

## PARTY LEADERSHIP IN THE DEVELOPMENT OF HEALTH HUMAN RESOURCES (2005 - 2015): STRATEGIC DIRECTIONS AND ACHIEVEMENTS

Vu Duc Van

*Political Academy - Ministry of National Defense*

ARTICLE INFO		ABSTRACT
<b>Received:</b>	<b>19/11/2025</b>	Health human resources are a key factor for improving the quality of healthcare and play an important role in protecting and caring for the health of the people. Developing human resources in health is a major and consistent policy of the Party in the mission of building and perfecting the healthcare system in Vietnam. During the period 2005 - 2015, the Party and the State implemented many comprehensive and synchronous policies and solutions to enhance the quality of health human resources. Using historical and logical methods, combined with synthesis, statistical, and comparative approaches, this article clarifies the Party's policies and guidance on developing health human resources from 2005 to 2015. As a result, awareness of the role of health human resources has increased, the health workforce has grown both in quantity and quality, and policies on recruitment, utilization, and incentives have been improved. However, the structure and distribution of the health workforce remain unbalanced across regions, localities, and healthcare levels. From these results and limitations, the article draws some lessons for developing health human resources.
<b>Revised:</b>	<b>30/12/2025</b>	
<b>Published:</b>	<b>30/12/2025</b>	

### KEYWORDS

Communist Party of Vietnam  
Leadership  
Human resources  
Health human resources  
Medical

## ĐẢNG LÃNH ĐẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Y TẾ (2005 - 2015): CHỦ TRƯỞNG VÀ KẾT QUẢ

Vũ Đức Văn

*Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng*

THÔNG TIN BÀI BÁO		TÓM TẮT
<b>Ngày nhận bài:</b>	<b>19/11/2025</b>	Nguồn nhân lực y tế là yếu tố then chốt nhằm nâng cao chất lượng y tế góp phần quan trọng trong bảo vệ và chăm sóc sức khỏe Nhân dân. Phát triển nguồn nhân lực y tế là chủ trương lớn và nhất quán của Đảng trong sự nghiệp xây dựng và hoàn thiện hệ thống y tế ở Việt Nam. Giai đoạn 2005 - 2015, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, giải pháp toàn diện, đồng bộ nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế. Bằng phương pháp lịch sử và phương pháp lôgic, kết hợp với phương pháp tổng hợp, thống kê, so sánh, bài viết làm rõ chủ trương, sự chỉ đạo của Đảng về phát triển nguồn nhân lực y tế từ năm 2005 đến năm 2015. Nhờ đó, nhận thức về vai trò của nhân lực y tế được nâng cao, đội ngũ cán bộ tăng cả về số lượng và chất lượng, cùng với việc hoàn thiện chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ. Tuy nhiên, cơ cấu và phân bố nhân lực vẫn chưa hợp lý, chưa đồng đều giữa các vùng, miền và tuyến y tế. Từ những kết quả và hạn chế này, bài viết rút ra một số kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực y tế.
<b>Ngày hoàn thiện:</b>	<b>30/12/2025</b>	
<b>Ngày đăng:</b>	<b>30/12/2025</b>	

### TỪ KHÓA

Đảng Cộng sản Việt Nam  
Lãnh đạo  
Nguồn nhân lực  
Nhân lực y tế  
Y tế

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.14042>

Email: [ducvan120284@gmail.com](mailto:ducvan120284@gmail.com)

<http://jst.tnu.edu.vn>

370

Email: [jst@tnu.edu.vn](mailto:jst@tnu.edu.vn)

## 1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực y tế nước ta bao gồm đội ngũ bác sĩ, dược sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên, cán bộ y tế dự phòng, viên chức y tế công lập cùng lực lượng y tế tư nhân... Đây là lực lượng trực tiếp triển khai các chính sách y tế, bảo đảm cung cấp dịch vụ khám, chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe nhân dân từ tuyến Trung ương đến cơ sở. Nguồn nhân lực y tế giữ vai trò then chốt, quyết định chất lượng hệ thống y tế và hiệu quả sự nghiệp bảo vệ, chăm sóc, nâng cao sức khỏe nhân dân. Trong bối cảnh kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, phát triển nguồn nhân lực y tế không chỉ nhằm đáp ứng nhu cầu khám, chữa bệnh, phòng, chống dịch bệnh mà còn là nhiệm vụ mang tính chiến lược, gắn với mục tiêu phát triển bền vững của quốc gia. Giai đoạn 2005 - 2015, Đảng và Nhà nước nhận thức sâu sắc về vị trí, vai trò của đội ngũ nhân lực y tế; từ đó ban hành nhiều chủ trương, chính sách và giải pháp nhằm thúc đẩy phát triển nhân lực ngành y. Nhờ sự định hướng và triển khai đồng bộ, nguồn nhân lực y tế được củng cố, hoàn thiện và đạt nhiều kết quả quan trọng, đóng góp tích cực vào tiến trình phát triển đất nước.

