

CURRENT SITUATION OF HUMAN RESOURCE TRAINING MANAGEMENT AT HO CHI MINH CITY DENTAL AND MAXILLOFACIAL HOSPITAL

Pham Hoai Nam¹, Le Tan Hung²

¹Ho Chi Minh City Dental and Maxillofacial Hospital - 263-265 Tran Hung Dao Street, Cau Ong Lanh Ward, Ho Chi Minh City

²Department of Odonto - Stomatology, Division of Aesthetic Plastic Surgery, Tra Vinh University – 126 Nguyen Thien Thanh Street, Hoa Thuan Ward, Vinh Long Province

Received: 27/02/2026

Revised: 07/03/2026; Accepted: 24/04/2026

ABSTRACT

Background: Health human resources play a pivotal role in ensuring the quality of healthcare services, in which training management is a key factor for enhancing professional capacity and patient safety.

Objective: To describe the current status of human resource training management at Ho Chi Minh City Odonto-Stomatology Hospital in 2023.

Materials and Methods: A descriptive cross-sectional study was conducted using secondary data from personnel and training management reports provided by the Department of Organization and Personnel of Ho Chi Minh City Odonto-Stomatology Hospital in 2023.

Results: The proportion of permanent staff increased from 61,1% to 78,7% in 2023, while the proportion of non-permanent contract workers decreased from 38,9% to 21,3%. The workforce was predominantly female (57,8% in 2022 and 58,3% in 2023), with the majority aged 30–50 years (over 70,5%). Staff holding university degrees accounted for 49%, while those with postgraduate qualifications accounted for 26,5%. Training activities mainly focused on short-term training programs (64,4%), whereas postgraduate training such as Specialist Level I (11,9%), Specialist Level II (9,9%), Master's and Doctoral programs (each 5,9%) accounted for lower proportions.

Conclusion: The management of human resource training at the hospital indicates a current priority on meeting immediate professional demands through short-term training programs. However, it is necessary to develop a long-term training strategy to increase the proportion of staff with postgraduate qualifications, thereby contributing to the sustainable development of a high-quality healthcare workforce.

Keywords: Training management; health human resources; continuing education; odonto-stomatology hospital.

*Corresponding author

Email: letanhung@tvu.edu.vn Phone: (+84) 918045516 DOI: 10.52163/yhc.v67i4.4938

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BỆNH VIỆN RĂNG HÀM MẶT THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Phạm Hoài Nam¹, Lê Tấn Hùng^{2*}

¹Bệnh Viện Răng Hàm Mặt Thành Phố Hồ Chí Minh- 63-265 Trần Hưng Đạo, Phường Cầu Ông Lãnh, TP. Hồ Chí Minh

²Khoa Răng Hàm Mặt, Bộ môn Phẫu thuật Tạo hình thẩm mỹ, Trường Đại học Trà Vinh - Số 126 Nguyễn Thiện Thành, Phường Hòa Thuận, tỉnh Vĩnh Long

Ngày nhận bài: 27/02/2026

Ngày chỉnh sửa: 07/03/2026; Ngày duyệt đăng: 24/04/2026

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Nguồn nhân lực y tế giữ vai trò then chốt trong bảo đảm chất lượng khám chữa bệnh, trong đó quản lý đào tạo là yếu tố quan trọng nhằm nâng cao năng lực chuyên môn và an toàn người bệnh.

Mục tiêu: Mô tả thực trạng quản lý đào tạo nguồn nhân lực tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt TP.HCM năm 2023.

Đối tượng và phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang mô tả, sử dụng số liệu thứ cấp từ các báo cáo, hồ sơ quản lý nhân lực và đào tạo do Phòng Tổ chức cán bộ Bệnh viện Răng Hàm Mặt TP.HCM cung cấp trong năm 2023.

