

DOI: 10.59715/pntjimp.3.1.12

Nguồn nhân lực Quốc tế ngành Y tế tại Thành phố Hồ Chí Minh: thực trạng nhu cầu và dự báo

Trần Tiến Tài¹, Quách Ngọc Trân¹, Nguyễn Ngọc Minh¹, Lưu Nguyễn Đức Hạnh², Đặng Trần Ngọc Thanh¹, Trần Phở Khánh¹, Phan Nguyễn Thanh Vân¹

¹Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch

²Trường Đại học Nguyễn Tất Thành

Tóm tắt

Đặt vấn đề: Hiện nay, nguồn nhân lực chất lượng cao hiện tại mở rộng thành phần đến nhóm trình độ quốc tế. Thành phố Hồ Chí Minh có vị trí chính trị quan trọng đối với sự phát triển chung của cả nước, hiện là trung tâm đào tạo nguồn nhân lực của cả nước và hoàn toàn có thể trở thành trung tâm đào tạo nguồn nhân lực quốc tế nếu các cơ sở đào tạo cùng chuyển biến mạnh mẽ hơn nữa theo hướng quốc tế hóa và hiện đại hóa. Từ đó, một khảo sát đa đối tượng với quy mô hơn 2020 mẫu đã được thực hiện nhằm thu thập thông tin cần thiết cho việc xây dựng đội ngũ nhân lực y tế trình độ quốc tế (NLYTTĐQT)

Đối tượng - phương pháp: Số liệu được thu thập bằng bảng câu hỏi định tính và định lượng có liên kết nội dung, chuyên gia chuẩn hóa và thử nghiệm để tối ưu nội dung.

Kết quả: Nhìn chung, nhu cầu đối với nguồn nhân lực có mức độ Cao chiếm tỷ lệ cao nhất đối với tất cả các tiêu chí (tổng mức Cao trở lên, Bản thân: 50,45%, Người thân: 48,2%, mong muốn được trải nghiệm: 55,36%, sẵn sàng giới thiệu: 56,8%, Đánh giá nhu cầu thị trường: 61,11%). Đối với yếu tố ngành nghề, bác sĩ và điều dưỡng/hộ sinh vẫn là hai ngành được kỳ vọng nhất với tỷ lệ tương ứng là 84,27% và 51,52%. Xét về chuyên ngành, lĩnh vực Nội khoa chiếm tỷ lệ mong đợi về nguồn NLYTTĐQT đối với tất cả các chuyên ngành (Bác sĩ: 64,76%, Điều dưỡng/hộ sinh: 52,31%, Kỹ thuật viên: 53,46%). Phối hợp với các thông tin định lượng, dữ liệu định tính cũng cho thấy một số điểm nổi bật. Bác sĩ là nhân tố trung tâm trong kỳ vọng đối với NLYTTĐQT. Vấn đề chương trình đào tạo được quan tâm với các yếu tố kỹ năng mềm, thời gian đào tạo và đặc biệt là ngoại ngữ.

Kết luận: Thông tin bước đầu cho thấy sự hiện hữu đối với nhu cầu NLYTTĐQT. Bước tiếp theo cần khai thác các yếu tố tiền đề cho việc xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo cũng như khung điều kiện, vốn đã được tích hợp trong các bảng câu hỏi định lượng và định tính thuộc phạm vi của nhóm phụ trách.

Từ khóa: Nhân lực quốc tế, ngành y tế, nhu cầu, dự báo.

Ngày nhận bài:

27/10/2023

Ngày phản biện:

30/10/2023

Ngày đăng bài:

20/01/2024

Tác giả liên hệ:

Trần Tiến Tài

Email: trantientai@pnt.edu.vn

ĐT: 0908610974

Abstract

Internationally qualified healthcare workers in Ho Chi Minh City: Current needs and forecasts

Introduction: Currently, the current high - quality human resource expands its composition to the international level group. Ho Chi Minh City has an important political position for the overall development of the country, is presently the human resource training center of the country and can completely become an international human resource training center. if training institutions change more strongly towards

internationalization and modernization. Since then, a multi - subject survey with a scale of more than 2,020 samples has been conducted to collect necessary information for building an internationally qualified medical workforce (IQMW).

Object - method: Data are collected using qualitative and quantitative questionnaires with content linkage, standardization and testing by experts to optimize content.

