố Hồ Chí Minh. Báo cáo tổng kết năm 2020. 2021.
8. Nguyễn Hải Thanh. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2019 - 2021 [Luận văn Thạc sĩ Quản lý Bệnh viện]: Trường Đại học Y tế công cộng; 2022.
9. Lê Văn Tàu, Nguyễn Huy Nga, Mai Tường Vy. Nghiên cứu thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng tới công việc của điều dưỡng tại 5 Trung tâm Y tế tuyến huyện và Bệnh viện Khu vực tỉnh Bình Định năm 2020. Tạp chí Y học Việt Nam. 2021;505(1):8-13.
10. Nguyễn Ngọc Bảo Châu, Lê Thị Hằng, và cộng sự. Sự hài lòng với công việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang năm 2019. Tạp chí Y học Việt Nam. 2021;507(2):32-7.
11. Chử Văn Thắng, Nguyễn Thị Bình An. Mô tả thực trạng và nhu cầu đào tạo liên tục của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Thanh Nhàn năm 2021. Tạp chí Y học Việt Nam. 2022;516(1):164-8.
12. Trần Đức Trọng. Thực trạng và nhu cầu đào tạo liên tục của bác sĩ, điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa thành phố Vinh năm 2020 [Luận văn Bác sĩ chuyên khoa II]: Trường Đại học Y dược Hải Phòng; 2020.
13. Hồ Thị Thu Hằng, Vũ Văn Đầu. Căng thẳng của điều dưỡng tham gia phòng chống dịch Covid-19 tại Bệnh viện Nhi và Bệnh viện Lâm Đồng năm 2022. Tạp chí Khoa học Điều dưỡng. 2023;6(3):47-55.

Nursing human resources at Thong Nhat Hospital of Ho Chi Minh City for the 2020-2022: current situations and influenced factors

Le Thi Thoi¹, Nguyen Duc Thanh², Pham Thi Huyen Chang²

¹ Thong Nhat Hospital, Ho Chi Minh City

² Hanoi University of Public Health

Objectives: The study aims to describe the current situation of nursing human resources and analyze factors affecting at Thong Nhat Hospital in the period 2020 – 2022. Cross-sectional description, quantitative information collected from secondary data sources, qualitative information collected from in-depth interviews and focus-group discussions. **Results:** The number of nursing staff in the period 2020-2022 is gradually decrease, from 617 individuals in 2020 to 585 in 2021 and further down to 553 in 2022. Factors that positively affects human resources such as leadership attention and training policies. Factors that negatively affects such as The request for examination or consideration for promotion of public employees is not timely. Training and education are not fair for nurses. Prolonged shortage of nursing staff, increased work pressure, and overcrowded staff make nurses frustrated and tired. Nursing human resources exhibit significant fluctuations, requiring the hospital to implement policies supporting financial aid for nursing education and timely promotion assessments. Departments within the hospital need suitable working conditions to allow nurses sufficient rest and recuperation.

Keywords: *Human resources, attracttion, nursing, hospital.*