

CURRENT SITUATION OF HUMAN RESOURCE TRAINING MANAGEMENT AT THE REHABILITATION AND OCCUPATIONAL DISEASE TREATMENT HOSPITAL, HO CHI MINH CITY

Nguyen Thi Hong Phuong¹, Le Tan Hung^{2*}, Phan Duc Hinh³

¹Rehabilitation Hospital – Treatment of Occupational Diseases-313 Au Duong Lan Street, Chanh Hung 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

³Tra Vinh University - 126 Nguyen Thien Thanh Street, Hoa Thuan Ward, Vinh Long Province

Received: 13/03/2026

Revised: 06/04/2026; Accepted: 05/06/2026

ABSTRACT

Background: The increasing demand for healthcare and rehabilitation services in the context of population aging requires healthcare professionals to engage in continuing medical education (CME) and regularly update their professional competencies.

Objective: To describe the current status of human resource training management at the Rehabilitation and Occupational Disease Treatment Hospital, Ho Chi Minh City, in 2023.

Methods: A descriptive cross-sectional study was conducted among 161 physicians working at the hospital. Data were collected through retrospective review of training records and reports in 2023, along with structured interviews with training management staff.

Results: In 2023, only 47.2% of physicians participated in CME activities, while 52.8% did not participate or were not granted CME certificates. The proportion of physicians achieving ≥ 48 CME credits was very low (0.6%). Although 75% of doctors reported having sufficient knowledge after training, only 25% felt fully confident in their professional practice.

Conclusion: The management of continuing medical education at the hospital remains limited, as reflected by low participation rates and inadequate fulfillment of CME requirements. Strengthening management, developing context-appropriate training plans, and integrating training with clinical practice may help improve professional capacity and the quality of healthcare services.

Keywords: Continuing medical education; health human resources; rehabilitation.

*Corresponding author

Email: letanhung@tvu.edu.vn **Phone:** (+84) 918045516 **DOI:** 10.52163/yhc.v67iCD6.5359



THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BỆNH VIỆN PHỤC HỒI CHỨC NĂNG – ĐIỀU TRỊ BỆNH NGHỀ NGHIỆP, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Hồng Phượng¹, Lê Tấn Hùng^{2*}, Phan Đức Hình³

¹Bệnh viện Phục hồi chức năng- Điều trị bệnh nghề nghiệp- 313 Âu Dương Lân, phường Chánh Hưng, Tp. HCM.

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

³Trường Đại Học Trà Vinh - Số 126 Nguyễn Thiện Thành, Phường Hòa Thuận, tỉnh Vĩnh Long.

Ngày nhận bài: 13/03/2026

Ngày chỉnh sửa: 06/04/2026; Ngày duyệt đăng: 05/06/2026

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Nhu cầu chăm sóc và phục hồi chức năng ngày càng gia tăng trong bối cảnh già hóa dân số, đòi hỏi nguồn nhân lực y tế phải được đào tạo liên tục (CME) và cập nhật chuyên môn thường xuyên.

Mục tiêu: Mô tả thực trạng quản lý đào tạo nguồn nhân lực tại Bệnh viện Phục hồi chức năng- Điều trị Bệnh nghề nghiệp, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2023.

Đối tượng và phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang mô tả trên 161 bác sĩ đang công tác tại bệnh viện. Số liệu thu thập từ hồ sơ, báo cáo đào tạo năm 2023 và phỏng vấn cán bộ phụ trách đào tạo bằng bộ câu hỏi cấu trúc sẵn.

Kết quả: Trong năm 2023, chỉ 47,2% bác sĩ tham gia đào tạo liên tục; 52,8% chưa tham gia hoặc chưa được cấp chứng chỉ CME. Tỷ lệ bác sĩ đạt ≥ 48 tiết CME rất thấp (0,6%). Có 75% bác sĩ tự đánh giá đủ kiến thức sau đào tạo, tuy nhiên chỉ 25% hoàn toàn tự tin trong thực hành chuyên môn.

Kết luận: Công tác quản lý đào tạo liên tục tại bệnh viện còn nhiều hạn chế, thể hiện qua tỷ lệ tham gia và mức độ đáp ứng CME thấp. Tăng cường quản lý, xây dựng kế hoạch đào tạo sát thực tế và gắn với thực hành sẽ góp phần nâng cao năng lực chuyên môn cũng như chất lượng dịch vụ y tế.

