

**HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN TỈNH KHÁNH HÒA
HỘI THẢO CHUYÊN ĐỀ**

***“Cơ chế, chính sách đặc thù thu hút nhân lực đáp ứng yêu cầu
phát triển Y tế chất lượng cao và hướng đến hệ thống y tế thông minh
Bài học kinh nghiệm trên thế giới và Việt Nam”***

**XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC Y TẾ CHẤT LƯỢNG CAO
KINH NGHIỆM HỆ THỐNG Y TẾ VINMEC VÀ BÀI HỌC
THỰC TIỄN TẠI BỆNH VIỆN VINMEC NHA TRANG**

***GS.TS. Bs Đoàn Quốc Hưng
Ths Bs Phan Quốc Dũng***

Kính thưa:

- Ông Nguyễn Khắc Toàn, Phó Bí thư Thường trực Tỉnh ủy,
Chủ tịch HĐND tỉnh;
- Các Ông Bà chủ tọa Hội thảo;
- Quý vị khách mời, Quý vị đại biểu tham dự Hội thảo

I. KHÁI NIỆM NHÂN LỰC Y TẾ CHẤT LƯỢNG CAO

1. Thế nào là nhân lực y tế chất lượng cao: là nhân lực của một cơ sở y tế đáp ứng tốt/xuất sắc 7 nhiệm vụ cơ bản của bệnh viện: Cấp cứu-khám-chữa bệnh; Đào tạo; Nghiên cứu khoa học; Chỉ đạo tuyến; Hợp tác quốc tế; Kinh tế y tế; Phòng bệnh.

2. Tiêu chí đánh giá nhân lực chất lượng cao: chất lượng cán bộ y tế luôn được đánh giá và chỉ có ý nghĩa khi nó song hành với chất lượng/xếp hạng bệnh viện nơi cán bộ đó công tác

- Bệnh viện: dựa vào điểm xếp cấp chuyên môn theo NĐ 96 (cấp cơ bản < 70 điểm, chuyên sâu 70- < 90, kỹ thuật cao ≥ 90 đ); và hoặc đạt chuẩn quốc tế được kiểm định, có uy tín chuyên ngành trong khu vực, nhiều đối tác quốc tế...

- Cá nhân: khả năng thực hiện thành thạo các kỹ thuật chuyên môn cơ bản, nâng cao, chuyên sâu, học hàm học vị, uy tín trong y giới, chuyên gia trong 1 lĩnh vực, xếp hạng bác sĩ theo quy định Nhà nước...

II. KINH NGHIỆM XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC HỆ THỐNG Y TẾ VINMEC

- Bệnh viện Vinmec Times City Hà Nội, bệnh viện đầu tiên trong chuỗi bệnh viện Hệ thống y tế Vinmec khai trương ngày 7/1/2012, cho đến nay đã có 9 bệnh viện trên toàn quốc (Vinmec Times City, Vinmec Smart City, Hạ Long, Hải Phòng, Đà

Năng, Nha trang, Centre Park, Phú Quốc, bệnh viện mới nhất là Vinmec Cần Thơ khai trương 10/3/2025). Tới năm 2030 sẽ xây thêm 8 bệnh viện và 5 phòng khám mới. Do vậy nhu cầu nhân lực của cả hệ thống là hết sức quan trọng và cần thiết

- Hệ thống Vinmec làm thế nào để (i)Thu hút và giữ được cán bộ y tế chất lượng cao, (ii)Đào tạo cải thiện, nâng cao liên tục năng lực cán bộ y tế?

1. Thu hút và giữ được cán bộ y tế

1.1. Yếu tố đến từ Tập đoàn VinGroup

- Hình ảnh Vingroup: Là tập đoàn kinh tế tư nhân có uy tín và tiềm lực tầm quốc gia và quốc tế, mang lại sự yên tâm, tin tưởng cho cán bộ nhân viên y tế, một nghề nghiệp đặc thù luôn cần sự ổn định và gắn bó lâu dài, không có tư duy nhảy việc, thay đổi nhanh như những ngành nghề khác

- Quan điểm Chủ tịch Tập đoàn: Vinmec thuộc khối thiện nguyện xã hội, khát vọng cống hiến, hướng tới cộng đồng, ít bị áp lực về lợi nhuận như các Công ty hay hệ thống y tế tư nhân khác

- Hệ sinh thái đầy đủ với chuẩn sống cao. Cán bộ nhân viên và gia đình gia nhập hệ thống sẽ được Tập đoàn chăm lo, có chế độ ưu đãi rất tốt trên tất cả phương diện: nhà ở Vinhomes, giáo dục liên cấp Vinschool- VinUni, sức khỏe Vinmec, nghỉ dưỡng VinPearl-Vinwonder, phương tiện đi lại Vinfast-VinGreen, dịch vụ mua sắm Vincom...

