

ASSESSMENT OF THE CURRENT STATUS OF NURSING HUMAN RESOURCES AT THE NATIONAL HOSPITAL OF ACUPUNCTURE IN 2023

Nguyen Thi Thanh Nhan^{1*}, Nguyen Thi Ngat¹, Nguyen Tuan Anh¹

Central Acupuncture Hospital - No. 49 Thai Thinh Street, Dong Da Ward, Hanoi City, Vietnam

Received: 12/03/2026

Revised: 22/03/2026; Accepted: 28/04/2026

SUMMARY

Objective: To assess the current status of nursing human resources at the National Hospital of Acupuncture in 2023.

Subjects and methods: A cross-sectional descriptive study was conducted using secondary data combined with a census of all 206 nurses working in clinical departments, paraclinical departments, centers, and functional units of the National Hospital of Acupuncture in 2023. Data sources included reports on nursing workforce status, job assignment records, professional statistical reports, training and commendation reports, as well as hospital documents and current regulations related to human resource management.

Results: In 2023, the National Hospital of Acupuncture had 206 nurses, of whom 68.0% were female. The age group of 30–39 years accounted for the highest proportion (49.5%). Nurses with college-level education accounted for 50.0%, bachelor's degree holders for 34.0%, and postgraduate degree holders for 1.9%. The most common monthly income ranged from VND 5,000,000 to under VND 8,500,000. The ratio of health workers to hospital beds was 1.04, which was lower than the benchmark stated in Joint Circular No. 08/2007/TTLT-BYT-BNV. The ratio of nurses to hospital beds was equivalent to 0.34 nurses per bed, or one nurse for every 2.95 beds.

Conclusion: Nursing human resources at the National Hospital of Acupuncture showed a relatively stable structure in terms of gender, age, and professional qualification. However, the overall ratio of health workers to hospital beds remained lower than the current benchmark, and the distribution of nurses across departments should be further reviewed to ensure more appropriate and effective workforce utilization.

Keywords: human resources, nursing, hospital.

*Corresponding author

Email: thanhnhnbvcc@gmail.com Phone: (+84) 973591290 DOI: 10.52163/yhc.v67iCD5.4966

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐIỀU DƯỠNG TẠI BỆNH VIỆN CHÂM CỨU TRUNG ƯƠNG

Nguyễn Thị Thanh Nhân^{1*}, Nguyễn Thị Ngát¹, Nguyễn Tuấn Anh¹

Bệnh viện Châm cứu Trung ương - Số 49 phố Thái Thịnh, phường Đống Đa, thành phố Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài: 12/03/2026

Ngày chỉnh sửa: 22/03/2026; Ngày duyệt đăng: 28/04/2026

TÓM TẮT

Mục tiêu: Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực điều dưỡng tại Bệnh viện Châm cứu Trung ương năm 2023.

Đối tượng và phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang, sử dụng số liệu thứ cấp kết hợp thống kê toàn bộ 206 điều dưỡng đang công tác tại các khoa lâm sàng, cận lâm sàng, trung tâm và phòng chức năng của Bệnh viện Châm cứu Trung ương tại thời điểm khảo sát năm 2023. Nguồn số liệu bao gồm báo cáo nhân lực điều dưỡng, bảng phân công công việc, số liệu thống kê chuyên môn, báo cáo đào tạo, thi đua khen thưởng, cùng các văn bản, quyết định của bệnh viện và các quy định hiện hành liên quan đến quản lý nhân lực y tế.

Kết quả: Năm 2023, Bệnh viện Châm cứu Trung ương có 206 điều dưỡng, trong đó nữ chiếm 68,0%; nhóm tuổi 30–39 chiếm tỷ lệ cao nhất (49,5%). Điều dưỡng có trình độ cao đẳng chiếm 50,0%, cử nhân chiếm 34,0%, sau đại học chiếm 1,9%. Mức thu nhập phổ biến của điều dưỡng dao động từ 5.000.000 đồng đến dưới 8.500.000 đồng/tháng. Tỷ lệ nhân viên y tế/giường bệnh của bệnh viện là 1,04, thấp hơn mức tham chiếu theo Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT-BNV. Tỷ lệ điều dưỡng/giường bệnh của toàn bệnh viện tương đương 0,34 điều dưỡng/giường, hay trung bình 1 điều dưỡng phụ trách 2,95 giường bệnh.

