

THE CURRENT STATUS OF DEMAND FOR HEALTH WORKFORCE TRAINING IN THANH HOA ONCOLOGY HOSPITAL IN 2024

Nguyen Van Son^{1,2*}, Le Thi Thanh Xuan¹, Pham Thi Quan¹

¹Hanoi Medical University - 1 Ton That Tung, Kim Lien Ward, Hanoi City, Vietnam

²Thanh Hoa Provincial Oncology Hospital - Lane 958 Quang Trung, Hac Thanh Ward, Thanh Hoa Province, Vietnam

Received: 15/04/2025

Revised: 10/05/2025; Accepted: 10/07/2025

ABSTRACT

Objective of study: Determine the training needs of medical staff at Thanh Hoa Oncology Hospital in 2024.

Research subjects and methods: A cross-sectional descriptive study on 434 medical staff working at Thanh Hoa Provincial Oncology Hospital.

Results: 82.3% of hospital staff have participated in advanced training courses, of which 76.2% were sent by their agencies. The training needs of staff are very large, up to 76.3%. The need for online training accounts for 47%, the purpose of going to school to improve qualifications accounts for 93.1% and 72.8% of staff want to be supported with all course fees.

Conclusion: Hospital staff have a very large training need and mainly want to be trained online and have their tuition fees supported.

Keywords: Training needs, training, mendical staff.

*Corresponding author

Email: vinhson@gmail.com Phone: (+84) 943804456 <https://doi.org/10.52163/yhc.v66i4.2915>



THỰC TRẠNG NHU CẦU ĐÀO TẠO NHÂN LỰC Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN UNG BƯỞU TỈNH THANH HOÁ NĂM 2024

Nguyễn Văn Sơn^{1,2*}, Lê Thị Thanh Xuân¹, Phạm Thị Quân¹

¹Trường Đại học Y Hà Nội - 1 Tôn Thất Tùng, P. Kim Liên, Tp. Hà Nội, Việt Nam

²Bệnh viện Ung Bướu tỉnh Thanh Hoá - Ngõ 958 Quang Trung, P. Hạc Thành, Tỉnh Thanh Hóa, Việt Nam

Ngày nhận: 15/04/2025

Ngày sửa: 10/05/2025; Ngày đăng: 10/07/2025

ABSTRACT

Mục tiêu: Xác định nhu cầu đào tạo nhân lực y tế tại bệnh viện Ung Bướu tỉnh Thanh Hoá năm 2024.

Đối tượng và phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên 434 nhân viên y tế đang làm việc tại Bệnh viện Ung Bướu tỉnh Thanh Hoá.

Kết quả: Có 82,3% nhân viên bệnh viện đã tham gia các khoá đào tạo nâng cao trình độ trong đó có 76,2% là do cơ quan cử đi học. Nhu cầu được đào tạo của nhân viên rất lớn tới 76,3%. Nhu cầu hình thức đào tạo trực tuyến chiếm tỷ lệ 47%, mục đích đi học để nâng cao trình độ chiếm tỷ lệ 93,1% và có 72,8% nhân viên mong muốn được hỗ trợ toàn bộ kinh phí khoá học.

Kết luận: Nhân viên Bệnh viện có nhu cầu đào tạo rất lớn và chủ yếu mong muốn được đào tạo trực tuyến và hỗ trợ kinh phí đi học.

Từ khoá: Nhu cầu đào tạo, đào tạo, nhân viên y tế.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo nghiên cứu của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), dân số ở khu vực Đông Nam Á chiếm 25% dân số thế giới, với gần 30% gánh nặng bệnh tật toàn cầu nhưng ngược lại, khu vực này chỉ chiếm 10% nguồn nhân lực y tế toàn cầu do mật độ dân số cao[1]. Nguồn nhân lực y tế không chỉ là cán bộ chuyên môn được đào tạo về y, dược mà còn bao gồm đội ngũ kỹ sư, cử nhân, kỹ thuật viên, những người làm công tác quản lý và nhân viên đang tham gia các hoạt động phục vụ y tế trong các cơ sở y tế. Nguồn nhân lực y tế bao gồm cả các nhân viên y tế thuộc biên chế và hợp đồng đang làm việc tại các khu vực y tế công lập và khu vực y tế tư nhân. Việc phát triển nguồn nhân lực y tế cần phải đi trước nhu cầu xã hội dựa trên những dự báo về nhu cầu cũng như khả năng tài chính và kỹ thuật cung ứng cho các dịch vụ chăm sóc sức khỏe cộng đồng.