1.2. Yếu tố nội tại Vinmec

- Kim chỉ nam của Tổng Giám Đốc: Chất lượng là cốt lõi, con người là cốt tử

- Sứ mệnh hệ thống Y tế Vinmec: Chăm sóc người bệnh bằng tài năng, y đức và sự thấu cảm

- Tầm nhìn hệ thống Y tế Vinmec: Trở thành hệ thống y tế hàn lâm đẳng cấp quốc tế

- Ban lãnh đạo công ty trân trọng và thấu hiểu bác sĩ, điều dưỡng hộ sinh, được sĩ mong muốn gì

- Chủ trương chung của hệ thống Vinmec: tất cả mọi người đều có cơ hội được và cần phát triển

a. Chính sách tuyển dụng

- Không chỉ nhắm tới những cán bộ y tế đã có trình độ cao, thành danh ở các cơ sở y tế khác, mà Vinmec sẵn sàng đón nhận tất cả cán bộ có nhu cầu làm việc và cống hiến, ở các bậc trình độ khác nhau, sau đó sẽ có kế hoạch, chính sách đào tạo

may đo cho từng cá nhân (sẽ được trình bày trong phần đào tạo dưới đây), với đầu ra là trình độ đạt chuẩn hệ thống và yêu cầu phát triển đi lên của bệnh viện sau này

- Không chỉ tiếp nhận đơn lẻ từng cá nhân mà có thể mời cả teams nếu cần thiết cho sự phát triển của chuyên ngành đó

- Từ lãnh đạo cao nhất của Vinmec tới từng trưởng các khối/đơn vị trực tiếp tham gia tiến trình tuyển dụng, để đảm bảo lựa chọn được những nhân lực tốt nhất, phù hợp với hệ thống

b. Môi trường làm việc

- Cán bộ y tế có cơ hội được làm việc trong môi trường theo chuẩn quốc tế/quốc gia. Bệnh viện Vinmec Times City và Vinmec Centre Park đạt chuẩn JCI (Joint Commission International), tiêu chuẩn quốc tế khắt khe nhất về đánh giá chất lượng bệnh viện (936 cơ sở y tế/ 90 quốc gia), 2024 VMTC là cơ sở duy nhất ở Việt Nam đạt thêm chuẩn JCI về giáo dục y khoa hàn lâm Academic Medical Center (chỉ có 63 cơ sở trên thế giới được nhận chứng chỉ này), đồng nghĩa mọi người làm việc theo quy trình, quy định tường minh, rõ người rõ việc rõ trách nhiệm, và thực sự trở thành bệnh viện hàn lâm, nơi các y bác sĩ, dược sĩ, cũng đồng thời là các nhà giáo, nhà khoa học có thể thực hiện tốt nhất cả 4 năng lực của một người thầy thuốc đúng nghĩa ở đẳng cấp cao: khám chữa bệnh, giảng dạy đào tạo, nghiên cứu khoa học, và năng lực tự hoàn thiện

- Có cơ hội được làm việc cùng/dẫn dắt bởi/ các chuyên gia đẳng cấp quốc tế đến từ các quốc gia có nền y học hết sức phát triển: Hoa Kỳ (Cleveland Clinic, Pennsylvania...), Pháp, Hàn Quốc, Nhật Bản...

- Cán bộ y tế sẽ không phải bận tâm tới những việc ngoài chuyên môn (đấu thầu, trang thiết bị, tài chính..)

