

THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN THU HÚT VÀ DUY TRÌ NGUỒN NHÂN LỰC BÁC SĨ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA TỈNH TIỀN GIANG NĂM 2023

Nguyễn Hữu Minh Châu¹, Tạ Văn Trâm¹, Nguyễn Thanh Hải¹

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Hiện tượng chuyển việc của bác sĩ không chỉ làm đau đầu các nhà quản lý mà còn tạo áp lực lớn đối với việc duy trì sự ổn định trong tổ chức. **Mục tiêu:** Mô tả thực trạng công tác thu hút, duy trì nguồn nhân lực bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang từ năm 2020-2022. **Phương pháp:** Nghiên cứu cắt ngang mô tả, sử dụng bộ câu hỏi soạn sẵn tiến hành khảo sát trên 215 bác sĩ, đánh giá 3 mức độ theo thang điểm Likert. **Kết quả:** Trong 03 năm 2020 - 2022, bác sĩ đánh giá tốt việc thực hiện tuyển dụng đúng quy trình (75,3%); chính sách thu hút của Ủy ban nhân dân tỉnh (66,5%); khoảng cách từ nơi ở đến bệnh viện thuận lợi (47,5%); sự ghi nhận kết quả công việc và thành tích cá nhân (67,0%); cơ sở vật chất, trang thiết bị y tế, văn phòng (78,6%); công việc rõ ràng, cụ thể, hợp lý (71,2%); định hướng, cử đi đào tạo (70,2%); chế độ tiền lương (47,5%). **Kết luận:** Bệnh viện đã thực hiện tốt công tác thu hút và duy trì nguồn nhân lực bác sĩ tại bệnh viện. Tuy nhiên, bệnh viện cần cải tiến chính sách nhân sự để công tác này được thực hiện tốt hơn. **Từ khóa:** Thu hút nhân sự, duy trì nhân sự, bác sĩ, Tiền Giang.

SUMMARY

CURRENT STATUS OF ATTRACTING AND MAINTAINING HUMAN RESOURCES OF DOCTORS AT TIEN GIANG PROVINCE GENERAL HOSPITAL

Background: The phenomenon of job transfer of doctors not only causes headaches for managers but also creates great pressure on maintaining stability in the organization. **Objective:** Describe the current status of attracting and maintaining medical human resources at Tien Giang Provincial General Hospital from 2020-2022. **Methods:** Descriptive cross-sectional study, using a set of prepared questions, conducting a survey on 215 doctors, evaluating 3 levels on a Likert scale. **Results:** In the 3 years 2020 - 2022, doctors rated the implementation of recruitment procedures correctly (75.3%); attraction policy of the Provincial People's Committee (66.5%); convenient distance from residence to hospital (47.5%); recognition of work results and personal achievements (67.0%); facilities, medical equipment, and offices (78.6%); clear, specific, reasonable work (71.2%); orientation, sending for training (70.2%);

salary regime (47.5%). **Conclusion:** The hospital has done a good job of attracting and maintaining human resources of doctors at the hospital. However, the hospital needs to improve its human resources policy to perform this task better. **Keywords:** Attracting personnel, retaining personnel, doctors, Tien Giang.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực không chỉ quan trọng đối với toàn bộ đất nước, mà còn ảnh hưởng trực tiếp tới mỗi cơ quan, tổ chức và thậm chí từng cá nhân trong từng gia đình. Hiện nay nguồn nhân lực bác sĩ đang rất thiếu tại hầu hết các cơ sở y tế công lập, nhất là các bác sĩ chuyên khoa (xét nghiệm, giải phẫu bệnh, chẩn đoán hình ảnh,...).

