

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC Y TẾ DỊCH VỤ Y TẾ CÔNG TỈNH BẮC NINH

Nguyễn Thị Dung
BS CK I, Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Y tế Bắc Ninh

Tóm tắt: Bài viết này nghiên cứu các phương pháp và chiến lược nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực y tế tại tỉnh Bắc Ninh, đặc biệt là trong bối cảnh dịch vụ y tế công đang phát triển mạnh mẽ và yêu cầu cao về chất lượng nhân lực. Từ việc đánh giá thực trạng đào tạo đến các giải pháp nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển ngành y tế, bài báo sẽ đề xuất các cải cách, chính sách và mô hình đào tạo hiệu quả để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế trong khu vực.

Từ khóa: đào tạo, nguồn nhân lực y tế, dịch vụ y tế công.

IMPROVING THE QUALITY OF TRAINING FOR MEDICAL HUMAN RESOURCES IN PUBLIC HEALTHCARE SERVICES IN BAC NINH PROVINCE

Abstract: This article examines methods and strategies for improving the quality of training for medical human resources in Bac Ninh province, particularly in the context of rapidly developing public healthcare services and high demands for human resource quality. From assessing the current state of training to proposing solutions to meet the development requirements of the healthcare sector, the article will suggest reforms, policies, and effective training models to improve the quality of medical human resources in the region.

Keywords: training, medical human resources, public healthcare services.

Nhận bài: 15/01/2026

Phản biện: 06/02/2026

Duyệt đăng: 10/02/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực y tế đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng dịch vụ y tế công, ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe cộng đồng và sự phát triển bền vững của hệ thống y tế quốc gia. Chất lượng dịch vụ y tế không chỉ phụ thuộc vào trang thiết bị, cơ sở vật chất mà còn vào tay nghề, kỹ năng và thái độ của đội ngũ nhân viên y tế. Việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực y tế có trình độ, chuyên môn cao sẽ giúp cải thiện hiệu quả khám chữa bệnh, giảm thiểu sai sót và nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe người dân, đặc biệt trong các cơ sở y tế công. Tỉnh Bắc Ninh, với tốc độ phát triển nhanh chóng, đã có những bước tiến vượt bậc trong việc cải thiện chất lượng dịch vụ y tế công. Cơ sở hạ tầng y tế, từ bệnh viện, trạm y tế đến các trung tâm y tế tuyến huyện, ngày càng được đầu tư hiện đại, tuy nhiên, nhu cầu về nguồn nhân lực y tế chất lượng cao vẫn còn rất lớn. Những thách thức trong việc duy trì chất lượng y tế công, đặc biệt là ở các khu vực nông thôn và vùng sâu, vùng xa, đòi hỏi Bắc Ninh phải tìm ra các giải pháp hiệu quả trong việc phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực y tế.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực y tế tại Bắc Ninh

2.1.1. Cơ cấu đào tạo y tế tại Bắc Ninh

Cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực y tế tại Bắc Ninh hiện nay đang đối mặt với nhiều thách thức, đồng thời cũng có những cơ hội để phát triển trong bối cảnh ngành y tế ngày càng đòi hỏi sự chuyên nghiệp hóa và hiện đại hóa. Tỉnh Bắc Ninh, mặc dù là một tỉnh có nền kinh tế phát triển mạnh, song hệ thống đào tạo y tế tại đây vẫn chủ yếu tập trung vào việc cung cấp nguồn nhân lực cho các cơ sở y tế công, với các chương trình đào tạo tương đối đa dạng nhưng thiếu tính chuyên sâu và ứng dụng thực tiễn.