Nhân lực y tế luôn có vai trò quan trọng quyết định đến việc thành công hay thất bại trong công tác chăm sóc sức khỏe cộng đồng[2]. Tại Việt Nam hiện nay, cùng với sự phát triển về kinh tế, xã hội, đời sống được nâng cao thì nhu cầu chăm sóc sức khỏe của xã hội ngày càng tăng cả về số lượng và chất lượng. Vì vậy, tất yếu ngành y tế phải có đòi hỏi cao hơn về

nguồn nhân lực, đặc biệt là bác sĩ để đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe của nhân dân[3]. Trình độ, năng lực cán bộ y tế có vai trò quyết định đến sức khỏe, tính mạng của nhân dân. Một số nghiên cứu và báo cáo gần đây về nguồn nhân lực chỉ ra rằng, công tác đào tạo và sử dụng cán bộ chưa hợp lý; chính sách, chế độ đãi ngộ, thu hút với cán bộ y tế chưa thỏa đáng, đặc biệt là cán bộ y tế công tác ở vùng miền núi và nông thôn[4,5].

Việt Nam hiện tại đang đương đầu với những vấn đề về nguồn NLYT, đặc biệt là sự thiếu hụt nguồn NLYT chất lượng cao và có tay nghề vững ở các tuyến, đặc biệt ở tuyến xã, tuyến huyện và các vùng có điều kiện kinh tế xã hội kém phát triển, nên chưa đáp ứng được nhiệm vụ như bác sĩ, dược sĩ đại học, điều dưỡng, kỹ thuật viên y trình độ đại học, cũng như mất cân đối giữa các chuyên ngành và phân bố giữa các vùng miền. Một số nghiên cứu về nhu cầu đào tạo tại các bệnh viện như Bệnh viện đa khoa tỉnh Tiền Giang, Bệnh viện Y học cổ truyền Trung ương, Bệnh viện Sơn Tây... đều cho thấy nhân viên y tế có nhu cầu rất lớn trong đào tạo nâng cao chuyên môn. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào về nhu cầu đào tạo tại Bệnh viện Ung Bướu Thanh Hoá. Chính vì vậy,

*Tác giả liên hệ

Email: vinhson@gmail.com Điện thoại: (+84) 943804456 <https://doi.org/10.52163/yhc.v66i4.2915>

chúng tôi tiến hành nghiên cứu “*Thực trạng nhu cầu đào tạo nhân lực y tế tại Bệnh viện Ung Bướu tỉnh Thanh Hoá năm 2024*” với mục tiêu xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của nhân viên Bệnh viện Ung Bướu tỉnh Thanh Hoá.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Cán bộ y tế tại Bệnh viện Ung Bướu Thanh Hoá.

- *Tiêu chuẩn lựa chọn*: Cán bộ y tế đang công tác tại Bệnh viện Ung Bướu Thanh Hoá.

- *Tiêu chuẩn loại trừ*: Đang đi học, không đồng ý tham gia nghiên cứu, nghỉ thai sản, nghỉ ốm, nghỉ phép, vắng mặt tại thời điểm nghiên cứu.

2.2. Địa điểm nghiên cứu: Bệnh viện Ung Bướu Thanh Hoá, ngõ 958 đường Quang Trung, Phường Đông Vệ, Thành phố Thanh Hoá.

2.3. Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 04/2024 - 12/2024

Thời gian thu thập số liệu là tháng 12 năm 2024

2.4. Phương pháp

- Thiết kế nghiên cứu: nghiên cứu mô tả cắt ngang.

- Mẫu: Áp dụng công thức cho nghiên cứu mô tả

$$n = Z_{1-\alpha/2}^2 \frac{p(1-p)}{d^2}$$

Trong đó:

+ n là cỡ mẫu tối thiểu cần nghiên cứu.

+ $Z_{1-\alpha/2}$: độ tin cậy 95% là 1,96;

+ d = 0,05.

