

THỰC TRẠNG VÀ NHU CẦU BÁC SĨ CHUYÊN KHOA NHI LÀM VIỆC TẠI BỆNH VIỆN TUYẾN TỈNH, HUYỆN THEO CÁC VÙNG SINH THÁI VIỆT NAM

Nguyễn Thị Diệu Thúy¹, Nguyễn Thị Việt Hà¹, Nguyễn Thị Thúy Hồng¹,
Nguyễn Sỹ Đức¹, Phan Văn Nhã¹, Lê Nhật Cường¹, Lê Thị Thùy Dung¹,
Nguyễn Thị Hương Mai¹, Đoàn Quốc Hưng², Lê Minh Giang³,
Đỗ Nam Khánh³, Trần Thị Hảo³, Đỗ Thị Thanh Toàn⁴,
Nguyễn Thị Thu Hường⁴, Lê Đình Luyến⁴, Nguyễn Thị Thu Hà⁴

1. Bộ môn Nhi; 2. Bộ môn Ngoại; 3. Phòng Quản lý đào tạo Sau đại học
4. Viện Đào tạo Y học Dự phòng và Y tế công cộng Đại học Y Hà Nội

TÓM TẮT

Sức khỏe của trẻ em và thanh thiếu niên là một yếu tố quan trọng quyết định đến sự phát triển và bền vững xã hội. Nghiên cứu nhằm mô tả thực trạng và nhu cầu bác sĩ chuyên khoa Nhi làm việc tại bệnh viện tuyến tỉnh, huyện ở các vùng sinh thái đại diện. Nghiên cứu mô tả cắt ngang tại 7 tỉnh/thành phố gồm 27 bệnh viện. Thực trạng nhân lực bác sĩ chuyên ngành Nhi khoa theo vùng sinh thái phần lớn là từ vùng Bắc Trung Bộ (33,7%) và Đồng bằng sông Hồng (25,9%). Nhu cầu nhân lực khu vực Đồng bằng sông Hồng (39,9%) là cao nhất, khu vực Tây Nguyên là thấp nhất tính đến năm 2025. Khảo sát chỉ ra phần lớn là nhân lực từ tuyến tỉnh (57,3%), sau đó là tuyến chuyên khoa (54,6%). Bệnh viện tuyến tỉnh (47,8%) có nhu cầu về nhân lực cao nhất, sau đó đến chuyên khoa (37,6%). Nhu cầu nhân lực chung cần hỗ trợ đào tạo chuyên sâu về kiến thức và kỹ năng chuyên môn về Nhi khoa, các khóa đào tạo sơ sinh cơ bản, cần có thêm bác sĩ và điều dưỡng chuyên khoa nhi.

Từ khóa: Thực trạng nhân lực, nhu cầu nhân lực, nhu cầu bác sĩ, chuyên khoa nhi.

ABSTRACT

SITUATION AND DEMAND OF PEDIATRICIANS WORKING IN PROVINCIAL AND DISTRICT HOSPITALS IN VIETNAM ECOLOGICAL REGIONS

The health of children and adolescence is an important factor determining social development and sustainability. The study aims to describe the current situation and needs of pediatricians working at provincial and district hospitals in representative ecological regions. A cross-sectional study in 7 provinces/cities including 27 hospitals was carried out. The current situation of pediatricians by ecological region was mostly from the North Central region (33.7%) and the Red River Delta (25.9%). The demand for human resources in the Red River Delta (39.9%) had the highest, the Central Highlands region had the least demand by 2025. The majority of human resources were from the provincial level (57.3%), followed by specialized level (54.6%). Provincial hospitals (47.8%) had the highest demand

Nhận bài: 25-9-2022; Chấp nhận: 15-10-2022

Người chịu trách nhiệm chính: Nguyễn Thị Diệu Thúy

Địa chỉ: Bộ môn Nhi, Đại học Y Hà Nội; Email: nguyendieuthuyhmu@gmail.com

for human resources, followed by specialties hospitals (37.6%). Human resources need to support in specialized training in professional knowledge and skills, basic neonatal training courses, as well as need for more pediatricians and pediatric nurses.