Trong thực tế hiện nay, hiện tượng đào thải, chuyển việc hàng loạt không chỉ làm đau đầu các nhà quản lý mà còn tạo áp lực lớn đối với việc duy trì sự ổn định trong tổ chức. Họ đang phải tìm ra các giải pháp linh hoạt để giữ chân những nhân viên tài năng. Tuy nhiên, việc quản lý nguồn nhân lực vẫn còn nhiều hạn chế, đặc biệt là trong hệ thống công đang đặt trước mắt những thách thức khó lường. Điều này đặt ra vấn đề cần phải giải quyết ngay lập tức để đảm bảo môi trường làm việc ổn định và thu hút tài năng cho sự phát triển bền vững (Vũ Xuân Phú, Vài nét về thực trạng nguồn nhân lực y tế trên thế giới và tại Việt Nam, 2012). Xây dựng các giải pháp nhằm thu hút và duy trì nguồn nhân lực bác sĩ là vấn đề then chốt của công tác quản lý nguồn nhân lực tại các cơ sở y tế công lập hiện nay.

Mục tiêu nghiên cứu: Mô tả thực trạng công tác thu hút, duy trì nguồn nhân lực bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang từ năm 2020 đến 2022.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu: các bác sĩ đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang, từ tháng 01 đến tháng 9 năm 2023.

Tiêu chí lựa chọn: các bác sĩ đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang và có mặt tại thời điểm nghiên cứu.

Tiêu chí loại trừ: các bác sĩ đang đi học dài hạn, đang nghỉ theo chế độ (nghỉ phép thường niên, nghỉ ốm, nghỉ thai sản,...). Những người từ chối tham gia nghiên cứu.

¹Phòng khám Đa khoa Quốc tế Việt Healthcare
Chịu trách nhiệm chính: Nguyễn Hữu Minh Châu
Email: nguyennhuuminhchau@gmail.com
Ngày nhận bài: 8.01.2024
Ngày phản biện khoa học: 23.2.2024
Ngày duyệt bài: 11.3.2024

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Thiết kế nghiên cứu: nghiên cứu mô tả cắt ngang.

Cỡ mẫu: chọn mẫu toàn bộ 215 bác sĩ đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang (trừ Ban Lãnh đạo bệnh viện)

Phương pháp phân tích số liệu: phần mềm Stata phiên bản 17.0.

2.3. Đạo đức trong nghiên cứu.

Nội dung nghiên cứu phù hợp được Ban Giám đốc Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang cho phép, sự chấp thuận của đối tượng nghiên cứu. Thông tin được giữ bí mật và chỉ dùng cho mục đích nghiên cứu này. Nghiên cứu được thông qua theo Giấy chấp thuận số 30/GCT-HĐĐĐ ngày 10 tháng 4 năm 2023 của Hội đồng đạo đức Trường Đại học Trà Vinh.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Đánh giá công tác thu hút, duy trì bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang giai đoạn 2020 - 2022

Bảng 1. Đánh giá của bác sĩ về công tác tuyển dụng

Nội dung	Tỉ lệ n (%)			Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
	Chưa tốt	Bình thường	Tốt		
Kế hoạch tuyển dụng phù hợp với tình hình thực tế	9 (4,2)	62 (28,8)	144 (67,0)	3,96	0,94
Hình thức truyền thông tuyển dụng	17 (7,9)	60 (27,9)	138 (64,2)	3,93	1,01
Thực hiện tuyển dụng đúng quy trình	7 (3,3)	46 (21,4)	162 (75,3)	4,14	0,88

Bảng 2. Đánh giá của bác sĩ về chính sách thu hút

Nội dung	Tỉ lệ n (%)			Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
	Chưa tốt	Bình thường	Tốt		
Chính sách thu hút của Ủy ban nhân dân tỉnh	21 (9,8)	51 (23,7)	143 (66,5)	3,84	0,98
Chính sách thu hút của bệnh viện	19 (8,8)	62 (28,9)	134 (62,3)	3,80	0,97

Bảng 3. Đánh giá của bác sĩ về địa điểm cơ quan làm việc

Nội dung	Tỉ lệ n (%)			Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
	Chưa tốt	Bình thường	Tốt		
Khoảng cách từ nơi ở đến bệnh viện	28 (13,0)	85 (39,5)	102 (47,5)	3,56	1,08
Thời gian di chuyển từ nơi ở đến bệnh viện	25 (11,6)	96 (44,7)	94 (43,7)	3,47	1,01