Trong thời gian qua, đã có nhiều nghiên cứu đề cập đến phát triển nguồn nhân lực y tế. Lê Thị Thanh Trà [1] ghi nhận những thành tựu trong chăm sóc sức khỏe cộng đồng, đồng thời chỉ ra các thách thức như nhu cầu tăng cao, cơ sở vật chất yếu, thiếu nhân lực, đầu tư cho y tế dự phòng thấp và mạng lưới y tế cơ sở phân tán. Đỗ Thị Như Quỳnh [2] đánh giá nguồn nhân lực y tế được mở rộng và nâng cao chất lượng nhưng vẫn thiếu, phân bố chưa hợp lý, đào tạo không đồng đều và chế độ đãi ngộ còn hạn chế; tác giả đề xuất tăng cường lãnh đạo, hoàn thiện chính sách và đổi mới đào tạo, nhất là ở tuyến cơ sở và vùng khó khăn. Huy Tuấn [3] nhận định số lượng và chất lượng nhân lực y tế đã cải thiện nhưng vẫn thiếu ở tuyến cơ sở, vùng khó khăn và các chuyên ngành; đào tạo còn nặng lý thuyết, kỹ năng thực hành hạn chế. Tác giả đề xuất “xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành y tế nhằm đạt được mục tiêu thu hút, đào tạo và sử dụng tốt đội ngũ cán bộ y tế” [3, tr. 87]. Trên cơ sở đánh giá thực trạng đào tạo nhân lực y tế Việt Nam, Thanh Quý [4] nhấn mạnh nhu cầu xây dựng và hoàn thiện hệ thống văn bản pháp quy về bảo đảm chất lượng đào tạo, rà soát và chuẩn hóa chương trình. Nguyễn Thị Phương Thùy [5] ghi nhận những thành tựu của ngành y tế về nhân lực nhưng chỉ ra tình trạng thiếu, phân bố không đồng đều và chế độ đãi ngộ chưa tương xứng; tác giả đề xuất hoàn thiện quy hoạch, nâng cao chất lượng đào tạo, cải thiện chính sách và đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin. Các tác giả Nguyễn Văn Lực, Cán Nguyễn Duy Minh, Đỗ Trọng Trí, Thái Phạm Tuấn [6] khẳng định nhân lực y tế vùng ven còn thiếu, cơ cấu và trình độ chưa đồng đều, đãi ngộ còn hạn chế; vì vậy cần đầu tư cơ sở vật chất, cải thiện chính sách, đổi mới đào tạo và tăng cường ứng dụng công nghệ. Văn Chương [7] chỉ ra bất cập trong chính sách đãi ngộ, điều kiện làm việc và cơ chế thu hút nhân lực chất lượng cao; tác giả đề xuất đổi mới chương trình đào tạo, đầu tư cơ sở thực hành, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và hoàn thiện chính sách nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số. Đào Hồng Lan [8] nhấn mạnh vai trò trung tâm của ngành y tế trong phát triển đất nước theo tinh thần Nghị quyết 20-NQ/TW; việc triển khai nghị quyết đạt nhiều kết quả, nhất là nâng cao sức khỏe cộng đồng và kiểm soát Covid-19; tác giả đề xuất nhóm giải pháp về tổ chức, tài chính, nhân lực, truyền thông và chuyển đổi số. Nguyễn Đức Thăng [9] khẳng định sự nghiệp chăm sóc sức khỏe nhân dân phụ thuộc lớn vào chủ trương và sự lãnh đạo của Đảng đối với phát triển nhân lực y tế ở cơ sở.

Như vậy, các công trình nghiên cứu đã đề cập đến vị trí, vai trò, thực trạng, hạn chế và giải pháp phát triển nguồn nhân lực y tế. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào hệ thống hóa chủ trương của Đảng và đánh giá kết quả phát triển nguồn nhân lực y tế giai đoạn 2005 - 2015. Vì vậy, bài viết tập trung làm rõ chủ trương của Đảng về phát triển nguồn nhân lực y tế trong giai đoạn này; đánh giá các kết quả đạt được và đề xuất một số giải pháp nhằm tiếp tục thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực y tế thời gian tới.