Keywords: Human resource situation, human resource needs, demand for doctors, pediatricians.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sức khỏe trẻ em là một trọng tâm trong các Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ và tiếp tục đóng vai trò quan trọng trong các mục tiêu phát triển bền vững.[1] Tại Việt Nam, gánh nặng của các bệnh lý lây nhiễm ở trẻ em vẫn còn cao cùng với sự xuất hiện trở lại của các bệnh truyền nhiễm như bạch hầu, bại liệt, đồng thời với sự gia tăng của các bệnh lý không lây nhiễm, đặc biệt với sự xuất hiện của các bệnh lý mới nổi ở nhi khoa như COVID-19 và các vấn đề liên quan, viêm gan cấp chưa rõ nguyên nhân đang tạo ra những thách thức không nhỏ cho hệ thống nhi khoa.[2] Với nhu cầu thực tiễn về tình hình dịch bệnh và nhu cầu chăm sóc sức khỏe nhân dân, phát triển nhân lực nhi khoa là một nhu cầu vô cùng cần thiết.

Theo một nghiên cứu tiến hành năm 2015 trên 121 quốc gia (73% các quốc gia trên thế giới) chỉ ra, số lượng bác sĩ nhi/100000 trẻ dao động từ mức trung bình 0,5 ở các nước thu nhập thấp đến 72 ở các quốc gia phát triển. Châu Phi và Đông Nam Á có số lượng bác sĩ Nhi trung bình thấp nhất (khoảng 4 bác sĩ/100000 trẻ). Tại Mỹ, có khoảng gần 4000 bác sĩ Nhi khoa đang làm việc, với độ tuổi trung bình là 48 tuổi. Trong đó 34% là bác sĩ chuyên khoa Nhi, 27% là cử nhân, 8% là tiến sĩ. Phân tích nhu cầu thực tế tại Mỹ cho thấy, vào năm 2020, cần khoảng 61800 bác sĩ Nhi khoa (tăng 64% so với năm 2000) để đáp ứng được nhu cầu, trong khi dân số trẻ em được dự đoán chỉ tăng 9% trong cùng 20 năm. [3] Tại Việt Nam, kết quả nghiên cứu năm 2016 về thực trạng nguồn nhân lực phục vụ bệnh nhi trên hơn 300 bệnh viện từ tuyến huyện đến trung ương khu vực phía bắc cho thấy hệ thống nhi khoa tuyến tỉnh và huyện vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu khám chữa bệnh của người dân. 56% bệnh viện huyện không có khoa nhi. Hầu hết nhân lực trong ngành là nữ, với tuổi đời đang trong độ tuổi sinh đẻ và tuổi nghề dưới 5 năm chiếm gần 50%. Tỷ lệ bác

sĩ, điều dưỡng/10000 trẻ còn thấp so với các nước trong khu vực. Trình độ bác sĩ được đào tạo chuyên sâu về nhi khoa chiếm tỷ lệ thấp. [4] Theo chỉ tiêu chung của Bộ Y tế đến 2020, yêu cầu đạt 50% tổng số bác sĩ làm việc tại cơ sở nhi khoa được đào tạo chuyên ngành Nhi; 100% bệnh viện tuyến huyện có ít nhất 1 bác sĩ chuyên khoa cấp I Nhi. [5]

Nhằm cung cấp thông tin chính xác về thực trạng và nhu cầu nguồn nhân lực chuyên ngành Nhi tại các cơ sở y tế, từ đó góp phần đưa ra các định hướng phát triển cho hệ thống nhi khoa nói riêng cũng như hệ thống y tế nói chung, chúng tôi tiến hành nghiên cứu với mục tiêu sau: *“Mô tả thực trạng và nhu cầu bác sĩ chuyên khoa Nhi làm việc tại bệnh viện tuyến tỉnh, huyện ở các vùng sinh thái đại diện Việt Nam”.*

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

- Định lượng: Báo cáo về thực trạng và nhu cầu nhân lực chuyên ngành Nhi khoa giai đoạn 2020-2025, được thu thập từ Trưởng phòng Tổ chức cán bộ của các đơn vị.

- Định tính: Gồm Lãnh đạo Sở Y tế; Lãnh đạo Bệnh viện; Lãnh đạo khoa Nhi

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Thời gian, địa điểm nghiên cứu

- Thời gian nghiên cứu: 18 tháng (từ tháng 12/2020 - tháng 6/2022).

- Địa điểm nghiên cứu: tại các cơ sở y tế trên 7 tỉnh/thành đại diện cho 7 vùng sinh thái. Lựa chọn chủ đích mỗi tỉnh gồm: Sở Y tế, 01 Bệnh viện Đa khoa (BVĐK) tỉnh, 02 Bệnh viện Đa khoa huyện và Bệnh viện chuyên ngành thuộc tỉnh. Tổng có 07 Sở Y tế; 07 BVĐK tỉnh/thành phố, 14 BVĐK/TTYT (Trung tâm Y tế) huyện và 6 BV (Bệnh viện) chuyên ngành.