Từ khóa: Đào tạo y khoa liên tục; nguồn nhân lực y tế; phục hồi chức năng.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Bác sĩ cần liên tục thích ứng với sự thay đổi mô hình bệnh tật và già hóa dân số, làm gia tăng nhu cầu chăm sóc và phục hồi chức năng (PHCN). Trên thế giới, khoảng 92% gánh nặng bệnh tật (tính theo số năm sống bị mất) có liên quan đến các tình trạng thiếu sự hỗ trợ của chuyên gia PHCN, cho thấy vai trò quan trọng của nguồn nhân lực được đào tạo trong lĩnh vực này¹.

Theo số liệu năm 2019 từ Cục Quản lý Khám, chữa bệnh – Bộ Y tế, mạng lưới bệnh viện phục hồi chức năng – điều trị bệnh nghề nghiệp đã hiện diện tại 36/63 tỉnh, thành phố; bên cạnh đó, khoa phục hồi chức năng có mặt ở tất cả bệnh viện đa khoa tuyến trung ương và hầu hết bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh (98%). Tuy nhiên, hệ thống y tế vẫn ước tính thiếu khoảng 10.000 kỹ thuật viên PHCN, chủ yếu do hạn chế trong đào tạo liên tục và cập nhật chuyên môn, ảnh hưởng đến chất lượng cung ứng dịch vụ y tế².

Trước thực trạng đó, việc đánh giá và nâng cao hiệu quả quản lý đào tạo liên tục cho bác sĩ tại Bệnh viện Phục hồi chức năng Điều trị bệnh nghề nghiệp TP. Hồ Chí Minh là cần thiết. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm bổ sung cơ sở khoa học cho quá trình hoàn thiện chương trình đào tạo, góp

phần cải thiện chất lượng nguồn nhân lực và đáp ứng tốt hơn nhu cầu chăm sóc phục hồi chức năng ngày càng cao.

Mục tiêu nghiên cứu: Mô tả thực trạng quản lý đào tạo nguồn nhân lực tại Bệnh viện Phục hồi Chức năng- Điều trị Bệnh nghề nghiệp, Tp.HCM năm 2023.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Bác sĩ đang công tác tại Bệnh viện Phục hồi Chức năng - Điều trị Bệnh nghề nghiệp Tp.HCM trong thời gian nghiên cứu.

Tiêu chuẩn lựa chọn: Các bác sĩ đang làm việc tại Bệnh viện Phục hồi Chức năng – Điều trị Bệnh nghề nghiệp Tp.HCM đồng ý tham gia nghiên cứu.

Tiêu chuẩn loại trừ: Các bác sĩ đang nghỉ thai sản, hoặc nghỉ bệnh/ngỉ việc trong thời gian nghiên cứu.

2.2. Phương pháp nghiên cứu:

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang mô tả có sử dụng dữ liệu hồi cứu.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Nghiên cứu thực hiện tại Bệnh viện Phục hồi Chức năng – Điều trị Bệnh nghề nghiệp Tp.HCM. Thời gian nghiên cứu từ tháng 5/2024-12/2025.

*Tác giả liên hệ

Email: letanhung@tvu.edu.vn Điện thoại: (+84) 918045516 DOI: 10.52163/yhc.v67iCD6.5359

Cỡ mẫu, chọn mẫu:

Nghiên cứu chọn toàn bộ bác sĩ của Bệnh viện Phục hồi chức năng – Điều trị bệnh nghề nghiệp. Theo thống kê hiện nay, tại bệnh viện có 161 bác sĩ. Số liệu được thu thập thông qua hồ sơ, báo cáo liên quan đến công tác quản lý đào tạo nguồn nhân lực năm 2023 tại Bệnh viện Phục hồi chức năng – Điều trị bệnh nghề nghiệp TP. Hồ Chí Minh, đồng thời phỏng vấn trực tiếp bác sĩ bằng bộ câu hỏi soạn sẵn.

