

# Đào tạo nhân lực điều dưỡng chất lượng cao đáp ứng nhu cầu thị trường lao động tại Việt Nam

Nguyễn Thị Hương<sup>1</sup>, Nguyễn Thị Thanh Liên<sup>2</sup>

Ngày nhận bài: 11/3/2026 | Ngày gửi phản biện: 20/3/2026 | Ngày duyệt đăng: 10/4/2026

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người dân ngày càng gia tăng, việc phát triển đội ngũ điều dưỡng có trình độ chuyên môn và kỹ năng thực hành vững vàng trở thành yêu cầu quan trọng đối với hệ thống y tế. Trên cơ sở định hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo Nghị quyết số 72-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, bài viết phân tích những yêu cầu đặt ra đối với công tác đào tạo điều dưỡng trong giai đoạn hiện nay. Kết quả cho thấy, nhu cầu nhân lực điều dưỡng tại Việt Nam đang gia tăng, trong khi công tác đào tạo tại một số cơ sở giáo dục đại học vẫn còn khoảng cách so với yêu cầu thực tiễn của hệ thống y tế và thị trường lao động. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số định hướng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo điều dưỡng theo hướng tiếp cận năng lực, tăng cường thực hành lâm sàng và thúc đẩy hợp tác giữa cơ sở đào tạo với các cơ sở y tế.

**Từ khóa:** Chất lượng đào tạo, đào tạo điều dưỡng, nhân lực y tế, thị trường lao động, Nghị quyết 72-NQ/TW.

## Training a High-Quality Nursing Workforce to Meet Labor Market Demands in Vietnam

**Abstract:** In the context of increasing healthcare needs, developing a workforce of nurses with strong professional qualifications and practical skills has become a crucial requirement for the healthcare system. Based on the orientation for developing high-quality human resources according to Resolution No. 72-NQ/TW of the Central Committee of the Communist Party of Vietnam, this article analyzes the requirements for nursing training in the current period. The results show that the demand for nursing personnel in Vietnam is increasing, while training at some higher education institutions still lags behind the practical requirements of the healthcare system and the labor market. Based on this, the article proposes several directions to improve the quality of nursing training through a competency-based approach, enhancing clinical practice, and promoting cooperation between training institutions and healthcare facilities.

**Keywords:** Training quality, nursing training, healthcare workforce, labor market, Resolution 72-NQ/TW.

### 1. Đặt vấn đề

Nhân lực điều dưỡng là bộ phận quan trọng của hệ thống chăm sóc sức khỏe, tham gia trực tiếp vào quá trình chăm sóc, theo dõi và hỗ trợ điều trị cho người bệnh tại các cơ sở y tế. Theo Tổ chức Y tế Thế giới, điều dưỡng chiếm tỷ lệ lớn nhất trong tổng số nhân lực y tế và đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho cộng đồng (World Health Organization, 2025). Những năm gần đây, nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người dân ngày càng gia tăng do nhiều yếu tố như sự phát triển kinh tế - xã hội, xu hướng già hóa dân số và sự thay đổi của mô hình bệnh tật. Bối cảnh này đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ điều dưỡng, không chỉ về số lượng mà còn về chất lượng đào tạo và năng lực nghề nghiệp.

Tại Việt Nam, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được xác định là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Nghị quyết 72-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam nhấn mạnh yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động (Ban Chấp hành Trung ương

<sup>1</sup> Tác giả liên hệ, TS., Trường Đại học Gia Định; Email: Huongnguyenphd@gmail.com

<sup>2</sup> TS., Trường Đại học Gia Định

Đảng Cộng sản Việt Nam, 2024). Đối với lĩnh vực y tế, định hướng này đặt ra yêu cầu các cơ sở đào tạo cần tiếp tục đổi mới chương trình đào tạo điều dưỡng theo hướng gắn với yêu cầu thực tiễn của nghề nghiệp và nhu cầu nhân lực của hệ thống y tế. Trong thực tế, công tác đào tạo điều dưỡng tại một số cơ sở giáo dục đại học vẫn còn tồn tại những hạn chế như thời lượng thực hành lâm sàng chưa đáp ứng yêu cầu, chương trình đào tạo còn thiên về lý thuyết và sự phối hợp giữa nhà trường với các cơ sở y tế chưa thật sự chặt chẽ.