+ p: chọn p=0,5

Thay vào công thức tính được n=384 người.

- Phương pháp chọn mẫu: Chọn mẫu chủ đích toàn bộ nhân viên y tế của bệnh viện Ung Bướu Thanh Hoá đồng ý tham gia nghiên cứu. Có tổng cộng 434 nhân viên tham gia nghiên cứu.

2.5. Phương pháp thu thập số liệu

Việc thu thập thông tin được thực hiện bằng khảo sát online qua Google form. Bộ câu hỏi được xây dựng dựa vào mục tiêu, nội dung nghiên cứu, có tham khảo các quy định về đào tạo liên tục của Bộ y tế. Sau khi xây dựng xong, bộ câu hỏi sẽ được xin ý kiến để chỉnh sửa, thảo luận và tiến hành điều tra thử trước khi điều tra chính thức.

2.6. Xử lý số liệu

Số liệu được xử lý theo phương pháp thống kê y- sinh học dựa trên phần mềm Stata 20. Các phân bố tần suất và phần trăm được sử dụng để mô tả các biến định tính. Sử dụng χ^2 test để so sánh 2 tỷ lệ. Các số liệu nghiên cứu được trình bày dưới dạng tỷ lệ %; giá trị trung bình, có tính khác biệt có ý nghĩa thống kê khi $p < 0,05$.

2.7. Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu được thông qua bởi Hội đồng xét duyệt đề cương Viện Đào tạo Y học dự phòng và Y tế công cộng, Trường Đại học Y Hà Nội vào tháng 05 năm 2024. Các thông tin chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

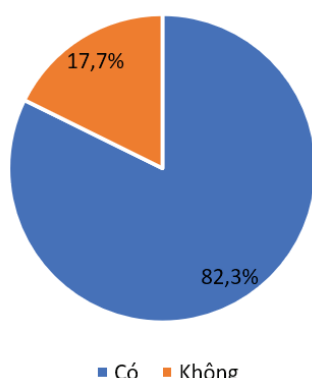
Bảng 1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Đặc điểm chung đối tượng nghiên cứu	n	%
Tuổi		
<30 tuổi	92	21,2
30-40 tuổi	292	67,3
41-50 tuổi	43	9,9
>50 tuổi	7	1,6
$\bar{X} \pm SD$	33,8 $\pm$ 5,7	
Giới		
Nam	158	36,4
Nữ	276	63,6
Vị trí công tác		
Lâm sàng	252	58
Cận lâm sàng	104	24
Hành chính	78	18
Trình độ chuyên môn		
Bác sĩ	101	23,3
Điều dưỡng	207	47,7
Dược sĩ	28	6,4
Kỹ thuật viên	29	6,7
Khác	69	15,9

Độ tuổi trung bình của nhân viên tại Bệnh viện là 33,8 $\pm$ 5,7 tuổi, trong đó nhóm tuổi 30-40 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất 67,3%, nhóm tuổi <30 tuổi chiếm tỷ lệ 21,2% và chỉ có 1,6% người là >50 tuổi. Nhân

viên chủ yếu là nữ chiếm tỷ lệ 63,6%. Vị trí làm lâm sàng chiếm tỷ lệ 58%, vị trí hành chính chiếm tỷ lệ 18%. Người có trình độ chuyên môn là bác sĩ chiếm tỷ lệ 23,3%, chuyên môn là điều dưỡng chiếm tỷ lệ 47,7%, dược sĩ là 4,8%.

3.2. Thực trạng đào tạo



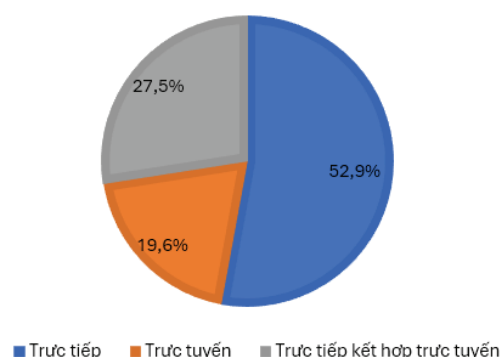
Biểu đồ 1. Tham gia đào tạo nâng cao trình độ

Trong 434 nhân viên tham gia nghiên cứu có 357 người đã từng tham gia các khoá đào tạo nâng cao trình độ từ khi làm việc tại Bệnh viện (chiếm tỷ lệ 82,3%).