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang định lượng kết hợp định tính.

Cỡ mẫu và chọn mẫu

- Định lượng: Tổng số 27 báo cáo từ 27 bệnh viện được thu thập thông tin theo biểu mẫu.

- Định tính: Có 11 lãnh đạo Sở Y tế, 52 lãnh đạo bệnh viện và 117 lãnh đạo các khoa được mời tham gia phỏng vấn.

Biến số và chỉ số nghiên cứu

- Định lượng: gồm các biến số về các vùng sinh thái; Loại tuyến bệnh viện; Số lượng bác sĩ làm việc trong lĩnh vực Nhi khoa gồm có các chuyên ngành: Nhi khoa chung, Nhi-Huyết học, Nhi-Hồi sức, Nhi-Hô hấp, Nhi-Tiêu hóa, Nhi-Sơ sinh, Nhi-Thần kinh; Phân loại theo trình độ học hàm, học vị; Nhu cầu theo trình độ của các năm từ 2022-2025.

- Định tính: gồm các biến số về Thực trạng nguồn nhân lực (số lượng, chất lượng) chuyên ngành Nhi khoa; Cơ hội, thách thức với nguồn nhân lực chuyên ngành Nhi khoa; Năng lực bác sĩ chuyên ngành Nhi khoa.

Quy trình tiến hành nghiên cứu

- Liên hệ, gửi công văn đến Sở Y tế và các bệnh viện các tuyến.

- Liên hệ và gửi biểu mẫu và các yêu cầu lựa chọn cán bộ phỏng vấn trước khi đến các cơ sở.

+ Định lượng:

- Chuẩn bị phiếu thu thập số liệu cần thu thập
- Xác định nguồn, kênh thông tin thu thập: trao đổi với cán bộ đầu mối bệnh viện về nguồn thông tin về nhân lực của bệnh viện.

+ Định tính:

- Gửi yêu cầu cho cán bộ đầu mối về lựa chọn cán bộ tham gia phỏng vấn sâu.
- Trao đổi và chọn cán bộ tham gia phỏng vấn
- Lên lịch làm việc tại thực địa và thống nhất thời gian làm việc, mời các cán bộ tham gia theo lịch.

- Làm việc tại cơ sở thực địa và thu thập thông tin theo biểu mẫu:

+ Định lượng:

- Thu thập theo biểu mẫu đã gửi
- Kiểm tra lại tính đầy đủ và logic của số liệu tại cơ sở thực địa

+ Định tính:

- Tổ chức phỏng vấn sâu theo lịch hẹn thời gian làm việc đã thống nhất với cơ sở.
- Tại mỗi cuộc phỏng vấn: giới thiệu về mục đích nghiên cứu, xin phép đồng thuận tham gia, ghi âm và tiến hành phỏng vấn.
- Ghi chép diễn biến phỏng vấn, ghi âm nếu được phép.
- Phỏng vấn cá nhân đảm bảo đối tượng thoải mái khi chia sẻ các thông tin liên quan.

Phương pháp xử lý số liệu

- Định lượng: Số liệu sau khi thu thập được kiểm tra, làm sạch, mã hóa và nhập bằng phần mềm Redcap; Số liệu được phân tích, xử lý bằng phần mềm Stata; Các biến số được mô tả bằng tỷ lệ phần trăm, giá trị trung bình, độ lệch chuẩn nếu phân bố chuẩn; trung vị, khoảng tứ phân vị nếu phân bố không chuẩn.

- Định tính: Các phỏng vấn sâu được ghi âm, sau đó được giải băng. Phân tích kết quả định tính theo các nội dung/chủ đề.

2.3. Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu tuân thủ chặt chẽ theo quy định về đạo đức trong nghiên cứu y sinh học. Đối tượng nghiên cứu đều được giải thích rõ về nghiên cứu và đồng ý tham gia nghiên cứu. Các thông tin cá nhân được bảo mật và chỉ được sử dụng cho nghiên cứu. Nghiên cứu được thông qua Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu y sinh học Trường Đại học Y Hà Nội. Giấy chứng nhận chấp thuận của Hội đồng đạo đức trong nghiên cứu y sinh học số IRB-VN01.001/IRB00003121/FWA12300004148.