## 2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu và phân tích dữ liệu thứ cấp nhằm đánh giá thực trạng đào tạo điều dưỡng và xác định các định hướng nâng cao chất lượng đào tạo trong bối cảnh hiện nay. Nguồn dữ liệu được thu thập từ các văn bản chính sách, báo cáo thống kê và tài liệu nghiên cứu liên quan đến phát triển nguồn nhân lực điều dưỡng, bao gồm các văn bản của Đảng và Nhà nước, báo cáo của Bộ Y tế, Hội Điều dưỡng Việt Nam, cùng với một số báo cáo và dữ liệu thống kê quốc tế liên quan đến nhân lực y tế. Các tài liệu này được lựa chọn trên cơ sở tính cập nhật, độ tin cậy và mức độ liên quan đến chủ đề nghiên cứu. Trên cơ sở tổng hợp và phân tích các nguồn tài liệu trong nước và quốc tế, nghiên cứu tiến hành đánh giá bối cảnh chính sách, thực trạng đào tạo điều dưỡng tại Việt Nam và đối chiếu với một số khuyến nghị quốc tế về phát triển nguồn nhân lực điều dưỡng. Kết quả phân tích được sử dụng để đề xuất các định hướng và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo điều dưỡng gắn với nhu cầu của hệ thống y tế và thị trường lao động.

## 3. Chuẩn năng lực nghề nghiệp điều dưỡng

Đào tạo điều dưỡng chất lượng cao có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo đảm nguồn nhân lực cho hệ thống y tế. Khi chương trình đào tạo được xây dựng phù hợp với yêu cầu thực tiễn, sinh viên sau khi tốt nghiệp sẽ có khả năng thích ứng tốt với môi trường làm việc tại các cơ sở y tế, nâng cao chất lượng chăm sóc người bệnh và đáp ứng nhu cầu ngày càng đa dạng của xã hội.

Chuẩn năng lực nghề nghiệp điều dưỡng là hệ thống các yêu cầu cơ bản về kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp mà người điều dưỡng cần đạt được để thực hiện tốt nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe cho người bệnh và cộng đồng. Việc xây dựng chuẩn năng lực giúp định hướng rõ ràng cho quá trình đào tạo, đồng thời tạo cơ sở để đánh giá năng lực nghề nghiệp của điều dưỡng sau khi tốt nghiệp. Tại Việt Nam, chuẩn năng lực điều dưỡng đã được ban hành bởi Bộ Y tế và Hội Điều dưỡng, nhằm làm căn cứ cho việc xây dựng chương trình đào tạo và tổ chức các hoạt động đào tạo trong lĩnh vực điều dưỡng. Nội dung của chuẩn năng lực thường bao gồm một số nhóm năng lực cơ bản như năng lực chăm sóc người bệnh, năng lực giao tiếp và phối hợp trong nhóm chăm sóc sức khỏe, năng lực tổ chức và quản lý công việc điều dưỡng, cũng như khả năng tham gia nghiên cứu và cải tiến chất lượng chăm sóc. Nhiều cơ sở giáo dục đại học đã từng bước tiếp cận xây dựng chương trình đào tạo theo chuẩn năng lực nghề nghiệp. Cách tiếp cận này giúp gắn kết chặt chẽ hơn giữa nội dung đào tạo với yêu cầu thực tiễn của nghề điều dưỡng, đồng thời góp phần bảo đảm sinh viên sau khi tốt nghiệp có đủ năng lực thực hiện công việc tại các cơ sở y tế.

**Bảng 1. So sánh một số tiêu chí đào tạo điều dưỡng giữa Việt Nam, WHO và các quốc gia OECD**

Tiêu chí so sánh	Việt Nam	Khuyến nghị của WHO	Thực tiễn tại các nước OECD
Thời gian đào tạo điều dưỡng đại học	4 năm	3-4 năm	3-4 năm
Tỷ lệ thực hành lâm sàng trong chương trình	Khoảng 35-40%	Khuyến nghị từ 50% trở lên	50-60%

Chuẩn năng lực nghề nghiệp	Ban hành bởi Bộ Y tế và Hội Điều dưỡng Việt Nam	Đào tạo theo chuẩn năng lực nghề nghiệp	Chuẩn hóa theo khung năng lực quốc gia
Ứng dụng mô phỏng lâm sàng trong đào tạo	Đang phát triển tại một số trường	Khuyến khích áp dụng mô phỏng trong đào tạo	Được áp dụng phổ biến
Số điều dưỡng trên 10.000 dân	Khoảng 18 (2024)	Khuyến nghị tăng cường nhân lực điều dưỡng	80-120

Nguồn: WHO (2020), OECD Health Statistics (2023), Bộ Y tế Việt Nam (2024).