- Cán bộ nhân viên có cơ hội đề xuất ý tưởng/ khai thác mọi nguồn lực của hệ thống bệnh viện Vinmec để phát triển bản thân (chứ không phải bệnh viện khai thác nhân viên y tế)

c. Mặt bệnh, nguồn bệnh

- Có nhiều chính sách để gia tăng số lượng người bệnh đến với hệ thống y tế Vinmec, là điều kiện quan trọng để nhân viên y tế có cơ hội thực hành nghề nghiệp, cũng như trở thành các cơ sở đào tạo thực hành lâm sàng y khoa cho VinUni cũng như các trường đào tạo Y Dược khác

- Số lượng nhân viên tập đoàn, các Công ty hơn 100.000 người chính là nguồn bệnh tiềm năng, ổn định cho Vinmec, khi thực hiện tốt các chương trình chăm sóc sức khỏe toàn diện, tầm soát bệnh mạn tính, chuyển hóa, ung bướu...

- Quỹ Thiện tâm: nguồn lực rất lớn, không phải đơn vị y tế tư nhân nào cũng có được, giúp nhiều người bệnh nghèo được chữa bệnh, đồng thời đẩy chất lượng chuyên môn bệnh viện song hành.

- Chính sách giá cả viện phí, bảo hiểm, dịch vụ được linh hoạt thay đổi tùy theo vùng miền, đặc điểm, thu nhập của cư dân, theo giai đoạn phát triển của bệnh viện...

d. Tổ chức, quản trị đảm bảo chất lượng chuyên môn chăm sóc bệnh nhân

Nét đặc biệt của Vinmec so với các hệ thống bệnh viện tư nhân khác, là tuy gồm nhiều bệnh viện trên toàn quốc, nhưng có hệ thống xuyên suốt từ Phó tổng Giám đốc Chuyên môn, các Giám đốc chuyên ngành, tổ chức giao ban an toàn người bệnh hằng ngày, hệ thống chẩn đoán hình ảnh, giải phẫu bệnh, dược lâm sàng... kết nối đồng bộ từ xa; mô hình Hub and Spoke; thực hiện cùng 1 quy trình chuẩn, nên các bệnh viện dù ở xa hai đầu đất nước như Phú Quốc, Đà Nẵng, Nha Trang, bệnh viện chưa có được các bác sĩ điều dưỡng tốt nhất, vẫn có thể tự tin tiếp nhận, triển khai điều trị kịp thời các ca bệnh khó, phức tạp tại chỗ dưới sự hỗ trợ tư vấn của các Thầy Cô chuyên gia trưởng ngành.

e. Chế độ đãi ngộ, lương, thưởng, phúc lợi, chăm lo đời sống cho cá nhân và người thân

- Tương xứng với đóng góp, đủ để cán bộ y tế hài lòng, toàn tâm toàn ý làm việc tại bệnh viện, không phải lo làm thêm những công việc khác để thêm thu nhập.

- Nhiều hoạt động thường quy, Lễ Tết, chúc mừng, phong trào, tặng gắn kết, cải thiện đời sống tinh thần cho các bộ nhân viên, xây dựng văn hóa của người Vinmec (Vinmecer), tăng thêm niềm tự hào, tình cảm gắn bó nơi «họ thuộc về».

2. Hoạt động đào tạo nâng cao tay nghề kỹ thuật chuyên môn, năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học, kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho cán bộ y tế

- Đối tượng: tất cả nhân lực điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên, dược sĩ, bác sĩ, cán bộ lãnh đạo quản lý, khối lâm sàng cũng như phi lâm sàng, vận hành. Với các chuyên khoa sâu, chuyên khoa trọng điểm, Vinmec sẵn sàng thực hiện đào tạo cho cả nhóm hoàn chỉnh bao gồm cả Bác sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên, các chuyên ngành khác nhau để đảm bảo có được nguồn lực y tế đầy đủ, chất lượng điều trị xuất sắc nhất. Team chấn thương và y học thể thao, cấp tim mạch hay ung bướu là các ví dụ điển hình

Vinmec đặc biệt tập trung đào tạo điều dưỡng, xây dựng khung năng lực cho khối điều dưỡng, văn hóa an toàn, hướng tới đạt chứng nhận MAGNET. Dược lâm sàng cũng là một thế mạnh nổi trội của Vinmec, gắn kết chặt chẽ với hoạt động kê đơn, điều trị hằng ngày của bác sĩ lâm sàng