3. KẾT QUẢ

Bảng 1. Thực trạng và nhu cầu nguồn nhân lực bác sĩ chuyên khoa Nhi theo vùng sinh thái

Vùng sinh thái	Thực trạng nhân lực						Nhu cầu nhân lực					
	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024		Năm 2025	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Trung du và miền núi phía Bắc	49	12,5	19	7,5	14	6,9	21	8,9	22	9,3	18	7,2
Đồng bằng sông Hồng	72	18,4	66	25,9	81	39,9	81	34,5	81	34,3	80	32,0
Bắc Trung Bộ	132	33,7	24	9,4	16	7,9	26	11,1	27	11,4	22	8,8
Duyên hải và Nam Trung Bộ	43	11,0	52	20,4	55	27,1	63	26,8	63	26,7	84	33,6
Tây Nguyên	45	11,5	51	20,0	2	1,0	2	0,9	3	1,3	3	1,2
Đông Nam Bộ	34	8,7	37	14,5	26	12,8	30	12,8	27	11,4	25	10,0
Đồng bằng sông Cửu Long	17	4,3	6	2,4	9	4,4	12	5,1	13	5,5	18	7,2
Tổng	392		255		203		235		236		250	

Bảng 1 cho thấy thực trạng và nhu cầu nhân lực bác sĩ chuyên khoa Nhi tập trung đông hơn ở 2 khu vực Đồng bằng sông Hồng (18,4% - 39,9%) và Duyên hải Nam Trung Bộ (11% - 33,6%). Bác sĩ Nhi ở khu vực Trung du và miền núi phía Bắc có 49 và 19 bác sĩ năm 2020 và 2021, từ năm 2022 đến năm 2025 nhu cầu nhân lực lần lượt là 14, 21, 22 và 18 bác sĩ. Khu vực Bắc Trung Bộ có số lượng bác sĩ nhi năm 2020 là 132 nhưng đến năm 2025 nhu cầu chỉ là 22 bác sĩ. Khu vực Đông Nam Bộ có 34 bác sĩ năm 2020 thì đến năm 2025 nhu cầu chỉ là 25 bác sĩ. Khu vực Tây Nguyên có nhu cầu nhân lực thấp nhất, nếu như năm 2020 và 2021 có số lượng bác sĩ nhi là 45 và 51 thì đến năm 2025 nhu cầu giảm chỉ còn 3 bác sĩ.

Bảng 2. Thực trạng và nhu cầu nhân lực bác sĩ chuyên khoa Nhi theo các tuyến

Các tuyến	Thực trạng nhân lực				Nhu cầu nhân lực							
	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024		Năm 2025	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tuyến tỉnh	142	36,2	146	57,3	97	47,8	100	42,6	98	41,5	99	39,6
Tuyến huyện	36	9,2	36	14,1	38	18,7	51	21,7	55	23,3	57	22,8
BV chuyên khoa	214	54,6	73	28,6	68	33,5	84	35,7	83	35,2	94	37,6
Tổng	392		255		203		235		236		250	

Bảng 2 cho thấy năm 2020 nhân lực bác sĩ chuyên khoa Nhi chiếm tỷ lệ lớn nhất ở bệnh viện chuyên khoa với 214 bác sĩ (54,6%). Kể từ năm 2021 đến năm 2025, nhân lực bác sĩ nhi ở bệnh viện tuyến tỉnh chiếm tỷ lệ lớn nhất (39,6% - 57,3%), tiếp theo là bệnh viện chuyên khoa (28,6% - 37,6%). Bệnh viện tuyến huyện chiếm tỷ lệ thấp nhất (14,1% - 23,3%).