Result: In general, the need for high - level human resources accounts for the highest proportion of all criteria (high and above, Self: 50.45%, Relatives: 48.2%, desire to experience: 55.36%, willing to recommend: 56.8%, Assessing market demand: 61.11%). Regarding profession factors, doctors and nurses/midwives are still the two most expected professions with 84.27% and 51.52% respectively. In terms of specialties, the field of Internal Medicine accounts for the expected proportion of medical resources for all majors (Doctors: 64.76%, Nurses/midwives: 52.31%, Laboratory technicians: 53.46%). Combined with quantitative information, qualitative data also shows some outstanding points. Doctors are a central factor in expectations for IQMW. The issue of training programs is concerned with soft skills factors, training time and especially foreign languages.

Conclusion: Initial information shows the existence of demand for NLYTTĐQT. The next step needs to exploit the prerequisites for the development and implementation of training programs as well as the framework of conditions, which have been integrated into the quantitative and qualitative questionnaires within the scope of the specialty.

Keywords: Internationally qualified worker, healthcare, need, forecast.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh hiện nay, nguồn nhân lực chất lượng cao mà đất nước cần tăng cường phát triển không đơn thuần chỉ là nguồn lao động đã qua đào tạo, có bằng cấp, chứng chỉ mà còn là nguồn nhân lực trình độ quốc tế - nguồn lao động được đào tạo từ các chương trình đạt chuẩn mực quốc tế, được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng để đáp ứng yêu cầu công việc trong môi trường toàn cầu, có thể cạnh tranh với lao động từ các quốc gia khác trên thế giới và thích ứng nhanh với Nền công nghiệp 4.0.

Thành phố Hồ Chí Minh (Tp.HCM) là một đô thị đặc biệt, một trung tâm lớn về kinh tế, văn hóa, khoa học công nghệ, đầu mối giao lưu và hội nhập quốc tế, là đầu tàu, động lực, có sức hút và sức lan tỏa lớn của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, có vị trí chính trị quan trọng đối với sự phát triển chung của cả nước. Báo cáo chính trị Đại hội đại biểu Đảng bộ Thành phố lần thứ XI nhiệm kỳ 2020 - 2025 đã chỉ ra định hướng phát triển của Tp. HCM với tầm nhìn đến năm 2045: Trở thành trung tâm về kinh tế, tài chính của Châu Á, phát triển bền vững, có chất lượng sống cao, tổng sản phẩm khu vực GRDP bình quân đầu người khoảng 40.000 USD, là điểm đến hấp dẫn toàn cầu [1].

Thành phố Hồ Chí Minh hiện là trung tâm đào

tạo nguồn nhân lực của cả nước và hoàn toàn có thể trở thành trung tâm đào tạo nguồn nhân lực quốc tế nếu các cơ sở đào tạo cùng chuyên môn mạnh mẽ hơn nữa theo hướng quốc tế hóa và hiện đại hóa [2]. Theo báo cáo của Sở Y tế Tp.HCM, đến năm 2020, Tp.HCM đạt mức 20 bác sĩ/10.000 dân và 35 điều dưỡng/10.000 dân. Con số này mặc dù có cao hơn gấp đôi các chỉ số về nhân lực y tế trên 10.000 dân trong cả nước, tuy nhiên khi so sánh với các nước trong khu vực và các nước phát triển thì thấp hơn rất nhiều [3]. Vì vậy cần có đề án xây dựng nâng cao năng lực nhân lực thuộc khối ngành sức khỏe đạt trình độ quốc tế, gọi tắt là nhân lực y tế trình độ quốc tế (NLYTTĐQT), là một nhu cầu thực tế cấp thiết và lâu dài trong việc bổ sung nhân lực y tế có trình độ chuyên môn cao cho Tp.HCM và khu vực.

Từ đó, một khảo sát đa đối tượng với quy mô hơn 200 mẫu đã được thực hiện nhằm thu thập thông tin làm nền tảng để đưa ra các đề xuất giải pháp khả thi mang tính chiến lược tổng thể nhằm đào tạo được nguồn nhân lực trình độ quốc tế khối ngành sức khỏe của Tp.HCM giai đoạn 2021 - 2035.

Mục tiêu

Khảo sát định tính, định lượng nhu cầu về nguồn nhân lực y tế trình độ quốc tế tại Tp. HCM.