Kết luận: Nguồn nhân lực điều dưỡng tại Bệnh viện Châm cứu Trung ương có cơ cấu tương đối ổn định về giới tính, độ tuổi và trình độ chuyên môn. Tuy nhiên, tổng tỷ lệ nhân viên y tế/giường bệnh của bệnh viện còn thấp hơn mức tham chiếu theo quy định hiện hành; đồng thời việc phân bổ điều dưỡng giữa các bộ phận cần tiếp tục được rà soát nhằm bảo đảm sử dụng nhân lực phù hợp và hiệu quả hơn.

Từ khóa: nhân lực, điều dưỡng, bệnh viện.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực y tế là một trong những thành tố quan trọng của hệ thống y tế, có vai trò quyết định đối với chất lượng, hiệu quả và tính bền vững của hoạt động khám bệnh, chữa bệnh. Trong đó, nhân lực điều dưỡng giữ vị trí đặc biệt quan trọng vì là lực lượng trực tiếp tham gia chăm sóc, theo dõi và hỗ trợ người bệnh trong suốt quá trình điều trị [1], [2]. Việc bảo đảm số lượng, cơ cấu và trình độ chuyên môn phù hợp của đội ngũ điều dưỡng có ý nghĩa thiết thực đối với nâng cao chất lượng dịch vụ y tế và hiệu quả hoạt động của bệnh viện [3], [4].

Bệnh viện Châm cứu Trung ương là bệnh viện chuyên khoa hạng I trực thuộc Bộ Y tế, giữ vai trò đầu ngành trong lĩnh vực châm cứu. Trong những năm gần đây, cùng với

sự phát triển về cơ sở vật chất, trang thiết bị và nhu cầu khám, chữa bệnh ngày càng tăng, yêu cầu đối với chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực điều dưỡng, ngày càng cao. Thực tiễn hoạt động của bệnh viện cho thấy nhân lực điều dưỡng không chỉ cần đáp ứng về số lượng mà còn phải phù hợp về cơ cấu, trình độ chuyên môn và phân bổ giữa các bộ phận chuyên môn để bảo đảm hiệu quả chăm sóc người bệnh.

Xuất phát từ yêu cầu thực tiễn đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục tiêu: **Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực điều dưỡng tại Bệnh viện Châm cứu Trung ương năm 2023.**

*Tác giả liên hệ

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Địa điểm nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện tại các khoa lâm sàng, khoa cận lâm sàng, các trung tâm và các phòng chức năng của Bệnh viện Châm cứu Trung ương.

2.2. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là toàn bộ điều dưỡng đang công tác tại Bệnh viện Châm cứu Trung ương trong thời gian nghiên cứu.

Tiêu chuẩn lựa chọn: Điều dưỡng đang công tác tại Bệnh viện Châm cứu Trung ương và có thời gian làm việc tại bệnh viện từ đủ 01 năm trở lên.

Tiêu chuẩn loại trừ: Điều dưỡng đang đi công tác, nghỉ không lương hoặc nghỉ theo chế độ như nghỉ ốm, nghỉ phép, nghỉ thai sản tại thời điểm khảo sát và không có mặt tại bệnh viện.

2.3. Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 07 đến tháng 12 năm 2023.

2.4. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang, sử dụng số liệu thứ cấp kết hợp thống kê toàn bộ điều dưỡng thuộc diện nghiên cứu tại thời điểm khảo sát năm 2023.