Kết quả: Tỷ lệ viên chức biên chế tăng từ 61,1% lên 78,7% trong năm 2023, trong khi tỷ lệ lao động hợp đồng ngoài biên chế giảm từ 38,9% xuống còn 21,3%. Cơ cấu nguồn nhân lực chủ yếu là nữ (57,8% năm 2022 và 58,3% năm 2023), tập trung nhiều nhất ở nhóm tuổi 30–50 (trên 70,5%), với trình độ đại học chiếm 49,0% và sau đại học chiếm 26,53%. Công tác đào tạo tập trung chủ yếu vào các hình thức đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn (64,4%), trong khi đào tạo sau đại học như chuyên khoa I (11,9%), chuyên khoa II (9,9%), thạc sĩ và tiến sĩ (mỗi loại 5,9%) chiếm tỷ lệ thấp hơn.

Kết luận: Công tác quản lý đào tạo nguồn nhân lực tại bệnh viện cho thấy bệnh viện đang ưu tiên đáp ứng nhu cầu chuyên môn trước mắt thông qua đào tạo ngắn hạn. Tuy nhiên, cần xây dựng chiến lược đào tạo dài hạn nhằm nâng cao tỷ lệ nhân lực có trình độ sau đại học, góp phần phát triển bền vững nguồn nhân lực chất lượng cao.

Từ khóa: Quản lý đào tạo; nguồn nhân lực y tế; đào tạo liên tục; bệnh viện Răng Hàm Mặt.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực y tế đóng vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng dịch vụ y tế, đặc biệt đối với nghề y lĩnh vực liên quan trực tiếp đến sức khỏe và tính mạng con người. Thực tế tại Việt Nam cho thấy tình trạng thiếu hụt và hạn chế về chất lượng nhân lực y tế vẫn còn tồn tại, trong khi tỷ lệ tham gia đào tạo liên tục của nhân viên y tế chưa cao, làm ảnh hưởng đến năng lực chuyên môn, chất lượng khám chữa bệnh và an toàn người bệnh. Hiện tại, ngành y tế tại Việt Nam đang đối mặt với các thách thức về NLYT. Có gần 500.000 nhân viên làm việc trong hệ thống y tế công (472.558 vào năm 2018); trong đó, tỉ lệ bác sĩ/vạn dân ở Việt Nam đạt 8,7; tỉ lệ y, BS/ 1 vạn dân là 13,7, trong khi mức trung bình của thế giới lần lượt là 20 và 50 cho thấy Việt Nam đang thiếu nghiêm trọng số lượng lẫn chất lượng cán bộ y tế, đặc biệt khu vực Đồng bằng sông Cửu Long là một trong hai vùng có mật độ nhân lực thấp nhất¹.

Một nghiên cứu mô tả cắt ngang tại Bệnh viện Đa khoa Cà Mau trên 250 nhân viên y tế cho thấy gần như tất cả được cung cấp thông tin về đào tạo liên tục (98%), nhưng 39,4% chưa tham

gia tập huấn nào do rào cản về thời gian, cảm nhận không cần thiết hoặc khó sắp xếp công việc; nhu cầu nâng cao chuyên môn, kỹ năng giao tiếp và truyền thông là rất lớn và nên được tổ chức theo thời gian ngắn, phù hợp với công việc thực tế nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo tại cơ sở y tế².

Lĩnh vực Răng Hàm Mặt đang đối mặt với nhu cầu chăm sóc ngày càng gia tăng nhưng nguồn nhân lực chuyên môn cao còn hạn chế, trong khi đào tạo và cập nhật kiến thức sau tốt nghiệp là yêu cầu thiết yếu. Bệnh viện Răng Hàm Mặt Thành phố Hồ Chí Minh là cơ sở chuyên khoa quan trọng, song chưa có nghiên cứu hệ thống về quản lý đào tạo nguồn nhân lực. Vì vậy, nghiên cứu “**Thực trạng quản lý đào tạo nguồn nhân lực tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt Thành phố Hồ Chí Minh năm 2023**” được tiến hành nhằm đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo.