2. ĐỐI TƯỢNG - PHƯƠNG PHÁP

1. Cỡ mẫu

Tính cỡ mẫu dựa trên tỉ lệ người có nhu cầu, để cỡ mẫu lớn nhất, chọn $p = 0,5$. Sai số $d = 0,05$. Kết quả cỡ mẫu = 385

+ Với kết quả thử nghiệm 100 mẫu, nhu cầu đối với NLYTTĐQT vào khoảng 75 - 80%, từ đó đặt hiệu chỉnh $d = 0,02$. Kết quả cỡ mẫu hiệu chỉnh = 1800

+ Số biến số đưa vào phân tích để đưa ra dự báo nhu cầu là 18 biến (Đặc điểm 6 biến, Đặc điểm bệnh 2 biến, Mức độ nhu cầu 5 biến, Các loại nhu cầu 3 biến, Cấu trúc y tế 2 biến)

2. Công cụ thu thập số liệu

Quy trình xây dựng bộ câu hỏi (BCH) gồm 8 bước có xem xét đa yếu tố bao gồm chuyên gia, đối tượng hướng đến, dạng thức và sự tối ưu hóa. BCH sau đó được thử nghiệm trên 100 đối tượng nghiên cứu trước khi thu thập số liệu chính thức và tiến hành điều chỉnh

3. Bảng hỏi định lượng

Yêu cầu:

- Thiết kế bảng hỏi và nội dung phỏng vấn về mục đích đào tạo và tiếp nhận nguồn nhân lực quốc tế

- Bộ câu hỏi khảo sát tự điền được xây dựng sẵn gửi tới các đối tượng nghiên cứu. Các câu hỏi đánh giá của đối tượng nghiên cứu về nhu cầu nhân lực các ngành thuộc ngành Y tế tại Việt Nam và trên thế giới giai đoạn 2022 - 2035.

- Sau khi khảo sát định lượng, nhu cầu nhân lực tiếp tục được thu thập thông tin thông qua hình thức phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm đối với một số người khảo sát ngẫu nhiên.

4. Bảng hỏi định tính

Yêu cầu:

- Phỏng vấn sâu hướng đến việc tham vấn ý kiến và nguồn thông tin từ các Bộ/ Ban/ Ngành/ Hội/ Bệnh viện và các chuyên gia thuộc lĩnh vực ngành Y tế

3. KẾT QUẢ

3.1. Khảo sát định lượng nhu cầu nhân lực một số ngành thuộc ngành Y tế giai đoạn 2022 - 2035

3.1.1. Nhu cầu về Nhân lực y tế trình độ quốc tế

Bảng 1. Kết quả khảo sát về nhu cầu đối với NLYTTĐQT

Nhu cầu	Rất cao n (%)	Cao n (%)	Tương đối n (%)	Thấp n (%)	Không có n (%)
Bản thân (n = 2531)	279 (11,02)	998 (39,43)	834 (32,95)	168 (6,64)	252 (9,96)
Người thân (n = 2527)	255 (10,09)	963 (38,11)	860 (34,03)	188 (7,44)	261 (10,33)
Mức độ mong muốn trải nghiệm (n = 2527)	302 (11,95)	1097 (43,41)	795 (31,46)	151 (5,98)	182 (7,20)
Mức sẵn sàng giới thiệu (n = 2526)	322 (12,75)	1112 (44,05)	786 (31,13)	143 (5,62)	163 (6,45)
Đánh giá nhu cầu thị trường (n = 2522)	389 (15,42)	1228 (48,69)	722 (28,63)	127 (5,04)	56 (2,22)

Nhận xét: Mức nhu cầu Cao chiếm tỷ lệ cao nhất đối với tất cả các loại nhu cầu, mức nhu cầu Thấp chiếm tỷ lệ thấp nhất đối với tất cả các loại nhu cầu, trừ loại nhu cầu của thị trường nói chung (mức Không có chiếm tỷ lệ cao nhất). Tổng mức Cao trở lên: bản thân (50,45%), người thân (48,2%), mức độ mong muốn trải nghiệm (55,36%), sẵn sàng giới thiệu (56,8%) và nhu cầu thị trường (61,11%).