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Nghiên cứu lựa chọn toàn bộ 206 điều dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn lựa chọn tại thời điểm khảo sát năm 2023. Phương pháp chọn mẫu là chọn mẫu toàn bộ.

Nguồn số liệu và nội dung thu thập sử dụng các nguồn số liệu thứ cấp sau:

- Hồ sơ và báo cáo nhân lực điều dưỡng của bệnh viện;
- Bảng phân công công việc của điều dưỡng tại các đơn vị;
- Báo cáo thống kê chuyên môn các tháng 7, 8, 9 và quý III năm 2023;
- Báo cáo về đào tạo, thi đua, khen thưởng liên quan đến điều dưỡng;
- Các văn bản, quyết định của bệnh viện liên quan đến công tác tổ chức nhân lực;
- Các quy định hiện hành của Bộ Y tế và cơ quan có thẩm quyền liên quan đến định mức, sử dụng và quản lý nhân lực y tế.

2.5. Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu được nhập, làm sạch và xử lý bằng phần mềm Microsoft Excel. Các biến số được tổng hợp và phân tích theo phương pháp thống kê mô tả, trình bày dưới dạng bảng và biểu đồ phù hợp với mục tiêu nghiên cứu.

2.6. Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu đã được Hội đồng thẩm định đề cương về chuyên môn và đạo đức của Bệnh viện Châm cứu Trung ương xem xét và chấp thuận. Nghiên cứu viên cam kết các thông tin thu thập chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu, bảo đảm tính bảo mật và không phục vụ cho mục đích nào khác.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Bảng 1. Đặc điểm của điều dưỡng bệnh viện

	Đặc điểm	Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính	Nam	66	32,0%
	Nữ	140	68,0%
Tuổi	<30	56	27,2%
	30-39	102	49,5%
	40-49	36	17,5%
	≥50	12	5,8%
Loại lao động	Biên chế/ Viên chức	188	91,3%
	Hợp đồng	18	8,7%

Nhận xét: Tổng số điều dưỡng của Bệnh viện Châm cứu Trung ương tại thời điểm nghiên cứu là 206 người. Trong đó, điều dưỡng là viên chức/biên chế chiếm tỷ lệ chủ yếu với 91,3%, điều dưỡng hợp đồng chiếm 8,7%. Về giới tính, nữ chiếm 68,0%, cao hơn nam giới (32,0%). Về độ tuổi, nhóm 30–39 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất (49,5%), tiếp theo là nhóm dưới 30 tuổi (27,2%).

Bảng 2. Nhân lực y tế tại Bệnh viện Châm cứu Trung ương năm 2023

Các chỉ số	Hiện có	Theo TTLT 08*
Tổng số nhân viên y tế	626	
Tổng số điều dưỡng	206	
Số giường bệnh	605 + 03 ghế răng	
Số giường nội trú kế hoạch	355	
Số giường ngoại trú kế hoạch	250	
Tỷ lệ nhân viên y tế/giường bệnh	1,04	1,35 – 1,40

Nhận xét: Tại thời điểm nghiên cứu, Bệnh viện Châm cứu Trung ương được giao 605 giường bệnh và 03 ghế răng. Tổng số nhân viên y tế của bệnh viện là 626 người, tương ứng tỷ lệ 1,04 nhân viên y tế/giường bệnh. Tỷ lệ này thấp hơn mức tham chiếu từ 1,35 đến 1,40 nhân viên/giường bệnh theo Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT-BNV.