Trong cơ cấu đào tạo hiện tại, tỉnh Bắc Ninh chủ yếu dựa vào các trường đại học, cao đẳng trong cả nước để cung cấp nguồn nhân lực y tế cho tỉnh. Tuy nhiên, số lượng các cơ sở đào tạo y tế nội tỉnh còn hạn chế, chưa có trường đại học chuyên ngành y tế lớn. Điều này dẫn đến tình trạng các sinh viên y tế phải di chuyển đến các tỉnh khác để học tập và làm việc, tạo ra sự thiếu hụt nhân lực y tế trong những năm đầu ra trường. Mặc dù tỉnh có các cơ sở đào tạo nghề và trung cấp y tế, nhưng chương trình đào tạo tại đây chủ yếu chỉ đáp ứng yêu cầu về số lượng, trong khi chất lượng đào tạo vẫn còn thấp so với nhu cầu thực tế. Các cơ sở đào tạo này chủ yếu tập trung vào các nghề như y sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên y tế, nhưng thiếu các chuyên ngành đào tạo nâng cao, đặc biệt là các chuyên khoa chuyên sâu như nội, ngoại khoa, hồi sức cấp cứu, hoặc các lĩnh vực y học hiện đại khác.

Hệ thống đào tạo nhân lực y tế tại Bắc Ninh cũng thiếu sự liên kết chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo với các bệnh viện, trạm y tế. Điều này dẫn đến sự thiếu hụt trong việc thực hành và ứng dụng lý thuyết vào thực tiễn, là một trong những yếu tố ảnh hưởng lớn đến chất lượng nhân lực y tế tại tỉnh. Sinh viên tốt nghiệp không chỉ thiếu kỹ năng chuyên môn mà còn thiếu khả năng xử lý tình huống thực tế trong công tác khám chữa bệnh, đặc biệt là trong các trường hợp cấp cứu hoặc phức tạp.

Ngoài ra, đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo y tế ở Bắc Ninh cũng còn thiếu về số lượng và chất lượng. Nhiều giảng viên không đủ thời gian và điều kiện để theo kịp với sự phát triển của y học và các công nghệ mới. Hệ thống giảng dạy chủ yếu vẫn dựa trên các phương pháp truyền thống, chưa chú trọng vào việc cập nhật kiến thức y khoa mới và cải tiến phương pháp giảng dạy để phù hợp với xu thế của nền y học hiện đại.

Do đó, việc đánh giá lại cơ cấu đào tạo nhân lực y tế tại Bắc Ninh là rất cần thiết. Một hệ thống đào tạo có chất lượng cao không chỉ cần đảm bảo số lượng mà còn phải chú trọng đến chất lượng đào tạo, từ việc phát triển chương trình giảng dạy, nâng cao chất lượng giảng viên đến việc tăng cường mối liên kết giữa đào tạo và thực tiễn. Các cơ sở đào tạo y tế cần được đầu tư để nâng cao chất lượng giảng dạy, đặc biệt trong bối cảnh nhu cầu về y tế tại Bắc Ninh ngày càng gia tăng và yêu cầu chất lượng dịch vụ y tế ngày càng khắt khe hơn.

2.1.2. Đánh giá chất lượng đào tạo y tế tại Bắc Ninh

Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực y tế tại Bắc Ninh hiện nay vẫn còn những hạn chế đáng kể, điều này có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng cung ứng nhân lực chất lượng cho hệ thống y tế công của tỉnh. Đánh giá chất lượng đào tạo y tế tại đây không chỉ nhìn vào số lượng sinh viên tốt nghiệp mà còn phải xét đến các yếu tố như chất lượng giảng dạy, chương trình đào tạo, sự gắn kết giữa lý thuyết và thực hành, cùng khả năng đáp ứng nhu cầu thực tế của ngành y tế.