Nội dung nghiên cứu:

Nghiên cứu tập trung mô tả thực trạng công tác quản lý đào tạo nguồn nhân lực tại Bệnh viện Phục hồi chức năng – Điều trị Bệnh nghề nghiệp TP.HCM năm 2023. Các nội dung chính bao gồm: (1) đặc điểm nguồn nhân lực y tế như tuổi, giới tính, trình độ học vấn và chuyên môn; (2) thực trạng triển khai đào tạo liên tục (CME) bao gồm tỷ lệ tham gia, số lượng tiết CME đạt được và mức độ đáp ứng yêu cầu theo quy định; (3) mức độ tự đánh giá về kiến thức và năng lực thực hành chuyên môn của bác sĩ sau đào tạo (bao gồm 4 mức Chưa đủ kiến thức, chưa dám thực hiện, Đủ kiến thức, chưa dám thực hiện, Đủ kiến thức, có thể thực hiện, Hoàn toàn tự tin thực hiện) và (4) nhu cầu đào tạo của bác sĩ.

2.3. Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu này đã được thông qua hội đồng đạo đức trong nghiên cứu y sinh của Trường Đại học Trà Vinh theo số Quyết định 4290/QĐ-ĐHTV ngày 14/05/2024. Các thông tin cá nhân thu thập được từ người tham gia nghiên cứu được bảo mật và chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu.

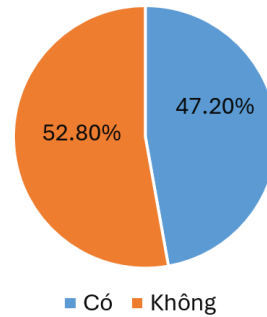
2.4. Xử lý và phân tích số liệu:

Sau khi thu thập số liệu được làm sạch, nhập liệu và lưu trữ có mã hoá trên phần mềm Epidata và phân tích xử lý bằng phần mềm Stata 17.0. Dùng tần số và tỉ lệ (%) để mô tả các biến số định tính. Dùng trung bình, độ lệch chuẩn để mô tả các biến số định lượng.

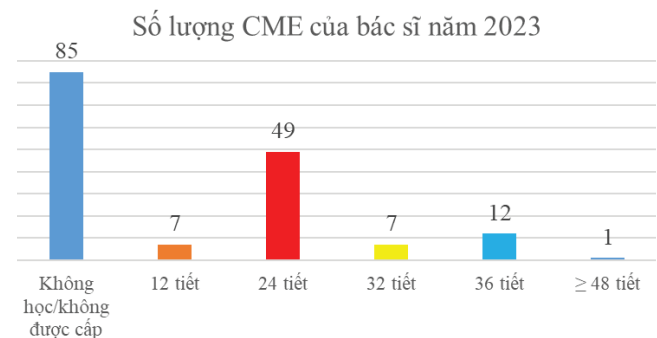
3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**3.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu****Bảng 1. Đặc điểm của bác sĩ trong nghiên cứu**

Thông tin chung	Tần số (n = 161)	Tỉ lệ %
Tuổi		
Tuổi trung bình	34 ± 8,7 tuổi	
Tuổi thấp nhất	25 tuổi	
Tuổi cao nhất	61 tuổi	
Giới tính		
Nam	48	29,8
Nữ	113	70,2
Trình độ học vấn		
Đại học	137	85,1
Thạc sĩ/ bác sĩ chuyên khoa I	16	9,9
Tiến sĩ/ bác sĩ chuyên khoa II	8	5

Người tham gia nghiên cứu có tuổi trung bình 34 ± 8,7 tuổi, chủ yếu ở nhóm tuổi lao động trẻ. Nữ giới chiếm đa số (70,2%). Phần lớn có trình độ đại học (85,1%) và tỷ lệ sau đại học còn hạn chế.

3.2. Thực trạng đào tạo liên tục trong năm 2023**Biểu đồ 1. Các bác sĩ tham gia chương trình đào tạo liên tục năm 2023**

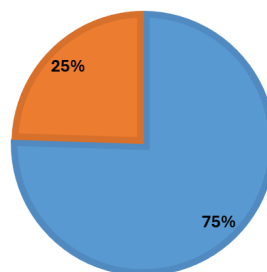
Trong khảo sát của chúng tôi, năm 2023 số bác sĩ đã tham gia đào tạo liên tục là 76 người chiếm 47,2%, chưa tham gia chiếm 52,8%.

**Biểu đồ 2. Số lượng CME của Bác sĩ được đào tạo năm 2023**

Hơn một nửa bác sĩ không tham gia hoặc không được cấp CME trong năm 2023 (52,8%). Trong số người tham gia, nhóm đạt 24 tiết chiếm cao nhất (30,4%), trong khi tỷ lệ đạt ≥36 tiết thấp (8,1%) và ≥48 tiết rất thấp (0,6%). Kết quả cho thấy việc tham gia đào tạo liên tục còn hạn chế và chưa đáp ứng yêu cầu cập nhật chuyên môn.

NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN SAU ĐÀO TẠO

■ Đủ kiến thức, có thể thực hiện ■ Hoàn toàn tự tin thực hiện

**Biểu đồ 3. Năng lực chuyên môn sau khi được đào tạo**

Kết quả khảo sát cho thấy không có bác sĩ nào thiếu tự tin vào năng lực chuyên môn sau đào tạo của mình, có đến 75% bác sĩ cho rằng đã đủ kiến thức, có thực hiện được năng lực chuyên môn sau khi được đào tạo và 25% bác sĩ cho rằng hoàn toàn tự tin thực hiện năng lực chuyên môn sau khi được đào tạo.

Bảng 2. Đặc điểm nhu cầu đào tạo của bác sĩ

STT	Nội dung khảo sát	Tần số	Tỉ lệ %
Nhu cầu đào tạo về Phục hồi chức năng			
1	Có nhu cầu	161	100
2	Không có nhu cầu	0	0

STT	Nội dung khảo sát	Tần số	Tỉ lệ %
Đại điểm mong muốn tham gia đào tạo về PHCN			
1	Tại nơi công tác	135	83,9
2	Tại Bệnh viện khác	10	6,2
3	Tại trường Đại học	16	9,9
Kinh phí mong muốn đào tạo về PHCN			
1	Được BV hỗ trợ 1 phần	4	2,5
2	Được BV hỗ trợ toàn bộ	153	95
3	Không có ý kiến	4	2,5

Tất cả bác sĩ đều có nhu cầu đào tạo về phục hồi chức năng (100%). Phần lớn mong muốn được đào tạo ngay tại nơi công tác (83,9%) và được bệnh viện hỗ trợ toàn bộ kinh phí (95%).

4. BÀN LUẬN

4.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu cho thấy đội ngũ bác sĩ có độ tuổi trung bình tương đối trẻ ($34 \pm 8,7$ tuổi), tương đồng với nhiều nghiên cứu trong nước ghi nhận lực lượng y tế hiện nay chủ yếu tập trung ở nhóm tuổi lao động trẻ, thuận lợi cho việc đào tạo và phát triển chuyên môn lâu dài. Tỷ lệ nữ chiếm ưu thế (70,2%) phù hợp với đặc thù nhân lực y tế, đặc biệt trong các lĩnh vực chăm sóc và phục hồi chức năng, tương tự báo cáo nhân lực y tế của Bộ Y tế Việt Nam (2019). Phần lớn bác sĩ có trình độ đại học chiếm 85,1% nhưng sau đại học còn thấp, phản ánh thực trạng chung của nhiều cơ sở y tế công lập, nơi đào tạo chuyên sâu chưa theo kịp nhu cầu phát triển dịch vụ kỹ thuật cao. Theo Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), đào tạo liên tục là yếu tố then chốt giúp nâng cao năng lực chuyên môn, đảm bảo chất lượng dịch vụ và an toàn người bệnh, đặc biệt trong bối cảnh nhu cầu chăm sóc phục hồi chức năng ngày càng gia tăng. Do đó, kết quả này nhấn mạnh sự cần thiết phải tăng cường công tác đào tạo sau đại học và đào tạo liên tục nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế tại bệnh viện³.

4.2. Thực trạng đào tạo liên tục trong năm 2023

Kết quả khảo sát của chúng tôi cho thấy chỉ 47,2% bác sĩ tham gia đào tạo liên tục trong năm 2023, trong khi 52,8% chưa tham gia bất kỳ khóa nào, phản ánh thực trạng đào tạo liên tục chưa thực sự phổ biến dù là yêu cầu trong nghề y. Tỷ lệ này thấp hơn so với nhiều nghiên cứu trong nước, ví dụ như tại Bệnh viện Đa khoa Cà Mau, chỉ khoảng 60% nhân viên y tế tham gia các hoạt động đào tạo liên tục trong giai đoạn 2021–2022 và nhu cầu đào tạo cao nhưng rào cản còn lớn do thời gian, công việc và tổ chức khóa học chưa phù hợp với thực tế của NVYT⁴. Theo Thông tư 32/2023/TT-BYT áp dụng từ 01/01/2024, bác sĩ hành nghề phải tích lũy tối thiểu 120 tiết học (giờ CME) trong 5 năm liên tiếp tức trung bình mỗi năm bác sĩ phải tham gia đào tạo ít nhất 24 tiết học. Thực tế tại bệnh viện chưa xây dựng được kế hoạch đào tạo tổng thể, dài hạn và gắn với nhu cầu phát triển chuyên môn của từng bác sĩ có thể khiến hoạt động đào tạo diễn ra mang tính tự phát, thiếu định hướng. Bên cạnh đó, chức năng quản lý nguồn nhân lực, đặc biệt là công tác quy hoạch và cử cán bộ đi đào tạo, dường như chưa được chú trọng đúng mức khi Phòng Tổ chức cán bộ chủ yếu tập trung vào tuyển dụng mà chưa