Bảng 4. Đánh giá của bác sĩ về nhu cầu thuộc về cá nhân

Nội dung	Tỉ lệ n (%)			Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
	Chưa tốt	Bình thường	Tốt		
Sự bảo đảm bảo an toàn trong quá trình làm việc	21 (9,8)	52 (24,2)	142 (66,0)	3,88	1,01
Mức độ thực hiện chăm sóc sức khỏe	23 (10,7)	55 (25,6)	137 (63,7)	3,85	1,07
Sự tôn trọng của xã hội đối với nghề nghiệp	27 (12,6)	46 (21,4)	142 (66,0)	3,81	1,01
Cơ hội thăng tiến của bản thân	15 (7,0)	57 (26,5)	143 (66,5)	3,87	1,01
Sự ghi nhận kết quả thực hiện và thành tích cá nhân	13 (6,0)	58 (27,0)	144 (67,0)	3,89	0,97

Bảng 5. Đánh giá của bác sĩ về môi trường làm việc

Nội dung	Tỉ lệ n (%)			Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
	Chưa tốt	Bình thường	Tốt		
Sự quan tâm của lãnh đạo đến đời sống nhân viên	21 (9,8)	57 (26,5)	137 (63,7)	3,84	1,02
Đảm bảo thực hiện thường xuyên quy chế dân chủ	14 (6,5)	61 (28,4)	140 (65,1)	3,91	0,97
Xây dựng và thực hiện quy chế chi tiêu nội bộ	13 (6,0)	67 (31,2)	135 (62,8)	3,88	0,97
Thái độ và biểu hiện của lãnh đạo đối với nhân viên cấp dưới	7 (3,3)	43 (20,0)	165 (76,7)	4,14	0,88
Cách cư xử của lãnh đạo trong tạo công bằng, khách quan	6 (2,8)	44 (20,5)	165 (76,7)	4,13	0,85
Đánh giá về cơ sở vật chất, thiết bị y tế, văn phòng	7 (3,3)	39 (18,1)	169 (78,6)	4,11	0,83
Kiến thức, kỹ năng được phát huy	6 (2,8)	51 (23,7)	158 (73,5)	4,05	0,87

Bảng 6. Đánh giá của bác sĩ về đánh giá thực hiện công việc

Nội dung	Tỉ lệ n (%)			Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
	Chưa tốt	Bình thường	Tốt		
Tiêu chí đánh giá rõ ràng, cụ thể, hợp lý	9 (4,2)	53 (24,6)	153 (71,2)	4,06	0,91
Sự công khai quy trình đánh giá	9 (4,2)	61 (28,4)	145 (67,4)	4,02	0,93
Sự phân công công việc hợp lý	9 (4,2)	52 (24,2)	154 (71,6)	4,05	0,92
Sự hỗ trợ kịp thời của người quản lý trong công việc	11 (5,1)	52 (24,2)	152 (70,7)	4,07	0,94
Công cụ giám sát, đánh giá mang tính khoa học, logic và công bằng	12 (5,6)	56 (26,0)	147 (68,4)	4,00	0,98

Bảng 7. Đánh giá của bác sĩ về công tác đào tạo và phát triển

Nội dung	Tỉ lệ n (%)			Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
	Chưa tốt	Bình thường	Tốt		
Việc định hướng, cử đi đào tạo	12 (5,6)	52 (24,2)	151 (70,2)	4,04	0,96
Chính sách đào tạo	14 (6,5)	53 (24,6)	148 (68,9)	4,02	0,98
Kế hoạch đào tạo hàng năm được xây dựng hợp lý	12 (5,6)	48 (22,3)	155 (72,1)	4,06	0,98
Cơ hội đào tạo	11 (5,1)	52 (24,2)	152 (70,7)	4,05	1,02