## 2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết chủ yếu sử dụng phương pháp lịch sử và phương pháp logic nhằm làm sáng tỏ các chủ trương cũng như những kết quả mà Đảng đạt được trong lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực

y tế giai đoạn từ năm 2005 đến năm 2015. Bên cạnh đó, tác giả vận dụng phương pháp tổng hợp và phương pháp so sánh để nhận diện sự phát triển trong nhận thức và cách thức hoạch định chủ trương của Đảng về phát triển nguồn nhân lực y tế gắn với các điều kiện lịch sử cụ thể. Đồng thời, phương pháp thống kê được sử dụng để phân tích, đánh giá những kết quả đạt được trong quá trình thực hiện các chủ trương phát triển nguồn nhân lực y tế.

### 3. Kết quả nghiên cứu và bàn luận

#### 3.1. Chủ trương của Đảng về phát triển nguồn nhân lực y tế giai đoạn 2005 - 2015

Giai đoạn 2005 - 2015, trên cơ sở kế thừa lý luận về phát triển nguồn nhân lực y tế của Đảng đã được xác lập, nhằm đổi mới và nâng cao hiệu quả phát triển nguồn nhân lực y tế, khắc phục những hạn chế và tồn tại trong phát triển nguồn nhân lực y tế ở giai đoạn trước, Đảng tiếp tục đề ra nhiều chủ trương, bao gồm quan điểm chỉ đạo, mục tiêu, nhiệm vụ và các giải pháp phát triển nguồn nhân lực y tế. Chủ trương phát triển nguồn nhân lực y tế được thể hiện thông qua các nghị quyết của Đảng: Nghị quyết 46-NQ/TW, ngày 23-02-2005 của Bộ Chính trị “*về công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới*” và Nghị quyết Đại hội lần thứ XI (2011). Chủ trương của Đảng về phát triển nguồn nhân lực y tế được thể hiện tập trung trên các nội dung sau:

##### *Quan điểm chỉ đạo*

*Một là*, “Nghề y là một nghề đặc biệt, cần được tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ đặc biệt” [10, tr. 2]. Đây là quan điểm nhất quán của Đảng, thể hiện sự coi trọng về vị trí, tầm quan trọng của nhân lực y tế trong chăm sóc, sức khỏe nhân dân; đồng thời, khẳng định vị trí, đóng góp của đội ngũ này trong xã hội.

*Hai là*, nhân lực y tế phải đáp ứng yêu cầu chuyên môn và y đức. Mỗi cán bộ, nhân viên y tế phải không ngừng nâng cao đạo đức nghề nghiệp và năng lực chuyên môn, xứng đáng với sự tin cậy và tôn vinh của xã hội, thực hiện lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Người thầy thuốc giỏi đồng thời phải là người mẹ hiền” [10, tr. 3].

*Ba là*, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ y tế. “Tăng cường đào tạo và nâng cao chất lượng chuyên môn, y đức, tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ y tế” [11, tr. 129].

Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực y tế giai đoạn 2005 - 2015 được xác định: “Đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc” [10, tr. 3].

##### *Nhiệm vụ, giải pháp*

*Một là*, nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, tạo chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức, trách nhiệm và hành vi trong phát triển nguồn nhân lực y tế. “Tạo sự chuyển biến rõ rệt về nhận thức, trách nhiệm của toàn bộ hệ thống chính trị” [10, tr. 6].

*Hai là*, đẩy mạnh công tác quy hoạch nguồn nhân lực y tế, bảo đảm phát triển đồng bộ, hợp lý và bền vững. “Kiện toàn đội ngũ cán bộ y tế cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Sắp xếp lại mạng lưới, mở rộng và nâng cấp các cơ sở đào tạo, đáp ứng nhu cầu về cán bộ y tế phù hợp với quy hoạch phát triển ngành” [10, tr. 5].

*Ba là*, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nhân lực y tế. “Coi trọng việc đào tạo, sử dụng và đãi ngộ nhân tài về y tế” [10, tr. 5].

*Bốn là*, đổi mới chính sách và tăng cường thu hút, giữ chân nguồn nhân lực y tế. “Xây dựng và thực hiện chính sách đãi ngộ hợp lý đối với cán bộ, nhân viên y tế; thực hiện chế độ đãi ngộ đối với người thầy thuốc tương đương như với người thầy giáo” [10, tr. 5], đồng thời “Thực hiện việc luân chuyển cán bộ; khuyến khích thầy thuốc về công tác ở miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng có nhiều khó khăn” [10, tr. 5].