Mục tiêu nghiên cứu: Mô tả thực trạng quản lý đào tạo nguồn nhân lực tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt Thành phố Hồ Chí Minh năm 2023.

*Tác giả liên hệ

Email: letanhung@tvu.edu.vn Điện thoại: (+84) 918045516 DOI: 10.52163/yhc.v67i4.4938

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Báo cáo, hồ sơ và tài liệu quản lý liên quan đến nguồn nhân lực và công tác đào tạo tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt Thành phố Hồ Chí Minh do Phòng Tổ chức cán bộ quản lý.

Tiêu chuẩn lựa chọn

Các báo cáo, số liệu chính thức về nhân lực, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của bệnh viện;

Báo cáo được lập và lưu trữ trong thời gian nghiên cứu;

Tài liệu có đầy đủ thông tin cần thiết phục vụ cho việc phân tích thực trạng quản lý đào tạo nguồn nhân lực.

Tiêu chuẩn loại trừ

Tài liệu không đầy đủ thông tin, trùng lặp hoặc không đảm bảo tính chính xác;

Các tài liệu chưa được phê duyệt hoặc không thuộc hệ thống quản lý chính thức của bệnh viện.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

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

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Nghiên cứu được thực hiện tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt Thành phố Hồ Chí Minh. Thời gian nghiên cứu tháng 12/2023 đến 02/2024.

Cỡ mẫu, chọn mẫu:

Nghiên cứu tiến hành thu thập toàn bộ báo cáo, dữ liệu liên quan đến nhân lực và hoạt động đào tạo của Bệnh viện Răng Hàm Mặt Thành phố Hồ Chí Minh trong năm 2023. Áp dụng phương pháp chọn mẫu toàn bộ (điều tra toàn phần) các báo cáo, hồ sơ quản lý nhân lực và đào tạo do Phòng Tổ chức cán bộ cung cấp trong thời gian nghiên cứu. Việc sử dụng số liệu thứ cấp từ các báo cáo quản lý chính thức của bệnh viện giúp phản ánh đầy đủ, khách quan thực trạng quản lý đào tạo nguồn nhân lực tại đơn vị.

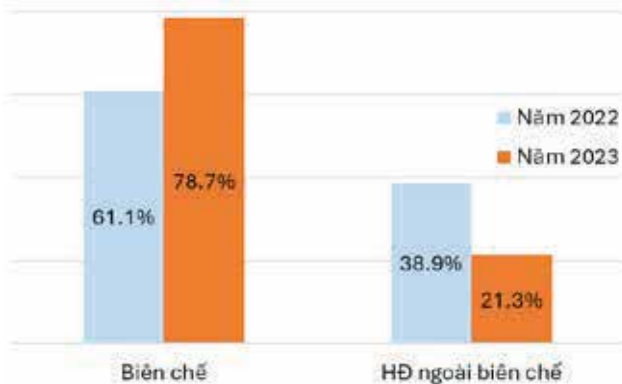
2.3. Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu này đã được thông qua hội đồng đạo đức của Trường Đại học Trà Vinh theo số Quyết định 4282/QĐ-ĐHTV ngày 14/05/2024.

2.4. Xử lý và phân tích số liệu:

Số liệu thu thập từ các báo cáo về nhân lực và hoạt động đào tạo do Phòng Tổ chức cán bộ Bệnh viện Răng Hàm Mặt Thành phố Hồ Chí Minh cung cấp được kiểm tra, tổng hợp và mã hóa trước khi đưa vào phân tích.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thực trạng cơ cấu nguồn nhân lực tại bệnh viện