Hộp định tính 1. Thực trạng nhân lực chuyên ngành Nhi khoa

	Tuyến huyện	Tuyến Tỉnh	Tuyến chuyên khoa
Số lượng nhân lực	<p>"Hiện tại lực lượng bác sĩ đáp ứng đủ do lượng bệnh nhân ít, không quá tải (do dịch bệnh)". (Nữ, 41 tuổi, Phó trưởng khoa Bệnh viện tuyến huyện)</p> <p>"Nhân lực có 4 bác sĩ (tỷ lệ 1 bác sĩ -2 điều dưỡng) đủ vì bệnh nhân không đông không bị quá tải". (Nữ, 51 tuổi, Trưởng khoa bệnh viện tuyến huyện).</p> <p>"Bệnh viện được đánh giá ở mức trung bình do thiếu nhân lực". (Nữ, 54 tuổi, Phó trưởng khoa bệnh viện tuyến huyện)</p>	<p>"Đủ hay không phụ thuộc vào công việc triển khai. Hiện tại đang thiếu, đặc biệt chăm sóc sức khỏe ban đầu, y tế xã đang không có bác sĩ". (Nam, 50 tuổi, Phó Giám đốc Sở Y tế tỉnh)</p> <p>"Nhân lực đủ, còn khi có COVID thì thiếu, số lượng bác sĩ Sau đại học trên 50%". (Nam, 46 tuổi, Trưởng phòng TCCB, Bệnh viện tuyến tỉnh)</p>	<p>"Quá tải về nhân lực, bác sĩ phải làm nhiều các công việc". (Nữ, 51 tuổi, Phó trưởng TT Sơ sinh Bệnh viện chuyên khoa)</p>
Chất lượng nhân lực	<p>"Đa số bác sĩ chuyên khoa có kiến thức chuyên khoa cơ bản để đáp ứng yêu cầu. Thái độ tốt và yêu nghề, trang thiết bị hỗ trợ còn thiếu. Kỹ năng chuyên môn đủ đáp ứng nhu cầu" (Nam, 56 tuổi, Giám đốc Bệnh viện tuyến huyện)</p> <p>"Khó khăn cho các bệnh lý chuyên khoa. Đáp ứng cơ bản nhu cầu" (Nữ, 30 tuổi, phụ trách khoa Nhi TTYT huyện)</p> <p>"Bác sĩ trẻ, mới, chưa có nhiều kinh nghiệm (kỹ năng giao tiếp, chuyên môn)". (Nữ, 39 tuổi, Trưởng khoa bệnh viện tuyến huyện)</p> <p>"Kỹ năng quản lý, sắp xếp thời gian, nghiên cứu khoa học còn kém". (Nữ, 42 tuổi, Trưởng khoa bệnh viện tuyến huyện)</p>	<p>"Đa số các bác sĩ được đào tạo sau đại học và có đủ kiến thức, kỹ năng để thực hiện nhiệm vụ được giao". (Nữ, 50 tuổi, Trưởng khoa bệnh viện tuyến tỉnh)</p> <p>"Kỹ năng phụ thuộc vào thời gian, kinh nghiệm của từng Bác sĩ. Đáp được nhiệm vụ được giao" (Nữ, 43 tuổi, Phó trưởng khoa bệnh viện tuyến tỉnh)</p>	<p>"Chuyên môn cộng thêm nhạy bén lâm sàng: đôi khi có chậm trễ, chấm 5/10 điểm." (Nữ, 36 tuổi, Trưởng khoa Nhi Bệnh viện chuyên khoa)</p> <p>"Chịu khó học hỏi, nghiên cứu các lĩnh vực. Uy tín, bắt kịp công nghệ thời đại 4.0, đáp ứng về chuyên môn, tay nghề, nghiên cứu khoa học, thuyết trình, làm việc nhóm". (Nữ, 51 tuổi, Phó trưởng TT Sơ sinh Bệnh viện chuyên khoa)</p> <p>"Kỹ năng: chưa đặt được catheter, HA động mạch. Nếu chấm điểm thì được 6 -7 trên 10. Hiện tại các Bác sĩ chuyên khoa đáp ứng được nhiệm vụ được giao. Các bác sĩ có hỗ trợ lẫn nhau được, chẩn đoán chuyên môn, xử trí chưa phù hợp nhưng có thể hỗ trợ nhau. Có nỗ lực phát triển chuyên môn. Năng lực làm việc độc lập ổn." (Nữ, 36 tuổi, Trưởng khoa Nhi bệnh viện chuyên khoa)</p>

Kết quả định tính cho thấy lực lượng các cán bộ làm việc chuyên ngành Nhi khoa vẫn đang tồn tại tình trạng thiếu nhân lực, đặc biệt là ở tuyến trên hoặc các bệnh viện chuyên khoa. Về chất lượng, nhìn chung các nhận định đều cho rằng chất lượng của các cán bộ y tế làm trong lĩnh vực Nhi khoa hiện nay là đảm bảo, kiến thức cơ bản nắm được, thái độ y bác sĩ đều tốt và có tình yêu nghề, hỗ trợ nhau trong công việc. Tuy nhiên một bộ phận các bác sĩ trẻ vẫn còn yếu kém về những kiến thức chuyên sâu do chưa được tích lũy kiến thức thực tế nhiều. Một số nhận định cho rằng kỹ năng của các bác sĩ khoa Nhi vẫn còn hạn chế, một số kỹ thuật còn chưa thực hiện được, cần có sự hỗ trợ của các bác sĩ chuyên khoa.