Bảng 8. Đánh giá của bác sĩ về thu nhập của bác sĩ

Nội dung	Tỉ lệ n (%)			Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
	Chưa tốt	Bình thường	Tốt		
Chế độ tiền lương	48 (22,3)	65 (30,2)	102 (47,5)	3,36	1,22
Các khoản phụ cấp theo lương	50 (23,3)	63 (29,3)	102 (47,4)	3,35	1,21
Các khoản tiền thưởng theo năng suất lao động	37 (17,2)	79 (36,7)	99 (46,1)	3,36	1,08
Các khoản thu nhập tăng thêm	59 (27,4)	70 (32,6)	86 (40,0)	3,13	1,21

IV. BÀN LUẬN

4.1. Yếu tố về tuyển dụng. Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang đã chuyển sang hoạt động tự chủ theo Quyết định số 1850/QĐ-UBND ngày 05/7/2018 của Ủy ban nhân dân tỉnh Tiền Giang, được trao quyền tự tuyển dụng, do đó đã có sự chủ động như lập kế hoạch tuyển dụng, phân bổ số lượng, cơ cấu, xác định vị trí việc làm, các thời điểm tuyển dụng, quy cách và hình thức thực hiện. Tuy nhiên, việc thực hiện vẫn phải đảm bảo về số lượng chỉ tiêu cho phép.

Với việc linh động trong công tác tuyển dụng, có thể thấy trong giai đoạn 2020 – 2022, số lượng tuyển dụng mới cơ bản đạt được các chỉ tiêu đề ra. Đối với hoạt động năm 2023, tính tới thời điểm tháng 7/2023, bệnh viện đã thu hút và tuyển dụng đầy đủ bác sĩ tại một số vị trí việc làm. Điều này chứng tỏ quy trình tuyển dụng của bệnh viện hiện tại đang được thực hiện có hiệu quả cao.

4.2. Yếu tố về chính sách thu hút. Trong giai đoạn 2020 - 2022, Bệnh viện đã thực hiện chính sách hỗ trợ theo Nghị quyết 23/2016 của tỉnh Tiền Giang, áp dụng đối với các bác sĩ làm việc tại các cơ sở y tế công lập trên địa bàn.

Chính sách này không áp dụng đối với bác sĩ đã hưởng chính sách thu hút từ Ủy ban nhân dân tỉnh và bác sĩ đã được đào tạo theo địa phương.

Ngoài ra, khi được cử đi đào tạo chuyên môn theo nhu cầu của Bệnh viện, bác sĩ cũng được hưởng chính sách hỗ trợ theo Quy chế chi tiêu nội bộ của Bệnh viện.

Chính sách thu hút của tỉnh cũng như chính sách hỗ trợ của Bệnh viện chỉ áp dụng đối với bác sĩ tốt nghiệp từ hệ chính quy ngành y đa khoa hoặc các ngành quý hiếm mà Bệnh viện cần như phẫu thuật, xét nghiệm, chẩn đoán hình ảnh và đề nghị tự nguyện làm việc tại Bệnh viện.

4.3. Yếu tố địa điểm cơ quan công tác. Địa điểm cơ quan công tác theo ghi nhận từ nghiên cứu cho thấy rằng đây vừa là yếu tố thu hút, vừa là yếu tố duy trì cho bất kỳ một công việc nào. Điều này là do tâm lý con người nói chung sẽ lựa chọn địa điểm làm việc gần nơi sinh sống, hoặc chủ động chuyển nơi sinh sống đến gần vị trí làm việc để thuận tiện cho công việc. Tương tự như trong nghiên cứu đang tiến hành, hầu hết bác sĩ lựa chọn bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang ngoài việc chế độ tốt, môi trường chuyên nghiệp, thì vị trí thuận lợi, thuận tiện cho đi lại cũng là một yếu tố quan trọng để nhân viên tiếp cận, gắn bó với bệnh viện.