Bảng 2. Khoá đào tạo NVYT đã tham gia (n=357)

Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ %
Đặc điểm của khoá đào tạo		
Đào tạo dài hạn tập trung không liên quan đến chuyên ngành làm việc	9	2,5
Đào tạo dài hạn tập trung không quan đến chuyên ngành làm việc	73	20,5
Đào tạo ngắn hạn tập trung liên quan đến chuyên ngành làm việc	267	74,5
Đào tạo ngắn hạn tập trung không liên quan đến chuyên ngành làm việc	8	2,5
Lý do đi học		
Cơ quan cử đi học	272	76,2
Tự đăng ký đi học	85	23,8
Hính thức chi trả kinh phí đào tạo		
Cơ quan chi trả kinh phí đào tạo	208	58,3
Tự chi trả kinh phí đào tạo	91	25,5
Được cơ quan hỗ trợ kinh phí một phần	58	16,2

Trong 357 nhân viên đã tham gia các khoá học nâng cao trình độ nhân viên y tế đã tham gia các khoá Đào tạo ngắn hạn liên quan đến chuyên ngành làm việc chiếm tỷ lệ cao nhất 74,6%, người tham gia các khoá đào tạo ngắn hạn không liên quan đến chuyên ngành làm việc chiếm tỷ lệ thấp nhất 2,4%. Tỷ lệ nhân viên được cơ quan cử đi học là 76,2% và có 58,3% nhân viên đi học được cơ quan trả chi phí đào tạo.



Biểu đồ 2. Hình thức khoá đào tạo đã tham gia

Hình thức đào tạo trực tiếp nhân viên y tế đã tham gia chiếm tỷ lệ cao nhất 52,9%; đào tạo trực tuyến chiếm tỷ lệ thấp nhất 19,6%.

3.3. Nhu cầu đào tạo

Bảng 3. Nhu cầu thời gian đào tạo của nhân viên y tế

Nhu cầu thời gian đào tạo	Số lượng	Tỷ lệ %
Năm 2025	132	30,4
Năm 2026	141	32,5
Năm 2027	59	13,6
Sau năm 2027	102	23,5

Trong 434 nhân viên y tế tham gia khảo sát có 30,4% nhân viên có dự định đi học trong năm 2026 chiếm tỷ lệ cao nhất; có 30,4% nhân viên dự định đi học năm 2025 và có 23,5% nhân viên dự định đi học sau năm 2027.

Bảng 4. Mong muốn về hình thức và hỗ trợ đào tạo (n=434)

Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ %
Mong muốn về hình thức đào tạo		
Đào tạo liên tục ngoài giờ hành chính	140	32,3
Đào tạo liên tục trong giờ hành chính	90	20,7
Đào tạo trực tuyến	204	47

Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ %
Mục đích đi học		
Nâng cao trình độ	404	93,1
Tăng thu nhập	12	2,8
Khác	18	4,1
Nguyên vọng hỗ trợ kinh phí		
Hỗ trợ một phần	112	25,8
Hỗ trợ toàn phần	316	72,8
Không cần hỗ trợ	6	1,4

Nhân viên y tế tại Bệnh viện Ung Bướu Thanh Hoá mong muốn được tham gia các khoá học có hình thức đào tạo trực tuyến chiếm tỷ lệ cao nhất 47%, đào tạo liên tục ngoài giờ hành chính chiếm tỷ lệ 32,3%; mục đích đi học để nâng cao trình độ chiếm tỷ lệ cao nhất 93,1% và có 72,8% nhân viên mong muốn được hỗ trợ toàn bộ kinh phí khoá học. Chỉ có 1,4% nhân viên trả lời không cần hỗ trợ kinh phí đào tạo.