3.1.2. Nhu cầu chi tiết theo ngành nghề và các chuyên ngành

- Nhu cầu sử dụng nhóm NLYTTĐQT theo ngành nghề (nhiều lựa chọn)

Bảng 2. Kết quả khảo sát về nhu cầu đối với NLYTTĐQT theo lĩnh vực

n = 2531	Số lượng	Tỉ lệ %
Bác sĩ	2133	84,27
BS Răng hàm mặt	662	26,16
Dược sĩ	804	31,77

n = 2531	Số lượng	Tỉ lệ %
Điều dưỡng/hộ sinh	1304	51,52
KTV y tế	803	31,73
Khác	10	0,395

Nhận xét: Trong các ngành nghề đã xác định, tỷ lệ có nhu cầu cao nhất đối với ngành Bác sĩ, thấp nhất với ngành Răng hàm mặt.

Bảng 3. Kết quả khảo sát về nhu cầu đối với NLYTTĐQT bác sĩ theo chuyên ngành

n = 2531	Bác sĩ		Điều dưỡng		Kỹ thuật viên y học	
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
Nội khoa	1639	64,76	1324	52,13	1353	53,46
Nhi khoa	838	33,11	845	33,39	791	31,25
Sản phụ khoa	934	36,90	999	49,47	905	35,76
Ngoại khoa	1329	52,51	1138	44,96	1130	44,65
Cấp cứu	1152	45,52	1140	45,04	1167	46,11
Khám TQ ngoại viện	931	36,78	743	29,36	784	30,98
Khác	25	0,99	19	0,75	11	0,43

Nhận xét: Trong các lĩnh vực đã xác định, tỷ lệ có nhu cầu cao nhất đối với lĩnh vực Nội khoa (với tất cả các ngành nghề khảo sát), thấp nhất với Nhi khoa (với Bác sĩ) và Khám tổng quát ngoại viện (với Điều dưỡng và Kỹ thuật viên y tế)

3.1.3. Nhu cầu về loại hình cơ sở y tế có NLYTTĐQT

Bảng 4. Kết quả khảo sát về nhu cầu đối với NLYTTĐQT theo loại hình CSYT

		Tần số	Tỉ lệ %
Hệ thống quốc tế (n = 2530)	+ Bệnh viện	1964	77,63
	+ Phòng khám đa khoa	616	24,35
	+ Phòng khám chuyên khoa	704	27,83
	+ Xét nghiệm	564	22,29
Hệ thống trong nước (n = 2530)	+ Bệnh viện tuyến cuối	1564	61,82
	+ Bệnh viện tuyến cơ sở	577	22,81
	+ Phòng khám đa khoa	621	24,55
	+ Phòng khám, chuyên khoa	658	26,01
	+ Xét nghiệm	365	14,4

Nhận xét: Nhu cầu về NLYTTĐQT cao nhất đối với loại hình Bệnh viện, thấp nhất đối với dịch vụ xét nghiệm ở cả hai khu vực quốc tế và trong nước.

3.2. Kết quả khảo sát định tính chuyên sâu nhằm kết hợp định lượng

3.2.1. Người sử dụng dịch vụ

Do giữ vai trò trung tâm trong dịch vụ y tế, các ý kiến của người sử dụng dịch vụ (NSDDV) được xem xét đầu tiên, và bắt đầu từ nhóm chưa tiếp cận một môi trường y tế có yếu tố quốc tế (hệ thống tổ chức, nhân lực hoặc tiêu chuẩn cơ sở vật chất).

Về nhu cầu đối với các nhóm nhân lực y tế trình độ quốc tế

Đối với nhu cầu về nhóm NLYTTĐQT, số liệu cụ thể chủ yếu được thể hiện qua kết quả định lượng. Tuy nhiên một số lý do lựa chọn của NSDDV cũng làm rõ hơn vấn đề, cụ thể

NSDDV: “Bác sĩ là người quan trọng nhất trong việc chữa trị cho bệnh nhân nên cần được đào tạo trình độ quốc tế để nâng cao tay nghề,

vì mỗi người dân khi bị bệnh thì người đầu tiên họ tìm đến là bác sĩ nên việc đào tạo bác sĩ là lựa chọn hàng đầu. Điều dưỡng cũng giúp ích rất nhiều cho bệnh nhân như tiêm thuốc, lấy máu,... nên họ cũng cần được đào tạo để nâng cao tay nghề cũng như trình độ ngoại ngữ. Còn Kỹ thuật viên y tế thì cũng cần có trình độ quốc tế nữa vì họ sẽ tiếp xúc với máy móc nước ngoài, kĩ thuật công nghệ cao nên việc có trình độ quốc tế giúp họ tiếp thu nhanh và hiểu rõ hơn về các loại máy móc” (Ý kiến 1).