4.4. Yếu tố nhu cầu thuộc về cá nhân. Lĩnh vực y học không chỉ là sự kết hợp giữa kiến thức chuyên môn và sức khỏe thể chất mà còn là sự cảm thông và niềm tin vững chắc giữa người chăm sóc và bệnh nhân. Để đảm bảo hiệu quả

phục vụ tốt nhất, các nhân viên y tế cần duy trì một trạng thái sức khỏe tốt, không chỉ về mặt thể chất mà còn về mặt tinh thần. Theo quy định của Bộ Y tế, việc kiểm tra sức khỏe định kỳ hàng năm là bắt buộc đối với mọi cơ sở y tế. Bệnh viện của chúng tôi đã thực hiện công tác này một cách đều đặn suốt nhiều năm, cung cấp kiểm tra toàn diện cho tất cả nhân viên y tế, bao gồm hỗ trợ chi phí khám phụ khoa đối với nhân viên nữ và xét nghiệm viêm gan B đối với các bộ phận tiếp xúc với nguồn bệnh lây nhiễm cao.

4.5. Yếu tố môi trường làm việc. Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang là trung tâm điều trị lớn nhất tỉnh, hạng I, có nhiều chuyên khoa sâu, phát triển kỹ thuật tốt hơn, có lượng bệnh nhân đông, là môi trường tốt để các bác sĩ mới ra trường học hỏi, rèn luyện và phát huy tay nghề. Tuy nhiên cơ sở vật chất và trang thiết bị của Bệnh viện cũng còn nhiều hạn chế.

Như vậy, việc cải thiện không chỉ về cơ sở vật chất mà còn về không gian làm việc sẽ không chỉ tạo ra môi trường thuận lợi cho các nhân viên mà còn tăng cường hiệu suất làm việc. Việc này cũng tạo ra một ấn tượng tích cực về Bệnh viện, tăng cường uy tín và thương hiệu trong mắt cộng đồng.

4.6. Yếu tố đánh giá thực hiện công việc. Theo kết quả khảo sát bác sĩ tại các bệnh viện trong nghiên cứu cho thấy rằng về công khai quy trình đánh giá và công cụ giám sát, đánh giá mang tính khoa học, logic, công bằng có tỉ lệ đánh giá tốt thấp nhất. Thông qua trao đổi thực tế, một số bác sĩ cho rằng việc chưa minh bạch hoàn toàn quy trình đánh giá và việc đánh giá còn nhiều yếu tố cần khách quan hơn, công bằng hơn là một trong những yếu tố dẫn đến sự không hài lòng hay mất động lực làm việc đối với nhóm nhân viên mới.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy kết quả đánh giá ở một số phòng ban vẫn chưa phản ánh đúng tình hình. Kết quả đánh giá không phản ánh đúng thực tế, dẫn đến việc khen thưởng không công bằng, điều này tạo ra sự thiếu công bằng thực sự trong quá trình thưởng phạt, việc khen thưởng không thể khích lệ những nhân tố tích cực, gây ra sự giảm sút nhiệt huyết trong công việc, dễ dẫn đến sự bất mãn; ngược lại, những người làm việc chưa tốt không thấy được điểm hạn chế của mình để cải thiện tích cực hơn. Do đó, trong thời gian tới, Ban Giám đốc Bệnh viện cần áp dụng biện pháp giám sát để quá trình đánh giá nhân viên được thực hiện một cách khách quan và công bằng hơn.

4.7. Yếu tố đào tạo và phát triển. Cơ hội

đào tạo được xem như một yếu tố quan trọng trong việc thu hút và giữ chân bác sĩ tại Bệnh viện. Có thể khẳng định rằng đa số bác sĩ đã được cử đi đào tạo chuyên môn đúng ngành, phát triển theo nguyện vọng và phát huy được năng lực chuyên môn tương ứng với vị trí công việc. Trong vòng 3 năm qua, chưa có trường hợp nào mà Ban Giám đốc Bệnh viện từ chối đề xuất của bác sĩ muốn tham gia các chương trình đào tạo dài hạn hoặc ngắn hạn.

Ngoài đào tạo chuyên môn, các bác sĩ quản lý cũng phải tham gia đào tạo về chính trị, quản lý, quốc phòng - an ninh. Các lớp đào tạo sau đại học được các trường tổ chức theo thời gian cố định hàng năm, tuy nhiên, thời gian của các lớp về chính trị, quản lý, quốc phòng - an ninh không cố định, mà tùy thuộc vào nơi đào tạo. Khi có thông báo tuyển sinh, Bệnh viện sẽ cử nhân viên tham dự. Bên cạnh đó, Ban Giám đốc còn khuyến khích nhân viên nghiên cứu khoa học nhằm nâng cao tư duy, triển khai các sáng kiến và kỹ thuật mới trong công tác chuyên môn và điều trị.