4. BÀN LUẬN

Nghiên cứu tiến hành trên 434 nhân viên y tế tại Bệnh viện Ung Bướu tỉnh Thanh Hoá cho kết quả: Độ tuổi trung bình của nhân viên tại Bệnh viện là $33,8 \pm 5,7$ tuổi, trong đó nhóm tuổi 30-40 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất 67,3%, nhóm tuổi <30 tuổi chiếm tỷ lệ 21,2% và chỉ có 1,6% người là >50 tuổi. Kết quả cho thấy nhân viên tại bệnh viện đa số là người trẻ, đây là nhóm tuổi có nhiều nhiệt huyết, có thời gian công tác chưa lâu nên nhu cầu được học tập, nâng cao trình độ là rất lớn. Nguyên nhân của việc phân bố độ tuổi này là do Bệnh viện Ung Bướu tỉnh Thanh Hoá mới thành lập được 8 năm, đội ngũ cán bộ còn non trẻ. Vị trí làm lâm sàng tại bệnh viện chiếm tỷ lệ 58%, vị trí hành chính chiếm tỷ lệ 18%. Người có trình độ chuyên môn là bác sĩ chiếm tỷ lệ 23,3%, chuyên môn là điều dưỡng chiếm tỷ lệ 47,7%, dược sĩ là 4,8%. Cơ cấu phân bố nguồn nhân lực tại Bệnh viện phù hợp với Thông tư 08/2007/TTLT-BYT-BNV để xác định các chỉ số về định biên, cơ cấu nhân lực theo bộ phận, cơ cấu nhân lực theo chức danh chuyên môn và Thông tư 23/2005/TT-BYT để nhận xét về cơ cấu chuyên môn của CBYT tại các khoa lâm sàng.

Bộ Y tế rất quan tâm tới việc đào tạo, cập nhật kiến thức cho tất cả cán bộ làm việc trong ngành y tế, coi đây là nhiệm vụ bắt buộc. Điều này được quy định tại Thông tư 22/2013/TT-BYT năm 2013 về Hướng dẫn việc đào tạo liên tục cho cán bộ y tế. Việc xác định nhu cầu đào tạo để nâng cao năng lực chuyên môn cho cán bộ y tế là điều đặc biệt cần thiết, điều này giúp cho cán bộ quản lý lập kế hoạch đào tạo phù hợp cho đội ngũ cán bộ. Trong thời gian từ năm

2017 đến năm 2024, tỷ lệ nhân viên y tế đã tham gia ít nhất một khoá đào tạo nâng cao chuyên môn phục vụ công việc chiếm 82,3%. Kết quả này cũng tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Văn Thắng năm 2022 tại Bệnh viện Thanh Nhàn, tỷ lệ điều dưỡng viên đã được tham gia đào tạo liên tục trong năm 2021 là 76,3% nhưng cao hơn so với kết quả của một số nghiên cứu của Lê Kim Tuyền và cộng sự (2020) với tỷ lệ nhân viên y tế tham gia đào tạo liên tục là 48%[6,7]. Nguyên nhân về việc nhân viên y tế tại Bệnh viện Ung Bướu tỉnh Thanh Hoá có tỷ lệ tham gia các khoá đào tạo nâng cao chuyên môn phục vụ công việc một phần do Ban lãnh đạo bệnh viện biết rằng trình độ chuyên môn của nhân viên y tế là yếu tố quyết định cho chất lượng cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khoẻ. Do đó Ban lãnh đạo Bệnh viện Ung Bướu tỉnh Thanh Hoá luôn ưu tiên, tạo điều kiện tốt nhất cho đội ngũ cán bộ tham gia các khoá học tập, các khoá đào tạo liên tục nâng cao trình độ.

Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cho thấy 100% nhân viên y tế đều có nhu cầu đào tạo nâng cao trình độ. Trong đó có 30,4% nhân viên có dự định đi học trong năm 2026 chiếm tỷ lệ cao nhất; có 30,4% nhân viên dự định đi học năm 2025 và có 23,5% nhân viên dự định đi học sau năm 2027. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Kim Tuyền năm 2020 với kết quả 100% cán bộ y tế có nhu cầu tham gia đào tạo liên tục[7] và của Nguyễn Tuấn Quang năm 2023 cũng có 100% cán bộ y tế có nhu cầu tham gia đào tạo nâng cao trình độ[8]. Cán bộ y tế cho rằng mục đích đi học là để nâng cao trình độ chiếm tỷ lệ 93,1%. Kết quả này tương tự với kết quả nghiên cứu của Chủ Văn Thắng và cộng sự (2022) với tỷ lệ là 83,3%6 và kết quả nghiên cứu của Nguyễn Tuấn Quang (2023) cho kết quả lý do để nhân viên đi học tập là củng cố kiến thức chuyên môn, nâng cao trình độ chuyên môn là 99%[8]. Bởi vì nghề y và phục vụ công tác y tế là một nghề đặc biệt, thường xuyên đòi hỏi cán bộ cần không ngừng rèn luyện, học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ để phục vụ công tác chăm sóc sức khoẻ nhân dân.