Kết quả so sánh cho thấy, chương trình đào tạo điều dưỡng tại Việt Nam đã từng bước tiếp cận với các chuẩn đào tạo quốc tế, đặc biệt về thời gian đào tạo và định hướng xây dựng chuẩn năng lực nghề nghiệp. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số khoảng cách nhất định, đặc biệt là về tỷ lệ thực hành lâm sàng trong chương trình đào tạo, mức độ ứng dụng mô phỏng lâm sàng và quy mô nguồn nhân lực điều dưỡng trong hệ thống y tế. Điều này cho thấy việc tiếp tục đổi mới chương trình đào tạo theo hướng tăng cường thực hành, gắn với môi trường bệnh viện và cập nhật các chuẩn năng lực quốc tế là yêu cầu cần thiết nhằm nâng cao chất lượng đào tạo điều dưỡng trong giai đoạn hiện nay.

#### 4. Thực trạng đào tạo điều dưỡng và yêu cầu từ hệ thống y tế

##### 4.1. Nhu cầu nhân lực điều dưỡng tại Việt Nam

Theo thống kê của Tổ chức Y tế Thế giới, Việt Nam nằm trong nhóm quốc gia có tỷ lệ điều dưỡng trên dân số còn thấp so với nhiều nước trên thế giới. Theo số liệu của Hội Điều dưỡng Việt Nam, năm 2024, tỷ lệ điều dưỡng tại Việt Nam đạt khoảng 18 điều dưỡng trên 10.000 dân, thấp hơn đáng kể so với mức trung bình toàn cầu và chỉ tương đương khoảng một phần tám so với các quốc gia có hệ thống y tế phát triển (Hội Điều dưỡng Việt Nam, 2024). Trong khi đó, mục tiêu phát triển nhân lực y tế của Việt Nam đặt ra yêu cầu nâng tỷ lệ này lên 25 điều dưỡng trên 10.000 dân vào năm 2025 và 33 điều dưỡng trên 10.000 dân vào năm 2030 nhằm đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người dân trong giai đoạn tới (Thủ tướng Chính phủ, 2023).

Trong thực tiễn hoạt động tại các cơ sở y tế, điều dưỡng không chỉ thực hiện nhiệm vụ chăm sóc người bệnh mà còn tham gia vào các hoạt động theo dõi diễn biến bệnh, hỗ trợ quá trình điều trị, giáo dục sức khỏe và cải tiến quy trình chăm sóc. Nhiều sáng kiến của điều dưỡng trong thực hành lâm sàng đã góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc và hiệu quả điều trị. Thực trạng và mục tiêu phát triển nhân lực điều dưỡng tại Việt Nam được khái quát trong Bảng 2.

**Bảng 2. Các chỉ số về nhân lực điều dưỡng tại Việt Nam**

Chỉ số	Thực trạng / Mục tiêu
Tỷ lệ điều dưỡng trong tổng số nhân lực y tế	Khoảng 59 - 60% lực lượng nhân viên y tế toàn cầu
Tỷ lệ điều dưỡng tại Việt Nam năm 2024	18 điều dưỡng / 10.000 dân
So sánh với các quốc gia phát triển	Khoảng 1/8 so với các nước phát triển
Mục tiêu năm 2025	25 điều dưỡng / 10.000 dân
Mục tiêu năm 2030	33 điều dưỡng / 10.000 dân

Nguồn: Tổ chức Y tế Thế giới (WHO, 2020; 2023) và Quyết định 89/QĐ-TTg (2023)

Các số liệu trên cho thấy nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực điều dưỡng tại Việt Nam trong giai đoạn hiện nay là rất lớn. Điều này đặt ra yêu cầu đối với các cơ sở đào tạo cần tiếp tục nâng cao chất lượng đào tạo, đồng thời mở rộng quy mô đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của hệ thống y tế.

## **4.2. Yêu cầu về năng lực điều dưỡng từ thực tiễn các cơ sở y tế**

Sự phát triển của khoa học - công nghệ y học cùng với sự thay đổi của mô hình bệnh tật đã đặt ra những yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ điều dưỡng. Trong thực tiễn hoạt động của các cơ sở y tế, điều dưỡng viên không chỉ cần có kiến thức chuyên môn vững vàng mà còn phải có kỹ năng thực hành lâm sàng thành thạo, khả năng giao tiếp hiệu quả với người bệnh và năng lực phối hợp với các thành viên trong nhóm chăm sóc sức khỏe.