Biểu đồ 1. Tỷ lệ viên chức biên chế và lao động hợp đồng ngoài biên chế năm 2023

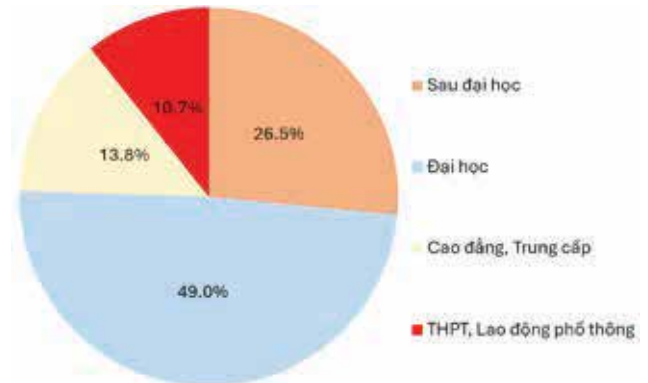
Tỷ lệ viên chức biên chế tăng rõ rệt từ 61,1% lên 78,7%, trong khi tỷ lệ lao động hợp đồng ngoài biên chế giảm tương ứng.

Bảng 1. Thực trạng cơ cấu nguồn nhân lực tại bệnh viện

Nội dung		Năm 2022		Năm 2023	
		SL	%	SL	%
Giới tính	Nam	181	42,2	184	41,7
	Nữ	248	57,8	257	58,3
Nhóm tuổi	Dưới 30 tuổi	48	11,2	58	13,2
	30-50 tuổi	314	73,2	311	70,5
	Trên 50 tuổi	67	15,6	72	16,3

Tổng số nhân lực của bệnh viện tăng nhẹ từ 429 người năm 2022 lên 441 người năm 2023. Về giới tính, trong năm 2023 nữ giới chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới (58,3% so với 41,7%). Nhóm tuổi từ 30–50 chiếm tỷ lệ cao nhất (trên 70,5%), phản ánh lực lượng lao động chủ yếu của bệnh viện đang ở độ tuổi lao động ổn định. Nhóm dưới 30 tuổi và trên 50 tuổi chiếm tỷ lệ thấp hơn và có biến động không đáng kể.

3.2. Thực trạng trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực



Biểu đồ 2. Thực trạng trình độ chuyên môn của nhân viên y tế tại bệnh viện

Kết quả bảng số liệu cho thấy nguồn nhân lực của bệnh viện có trình độ đại học chiếm tỷ lệ cao nhất (49,0%), tiếp theo là sau đại học (26,5%), phản ánh đội ngũ nhân lực có nền tảng chuyên môn tương đối tốt. Nhóm có trình độ cao đẳng và trung học chiếm 13,8%, trong khi lao động sơ học và lao động phổ thông chiếm 10,7%.

3.3. Thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực



Biểu đồ 3. Thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Hoạt động đào tạo tại bệnh viện chủ yếu tập trung vào đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, chiếm tỷ lệ cao nhất (64,4%).

Các hình thức đào tạo sau đại học chiếm tỷ lệ thấp hơn, trong đó chuyên khoa I (11,9%) và chuyên khoa II (9,9%) là phổ biến hơn so với thạc sĩ và tiến sĩ (cùng 5,9%). Đào tạo trình độ đại học và cao đẳng chiếm tỷ lệ rất thấp (mỗi nhóm 1,0%).