Nhìn chung, NSDDV nhìn nhận bác sĩ điều trị là trung tâm của dịch vụ, và cũng nhận thấy được vai trò của các đối tượng thành phần khác.

3.2.2. Lãnh đạo cấp Bộ/Sở ngành

Từ một góc nhìn khác nhưng không kém phần quan trọng, do có mức độ và tầm ảnh hưởng hệ thống cao, ý kiến của các nhà quản lý lĩnh vực y tế, bao gồm Ban Giám đốc các bệnh viện tham gia khảo sát cũng được tiếp cận.

Về chủ trương, nhóm đối tượng này ủng hộ mạnh mẽ định hướng đào tạo nguồn NLYTTĐQT: “Đây là một ý tưởng, một chương trình rất hay, rất mới và chúng ta nên lên đề án triển khai càng sớm càng tốt, chúng ta có được triển khai thì hi vọng rằng chương trình này giỏi nhất cũng sẽ chạy được đâu đó cũng phải 2030, nên thành ra nếu chúng ta làm giỏi và làm hết tâm huyết và phối hợp chặt chẽ giữa các bên, giải ngân phù hợp thì 2030 mới chạy được nên là mọi người khẩn trương” (Ý kiến 2)

3.2.3. Nhân viên y tế

Để có đầy đủ các góc nhìn, ý kiến đối với nhóm nhân viên y tế (NVYT) cũng được tiến hành thu thập. Đây là nhóm trực tiếp tham gia vào hoạt động chuyên môn để phục vụ nhóm NSDDV, cũng là đối tượng tiếp nhận các định hướng, quy định từ các cấp lãnh đạo, từ đó có thể xem nhóm này như cầu nối giữa hai nhóm khảo sát trên.

Khi so sánh các ý kiến với nhóm lãnh đạo Bộ/Sở ngành, NVYT cũng có nhiều quan điểm tương đồng, cụ thể như cơ sở thực tập/ thực hành mang tính quốc tế

Nhìn chung, NVYT cũng có cái nhìn đồng thuận với các đặc điểm nhận dạng nguồn nhân lực y tế trình độ quốc tế: “giúp cho nhân viên y tế đạt được trình độ quốc tế và dễ hòa nhập” (Ý kiến 3)

Từ góc độ đào tạo, NVYT thể hiện sự quan tâm đến các yếu tố như kỹ năng mềm “kỹ năng kỹ thuật, công nghệ, kĩ năng đáp ứng trong tiếp thu đào tạo, huấn luyện trong cái môi trường làm việc mới, hoặc là những cái kỹ năng mềm thì còn rất là thiếu” (Ý kiến 4), “giao tiếp, kỹ năng EQ (chỉ số cảm xúc) và cái những cái quản lý cảm xúc, kỹ năng mềm khá toàn diện, tức là không phải chỉ riêng cho một nhân viên y tế mà để đáp ứng được làm việc thì hầu như một người lao động nào cũng cần phải có những cái kỹ năng này” (Ý kiến 5), cùng với thời gian đào tạo cũng cần được mở rộng “kéo dài trong thời gian đào tạo, có thể là 8 năm, tức cộng thêm hai năm nữa để xen kẽ những chương trình kỹ năng mềm” (Ý kiến 6), “cần có sự đồng thuận của của nhiều bên về người tuyển dụng, về người tham gia trong cái mặt thị trường lao động”. (Ý kiến 7)

Về điểm bắt đầu đổi mới đào tạo, có ý kiến cho rằng nên bắt đầu từ các chuyên ngành lớn “các khoa cơ sở, ví dụ như là nội, ngoại, sản, nhi thì cần tập trung trước và sau đó thì có thể phát triển được những cái chuyên khoa lẻ khác” (Ý kiến 8)