Nhiều cơ sở y tế hiện nay ưu tiên tuyển dụng những điều dưỡng viên có khả năng thực hành tốt ngay sau khi tốt nghiệp và có thể tham gia vào quá trình chăm sóc người bệnh một cách chủ động. Bên cạnh năng lực chuyên môn, các yếu tố như thái độ nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp và khả năng hỗ trợ tâm lý cho người bệnh cũng ngày càng được chú trọng trong quá trình tuyển dụng và đánh giá nhân lực điều dưỡng. Ngoài ra, trong bối cảnh chuyển đổi số trong lĩnh vực y tế, điều dưỡng viên cũng cần có khả năng sử dụng các hệ thống công nghệ thông tin y tế, thiết bị y khoa hiện đại và tham gia vào các quy trình chăm sóc dựa trên bằng chứng. Những yêu cầu này đòi hỏi chương trình đào tạo điều dưỡng cần được thiết kế theo hướng gắn với thực tiễn nghề nghiệp và chú trọng phát triển năng lực nghề nghiệp cho người học.

## **4.3. Một số hạn chế trong đào tạo điều dưỡng hiện nay**

Mặc dù công tác đào tạo điều dưỡng tại Việt Nam đã có nhiều cải thiện trong những năm gần đây, tuy nhiên vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần được tiếp tục khắc phục nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu của hệ thống y tế.

*Thứ nhất, cơ hội thực hành lâm sàng của sinh viên tại một số cơ sở đào tạo còn hạn chế.* Trong nhiều trường hợp, sinh viên chưa có điều kiện tiếp cận thường xuyên với môi trường bệnh viện, dẫn đến việc tích lũy kinh nghiệm thực hành trước khi tốt nghiệp chưa thật sự đầy đủ.

*Thứ hai, sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo và các bệnh viện trong tổ chức đào tạo thực hành chưa thật sự chặt chẽ.* Điều này khiến sinh viên chưa có nhiều cơ hội tiếp cận với các tình huống nghề nghiệp đa dạng trong thực tiễn chăm sóc người bệnh.

*Thứ ba, nội dung chương trình đào tạo ở một số cơ sở vẫn còn thiên về lý thuyết,* chưa chú trọng đầy đủ đến việc phát triển kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp và khả năng thích ứng với môi trường làm việc trong hệ thống y tế hiện đại.

*Thứ tư, nội dung chương trình đào tạo ở một số cơ sở chưa hoàn toàn gắn với nhu cầu của thị trường lao động.* Một số chương trình còn nặng về lý thuyết, chưa chú trọng đầy đủ đến việc phát triển kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp và thích ứng với môi trường làm việc trong hệ thống y tế hiện đại.

## **5. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo điều dưỡng**

### **5.1. Hoàn thiện chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực**

Một trong những định hướng quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo điều dưỡng là xây dựng chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp. Theo hướng tiếp cận này, chương trình đào tạo cần xác định rõ các năng lực cốt lõi mà sinh viên cần đạt được sau khi tốt nghiệp, bao gồm năng lực chăm sóc người bệnh, năng lực giao tiếp và làm việc nhóm trong môi trường y tế, năng lực quản lý chăm sóc và khả năng thích ứng với sự phát triển của khoa học - công nghệ trong lĩnh vực y học.

Các cơ sở đào tạo cần thường xuyên rà soát và cập nhật chương trình đào tạo theo hướng tích hợp giữa lý thuyết và thực hành, đồng thời tăng cường các học phần phát triển kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp và đạo đức nghề nghiệp. Ngoài ra, cần bổ sung các nội dung mới như ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hồ sơ bệnh án, chuyển đổi số trong y tế và chăm sóc sức khỏe cộng đồng nhằm giúp sinh viên thích ứng tốt hơn với môi trường làm việc trong hệ thống y tế hiện đại.

### **5.2. Tăng cường đào tạo thực hành lâm sàng**

Thực hành lâm sàng là yếu tố quan trọng quyết định chất lượng đào tạo điều dưỡng. Vì vậy, các cơ sở đào tạo cần tăng cường thời lượng thực hành và tạo điều kiện để sinh viên được tiếp cận sớm với môi

trường bệnh viện và các cơ sở chăm sóc sức khỏe. Trong thực tiễn đào tạo hiện nay, việc phát triển các phòng thực hành kỹ năng và trung tâm mô phỏng lâm sàng đang được nhiều cơ sở đào tạo triển khai nhằm giúp sinh viên rèn luyện kỹ năng chuyên môn trước khi tham gia thực tập tại bệnh viện. Bên cạnh đó, cần xây dựng các chương trình thực tập lâm sàng có sự phối hợp chặt chẽ giữa giảng viên và điều dưỡng trưởng tại các cơ sở y tế. Mô hình đào tạo gắn với bệnh viện không chỉ giúp sinh viên nâng cao kỹ năng thực hành mà còn để hiểu rõ quy trình chăm sóc người bệnh và môi trường làm việc thực tế.