Hộp định tính 2. Nhu cầu nhân lực chuyên ngành Nhi khoa

	Tuyến huyện	Tuyến Tỉnh	Tuyến chuyên khoa
<i>Số lượng nhân lực</i>	<i>"Dự kiến tuyển thêm 2 bác sĩ và đào tạo thêm 2 bác sĩ chuyên khoa I, trình độ bác sĩ chuyên khoa I là phù hợp"</i> (Nữ, 60 tuổi, Trưởng khoa TTYT huyện)	<i>"Dự kiến trong 2 năm tới có thêm 1 thạc sĩ, 1 bác sĩ chuyên khoa 1"</i> (Nữ, 51 tuổi, Trưởng khoa bệnh viện tuyến tỉnh)	<i>"Dự kiến trong 2 năm tới là 8 bác sĩ học thạc sĩ"</i> (Nữ, 52 tuổi, Trưởng khoa Bệnh viện chuyên khoa)
<i>Chất lượng nhân lực</i>	<i>"Cần thêm bác sĩ Nhi và điều dưỡng nhi...cập nhật kiến thức chuyên khoa, trang thiết bị."</i> (Nam, 59 tuổi, Trưởng khoa bệnh viện tuyến huyện) <i>"Kiến thức xử trí cấp cứu tốt hơn. Thủ thuật cơ bản: Nội khí quản, chọc dịch màng tim, dịch màng phổi, bệnh lý thông thường..."</i> (Nam, 33 tuổi, Trưởng khoa bệnh viện tuyến huyện) <i>"Kiến thức cần phát huy hết các danh mục Bộ y tế cho phép, hiện tại chưa phát huy hết 50-60%... Thái độ, kỹ năng: quy tắc ứng xử, hài lòng của người bệnh. Công tác chăm sóc điều dưỡng."</i> (Nam, 53 tuổi, Trưởng khoa bệnh viện tuyến huyện)	<i>"Mong muốn phát triển chuyên khoa sâu. Cần thêm nhân lực, đặc biệt trình độ sau đại học."</i> (Nữ, 43 tuổi, Phó trưởng khoa Bệnh viện tuyến tỉnh) <i>"Chuyên khoa 1 phải có nghiên cứu khoa học, lâm sàng. Chuyên khoa 2 đều phải tìm hiểu điều trị như nhau."</i> (Nam, 52 tuổi, Lãnh đạo Bệnh viện tuyến tỉnh) <i>"Các bác sĩ trẻ cần rèn luyện thêm kỹ năng mềm như: tổ chức, quản lý công việc, xử lý tình huống với gia đình bệnh nhân"</i> (Nữ, 48 tuổi, Lãnh đạo bệnh viện tuyến tỉnh) <i>"Đề xuất phát triển đơn vị Nhi khoa trong chuyên khoa, chuyên sâu các chuyên khoa nhỏ, cùng với đẩy về trình độ: nội tiết, ý thức, miễn dịch, tâm bệnh nhi khoa."</i> (Nữ, 47 tuổi, Trưởng khoa bệnh viện tuyến tỉnh)	<i>"Tăng cường cải thiện các kỹ năng mềm, tin học, tiếng Anh, ngoại ngữ"</i> (Nữ, 51 tuổi, Trưởng khoa bệnh viện chuyên khoa)"

Về nhu cầu nhân lực, kết quả định tính cho thấy với chuyên ngành Nhi, nhu cầu các bệnh viện đều cần tăng cường nhân lực, đặc biệt là với trình độ chuyên khoa sâu. Về chất lượng, một số ý kiến chỉ ra rõ nhu cầu về các kiến thức cụ thể trong chuyên ngành Nhi khoa như cấp cứu, nội tiết... Các cán bộ cần nâng cao trình độ chuyên môn cũng như cải thiện một số kỹ năng khác như xử lý tình huống, nghiên cứu, thuyết trình, ngoại ngữ...