4. BÀN LUẬN

4.1. Thực trạng cơ cấu nguồn nhân lực tại bệnh viện

Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ viên chức biên chế tăng rõ rệt (từ 61,01% lên 78,68%), trong khi tỷ lệ lao động hợp đồng giảm tương ứng. Tổng số nhân lực của bệnh viện tăng nhẹ từ 429 người năm 2022 lên 441 người năm 2023. Sự thay đổi này có thể liên quan đến việc bệnh viện tạo điều kiện chuyển đổi phần lớn lao động hợp đồng sang biên chế, tuy nhiên nghiên cứu chưa có đủ dữ liệu để xác định chính xác mức độ đóng góp của yếu tố này so với tuyển mới hoặc biến động nhân sự khác. Theo tài liệu quốc tế, ổn định lực lượng nhân viên y tế có vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng dịch vụ và duy trì chất lượng chăm sóc bệnh nhân. Nhân viên biên chế thường có lợi thế về bảo đảm việc làm, đào tạo lâu dài và gắn bó với tổ chức, từ đó giúp giảm tỷ lệ thay đổi nhân sự, tạo sự nhất quán trong thực hành lâm sàng và quan hệ với người bệnh, yếu tố này được xem là tăng cường tính liên tục và hiệu quả của chăm sóc y tế hơn so với lao động hợp đồng ngắn hạn đang thiếu ổn định hơn về nghề nghiệp³. Việc tăng tỷ lệ viên chức biên chế tại bệnh viện không chỉ phù hợp với mục tiêu quản lý nhân lực bền vững mà còn có thể giảm thiểu rủi ro về biến động nhân sự, tăng sự gắn bó và hiệu quả làm việc của cán bộ y tế, nhất là trong bối cảnh đòi hỏi chất lượng chăm sóc ngày càng cao.

Kết quả cho thấy tỷ lệ nữ giới cao hơn nam giới trong cơ cấu nhân lực của bệnh viện năm 2023, với nữ chiếm 58,3% so với nam 41,7%. Điều này phù hợp với xu hướng phổ biến trong lực lượng điều dưỡng và nhân viên y tế tại nhiều cơ sở y tế, nhất là trong các vai trò chăm sóc trực tiếp người bệnh. Nghiên cứu trong bối cảnh y tế cho thấy ngành điều dưỡng, hộ sinh và một số chuyên ngành liên quan thường có tỷ lệ nữ vượt trội, có liên quan đến các yếu tố văn hóa nghề nghiệp và lựa chọn nghề của nữ trong hệ thống y tế toàn cầu⁴.

Về cơ cấu theo độ tuổi, nhóm tuổi từ 30–50 chiếm tỷ lệ cao nhất (>70,5%), phản ánh lực lượng lao động chính của bệnh viện đang ở giai đoạn tuổi nghề ổn định, có kinh nghiệm và gắn bó với nghề. Điều này là một yếu tố quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh, bởi nhân lực trong độ tuổi này vừa có kinh nghiệm chuyên môn vững, vừa có năng lực thích ứng với yêu cầu công việc phức tạp. Theo các nghiên cứu về quản lý nhân lực y tế, lực lượng lao động trong độ tuổi lao động trung bình thường là lực lượng chủ chốt của một tổ chức y tế, bởi họ vừa có năng lực thực hành vừa có xu hướng ổn định hơn so với nhóm trẻ mới vào nghề hoặc nhóm lớn tuổi có thể đang tiến tới nghỉ hưu⁵. Nhóm nhân lực dưới 30 tuổi và trên 50 tuổi chiếm tỷ lệ thấp hơn và biến động không đáng kể cho thấy bệnh viện ít thu hút lao động rất trẻ hoặc ít tuyển dụng bổ sung nhân lực ở nhóm lớn tuổi. Điều này có thể vừa phản ánh chính sách tuyển dụng nhằm duy trì ổn định nhân sự, vừa cho thấy

cần có kế hoạch thu hút nhân lực trẻ giàu tiềm năng để làm mới đội ngũ trong dài hạn, đồng thời phải có chiến lược giữ chân nhân lực cao tuổi giàu kinh nghiệm, nhất là trước bối cảnh già hóa dân số và nhu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng tăng.