Đặc biệt, từ góc nhìn của NVYT là nhà quản lý cũng có quan điểm đáng lưu ý. Đầu tiên là về yếu tố cơ bản ngôn ngữ: “ngoại ngữ của mình là ngoại ngữ giao tiếp hoặc là các bạn sẽ học theo khung sáu bậc theo chuẩn của Bộ Giáo dục Đào tạo. Nhưng mà hiện nay cái ngành của mình là một cái ngành đặc thù riêng thì thường thì cái ngoại ngữ là một trong điều kiện cực khó” (Ý kiến 9). Tiếp theo, nhà quản lý y tế cho rằng cần cụ thể hóa các đặc điểm, ví dụ như: “các chứng chỉ và chứng nhận chuyên môn theo tiêu chuẩn quốc tế thì tiêu chuẩn quốc tế là tiêu chuẩn nào, thì cần phải được cụ thể hơn” (Ý kiến 10). Về mặt chương trình, nhà quản lý y tế còn nhấn mạnh yếu tố chuẩn quốc tế “chương trình này thì cần thiết là phải được kiểm định về mặt quốc tế” (Ý kiến 11). Về mặt nhân sự cần có yếu tố quốc tế, “chắc chắn là mình cần phải có một cái sự hợp tác với các thầy cô ở nước bạn, hoặc là những anh chị du học sinh từ ở các quốc gia tiên tiến trở về để có thể cập nhật được ngôn ngữ hoặc từ ngữ chuyên ngành” (Ý kiến 12). Về thời gian thì có cùng ý kiến với các đồng nghiệp nhân viên y tế,

cụ thể là dành cho yếu tố ngôn ngữ “theo mình thì mình cần thêm khoảng chừng 1 - 2 năm chỉ được đào tạo riêng về cái ngôn ngữ” (Ý kiến 13). Chi phí cần được đầu tư hơn cũng nhằm mục đích nâng cao chất lượng đào tạo, “cần

mời thầy cô nước ngoài về hoặc là cần đưa các bạn này qua nước ngoài để đào tạo và có sự thích nghi thì chắc chắn là những cái chi phí đó nó phải được đội lên và nó là cần thiết để các bạn có thể mà đáp ứng được” (Ý kiến 14).

3.2.4. Nội dung 4: Xây dựng dự báo nhu cầu nhân lực trình độ quốc tế ngành Y tế giai đoạn 2022 - 2035

Dựa trên cơ sở mức độ cần thiết từ các câu hỏi khảo sát trực tiếp về nhu cầu (đối với NSDDV) dành cho các đối tượng có hiểu biết cơ bản về tổ chức hệ thống y tế, nhu cầu từ tất cả các nhóm đối tượng được tổng hợp thành một số số liệu dự báo cụ thể theo bảng sau:

Bảng 5. Dự báo nhu cầu NLYTTĐQT

Nguồn dữ liệu Ngành nghề	Người làm công tác đào tạo - quản lý		Nhân viên y tế		Ghi chú
	Trung bình cơ sở	Dự báo ⁽¹⁾	Trung bình cơ sở	Dự báo ⁽²⁾	
Bác sĩ đa khoa	8,6	8600	22,4	1277	
Bác sĩ hồi sức cấp cứu	4,6	4600	6,3	359	
Bác sĩ chuyên khoa khác	4,4	4400	17	969	
Dược sĩ	3,5	3500	5,1	291	
Điều dưỡng	14,1	14100	15,3	872	
Kỹ thuật viên y tế	4,4	4400	15,4	878	
Nhân viên Y tế công cộng	5	5000	6,8	388	
Khác	0	0	0	0	

*Ghi chú:
 - Đơn vị tính bằng người
 - ⁽¹⁾ = Trung bình cơ sở x 1000 (quy đổi từ nhu cầu trung bình của các cơ sở trên 10.000 dân ra dân số của Tp.HCM là 10.000.000 người)
 - ⁽²⁾ = Trung bình cơ sở x 57 (số lượng CSYT theo thông tin từ Công thông tin Sở Y tế Tp.HCM, bao gồm Bệnh viện, Bệnh viện Quận/Huyện, Bệnh viện ngoài công lập, quy mô xem như tương đương nhau), sau đó làm tròn loại bỏ chữ số thập phân.
 Từ góc độ người làm công tác đào tạo - quản lý, đối tượng có nhu cầu cao nhất là Điều dưỡng, thấp nhất là Dược sĩ. Từ góc độ nhân viên y tế, đối tượng có nhu cầu cao nhất là Bác sĩ, thấp nhất là Dược sĩ.

4. BÀN LUẬN

Nghiên cứu hiện tại khảo sát thực trạng nhu cầu và dự báo về nguồn NLYTTĐQT áp dụng đối với ba nhóm đối tượng chính bao gồm (1) người sử dụng dịch vụ (đóng vai trò trung tâm), (2) nhân viên y tế (gồm cả lãnh đạo, quản lý) và (3) lãnh đạo cấp Bộ/Sở ngành.