Nhằm hiện thực hóa các chủ trương, đường lối của Đảng về phát triển nguồn nhân lực y tế, trong giai đoạn 2005 - 2015, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ và các bộ, ngành đã ban hành một hệ thống văn bản pháp quy quan trọng, tạo hành lang pháp lý và định hướng cho các hoạt động thực tiễn. Trong đó, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 153/2006/QĐ-TTg, ngày 30-6-2006 phê duyệt “*Quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống y tế Việt Nam giai đoạn đến năm 2010 và*

tầm nhìn đến năm 2020”; tiếp đến Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 122/QĐ-TTg, ngày 10-01-2013 phê duyệt “Chiến lược quốc gia bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe Nhân dân giai đoạn 2011 - 2020, tầm nhìn đến năm 2030”. Đặc biệt Bộ Y tế ban hành Quyết định số 816/QĐ-BYT, ngày 16-3-2012 phê duyệt “Quy hoạch phát triển nhân lực y tế giai đoạn 2012 - 2020”, cùng với nhiều chính sách về công tác quy hoạch, đào tạo, chính sách đãi ngộ, thu hút nhân tài, để triển khai thực hiện, góp phần hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi phát triển nguồn nhân lực y tế.

### 3.2. Kết quả tổ chức thực hiện chủ trương của Đảng về phát triển nguồn nhân lực y tế (2005-2015)

Giai đoạn 2005 - 2015, nhờ vào các chủ trương đúng đắn và sự chỉ đạo sát sao của Đảng, cùng với sự quan tâm, phối hợp của Chính phủ, các bộ, ngành Trung ương, cấp ủy, chính quyền địa phương, kết hợp với nỗ lực và cố gắng của các cơ sở đào tạo, bệnh viện, cán bộ y tế và cộng đồng, quá trình phát triển nguồn nhân lực y tế ở nước ta đã đạt được những kết quả quan trọng.

Một là, nhận thức về vai trò của phát triển nguồn nhân lực y tế trong hệ thống chính trị và toàn xã hội được nâng lên rõ rệt. Trên cơ sở các nghị quyết, của Đảng và Chính phủ, các cấp, các ngành, đặc biệt là Bộ Y tế, đã tích cực triển khai công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên và Nhân dân về vai trò và tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ y tế. Nhờ đó, nhận thức của các cấp ủy, chính quyền và cộng đồng về vị trí, vai trò, giá trị đặc thù của nhân lực y tế được thống nhất và sâu sắc hơn, tạo nền tảng thuận lợi cho quá trình phát triển đồng bộ, bền vững nguồn nhân lực y tế cả về số lượng và chất lượng.

Hai là, công tác quy hoạch và phát triển nguồn nhân lực y tế giai đoạn 2005 - 2015 được Đảng và Nhà nước quan tâm, chỉ đạo chặt chẽ, từng bước đáp ứng yêu cầu phát triển ngành trong bối cảnh mới. Trong quá trình triển khai Chiến lược quốc gia về bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe Nhân dân cùng với Quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống y tế Việt Nam, công tác củng cố nguồn nhân lực đã góp phần quan trọng vào việc hoàn thiện mô hình tổ chức các tuyến y tế, đặc biệt là nâng cao năng lực cho y tế tuyến huyện. Số liệu cho thấy đội ngũ bác sĩ ở tuyến này tăng từ 15.521 người năm 2010 lên 18.870 người vào năm 2014; số dược sĩ đại học tại các bệnh viện tuyến huyện cũng tăng từ 698 người năm 2010 lên 1.699 người năm 2014 [12, tr. 56]. Ở tuyến xã, đến năm 2013, có 76,9% trạm y tế có bác sĩ làm việc (bao gồm cả những trạm có bác sĩ làm việc từ 3 ngày/tuần trở lên). Tuy nhiên, tại nhiều huyện miền núi phía Bắc, Tây Nguyên, đồng bằng sông Cửu Long và các địa bàn vùng sâu, vùng xa, tỷ lệ trạm y tế có bác sĩ vẫn còn thấp hơn [13, tr. 37].

Song song với việc tăng cường về mặt số lượng, ngành y tế cũng thúc đẩy triển khai các kỹ thuật chuyên sâu và kỹ thuật cao nhằm giảm tải cho các bệnh viện tuyến tỉnh và trung ương, đồng thời phục vụ mục tiêu hiện đại hóa hệ thống y tế. Đối với các chuyên khoa và tuyến y tế cơ sở vốn gặp khó khăn trong tuyển dụng, Nhà nước cùng ngành y đã ban hành nhiều giải pháp hỗ trợ. Tiêu biểu là: Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 319/QĐ-TTg phê duyệt “Đề án Khuyến khích và phát triển nhân lực y tế chuyên ngành Lao, Phong, Tâm thần, Pháp y và Giải phẫu bệnh giai đoạn 2013 - 2020”; Bộ Y tế ban hành Quyết định số 585/QĐ-BYT, ngày 20/02/2013 phê duyệt “Dự án thí điểm đưa Bác sĩ trẻ tình nguyện về công tác tại miền núi, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn (ưu tiên 62 huyện nghèo)”. Đặc biệt, việc triển khai Đề án 1816 về luân chuyển cán bộ y tế đã mang lại hiệu quả rõ rệt: từ năm 2008 đến 2014 có 15 nghìn lượt cán bộ của các bệnh viện thuộc Bộ Y tế luân phiên chuyển giao kỹ thuật và hỗ trợ tuyến dưới; 1.905 lượt cán bộ từ bệnh viện tỉnh được điều động hỗ trợ bệnh viện huyện; và 3.234 lượt cán bộ tuyến huyện xuống hỗ trợ 1.815 trạm y tế xã để chuyển giao kỹ thuật tiên tiến và đào tạo tại chỗ đội ngũ nhân lực y tế cơ sở [13, tr. 39].