Nhìn chung, công tác đào tạo của Bệnh viện trong thời gian qua đã đạt được những kết quả đáng kể. Cơ hội học tập được mở rộng, khích lệ các bác sĩ không ngừng phấn đấu để tiến bộ, đây là yếu tố không nhỏ đóng góp để giữ chân họ ở lại Bệnh viện. Tuy nhiên, để công tác đào tạo đạt kết quả hoàn thiện hơn nữa, bác sĩ cần được phát huy tối đa kiến thức đã học, Bệnh viện cần có sự đánh giá hiệu quả sau đào tạo để việc duy trì người đi đào tạo đúng định hướng phát triển của Bệnh viện. Khi trở về, họ cần được trang bị đầy đủ trang thiết bị để triển khai thực hiện nhằm tránh sự lãng phí về nhân lực và tài lực, gây sự bất mãn cho bác sĩ khi những kiến thức đã học bị mai một, để khiến họ chán nản và rời bỏ Bệnh viện.

4.8. Yếu tố thu nhập. Mặc dù các bệnh viện đã thực hiện cải thiện nhưng theo đánh giá của bác sĩ, mức lương vẫn chưa đáp ứng theo mong muốn, thu nhập hàng tháng không đủ chi tiêu trong cuộc sống và không tương xứng với những cống hiến của bác sĩ, chưa công bằng giữa các khoa trong bệnh viện.

Trong thời gian tới, Bệnh viện nên có kế hoạch về nhân sự hợp lý, giám nhận người mới, tạo điều kiện để nhân viên có thể phát huy tối đa năng suất làm việc, có sự giám sát, đánh giá, khen thưởng hiệu quả hơn nhằm khích lệ những người giỏi, có tâm huyết cống hiến nhiều hơn. Đồng thời triển khai các dịch vụ kỹ thuật cao để thu hút người bệnh đến với Bệnh viện, kết hợp với thực hành tiết kiệm, tránh lãng phí, chi đúng

mục đích, hạn chế bị xuất toán bảo hiểm y tế. Chắc chắn sẽ mang lại thu nhập cao hơn cho nhân viên và lợi nhuận cho Bệnh viện, được như vậy sẽ ngăn ngừa sự không hài lòng của nhân viên (trong công việc), là yếu tố quan trọng để giữ chân nhân viên ở lại phục vụ lâu dài cho Bệnh viện.

V. KẾT LUẬN

Công tác thu hút, duy trì bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang giai đoạn 2020 - 2022: bác sĩ đánh giá tốt việc thực hiện tuyển dụng đúng quy trình (75,3%); chính sách thu hút của Ủy ban nhân dân tỉnh (66,5%); khoảng cách từ nơi ở đến bệnh viện thuận lợi (47,5%); sự ghi nhận kết quả công việc và thành tích cá nhân (67,0%); cơ sở vật chất, trang thiết bị y tế, văn phòng (78,6%); công việc rõ ràng, cụ thể, hợp lý (71,2); định hướng, cử đi đào tạo (70,2%); chế độ tiền lương (47,5%).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Giang Sa Bích** (2017), Thực trạng và một số yếu tố thu hút, duy trì nguồn nhân lực tại Bệnh viện Lao và bệnh phổi Trà Vinh giai đoạn 2014-2016, Luận văn chuyên khoa 2 Tổ chức quản lý y tế, Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội.
- Lại Mạnh Hùng** (2017), Thực trạng quản lý nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Yên Bái năm 2015-2017, Luận văn chuyên khoa 2 Tổ chức quản lý y tế, Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội.
- Nguyễn Hữu Phương** (2018), Đánh giá thực trạng thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Ninh Sơn, tỉnh Ninh Thuận năm 2015-2017, Luận văn chuyên khoa 2 Tổ chức quản lý y tế, Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội.
- Đặng Văn Tạng** (2018), Thực trạng nguồn nhân lực và các yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại Bệnh viện Đa khoa huyện Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp năm 2013-2017, Luận văn chuyên khoa 2 Tổ chức quản lý y tế, Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội.
- Võ Huỳnh Trang, Phạm Văn Linh, Nguyễn Trung Kiên** (2023), "Nghiên cứu tình hình đào tạo nguồn nhân lực y tế trình độ sau đại học vùng Đồng bằng Sông Cửu Long từ năm 2008 - 2018", Tạp chí Y Dược học Cần Thơ, 26, tr. 124-134.