đầu tư tương xứng cho phát triển năng lực đội ngũ. Điều này có thể góp phần làm giảm tỷ lệ tham gia đào tạo liên tục và ảnh hưởng đến khả năng đáp ứng yêu cầu cập nhật chuyên môn của bác sĩ. Do đó, kết quả này nhấn mạnh nhu cầu tăng cường công tác lập kế hoạch đào tạo, tổ chức các chương trình đào tạo CME/CPD linh hoạt, bám sát lịch làm việc và nội dung chuyên môn của bác sĩ nhằm nâng cao năng lực chuyên môn và chất lượng dịch vụ y tế.

Kết quả cho thấy hơn một nửa bác sĩ (52,8%) chưa tham gia hoặc chưa được cấp chứng chỉ CME trong năm 2023, trong khi chỉ 0,6% đạt mức ≥ 48 tiết theo quy định của Bộ Y tế. Điều này cho thấy tỷ lệ bác sĩ đáp ứng đầy đủ yêu cầu đào tạo liên tục còn rất thấp, phản ánh những hạn chế trong công tác tổ chức, quản lý và tạo điều kiện tham gia CME tại bệnh viện. Thực trạng này tương đồng với một số nghiên cứu trong nước, cho thấy áp lực công việc, thiếu thời gian và nhân lực thay thế là những rào cản chính đối với việc tham gia đào tạo liên tục của bác sĩ^{5,6}. Trong bối cảnh lĩnh vực phục hồi chức năng đòi hỏi cập nhật thường xuyên kiến thức và kỹ thuật mới, tỷ lệ tham gia CME thấp có thể ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ và an toàn người bệnh. Do đó, cần tăng cường quản lý, giám sát và xây dựng kế hoạch đào tạo CME phù hợp nhằm nâng cao năng lực chuyên môn cho đội ngũ bác sĩ.

Kết quả nghiên cứu cho thấy mặc dù không có bác sĩ nào tự đánh giá là thiếu tự tin và đa số bác sĩ tự đánh giá đã đủ kiến thức và có khả năng thực hiện năng lực chuyên môn sau đào tạo, tỷ lệ hoàn toàn tự tin trong thực hành còn thấp. Điều này cho thấy hoạt động đào tạo hiện nay chủ yếu giúp củng cố kiến thức lý thuyết, trong khi mức độ rèn luyện kỹ năng thực hành và khả năng áp dụng vào thực tế lâm sàng chưa thực sự đồng đều. Kết quả này tương đồng với các báo cáo của Tổ chức Y tế Thế giới và một số nghiên cứu trong nước, nhấn mạnh rằng đào tạo liên tục cần gắn chặt với thực hành, giám sát và đánh giá sau đào tạo nhằm nâng cao năng lực thực hành và sự tự tin của bác sĩ.

Kết quả cho thấy nhu cầu đào tạo về phục hồi chức năng của bác sĩ là tuyệt đối (100%), phản ánh nhận thức của bác sĩ về nhu cầu nâng cao năng lực của bản thân. Kết quả này tương tự với kết quả nghiên cứu của tác giả Nguyễn Chí Huỳnh (2020) khi đa số bác sĩ có nhu cầu đào tạo nâng cao năng lực của bản thân⁷. Xu hướng lựa chọn địa điểm đào tạo chủ yếu tại nơi công tác (83,9%) cho thấy bác sĩ ưu tiên các hình thức đào tạo thuận tiện, ít ảnh hưởng đến công việc chuyên môn, phù hợp với đặc thù áp lực công việc cao tại bệnh viện. Bên cạnh đó, đa số bác sĩ mong muốn được bệnh viện hỗ trợ toàn bộ kinh phí (95%), cho thấy yếu tố tài chính là một rào cản quan trọng đối với việc tham gia đào tạo. Kết quả này gợi ý rằng để nâng cao hiệu quả đào tạo liên tục, bệnh viện cần chủ động tổ chức các chương trình đào tạo tại chỗ, đồng thời có chính sách hỗ trợ kinh phí phù hợp nhằm khuyến khích sự tham gia của bác sĩ.