Ba là, công tác đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực y tế giai đoạn 2005 - 2015 đạt nhiều kết quả nổi bật, phản ánh sự phát triển toàn diện về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như phẩm chất và ý thức của đội ngũ cán bộ y tế. Thực hiện chủ trương của Đảng và chính sách của Nhà nước, mạng lưới các cơ sở đào tạo y, dược đã được mở rộng, nâng cấp và phân bố hợp lý, đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa trình độ nhân lực ngành y. Tính đến tháng 6-2014, trên cả nước có tổng cộng 173 cơ sở đào tạo nhân lực y tế ở tất cả các trình độ, trong đó 35 cơ sở đại học, 44 cơ sở cao đẳng và 123 cơ sở trung cấp chuyên nghiệp [14, tr. 33]. Hệ thống các cơ sở này đã được sắp xếp

hợp lý, mở rộng quy mô tuyển sinh, đặc biệt ở các ngành điều dưỡng, dược và kỹ thuật y học, góp phần khắc phục tình trạng thiếu hụt nhân lực, nhất là tại các vùng sâu, vùng xa.

Nguồn nhân lực điều dưỡng được đào tạo ở các trình độ đại học, cao đẳng và trung cấp, với quy mô ngày càng mở rộng. Chỉ tiêu tuyển sinh bậc cao đẳng và trung cấp điều dưỡng tăng từ hơn 11 nghìn người năm 2006 lên hơn 35 nghìn người vào năm 2014 [13, tr. 33]. Đồng thời, công tác đào tạo sau đại học cũng được đẩy mạnh trên toàn hệ thống; số lượng học viên sau đại học tốt nghiệp từ 3.378 người năm 2010 đã tăng lên 4.680 người vào năm 2013 [14, tr. 71].

Chất lượng đào tạo được nâng cao rõ rệt, với các chương trình đổi mới theo hướng chuẩn năng lực, tiếp cận quốc tế, chú trọng thực hành và ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong y tế. Đội ngũ cán bộ y tế đã có sự phát triển đáng kể cả về số lượng lẫn chất lượng. Năm 2009, tổng số cán bộ toàn ngành đạt 364.876 người [15, tr. 8], trong đó có 19.083 dược sĩ, 56.661 bác sĩ, 1.510 cán bộ y tế công cộng và 55.999 y sĩ. Đến năm 2014, tổng số cán bộ tăng lên 430.496 người, bao gồm 70.362 bác sĩ (kể cả tiến sĩ, phó tiến sĩ, thạc sĩ); 21.843 dược sĩ (kể cả tiến sĩ, phó tiến sĩ); 1.733 cán bộ y tế công cộng (bao gồm tiến sĩ, thạc sĩ, cử nhân y tế công cộng); 59.060 y sĩ; 9.426 điều dưỡng đại học; 17.052 kỹ thuật viên y; 44.867 dược sĩ trung học và kỹ thuật viên dược; 83.797 điều dưỡng cao đẳng và trung học [12, tr. 54]. Đồng thời, tỷ lệ bác sĩ và dược sĩ trên 10.000 dân cũng tăng từ 7,3 bác sĩ và 1,92 dược sĩ vào năm 2011 lên 8,0 bác sĩ và 2,41 dược sĩ vào năm 2015 [16, tr. 45].

Bên cạnh việc đào tạo chuyên môn, Bộ Y tế cũng đặc biệt quan tâm đến việc nâng cao tinh thần trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp của cán bộ y tế. Điều này được thực hiện thông qua việc Bộ Y tế ban hành Chi thị số 03/CT-BYT, ngày 01-4-2013 “Về việc tăng cường các giải pháp thực hiện tốt quy tắc ứng xử, nâng cao đạo đức nghề nghiệp, học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh tại các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh”. Hoạt động của Bộ môn y đức trong các cơ sở đào tạo y dược được đẩy mạnh; đồng thời, 11 lớp tập huấn về kỹ năng giao tiếp và quy tắc ứng xử đã được tổ chức, thu hút khoảng 1.000 viên chức y tế tham gia [14, tr. 38]. Ngoài ra, Lễ phát động “Phong trào tuổi trẻ ngành Y tế học tập và làm theo lời Bác, đi đầu thực hiện Quy tắc ứng xử và Tình nguyện vì sức khỏe cộng đồng năm 2014”. Tiếp đến Bộ Y tế ban hành Thông tư số 07/2014/TT-BYT, ngày 25-02-2014 quy định “Về quy tắc ứng xử của cán bộ công chức, viên chức, người lao động tại các đơn vị sự nghiệp y tế công lập”. Công tác kiểm tra, thanh tra và xử lý nghiêm các vi phạm quy chế chuyên môn, quy tắc ứng xử tại các cơ sở khám chữa bệnh được tăng cường, cùng với việc khen thưởng cho những tập thể và cá nhân đạt thành tích xuất sắc.