Bảng 3. Phân bố điều dưỡng toàn bệnh viện theo giường bệnh và theo khối hoạt động năm 2023

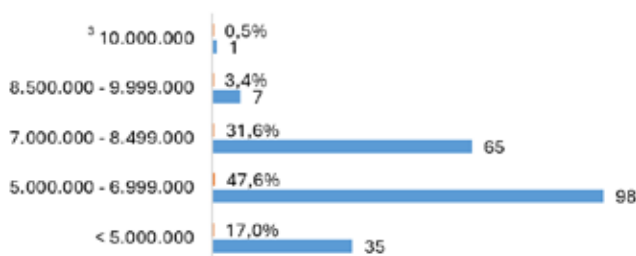
Tỷ lệ nhân viên y tế trên giường bệnh	Số lượng điều dưỡng	Số giường KH	Tỷ lệ hiện có
Tỷ lệ tổng điều dưỡng BV/ giường bệnh	206	605 + 03 ghế răng	1 / 2,95
Tỷ lệ Điều dưỡng khối nội trú/ giường bệnh	120	605 + 03 ghế răng	58,25%
Tỷ lệ điều dưỡng khối ngoại trú/ giường bệnh	55	605 + 03 ghế răng	26,7%

Nhận xét: Kết quả cho thấy toàn bệnh viện có 206 điều dưỡng, tương ứng khoảng 0,34 điều dưỡng/giường bệnh, hay trung bình 01 điều dưỡng phụ trách 2,95 giường bệnh. Trong số điều dưỡng hiện có, khối nội trú chiếm 58,25% và khối ngoại trú chiếm 26,7%. Kết quả này cho thấy nhân lực điều dưỡng chủ yếu tập trung ở khối nội trú, phù hợp với đặc điểm chăm sóc người bệnh nội trú liên tục.

Bảng 4. Trình độ về chuyên môn của điều dưỡng bệnh viện năm 2023

Trình độ	Số lượng	Tỷ lệ
Sau đại học	4	1,9%
Cử nhân	70	34,0%
Cao đẳng	103	50,0%
Trung cấp	29	14,1%
Tổng số điều dưỡng	206	

Nhận xét: Điều dưỡng có trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ cao nhất với 50,0%; tiếp theo là cử nhân điều dưỡng chiếm 34,0%. Điều dưỡng có trình độ sau đại học chiếm tỷ lệ thấp nhất (1,9%). Nhìn chung, điều dưỡng có trình độ từ cao đẳng trở lên chiếm tỷ lệ cao.



Biểu đồ 1. Thu nhập lương của điều dưỡng bệnh viện

Nhận xét: Mức thu nhập phổ biến của điều dưỡng tập trung chủ yếu trong khoảng từ 5.000.000 đồng đến dưới 7.000.000 đồng/tháng, chiếm 47,6%; tiếp theo là nhóm từ 7.000.000 đồng đến dưới 8.500.000 đồng/tháng, chiếm 31,6%. Tỷ lệ điều dưỡng có mức thu nhập từ 8.500.000 đồng trở lên chiếm tỷ lệ thấp.



Biểu đồ 2. Biến động nhân lực điều dưỡng năm 2023

Nhận xét: trong năm 2023, nghỉ phép là hình thức biến động nhân lực có tỷ lệ cao nhất (30,6%), chủ yếu là nghỉ ngắn ngày; thấp nhất là tuyển mới với 01 điều dưỡng và bỏ việc với 03 điều dưỡng. Nhìn chung, biến động nhân lực điều dưỡng trong năm 2023 không lớn.

4. BÀN LUẬN

Thực trạng nhân lực điều dưỡng Bệnh viện Châm cứu Trung ương năm 2023.

Tại thời điểm nghiên cứu, Bệnh viện Châm cứu Trung ương có 626 nhân viên y tế, trong đó có 206 điều dưỡng. Tỷ lệ nhân viên y tế/giường bệnh của bệnh viện là 1,04, thấp hơn mức tham chiếu theo Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT-BNV (1,35–1,40 nhân viên/giường bệnh) [6]. Kết quả này cho thấy nguồn nhân lực y tế của bệnh viện nói chung còn chưa đạt mức tham chiếu theo quy định. Tuy nhiên, việc đánh giá nhu cầu nhân lực trên thực tế cần được xem xét đồng thời trên nhiều khía cạnh như đặc thù chuyên khoa, cơ cấu tổ chức, mô hình hoạt động và khả năng sử dụng nhân lực tại từng bộ phận chuyên môn.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy điều dưỡng khối nội trú chiếm tỷ lệ cao hơn điều dưỡng khối ngoại trú. Điều này phù hợp với đặc điểm hoạt động chuyên môn của bệnh viện, trong đó người bệnh nội trú cần được theo dõi và chăm sóc liên tục trong 24 giờ. Tuy nhiên, sự khác biệt về phân bố điều dưỡng giữa các khối cũng gợi ý nhu cầu tiếp tục rà soát cơ cấu nhân lực để bảo đảm phân công phù hợp với khối lượng công việc thực tế của từng bộ phận.