Nghiên cứu sử dụng thiết kế cắt ngang mô tả nên chỉ phản ánh thực trạng tại một thời điểm, chưa đánh giá được mối liên quan nhân quả giữa các yếu tố ảnh hưởng đến việc tham gia đào tạo liên tục. Số liệu được thu thập chủ yếu từ hồ sơ, báo cáo và tự đánh giá của bác sĩ nên có thể tồn tại sai lệch thông tin hoặc thiên lệch chủ quan. Ngoài ra, nghiên cứu chưa thu thập và phân tích sâu các yếu tố liên quan đến công tác quản lý như cơ chế lập kế hoạch đào tạo, phân bổ

nguồn lực, rào cản tổ chức hay động cơ cá nhân, do đó chưa làm rõ nguyên nhân dẫn đến tỷ lệ tham gia CME còn thấp. Kết quả nghiên cứu được thực hiện tại một bệnh viện nên khả năng khái quát cho các cơ sở y tế khác còn hạn chế.

5. KẾT LUẬN

Nghiên cứu cho thấy tỷ lệ bác sĩ tham gia đào tạo liên tục và mức độ đáp ứng yêu cầu CME tại bệnh viện còn thấp, chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu cập nhật kiến thức chuyên môn. Kết quả này gợi ý công tác tổ chức và triển khai đào tạo liên tục tại bệnh viện còn những hạn chế nhất định. Tuy nhiên, do nghiên cứu chưa đánh giá các chỉ số quản lý cụ thể như kế hoạch đào tạo, mức độ thực hiện, hay công tác giám sát và đánh giá sau đào tạo, nên chưa đủ cơ sở để kết luận toàn diện về hiệu quả quản lý đào tạo. Cần có các nghiên cứu tiếp theo nhằm phân tích sâu các yếu tố quản lý để đề xuất giải pháp phù hợp.

6. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Gupta N, Castillo-Laborde C, Landry MD. Health-related rehabilitation services: assessing the global supply of and need for human resources. BMC Health Services Research. 2011;11(1): pp. 276. <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/11/276>.
- [2] Bộ Y tế. Báo cáo kết quả đánh giá thực trạng năng lực hệ thống phục hồi chức năng ở Việt Nam. Kèm theo Quyết định 5911/QĐ-BYT. Hà Nội. 2021.
- [3] World Health Organization. National workforce capacity to implement the essential public health functions including a focus on emergency preparedness and response: Roadmap for aligning WHO and partner contributions. 2022.
- [4] 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. <https://doi.org/10.51298/vmj.v544i2.11890>.
- [5] Trần Thị Lý, Lê Văn Nhân, Nguyễn Phi Hùng, Trần Quốc Thắng. Thực trạng và các yếu tố liên quan đến công tác đào tạo liên tục cho nhân viên y tế nghiên cứu tổng quan có hệ thống, giai đoạn 2010-2021. Tạp chí y học Việt Nam. 2022;518(1), tr 59-65. <https://doi.org/10.51298/vmj.v518i1.3318>.
- [6] Nguyễn Thị Tiến, Hứa Thanh Thủy, Võ Thành Toàn. Thực trạng tham gia đào tạo liên tục của cán bộ y tế tại Bệnh Viện Thống Nhất, giai đoạn 2021-2022. Tạp chí Y học Việt Nam. 2023;532(1B), tr 107-110. <https://doi.org/10.51298/vmj.v532i1B.7472>.
- [7] Nguyễn Chí Huỳnh, Tô Gia Kiên, Lê Nguyễn Thuỳ Khanh, Nguyễn Thành Luân. Năng lực quản lý của cán bộ quản lý tại bệnh viện tuyến Quận Huyện trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh năm 2019. Tạp chí Y học Thành phố Hồ Chí Minh. 2020; 24,1, tr. 16-21.