Một trong những yếu tố cần lưu ý khi đánh giá chất lượng đào tạo y tế tại Bắc Ninh là tỷ lệ sinh viên có việc làm sau khi tốt nghiệp. Mặc dù tỉnh đã tạo ra một số cơ hội việc làm cho sinh viên tốt nghiệp các ngành y tế tại các cơ sở y tế công, nhưng tỷ lệ sinh viên có việc làm ổn định trong các vị trí chuyên môn cao vẫn chưa đạt mức lý

tưởng. Một phần lý do là các cơ sở đào tạo y tế trong tỉnh thiếu sự liên kết chặt chẽ với các cơ sở y tế công, dẫn đến việc sinh viên tốt nghiệp không đủ kinh nghiệm thực tiễn để đáp ứng yêu cầu công việc. Chương trình đào tạo y tế hiện nay chủ yếu vẫn tập trung vào kiến thức lý thuyết, thiếu đi sự chú trọng đến các kỹ năng chuyên môn và kinh nghiệm thực tế, điều này làm giảm khả năng sinh viên thích ứng với môi trường làm việc tại các bệnh viện và trạm y tế.

Chất lượng giảng dạy tại các cơ sở đào tạo y tế tại Bắc Ninh cũng gặp phải nhiều vấn đề. Nhiều giảng viên trong các cơ sở này thiếu kinh nghiệm thực tế trong công tác y tế, chủ yếu là các giáo viên có kiến thức lý thuyết nhưng không có nhiều kinh nghiệm trong việc điều trị bệnh nhân. Hơn nữa, đội ngũ giảng viên còn thiếu các chương trình đào tạo nâng cao để cập nhật kiến thức mới nhất trong lĩnh vực y tế. Điều này dẫn đến việc sinh viên nhận được những kiến thức đã cũ, không được trang bị đủ các phương pháp điều trị mới, các công nghệ y học tiên tiến hoặc các kỹ thuật phẫu thuật hiện đại.

2.2. Những thách thức trong nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực y tế ở Bắc Ninh

Việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực y tế tại Bắc Ninh đang đối mặt với nhiều thách thức lớn, liên quan đến cả yếu tố khách quan và chủ quan. Các thách thức này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng của đội ngũ nhân viên y tế mà còn tác động đến hiệu quả cung cấp dịch vụ y tế công, đe dọa khả năng đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của cộng đồng về chăm sóc sức khỏe. Dưới đây là những thách thức chính mà tỉnh Bắc Ninh phải đối mặt trong quá trình nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực y tế:

2.2.1. Thiếu hụt nhân lực y tế có trình độ cao

Một trong những thách thức lớn nhất trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực y tế ở Bắc Ninh là thiếu hụt đội ngũ nhân lực y tế có trình độ cao, đặc biệt là các bác sĩ chuyên khoa và chuyên gia y tế. Mặc dù tỉnh đã có những nỗ lực trong việc cải thiện cơ sở vật chất và phát triển các dịch vụ y tế, nhưng việc thiếu hụt các chuyên gia, bác sĩ chuyên khoa vẫn là một vấn đề nghiêm trọng. Các cơ sở y tế công tại Bắc Ninh thường xuyên phải đối mặt với tình trạng thiếu nhân lực ở các chuyên khoa quan trọng như nội khoa, ngoại khoa, hồi sức cấp cứu, và các lĩnh vực khác đòi hỏi trình độ chuyên môn cao.

Điều này dẫn đến việc phải sử dụng nhân lực y tế có trình độ thấp hơn, ví dụ như bác sĩ đa khoa hoặc nhân viên y tế trung cấp, cho những công việc đòi hỏi chuyên môn sâu. Tình trạng này không chỉ làm giảm chất lượng dịch vụ y tế mà còn gây ra áp lực lớn cho đội ngũ nhân viên y tế hiện tại. Hơn nữa, sự thiếu hụt nhân lực có trình độ cao còn ảnh hưởng đến quá trình đào tạo, vì không có đủ giảng viên có kinh nghiệm và chuyên môn để hướng dẫn sinh viên trong các lĩnh vực y học phức tạp.