Theo kết quả nghiên cứu, tỷ lệ điều dưỡng/giường bệnh của toàn bệnh viện là khoảng 0,34 điều dưỡng/giường bệnh, tương đương 01 điều dưỡng phụ trách 2,95 giường bệnh. Chỉ số này phản ánh tương đối quy mô nhân lực điều dưỡng hiện có của bệnh viện. Tuy nhiên, khi đặt trong bối cảnh tổng tỷ lệ nhân viên y tế/giường bệnh của bệnh viện còn thấp hơn mức tham chiếu theo quy định hiện hành, có thể nhận thấy vấn đề nhân lực không chỉ nằm ở số lượng chung mà còn liên quan đến cơ cấu và sự phân bố giữa các bộ phận chuyên môn. Vì vậy, cần thận trọng khi kết luận về mức độ “đủ” hay “thiếu” nhân lực điều dưỡng nếu chưa có phân tích chi tiết theo từng khoa, phòng và vị trí việc làm.

Về trình độ chuyên môn, điều dưỡng có trình độ cao đẳng chiếm 50,0%, cử nhân chiếm 34,0%, sau đại học chiếm 1,9%. Như vậy, điều dưỡng có trình độ từ cao đẳng trở lên chiếm tỷ lệ 85,9%, cho thấy mặt bằng trình độ chuyên môn của nhân lực điều dưỡng tại bệnh viện ở mức tương đối khá. Đây là điều kiện thuận lợi để nâng cao chất lượng chăm sóc người bệnh và từng bước chuẩn hóa đội ngũ điều dưỡng theo yêu cầu phát triển của bệnh viện.

Kết quả nghiên cứu cho thấy thu nhập của điều dưỡng chủ yếu tập trung trong khoảng từ 5.000.000 đồng đến dưới 8.500.000 đồng/tháng, trong đó nhóm từ 5.000.000 đồng đến dưới 7.000.000 đồng/tháng chiếm tỷ lệ cao nhất. Thu nhập là một trong những yếu tố có ảnh hưởng đến đời sống và khả năng duy trì nhân lực, tuy nhiên không phải là yếu tố duy nhất quyết định hiệu quả làm việc của điều dưỡng. Một số nghiên cứu cho thấy yếu tố tài chính có vai trò quan trọng trong tạo động lực lao động, nhưng cần được xem xét đồng thời với môi trường làm việc, cơ hội đào tạo và sự ghi nhận trong công việc [8], [9].

Kết quả từ biểu đồ 3.2 cho thấy biến động nhân lực điều dưỡng trong năm 2023 không lớn, thể hiện qua số điều dưỡng tuyển mới và bỏ việc đều ở mức thấp. Các hình thức nghỉ phép, nghỉ ốm, nghỉ không lương có xuất hiện nhưng chưa tạo ra biến động lớn về quy mô nhân lực của bệnh viện trong năm nghiên cứu. Điều này cho thấy đội ngũ điều dưỡng của bệnh viện nhìn chung có tính ổn định tương đối trong giai đoạn nghiên cứu.

Đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực điều dưỡng tại Bệnh viện Châm cứu Trung ương

Từ kết quả nghiên cứu, để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực điều dưỡng tại Bệnh viện Châm cứu Trung ương trong thời gian tới, nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị sau:

- Rà soát, điều chỉnh việc phân bổ điều dưỡng giữa các khoa, phòng và các khối hoạt động trên cơ sở số giường bệnh, đặc điểm chuyên môn và khối lượng công việc thực tế.
- Tiếp tục xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nhằm nâng cao trình độ và chuẩn hóa đội ngũ điều dưỡng.
- Theo dõi thường xuyên tình hình biến động nhân lực, thu nhập và nhu cầu sử dụng nhân lực điều dưỡng để làm cơ sở cho công tác quản lý, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực phù hợp hơn trong giai đoạn tiếp theo.

5. KẾT LUẬN

Năm 2023, Bệnh viện Châm cứu Trung ương có 206 điều dưỡng, trong đó nữ chiếm 68,0%; nhóm tuổi 30–39 chiếm tỷ lệ cao nhất. Điều dưỡng có trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ chủ yếu, tiếp theo là cử nhân; phần lớn điều dưỡng có trình độ từ cao đẳng trở lên. Mức thu nhập của điều dưỡng

chủ yếu tập trung trong khoảng từ 5.000.000 đồng đến dưới 8.500.000 đồng/tháng. Tỷ lệ điều dưỡng/giường bệnh của toàn bệnh viện là khoảng 0,34 điều dưỡng/giường bệnh, tương đương 01 điều dưỡng phụ trách 2,95 giường bệnh. Tuy nhiên, tổng tỷ lệ nhân viên y tế/giường bệnh của bệnh viện còn thấp hơn mức tham chiếu theo Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT-BNV. Kết quả nghiên cứu cho thấy nguồn nhân lực điều dưỡng của bệnh viện có cơ cấu tương đối ổn định, song việc phân bổ và sử dụng nhân lực giữa các bộ phận cần tiếp tục được rà soát nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động chuyên môn.

6. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Coates A, Asli O, Hodgson A et al (2021), “Health workforce strategies in response to major health events: a rapid scoping review with lessons learned for the response to the COVID-19 pandemic”, *Human resources for health*, 19(1), 154-154.
- [2] Đào Văn Dũng, Nguyễn Kim Phượng (2015), “Đổi mới đào tạo nguồn nhân lực y tế khu vực miền núi phía Bắc”, *Tạp chí Y học cộng đồng*, 26, tr. 4–7.3.
- [3] Wynne R, Davidson, P Duffield C et al (2021), “Workforce management and patient outcomes in the intensive care unit during the COVID-19 pandemic and beyond: a discursive paper”, *Journal of clinical nursing*, 10.1111/jocn.15916.
- [4] Nguyễn Thị Thu Hương, Đào Văn Dũng, Phan Quốc Hưng, Lê Việt Cường (2020), “Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại trung tâm y tế huyện lâm thao, phú thọ năm 2020”, *Tạp chí Y học cộng đồng*, 2(63), 94-98.
- [5] Phạm Trí Dũng và Lê Ngọc Trọng (2008), *Mô tả và đánh giá thực trạng cơ sở vật chất, nhân lực, chuyên môn và công tác quản lý của hệ thống bệnh viện Việt Nam, Hà Nội.*, Báo cáo kết quả nghiên cứu đề tài cấp bộ Bộ Y tế.
- [6] Bộ Y tế và Bộ Nội vụ (2007), Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT- BYT-BNV ngày 05 tháng 06 năm 2007: Hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế nhà nước., chủ biên.
- [7] Bộ Y tế (2015), Quyết định 2992/QĐ-BYT ngày 17/7/2015 của Bộ Y tế phê kế hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2015 – 2020, chủ biên.
- [8] Rachel N., Tanya C. Bygbjerg C (2006), “Improving motivation among primary health care workers in Tanzania: a health worker perspective”, *Human resources for health*, 4, 6-6.
- [9] Willis M, Midwell P Thomas S et al (2008), “Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review”, *BMC health services research*, 8, 247-247.