Tổ chức đào tạo cũng là một khía cạnh quan trọng để có thể đáp ứng nhu cầu nguyên vọng của người được đào tạo và là một khía cạnh có ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo liên tục cho cán bộ y tế. Nghiên cứu tại Bệnh viện Ung Bướu tỉnh Thanh Hoá cho thấy 47% nhân viên mong muốn tham gia các lớp đào tạo trực tuyến và 32,3% nhân viên mong muốn đào tạo trực tiếp ngoài giờ hành chính. Việc linh hoạt trong hình thức đào tạo và đào tạo ngoài giờ là phù hợp với mong muốn của nhân viên vẫn còn đang công tác, muốn vừa học vừa làm. 72,8% nhân viên mong muốn được hỗ trợ toàn bộ kinh phí khoá học. Nguyên nhân vì đa số nhân viên tại bệnh viện còn trẻ, thu nhập còn thấp nên chúng tôi cho rằng nguyên vọng được hỗ trợ kinh phí đào tạo là hoàn toàn chính đáng tuy nhiên gây khó khăn cho ban lãnh đạo bệnh viện do nguồn kinh phí cho đào tạo là rất lớn. Kết quả

này cũng phù hợp với nghiên cứu tại Thạch Thất, Hà Nội của Nguyễn Văn Quang năm 2023 là 100%[8]. Tuy nhiên, để thu hút nhiều cán bộ tham gia đào tạo hơn thì Ban lãnh đạo bệnh viện cần lưu ý về vấn đề hỗ trợ kinh phí đào tạo cho mọi người.

5. KẾT LUẬN

Nhu cầu đào tạo nhân lực tại Bệnh viện Ung Bướu Thanh Hoá là rất lớn với 100% nhân viên đều có nhu cầu học tập nâng cao trình độ. Hình thức học tập mong muốn chủ yếu là đào tạo trực tuyến và đào tạo ngoài giờ hành chính với sự hỗ trợ kinh phí từ bệnh viện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Organization WH. Working together for health 2006. <https://reliefwebint/report/world/working-together-health-world-health-report-2006>
- [2] Bộ Y tế và nhóm đối tác. Báo cáo tổng quan ngành y tế Việt Nam năm 2014. 2014.
- [3] Vũ Xuân Phú. Vài nét về thực trạng nguồn nhân lực y tế trên thế giới và tại Việt Nam. Y học thực hành. 2012;806(2):12-15.
- [4] Lê Thanh Nhuận. Thực trạng nguồn nhân lực và sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế cơ sở huyện Bình Xuyên, tỉnh Vĩnh Phúc. Luận văn Thạc sĩ y tế công cộng. Đại học y tế công cộng; 2008.
- [5] Bộ Y tế. Báo cáo chung tổng quan ngành y tế năm 2009. 2009.
- [6] 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 Nhân năm 2021. Tạp chí Y học Việt Nam. 2022;516(7):164-168.
- [7] Nguyễn Thị Hoài Thu, Đặng Thị Luyến. Nhu cầu đào tạo liên tục của điều dưỡng viên bệnh viện tuyến huyện tỉnh Bắc Giang giai đoạn 2016 – 2017. Tạp chí Nghiên cứu Y học. 2020;129(5):14-22.
- [8] Nguyễn Tuấn Quang. Thực trạng nhân lực và nhu cầu đào tạo liên tục về phòng chống dịch cho cán bộ y tế xã của huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội năm 2022. Luận văn chuyên khoa cấp II. Trường Đại học Y Hà Nội; 2023.