Bốn là, chính sách thu hút, sử dụng và giữ chân nhân lực y tế giai đoạn 2005 - 2015 đạt nhiều kết quả tích cực, góp phần củng cố và phát triển đội ngũ cán bộ y tế trong bối cảnh mới. Chính phủ thực hiện chế độ đãi ngộ cho cán bộ y tế xã, y tế cơ sở, ưu đãi theo nghề, phụ cấp đặc thù thông qua việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật. Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 73/2011/QĐ-TTg, ngày 28/12/2011 “Về việc quy định một số chế độ phụ cấp đặc thù đối với công chức, viên chức, người lao động trong các cơ sở y tế công lập và chế độ phụ cấp chống dịch”; tiếp đến Chính phủ đã ban hành Nghị định số 117/2014/NĐ-CP, ngày 08/12/2014 “Quy định về y tế xã, phường, thị trấn và chế độ cho cô đỡ thôn bản tại vùng khó khăn”. Về tuyển dụng và sử dụng, các bộ, ngành, địa phương thực hiện cơ chế linh hoạt, gắn với nhu cầu thực tế, ưu tiên thu hút sinh viên xuất sắc, nhân tài y tế và mở rộng hợp đồng lao động theo vị trí việc làm, giúp các đơn vị y tế chủ động hơn trong bố trí, sử dụng nhân lực. Bên cạnh đó, công tác cải thiện môi trường làm việc, điều kiện sinh hoạt, cơ sở vật chất và trang thiết bị y tế được đặc biệt quan tâm. Nhiều bệnh viện, trung tâm y tế được đầu tư xây mới, nâng cấp, đảm bảo môi trường làm việc an toàn, hiện đại và chuyên nghiệp hơn. Cùng với đó là các chính sách hỗ trợ nhà ở công vụ, đào tạo nâng cao, khen thưởng, tôn vinh thầy thuốc, góp phần nâng cao đời sống vật chất, tinh thần và tạo động lực gắn bó cho đội ngũ cán bộ y tế. Nhờ những đổi mới trên, công tác thu hút, sử dụng và giữ chân nguồn nhân lực y tế đã có chuyển biến rõ rệt, đặc biệt ở khu vực y tế cơ sở và vùng khó khăn. Đội ngũ cán bộ y tế ngày càng ổn định, yên tâm công tác, không ngừng nỗ lực nâng cao trình độ chuyên môn, y đức, góp phần quan trọng vào sự nghiệp chăm sóc, bảo vệ và nâng cao sức khỏe Nhân dân trong giai đoạn 2005 - 2015.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác phát triển nguồn nhân lực y tế trong giai đoạn 2005 - 2015 vẫn còn một số hạn chế:

*Thứ nhất*, nhận thức của một số cấp ủy, chính quyền địa phương và người đứng đầu cơ quan, đơn vị y tế về vai trò của phát triển nguồn nhân lực y tế chưa thật đầy đủ và sâu sắc.

*Thứ hai*, tình hình phân bố nhân lực y tế vẫn chưa hợp lý và còn mất cân đối giữa các vùng, miền cũng như các chuyên ngành. Nhiều địa phương, điển hình như Đồng bằng sông Cửu Long và Tây Nguyên, có tỷ lệ bác sĩ trên 10.000 dân thấp nhất cả nước. Một số chuyên ngành đặc thù như pháp y, giải phẫu, lao, phong, tâm thần... cũng đang thiếu hụt nghiêm trọng so với các lĩnh vực khác. Nguyên nhân chủ yếu là do mức thu nhập thấp, chưa đủ sức thu hút và giữ chân cán bộ y tế. Tình trạng thiếu hụt này đặc biệt trầm trọng tại tuyến y tế cơ sở và trong y tế dự phòng. Cụ thể, tỷ lệ trạm y tế có bác sĩ tại Hà Nội đạt 93,8%, trong khi ở Lào Cai chỉ là 35,4%, Quảng Nam 31,6% và Quảng Trị chỉ 8,5% [17, tr. 245]. Biến động nhân lực tại các tuyến huyện và xã cũng là vấn đề quan trọng cần quan tâm: số cán bộ nghỉ việc hoặc chuyển công tác tại tuyến huyện chiếm tới 50% tổng số nhân lực mới tuyển, còn ở tuyến xã là 30% [14, tr. 41]. Thực tế cho thấy nhiều bệnh viện huyện và trung tâm y tế huyện trong nhiều năm liên tục không tuyển được bác sĩ mới, trong khi lượng cán bộ chuyển đi vẫn tiếp tục, làm trầm trọng thêm tình trạng thiếu hụt và mất cân đối nhân lực y tế trên toàn quốc.