2.2.2. Chưa đồng bộ trong cơ cấu đào tạo

Một thách thức quan trọng khác là sự thiếu đồng bộ và chưa linh hoạt trong cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực y tế tại Bắc Ninh. Các cơ sở đào tạo y tế trong tỉnh chủ yếu tập trung vào đào tạo các nghề cơ bản như y sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên y tế, trong khi thiếu các chuyên ngành đào tạo nâng cao và chuyên sâu. Các chuyên ngành đặc thù như phẫu thuật, hồi sức cấp cứu, y học cổ truyền, hoặc các chuyên khoa hiện đại khác ít được chú trọng. Điều này dẫn đến sự thiếu hụt nhân lực có năng lực chuyên môn cao trong các lĩnh vực này, ảnh hưởng đến chất lượng khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế.

Hơn nữa, các chương trình đào tạo hiện tại còn thiếu sự linh hoạt trong việc điều chỉnh để đáp ứng nhu cầu thay đổi nhanh chóng của ngành y tế. Các phương pháp giảng dạy và học tập chưa đủ tiên tiến, chủ yếu vẫn tập trung vào lý thuyết mà thiếu các phương pháp giảng dạy tích cực và sự kết hợp với thực hành. Điều này khiến cho sinh viên thiếu các kỹ năng thực tiễn, một yếu tố rất quan trọng trong công tác khám chữa bệnh. Vì vậy, cần phải có một sự điều chỉnh cơ cấu đào tạo để tạo ra một hệ thống đào tạo y tế toàn diện, bao gồm các chương trình học linh hoạt, thích ứng với yêu cầu phát triển nhanh chóng của ngành y tế.

2.2.3. Thiếu kết nối giữa đào tạo và thực tiễn

Một thách thức khác mà tỉnh Bắc Ninh đang đối mặt là sự thiếu kết nối giữa đào tạo lý thuyết và thực tiễn trong ngành y tế. Các cơ sở đào tạo y tế tại Bắc Ninh chủ yếu tập trung vào việc cung cấp kiến thức lý thuyết mà chưa tạo đủ cơ hội cho sinh viên thực hành tại các cơ sở y tế công. Mặc dù các trường đại học và cao đẳng có tổ chức các kỳ thực tập cho sinh viên, nhưng những kỳ thực tập này vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu về tính thực tế và chuyên môn cao.

Việc thiếu cơ hội thực hành thực tế làm giảm khả năng ứng dụng lý thuyết vào công việc thực tế của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Sinh viên y tế không được tiếp xúc đủ với môi trường làm việc thực tế, điều này dẫn đến thiếu kinh nghiệm trong việc xử lý các tình huống cấp cứu, các ca bệnh phức tạp, hoặc các tình huống y tế khẩn cấp. Đặc biệt, trong các lĩnh vực đòi hỏi kỹ năng chuyên môn cao, sinh viên ra trường thường gặp khó khăn trong việc áp dụng kiến thức vào công việc thực tế.

2.3. Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực y tế tại Bắc Ninh

2.3.1. Cải thiện và đổi mới chương trình đào tạo

Một trong những giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực y tế là cải thiện và đổi mới chương trình đào tạo. Các chương trình đào tạo hiện nay tại Bắc Ninh chủ yếu tập trung vào lý thuyết, thiếu sự linh hoạt trong việc tích hợp các phương pháp giảng dạy mới và kỹ năng thực hành. Do đó, cần xây dựng các chương trình đào tạo hiện đại, đáp ứng nhu cầu thực tế của ngành y tế, bao gồm cả các kỹ năng mềm (giao tiếp, làm việc nhóm, giải quyết vấn đề) và các kỹ năng chuyên môn (kỹ thuật y tế, xử lý tình huống cấp cứu, ứng dụng công nghệ mới).

Ngoài ra, các cơ sở đào tạo cần tích hợp những tiến bộ mới trong y học vào chương trình học, chẳng hạn như các kỹ thuật y học hiện đại, ứng dụng của công nghệ thông tin trong chăm sóc sức khỏe, hay các phương pháp điều trị tiên tiến. Chương trình đào tạo cũng cần điều chỉnh linh hoạt để đáp ứng với các xu hướng thay đổi trong ngành y tế, đồng thời chú trọng đào tạo các chuyên khoa chuyên sâu nhằm phát triển đội ngũ nhân lực có trình độ cao và chuyên môn sâu.