KHẢO SÁT KIẾN THỨC VỀ BỆNH VIÊM SINH DỤC Ở NỮ SINH VIÊN NĂM THỨ 4 TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y HÀ NỘI

Đỗ Tuấn Đạt^{1,2}, Nguyễn Thị Thu Hà^{2,3}, Phan Thị Huyền Thương^{1,3}

TÓM TẮT

Mục tiêu: Khảo sát kiến thức về bệnh viêm sinh dục của nữ sinh viên năm thứ 4 Trường Đại học Y Hà Nội. **Phương pháp nghiên cứu:** Mô tả cắt ngang trên 200 sinh viên nữ thuộc hệ Bác sĩ và Cử nhân chính quy năm thứ 4 Trường Đại học Y Hà Nội đồng ý tham gia nghiên cứu. **Kết quả:** 100% đối tượng biết đến bệnh viêm sinh dục; Tỷ lệ đối tượng nhận biết các triệu chứng của bệnh viêm sinh dục đạt từ 65-97%. Kiến thức về hậu quả của viêm sinh dục đạt từ 63,0-92,5%. Kiến thức về phòng tránh viêm sinh dục đạt từ 84,0-98%. Kiến thức về các bệnh lây truyền qua đường tình dục: các nguyên nhân gây bệnh từ 4,0-94,5%; các dấu hiệu mắc bệnh từ 93,5-96%; các cách phòng tránh bệnh từ 93-96%. Nguồn thông tin tiếp cận kiến thức về bệnh viêm sinh dục chiếm từ 3%-31%. Phần lớn đối tượng có kiến thức chung về bệnh viêm sinh dục tốt chiếm 78%. **Kết luận:** Phần lớn đối

tượng nghiên cứu có kiến thức tốt về bệnh viêm sinh dục. **Từ khóa:** kiến thức, viêm sinh dục

SUMMARY

SURVEY OF KNOWLEDGE ABOUT GENITAL INFLAMMATION OF 4th YEAR FEMALE STUDENTS OF HA NOI MEDICAL UNIVERSITY

Objective: Survey of knowledge about genital inflammation of 4th year female students of Hanoi Medical University. **Method:** A cross-sectional description of 200 female students of the 4th year Doctoral and Bachelor's degree programs at Hanoi Medical University who agreed to participate in the study. **Results:** 100% of the subjects knew about genital inflammation: The percentage of subjects who recognized the symptoms of genital inflammation reached 65-97%. Knowledge about consequences of genital inflammation reached from 63-92,5%. Knowledge about genital inflammation prevention reached from 84 to 98%. Knowledge of sexually transmitted diseases: the causes of the disease from 4-94,5%; disease manifestations from 93,5-96%; ways to prevent disease from 93-96%. The source of information accessing knowledge about genital inflammation accounts for 3% - 31%. Most of the subjects had good general knowledge about genital inflammation, accounting for 78%.

Keywords: knowledge, genital inflammation

¹Bệnh viện Phụ Sản Hà Nội

²Đại học Y Hà Nội

³Trường Đại học Y Dược, Đại học Quốc gia Hà Nội

Chịu trách nhiệm chính: Đỗ Tuấn Đạt

Email: drdotatpshn@gmail.com

Ngày nhận bài: 5.01.2024

Ngày phản biện khoa học: 22.2.2024

Ngày duyệt bài: 8.3.2024