*Thứ ba*, chất lượng nguồn nhân lực y tế chưa đồng đều giữa các vùng, miền và các tuyến y tế. Nhiều cơ sở đào tạo y khoa còn chậm đổi mới chương trình, nội dung và phương pháp giảng dạy. Công tác đào tạo cán bộ y tế vẫn chủ yếu dựa vào năng lực tự chủ của các trường, trong khi việc giám sát, đánh giá và hướng dẫn còn lỏng lẻo, chương trình đào tạo chưa thực sự hội nhập quốc tế về cả nội dung lẫn phương pháp. Kết quả giám sát tại 44 trường cao đẳng y tế cho thấy, một số trường có quy mô đào tạo lớn (5 trường có trên 2.000 sinh viên), nhưng đội ngũ giảng viên trình độ sau đại học vẫn còn hạn chế, khi 42% số trường có dưới 20% giảng viên đạt sau đại học. Đồng thời, giám sát tại 10 trường đại học về đào tạo theo chế độ cử tuyển, liên thông và theo địa chỉ sử dụng cho thấy số lượng sinh viên cử tuyển, liên thông y đa khoa và liên thông ngành dược là khá đồng [13, tr. 41].

Chất lượng nguồn nhân lực y tế tại tuyến cơ sở vẫn còn nhiều hạn chế, đặc biệt về sơ cấp cứu, chẩn đoán, điều trị và xử lý dịch bệnh. Nghiên cứu tại khu vực miền núi cho thấy chỉ 17,3% bác sĩ và y sĩ có kỹ năng chính xác trong sơ cấp cứu; 17% nhận biết được các dấu hiệu nguy hiểm trong thời kỳ mang thai; 50,5% có khả năng chẩn đoán tăng huyết áp và chỉ 15,6% biết cách xử trí một vụ dịch [13, tr. 37]. Những con số này phản ánh rõ sự chênh lệch về trình độ nhân lực y tế giữa các vùng, đồng thời nhấn mạnh nhu cầu cấp thiết về nâng cao năng lực và chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ y tế, nhất là ở tuyến cơ sở và vùng khó khăn.

Bên cạnh đó, y đức của một bộ phận cán bộ y tế có dấu hiệu xuống cấp; còn tình trạng thiếu tận tâm, thờ ơ, vi phạm quy tắc ứng xử, thậm chí những nhiễu, trục lợi [14, tr. 38], tuy không phổ biến nhưng vẫn xảy ra, ảnh hưởng đến hình ảnh người thầy thuốc và niềm tin của Nhân dân đối với ngành y tế.

*Thứ tư*, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ nhân lực y tế chưa tương xứng với đặc thù nghề nghiệp.

Nguyên nhân những hạn chế trên đó là: Nhận thức của một số cấp ủy, chính quyền và người đứng đầu về vai trò chiến lược của phát triển nguồn nhân lực y tế chưa thật đầy đủ, dẫn đến việc cụ thể hóa và triển khai chủ trương của Đảng còn hình thức, thiếu đồng bộ. Công tác quy hoạch, đào tạo, phân bổ và sử dụng nhân lực y tế chưa gắn chặt với nhu cầu thực tiễn, còn mất cân đối giữa các vùng, miền và lĩnh vực; cơ chế luân chuyển, thu hút nhân lực về cơ sở chưa hiệu quả. Chất lượng đào tạo nhân lực y tế chưa đồng đều, nhiều cơ sở đào tạo chậm đổi mới chương trình, phương pháp giảng dạy, cơ sở vật chất và đội ngũ giảng viên còn hạn chế, ảnh hưởng đến chất lượng đầu ra. Chính sách tiền lương, phụ cấp và đãi ngộ chưa tương xứng với đặc thù nghề nghiệp và áp lực công việc, làm giảm động lực cống hiến, dẫn đến tình trạng chuyển việc, nghỉ việc ở một bộ phận cán bộ y tế. Công tác giáo dục y đức và kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy tắc ứng xử ở một số nơi còn thiếu thường xuyên, chưa đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ y tế có phẩm chất, năng lực toàn diện.