2.3.2. Phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ cao

Để nâng cao chất lượng đào tạo, việc phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ cao là một yếu tố then chốt. Các giảng viên cần được đào tạo bài bản về phương pháp giảng dạy hiện đại, đồng thời có kinh nghiệm thực tế trong công tác khám chữa bệnh. Đặc biệt, cần tạo cơ hội để giảng viên có thể tham gia các khóa đào tạo, nghiên cứu và trao đổi chuyên môn với các chuyên gia trong và ngoài nước để cập nhật những kiến thức mới nhất.

Các cơ sở đào tạo cần chú trọng đến việc thu hút các giảng viên có chuyên môn sâu và kinh nghiệm làm việc thực tế tại các bệnh viện lớn, các

cơ sở y tế hiện đại. Ngoài ra, cần phát triển đội ngũ giảng viên trẻ, tài năng thông qua các chương trình đào tạo nâng cao, hỗ trợ học bổng, tạo cơ hội học hỏi và thực hành để họ có thể trở thành những giảng viên giỏi trong tương lai.

2.3.3. Gắn kết đào tạo với thực tiễn công tác y tế

Một trong những yếu tố quan trọng giúp nâng cao chất lượng đào tạo là sự kết nối chặt chẽ giữa đào tạo lý thuyết và thực tiễn công tác y tế. Để sinh viên có thể ứng dụng kiến thức vào công việc thực tế, các cơ sở đào tạo cần tăng cường mối quan hệ hợp tác với các bệnh viện, trạm y tế trong

và ngoài tỉnh. Sinh viên cần được tham gia vào các kỳ thực tập dài hạn tại các cơ sở y tế công để có cơ hội tiếp cận với công việc thực tế ngay từ khi còn học.

Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo cũng cần chú trọng đến việc tạo ra các mô hình đào tạo kết hợp lý thuyết và thực hành, chẳng hạn như các lớp học chuyên sâu, các khóa học mô phỏng tình huống thực tế, hay các buổi hội thảo, thực hành tại các bệnh viện, phòng khám. Điều này sẽ giúp sinh viên phát triển các kỹ năng cần thiết, đặc biệt là khả năng xử lý các tình huống khẩn cấp, cấp cứu, hay các ca bệnh phức tạp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Y tế Việt Nam. (2019). *Chiến lược phát triển nguồn nhân lực y tế Việt Nam đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030*. Bộ Y tế, Hà Nội.
- Nguyễn, T. L. (2020). *Nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực y tế đáp ứng nhu cầu phát triển ngành y tế Việt Nam*. Nhà xuất bản Y học.
- World Health Organization (WHO). (2016). *Framework for Action on Interprofessional Education & Collaborative Practice*. Geneva: World Health Organization.
- Trần, H. V. (2018). *Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nhân lực y tế trong bối cảnh hội nhập quốc tế*. Tạp chí Y học Việt Nam, 5(2), 34-40.
- Hồ, S. M. (2017). *Đổi mới chương trình đào tạo ngành y tế trong bối cảnh hội nhập và phát triển của hệ thống y tế Việt Nam*. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.
- Viện Chiến lược và Chính sách y tế. (2020). *Đánh giá chất lượng đào tạo nguồn nhân lực y tế tại các cơ sở giáo dục y tế Việt Nam*. Báo cáo nghiên cứu, Hà Nội.
- Le, H. M. (2019). *Developing and improving medical education in Vietnam: Challenges and opportunities*. Journal of Education and Health Sciences, 4(1), 57-63.
- Lê, T. T. (2015). *Ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy y học tại các trường đại học y khoa ở Việt Nam*. Tạp chí Công nghệ Thông tin Y tế, 2(3), 88-94.