Trong khảo sát định lượng về nhu cầu đối với NLYTTĐQT (Bảng 1), đối với tất cả các

dạng nhu cầu bao gồm Bản thân, Người thân, Mức độ mong muốn trải nghiệm, Mức độ sẵn sàng giới thiệu và Đánh giá nhu cầu thị trường đều có tỷ lệ mức độ Cao chiếm tỷ lệ cao nhất. Trong khi đó mức Rất cao nhìn chung cao hơn các nhóm Thấp và Không có nhưng vẫn thấp hơn các mức còn lại. Điều này có thể do việc chưa thật sự định hình về nguồn nhân lực này mặc dù hệ thống đặc điểm nhận diện nhân lực này đã bao gồm 12 mục chi tiết.

Từ Bảng thể hiện chi tiết nhu cầu theo ngành nghề và dữ liệu định tính có thể nhận thấy đặc trưng trong nhận thức của NSDDV. Tỷ lệ lĩnh vực Bác sĩ chiếm tỷ lệ cao nhất 84,3% (Bảng 2) được làm rõ với Ý kiến 1, mặc dù NSDDV nhận thức được đầy đủ vai trò của các nhóm NVYT chủ yếu, cũng thể hiện trong cùng phát ngôn.

Ngoại ngữ là vấn đề không thể bỏ qua trong các chương trình đào tạo mang tính quốc tế. Mặc dù được định nghĩa tổng quát rõ ràng trong Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam: Có thể hiểu một cách dễ dàng hầu hết vấn nói và viết. Có thể tóm tắt các nguồn thông tin nói hoặc viết, sắp xếp lại thông tin và trình bày lại một cách logic. Có thể diễn đạt tức thì, rất trôi chảy và chính xác, phân biệt được các ý nghĩa tinh tế khác nhau trong các tình huống phức tạp [4], yếu tố ngôn ngữ chuyên ngành và bối cảnh công việc cũng rất đáng quan tâm, đặc biệt trong việc tích hợp/lồng ghép vào chương trình đào tạo nguồn NLYTTĐQT (Ý kiến 9).

Và với những trải nghiệm đã có từ các chương trình đào tạo ra NVYT, nhóm NVYT cũng cho một số gợi ý cho việc xây dựng chương trình như kỹ năng mềm (Ý kiến 4, Ý kiến 5, Ý kiến 6), các chứng chỉ quốc tế cụ thể (Ý kiến 10), thời gian đào tạo (Ý kiến 13), nhân lực cũng như sự hợp tác mang tính quốc tế (Ý kiến 14).

5. KẾT LUẬN

Dữ liệu và thông tin bước đầu cho thấy sự hiện hữu đối với nhu cầu nhân lực y tế trình độ quốc tế. Bước tiếp theo cần khai thác các yếu tố tiền đề cho việc xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo cũng như khung điều

kiện, vốn đã được tích hợp trong các bảng câu hỏi định lượng và định tính thuộc phạm vi của nhóm phụ trách.

LỜI CẢM ƠN

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Sở Khoa học và Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam theo hợp đồng số 38/2022.HĐ-QKH-CN ngày 26 tháng 12 năm 2022.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020 - 2025, 2020. <<https://www.hcmcpv.org.vn/tin-tuc/ngghi-quyet-dai-hoi-dai-bieu-dang-bo-thanh-pho-ho-chi-minh-lan-thu-xi-nhiem-ky-2020-2025-1491870713>>
2. Thanh Quý. 2019. <<https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/chuong-trinh-muc-tieu-y-te-dan-so/-/2018/515704/phan-trien-nguon-nhan-luc-nganh-y-te--thuc-trang-va-giai-phap.aspx>>
3. Trường Cao đẳng Y tế Hà Nội, 2020. Báo cáo tự đánh giá CTĐT cao đẳng ngành điều dưỡng theo năng lực tại Trường Cao đẳng Y tế Hà Nội 2018-2020. <<https://www.tvu.edu.vn/dai-hoc-tra-vinh-co-them-03-chuong-trinh-dao-cao-dat-chat-luong-giao-duc-quoc-te-theo-tieu-chuan-aun-qa/>>
4. Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam, 2014 (kèm Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo). <<https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=172297>>