### 3.3. Một số kinh nghiệm

Từ những kết quả đạt được trong lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực y tế của Đảng giai đoạn 2005 - 2015, có thể rút ra một số kinh nghiệm sau:

*Một là*, đánh giá đúng tình hình và đề ra chủ trương phát triển nguồn nhân lực y tế phù hợp.

*Hai là*, chú trọng công tác quy hoạch về phát triển nguồn nhân lực y tế.

*Ba là*, quan tâm đúng mức đến đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực y tế.

*Bốn là*, có cơ chế, chính sách phù hợp nhằm thu hút nguồn nhân lực y tế, nhất là nguồn nhân lực y tế chất lượng cao.

### 4. Kết luận

Giai đoạn 2005 - 2015 đánh dấu bước chuyển quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực y tế dưới sự lãnh đạo toàn diện của Đảng. Các chủ trương, chính sách về tuyên truyền, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và đãi ngộ được triển khai đồng bộ, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ y tế cả về chuyên môn, kỹ năng và y đức. Những kết quả này tạo nên tăng đề ngành Y tế đáp ứng tốt hơn nhiệm vụ chăm sóc và bảo vệ sức khỏe Nhân dân trước yêu cầu ngày càng cao. Tuy nhiên, quá trình phát triển nhân lực y tế vẫn còn hạn chế, chủ yếu là mất cân đối về cơ cấu, phân bố giữa các vùng, tuyến; chính sách thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao chưa hiệu quả, nhất là tại tuyến cơ sở và vùng khó khăn. Điều đó đòi hỏi tiếp tục hoàn thiện chủ trương, chính sách nhằm phát triển đội ngũ nhân lực y tế đồng bộ, bền vững, đáp ứng yêu cầu chăm sóc sức khỏe Nhân dân.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] T. T. T. Le, "Health sector improves the quality of public health care," *Communist Review*, no. 104, pp. 74-78, 2015.
- [2] T. N. Do, "Developing Human Resources in the Health Sector - Achievements and Some Solutions," *Journal of State Organization*, no. 104, pp. 74-78, 2017.
- [3] T. Huy, "Improving the Quality of Health Human Resources to Meet the Requirements of People's Health Care," *Communist Review*, no. 898, pp. 123-125, 2017.
- [4] Q. Thanh, "Development of Human Resources in the Health Sector: Current Situation and Solutions," *Communist Review*, no. 904, pp. 74-78, 2019.
- [5] T. P. T. Nguyen, "Current Situation and Solutions for the Development of Human Resources in Vietnam's Health Sector," *Industry and Trade Journal*, no. 15, pp. 45-48, 2023.
- [6] V. L. Nguyen, N. D. M. Can, T. T. Do, and T. T. Pham, "Current Situation of Health Human Resource Development in Peripheral Areas and Some Recommendations," *Industry and Trade Journal*, no. 26, pp. 101-104, 2023.
- [7] C. Van, "Developing High-Quality Health Human Resources to Meet the People's Health Care Needs in the Nation's Era of Advancement," *Journal of Public Health*, vol. 70, no. 03, pp. 67-72, 2025.
- [8] H. L. Dao, "Strengthening the protection and care of people's health in the new situation," *Communist Review*, no. 1053+1054, pp. 121-128, 2025.
- [9] D. T. Nguyen, "The Party's Leadership in the Cause of Protecting and Caring for People's Health from 2016 to 2023," *TNU Journal of Science and Technology*, vol. 230, no. 08, pp. 175-182, 2025.
- [10] Central Committee of the Communist Party, *Resolution on the work of protecting, caring for, and improving people's health in the new situation*, No. 46-NQ/TW, February 23, 2005, Hanoi, 2005.
- [11] Communist Party of Vietnam, *Documents of the 11th National Congress of Deputies*. National Political Publishing House, Hanoi, 2011.
- [12] Ministry of Health, *Health Statistics Yearbook 2014*. Medical Publishing House, Hanoi, 2015.
- [13] Ministry of Health, *Overview Report on the Health Sector 2015*. Medical Publishing House, Hanoi, 2016.
- [14] Ministry of Health, *Overview Report on the Health Sector 2014*. Medical Publishing House, Hanoi, 2015.
- [15] Ministry of Health, *Summary of Health Statistics 2009-2013*. Medical Publishing House, Hanoi, 2014.
- [16] Ministry of Health, *General Overview Report on the Health Sector 2015*. Medical Publishing House, Hanoi, 2015.
- [17] Central Propaganda Department - Hanoi Medical University, *Summary Report on 30 Years of Health System Renovation in Vietnam: Achievements and Challenges*. Medical Publishing House, Hanoi, 2015.