4. BÀN LUẬN

Kết quả nghiên cứu sau khi thu thập số liệu tại các bệnh viện cho thấy năm 2020 nhân lực bác sĩ chuyên khoa Nhi tại 7 tỉnh đại diện cho 7 vùng sinh thái trên cả nước có 392 bác sĩ, số lượng bác sĩ nhi khoa đồng nhất ở khu vực Bắc Trung Bộ (33,7%), tiếp theo là Đồng bằng sông Hồng (18,4%), các vùng sinh thái khác chiếm tỷ lệ thấp

hơn. Năm 2021 nhân lực bác sĩ nhi khoa ở 7 vùng sinh thái chỉ còn 255 bác sĩ, trong đó Đồng bằng sông Hồng chiếm tỷ lệ lớn nhất (25,9%). Khu vực Đồng bằng sông Cửu Long có tỷ lệ nhân lực bác sĩ nhi thấp nhất trong các vùng sinh thái (2,4% - 4,3%). Sự phân bố khác nhau về nhân lực bác sĩ nhi khoa giữa các vùng miền sinh thái là do mô hình bệnh tật và tử vong khác nhau theo từng khu vực do đặc thù địa lý, khí hậu, nhân chủng

học... Bên cạnh đó sự thay đổi cơ cấu bệnh tật nhi khoa ngày càng phức tạp và đa dạng, các bệnh lý cấp tính và mạn tính xen lẫn nhau cùng nhau tác động trên bệnh nhân, bệnh lý lây nhiễm và không lây nhiễm tiếp tục song hành. Điển hình như tỷ lệ suy dinh dưỡng phân bố ở tất cả các vùng địa lý, nhưng tỷ lệ cao ở các vùng có kinh tế khó khăn như Tây Nguyên, Trung du và miền núi phía Bắc, Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung, Đồng bằng sông Cửu Long với tỷ lệ chiều cao theo tuổi tương ứng 29,8%, 27,1%, 24,8% và 21,2%. Tỷ lệ suy dinh dưỡng thấp nhất ở vùng Đông Nam Bộ và Đồng bằng sông Hồng (16,6% và 19,4% với suy dinh dưỡng chiều cao theo tuổi).[6]

Nhân lực bác sĩ Nhi tập trung chủ yếu ở bệnh viện tuyến tỉnh (36,2% - 57,3%) và bệnh viện chuyên khoa (28,6% - 54,6%). Tuy nhiên, khi phỏng vấn một số lãnh đạo bệnh viện và Trường khoa Nhi thì vẫn tồn tại tình trạng thiếu nhân lực bác sĩ nhi khoa, đặc biệt là ở tuyến tỉnh và các bệnh viện chuyên khoa. Kết quả này tương tự với kết quả nghiên cứu của tác giả B.D. Harper tiến hành năm 2019 trên 121 quốc gia (73% các quốc gia trên thế giới) cho thấy, số lượng bác sĩ nhi/100000 trẻ dao động từ mức trung bình 0,5 ở các nước thu nhập thấp đến 72 ở các quốc gia phát triển. Châu Phi và Đông Nam Á có số lượng bác sĩ Nhi trung bình thấp nhất (khoảng 4 bác sĩ/100000 trẻ). [3] Về chất lượng, cán bộ y tế làm trong lĩnh vực nhi khoa hiện nay đảm bảo, kiến thức cơ bản nắm được, thái độ y bác sĩ đều tốt và có tình yêu nghề, hỗ trợ nhau trong công việc. Tuy nhiên một bộ phận các bác sĩ trẻ vẫn còn yếu kém về những kiến thức chuyên sâu do chưa được tích lũy kiến thức thực tế nhiều, cần có sự hỗ trợ của các bác sĩ chuyên khoa.

Nhu cầu nhân lực bác sĩ Nhi ở 7 vùng sinh thái năm 2022 có 203 bác sĩ nhưng đến năm 2025 nhu cầu tăng lên 250 bác sĩ. Khu vực có nhu cầu nhân lực bác sĩ nhi cao nhất là Duyên hải Nam Trung Bộ (33,6%) và Đồng bằng sông Hồng (32%), các khu vực khác có tỷ lệ ít hơn. Phân theo tuyến, bác sĩ chuyên khoa Nhi có nhu cầu cao ở 2 khu vực là bệnh viện tuyến tỉnh và bệnh viện chuyên khoa hơn là tuyến huyện. Điều này là do sự phân bố

không đồng đều về trình độ chuyên môn giữa các vùng miền, thành thị và nông thôn. Đặc biệt, còn thiếu các bác sĩ chuyên khoa Nhi chính quy tại các bệnh viện huyện và các khu vực miền núi khó khăn. Vì vậy, nhu cầu đào tạo bác sĩ Nhi khoa có chuyên môn sâu là vô cùng cần thiết.[4] Về chất lượng, nhu cầu về các kiến thức cụ thể trong chuyên ngành sâu về Nhi khoa như cấp cứu, sơ sinh ... còn thiếu. Các cán bộ cần nâng cao trình độ chuyên môn cũng như cải thiện một số kỹ năng khác như xử lý tình huống, nghiên cứu, thuyết trình, ngoại ngữ...

5. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Thực trạng và nhu cầu nhân lực bác sĩ chuyên ngành Nhi khoa năm 2020-2025 cho thấy theo vùng sinh thái phần lớn nhân lực là từ vùng Bắc Trung Bộ và Đồng bằng sông Hồng. Nhu cầu nhân lực khu vực Đồng bằng sông Hồng là nhiều nhất, sau đó đến Duyên hải Nam Trung Bộ. Khu vực Tây Nguyên có nhu cầu ít nhất tính đến 2025. Thực trạng nhân lực theo tuyến cho thấy phần lớn là nhân lực từ tuyến tỉnh, sau đó là tuyến chuyên khoa và bệnh viện tuyến huyện. Bệnh viện tuyến chuyên khoa cũng có nhu cầu về nhân lực cao nhất so với 2 tuyến còn lại.

Đánh giá chung nhân lực chuyên ngành Nhi khoa: Về số lượng cho thấy nhân lực nhìn chung là tuyến huyện đáp ứng được đủ về nhân lực nhưng quá tải ở tuyến tỉnh. Về chất lượng: năng lực bác sĩ đảm bảo công việc chuyên môn của đơn vị. Kiến thức cơ bản đều nắm được, tuy nhiên còn một phần bác sĩ trẻ nên chưa có nhiều về kiến thức thực tế. Thái độ đều được đánh giá tốt với đồng nghiệp, hành xử tốt với bệnh nhân và có tình yêu nghề nghiệp. Kỹ năng nhìn chung cán bộ còn trẻ nên với các kỹ thuật nâng cao cần có hỗ trợ của các tuyến trên và chuyên gia đầu ngành. Nhu cầu nhân lực cần hỗ trợ đào tạo chuyên sâu về kiến thức và kỹ năng chuyên môn, các khóa đào tạo sơ sinh cơ bản, cần có thêm bác sĩ nhi và điều dưỡng nhi cũng như các kiến thức về xử lý cấp cứu tốt hơn, thực hiện tốt các thủ thuật cơ bản như nội khí quản, chọc dịch màng tim, màng phổi,... Bên cạnh đó, các kỹ năng giao tiếp và quản lý cũng cần được chú trọng.

LỜI CẢM ƠN

Nhóm nghiên cứu xin gửi lời cảm ơn đến Ban giám hiệu Trường Đại học Y Hà Nội, các cơ quan, ban ngành, Sở Y tế, Bệnh viện các tuyến tại 7 tỉnh/thành phố Hà Nội, Quảng Ninh, Nghệ An, Bình Dương, Đà Nẵng, Kiên Giang, Đắk Lắk đã phối hợp thực hiện và giúp đỡ trong quá trình triển khai và thu thập số liệu nghiên cứu. Nhóm tác giả tham gia nghiên cứu cam kết không có xung đột lợi ích từ kết quả nghiên cứu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **SDGs.** The Global Strategy For Women's, Children's And Adolescents' Health (2016 - 2030) | Every Woman Every Child. Published 2015. Accessed October 15, 2022. <https://globalstrategy.everywomaneverychild.org>.
2. **Bộ Y tế.** Báo cáo Hội nghị toàn quốc ngành Y tế năm 2020. Published online 2020.
3. **Harper BD, Nganga W, Armstrong R, et al.** Where are the paediatricians? An international survey to understand the global paediatric workforce. *BMJ Paediatr Open.* 2019; 3(1): bmjpo-2018-000397. doi: 10.1136/bmjpo-2018-000397.
4. **Hương LTM, Hải LT, Tuấn HA, Anh LL, Loan ĐM, Thái CH.** Thực trạng nguồn nhân lực hệ thống Nhi khoa khu vực phía Bắc năm 2016. *Tạp chí Nghiên cứu và thực hành Nhi khoa.* 2017;1(1): 28-34. doi: 10.25073/jjprp.v0i1.78.
5. **Bộ Y tế.** Quyết định 2992/QĐ-BYT 2015 phát triển nhân lực trong hệ thống khám bệnh chữa bệnh 2015 2020. Published 2015. Accessed October 10, 2022. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Quyet-dinh-2992-QD-BYT-2015-phat-trien-nhan-luc-trong-he-thong-kham-benh-chua-benh-2015-2020-283025.aspx>.
6. **Cổng thông tin Bộ Y tế.** Thống kê y tế. Accessed October 10, 2022. <https://moh.gov.vn/thong-ke-y-te>.