4.2. Thực trạng trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực

Kết quả phân tích cơ cấu trình độ chuyên môn cho thấy nguồn nhân lực của bệnh viện chủ yếu có trình độ đại học và sau đại học, với đại học chiếm gần một nửa (48,97%) và sau đại học chiếm hơn một phần tư (26,53%). Cơ cấu này cho thấy bệnh viện có đội ngũ nhân lực tương đối chất lượng về trình độ học vấn, tạo nền tảng thuận lợi cho việc tiếp thu kỹ thuật hiện đại, triển khai các quy trình chuyên môn cao và nâng cao chất lượng khám chữa bệnh theo hướng chuẩn hóa chuyên môn. Các nghiên cứu trong lĩnh vực y tế nhấn mạnh rằng trình độ đại học và sau đại học của nhân lực y tế có liên quan trực tiếp đến chất lượng dịch vụ và hiệu quả chăm sóc người bệnh. Nhân lực có trình độ học vấn cao thường có năng lực tư duy phản biện, tiếp cận kiến thức mới và thực hiện các kỹ thuật chuyên sâu tốt hơn so với lực lượng có trình độ thấp hơn⁵. Trong khi đó, nhóm có trình độ cao đẳng và trung học chiếm 13,8%, còn lao động sơ học và lao động phổ thông chiếm 10,7%, cho thấy vẫn còn một bộ phận nhân lực chưa được trang bị nền tảng học vấn cao. Điều này không nhất thiết là điểm bất lợi, bởi nhiều vị trí hỗ trợ phục vụ và kỹ thuật phụ thuộc vào kỹ năng thực hành, nhưng cũng là gợi ý cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo nâng cao trình độ, đặc biệt là các chương trình chuyển đổi, chuẩn hóa để nâng cao năng lực nghề nghiệp cho nhóm này, phù hợp với xu hướng phát triển đội ngũ y tế chất lượng cao.

4.3. Thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Kết quả cho thấy hoạt động đào tạo tại bệnh viện tập trung chủ yếu vào đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, chiếm tỷ lệ cao nhất (64,4%), trong khi các hình thức đào tạo sau đại học và đào tạo chính quy dài hạn chiếm tỷ lệ thấp hơn. Điều này phản ánh xu hướng phổ biến trong nhiều cơ sở khám chữa bệnh hiện nay, nơi mà các chương trình đào tạo ngắn hạn được tổ chức thường xuyên nhằm nhanh chóng nâng cao kiến thức cập nhật, kỹ năng hành nghề và đáp ứng các yêu cầu chuyển đổi kỹ thuật mới, đặc biệt trong bối cảnh y tế thay đổi nhanh chóng. Trong khi đó, tỷ lệ tham gia các chương trình chuyên khoa I (11,9%) và chuyên khoa II (9,9%) nhiều hơn so với thạc sĩ và tiến sĩ (cùng 5,9%) cho thấy bệnh viện quan tâm đến phát triển năng lực chuyên môn chuyên ngành sâu hơn là theo định hướng học thuật thuần túy. Các chuyên khoa I và II là các chương trình đào tạo chuyên sâu theo hướng kỹ năng lâm sàng, phù hợp với định hướng nâng cao chất lượng khám chữa bệnh hơn là các bằng học thuật như thạc sĩ, tiến sĩ vốn thiên về nghiên cứu và tư duy phản biện hệ thống. Đây cũng là xu hướng tại nhiều cơ sở y tế, khi mà đào tạo sau đại học thường yêu cầu thời gian dài và ít phù hợp với nhịp độ công việc thường nhật của nhân viên bệnh viện^{4,5}. Việc tỷ lệ đào tạo trình độ đại học và cao đẳng còn rất thấp (mỗi loại 1,0%) là điều dễ hiểu trong bối cảnh nghiên cứu thực trạng tại một bệnh viện đã có lực lượng nhân lực cơ bản;