### **5.3. Phát triển đội ngũ giảng viên gắn với thực tiễn lâm sàng**

Đội ngũ giảng viên đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm chất lượng đào tạo điều dưỡng. Do đó, các cơ sở đào tạo cần chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn cao và có kinh nghiệm thực hành trong môi trường bệnh viện. Một trong những giải pháp hiệu quả là tăng cường sự tham gia của các bác sĩ, điều dưỡng trưởng và chuyên gia lâm sàng từ các cơ sở y tế trong hoạt động giảng dạy và hướng dẫn thực hành cho sinh viên. Đồng thời, cần tạo điều kiện để giảng viên tham gia các chương trình đào tạo nâng cao trình độ, nghiên cứu khoa học và trao đổi học thuật trong lĩnh vực điều dưỡng nhằm cập nhật kiến thức và nâng cao năng lực chuyên môn.

### **5.4. Tăng cường hợp tác giữa cơ sở đào tạo và các cơ sở y tế**

Việc tăng cường hợp tác giữa cơ sở đào tạo và các bệnh viện, cơ sở y tế là một trong những yếu tố quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo điều dưỡng. Thông qua sự phối hợp này, các cơ sở đào tạo có thể nắm bắt kịp thời nhu cầu nhân lực của thị trường lao động và điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp với thực tiễn. Các hình thức hợp tác có thể bao gồm ký kết thỏa thuận đào tạo, tổ chức chương trình thực tập lâm sàng, mời chuyên gia từ các cơ sở y tế tham gia giảng dạy hoặc phối hợp triển khai các đề tài nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực điều dưỡng. Việc xây dựng mô hình đào tạo gắn với thực tiễn bệnh viện sẽ giúp sinh viên có cơ hội tiếp cận môi trường làm việc thực tế ngay trong quá trình học tập.

## **6. Kết luận**

Trên cơ sở phân tích bối cảnh chính sách và thực trạng đào tạo điều dưỡng, bài viết cho thấy vẫn tồn tại khoảng cách nhất định giữa yêu cầu thực tiễn của các cơ sở y tế và nội dung đào tạo tại một số cơ sở giáo dục đại học. Do đó, việc tiếp tục đổi mới chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực, tăng cường đào tạo thực hành lâm sàng, phát triển đội ngũ giảng viên có kinh nghiệm thực tiễn và đẩy mạnh hợp tác giữa nhà trường với các cơ sở y tế là những định hướng quan trọng. Việc triển khai đồng bộ các giải pháp này sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo điều dưỡng, đáp ứng nhu cầu nhân lực của hệ thống y tế và góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho người dân.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2024). *Nghị quyết số 72-NQ/TW về tiếp tục xây dựng và phát triển đội ngũ tri thức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững trong giai đoạn mới*. Hà Nội.
2. Bộ Y tế (2021). *Kế hoạch phát triển nhân lực y tế Việt Nam giai đoạn 2021–2030*. Hà Nội.
3. Bộ Y tế (2023). *Niên giám thống kê y tế Việt Nam*. Nhà xuất bản Y học. Hà Nội.
4. Bộ Y tế (2025). *Báo cáo công tác y tế năm 2024 và phương hướng nhiệm vụ năm 2025*. Bộ Y tế. Hà Nội.
5. Hội Điều dưỡng Việt Nam (2024). *Báo cáo thực trạng và định hướng phát triển nguồn nhân lực điều dưỡng tại Việt Nam*. Hà Nội.
6. Thủ tướng Chính phủ (2023). *Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18 tháng 02 năm 2023 phê duyệt Chiến lược bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*. Hà Nội.
7. International Council of Nurses (2024). *Nursing workforce report 2024*. ICN. Geneva.
8. World Health Organization (2024). *Global Health Observatory: Health workforce statistics*. WHO. Geneva.
9. World Health Organization (2025). *State of the world's nursing 2025: Investing in education, jobs, leadership and service delivery*. WHO. Geneva.