đào tạo đại học và cao đẳng thường là định hướng cho người mới tuyển dụng hoặc đào tạo lại toàn diện, ít được thực hiện hàng năm như đào tạo ngắn hạn hoặc chuyên khoa. Điều này nhấn mạnh vai trò của các chương trình đào tạo liên tục và chuyên sâu hơn là các chương trình cấp văn bằng, phù hợp với mục tiêu nâng cao hiệu quả thực hành chuyên môn tại bệnh viện. Từ thực trạng này, có thể thấy bệnh viện đã và đang tập trung đúng vào nhu cầu trước mắt của nguồn nhân lực, tuy nhiên cần xây dựng kế hoạch đào tạo dài hạn nâng cao trình độ sau đại học để phù hợp với yêu cầu phát triển chuyên môn sâu và nghiên cứu trong bối cảnh y tế hiện đại. Tại bệnh viện, tỷ lệ đào tạo ngắn hạn chiếm ưu thế có thể liên quan đến đặc thù hoạt động chuyên khoa với nhu cầu cập nhật kỹ thuật nhanh và liên tục. Tuy nhiên, nghiên cứu chưa thu thập được các thông tin về rào cản tham gia đào tạo dài hạn như kinh phí, thời gian, chính sách hỗ trợ hay nhu cầu phát triển chuyên sâu của từng nhóm nhân lực. Điều này hạn chế khả năng giải thích đầy đủ nguyên nhân của cơ cấu đào tạo hiện tại.

Nghiên cứu này có một số hạn chế như chỉ sử dụng số liệu thứ cấp từ báo cáo của một bệnh viện nên khả năng khái quát còn hạn chế. Nghiên cứu chưa phân tích được biến động nhân sự chi tiết như tuyển mới, nghỉ việc hay luân chuyển, do đó chưa làm rõ được nguyên nhân thay đổi cơ cấu nhân lực. Nghiên cứu chưa đánh giá hiệu quả sau đào tạo cũng như chưa xác định được nhu cầu đào tạo thực sự của nhân viên y tế. Cuối cùng, nghiên cứu chưa thu thập ý kiến của nhân viên và nhà quản lý trực tiếp, nên việc đánh giá công tác quản lý đào tạo chủ yếu dựa trên các chỉ số gián tiếp.

5. KẾT LUẬN

Nghiên cứu cho thấy cơ cấu nguồn nhân lực của bệnh viện tương đối ổn định, với xu hướng tăng tỷ lệ viên chức biên chế, lực lượng lao động chủ yếu ở độ tuổi lao động ổn định và có trình độ đại học, sau đại học chiếm tỷ lệ cao. Công tác đào tạo tập trung chủ yếu vào đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn và các chương trình chuyên khoa nhằm đáp ứng nhu cầu chuyên môn trước mắt. Tuy nhiên, việc đánh giá này chủ yếu dựa trên số liệu thứ cấp và chưa phản ánh đầy đủ nhu cầu đào tạo thực tế cũng như hiệu quả sau đào tạo. Do đó, cần có các nghiên cứu sâu hơn nhằm xây dựng chiến lược đào tạo phù hợp và bền vững.

6. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Y tế. Niên giám thống kê y tế 2018.
- [2] Nguyễn Quốc Việt, Trần Đỗ Hùng, Nguyễn Tấn Đạt. Thực trạng, nhu cầu đào tạo liên tục và các yếu tố liên quan của nhân viên y tế tại Bệnh Viện Đa Khoa Cà Mau năm 2021–2022. Tạp chí Y học Việt Nam. 2024;544(2), tr 360-366. Doi: <https://doi.org/10.51298/vmj.v544i2.11890>.
- [3] Buchan J. Reviewing the benefits of health workforce stability. Human resources for health. 2010;8(1):pp. 29. <http://www.human-resources-health.com/content/8/1/29>.
- [4] McCarthy C, Boniol M, Daniels K, et al. State of the World's Nursing 2020: Investing in education, jobs, and leadership. Geneva: World Health Organization. 2020. <https://web.archive.org/web/20200407162231/https://www.who.int/publications-detail/nursing-report-2020>.
- [5] World Health Organization. Global strategy on human resources for health: workforce 2030. World Health Organization; 2016.