- Lộ trình: đào tạo ngay từ khi cán bộ y tế gia nhập hệ thống (chuẩn hóa đầu vào cho đạt chuẩn Vinmec và các chuẩn quốc tế mà bệnh viện đã được thẩm định với tất cả bác sĩ, điều dưỡng, dược sĩ mới ra trường) và kéo dài trong suốt quá trình hành nghề sau này, để đạt tới trình độ bác sĩ/dược sĩ cao cấp hay chuyên gia tầm quốc gia/khu vực/quốc tế

- Hình thức đào tạo: đa dạng, phong phú, phù hợp với nhu cầu của từng cá nhân, từng khoa phòng và bệnh viện. Cán bộ nhân viên tự đăng ký, thể hiện kế hoạch đào tạo trong lộ trình phát triển cá nhân IDP, kế hoạch hàng năm APR, được kiểm soát và hỗ trợ bởi lãnh đạo và các bộ phận chức năng. Vinmec có mối quan hệ hợp tác sâu rộng với các bệnh viện, trường đại học hàng đầu, các hiệp hội nghề nghiệp chuyên ngành, hiệp hội y tế tư nhân...tại địa phương, trong khu vực và quốc tế

+ Đào tạo kỹ thuật ngắn hạn, cầm tay chỉ việc tại Vinmec hoặc tại cơ sở y tế bên ngoài

+ Đào tạo bằng cấp chuyên môn dài hạn (tiền sĩ, thạc sĩ, bác sĩ dược sĩ chuyên khoa I,II, fellow...)

+ Đào tạo trong nước, ngoài nước (với nhiều đối tác chiến lược, đẳng cấp của Hoa Kỳ, Nhật, Pháp, Đài loan, Hàn Quốc...)

+ Đào tạo liên tục CME, CNE, mở rộng phạm vi hành nghề...

+ Đào tạo kỹ năng mềm, kỹ năng quản lý, nghiệp vụ chuyên môn cho các CBQL và CB nguồn

- Yêu cầu tiếng Anh là bắt buộc. Có thể lúc mới vào chưa biết hoặc nói chưa tốt, nhưng sau đó cần học để cải thiện. Hệ thống khuyến khích, xây dựng platform, tổ chức học tiếng Anh miễn phí cho mọi CBNV.

- Tổ chức lượng giá hằng năm để phân bậc/ giữ hay nâng bậc: xây dựng ngân hàng câu hỏi chuyên ngành, CBNV phải học và đạt chuẩn cả lý thuyết và thực hành (chỉ tiêu kỹ thuật tay nghề).

- Phối hợp chặt chẽ với VinUni: các chứng chỉ theo yêu cầu về nghiệp vụ giảng dạy, sư phạm, giáo dục y khoa, các hình thức đào tạo hiện đại đều do VinUni chịu trách nhiệm thực hiện, tạo nên sự chủ động cho hệ thống. Đây cũng là một thế mạnh của Vinmec so với các hệ thống y tế tư nhân khác.

- Chế độ chính sách: Vimec đã đầu tư rất lớn để hỗ trợ cho cán bộ nhân viên đi học, nghiên cứu khoa học, đăng báo, tạp chí, tham dự và tổ chức hội nghị hội thảo chuyên ngành...

3. Kết quả nổi bật (tính tới 4/2025)

3.1. Hệ thống Vinmec: 99,6% điều dưỡng có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên

Đối tượng	Số lượng (Tỷ lệ%)		
	Tổng	Trình độ sau ĐH	Học hàm PGS/GS
Bác sĩ	652	494 (76%)	19 (3%)
Điều dưỡng	1843	162 (9%)	
Dược sĩ	122	16 (13%)	
Grand Total	2617	672	19

3.2. Vinmec Times City: đạt 80 điểm, là 1 trong 6 bệnh viện (cả công lập và tư nhân) đạt cấp chuyên môn chuyên sâu trên tổng số 99 bệnh viện được đánh giá tại Hà Nội. Tỷ lệ bác sĩ, điều dưỡng, dược sĩ có trình độ sau đại học ngang với các bệnh viện trung ương.

Đối tượng	Số lượng (Tỷ lệ %)		
	Tổng	Trình độ sau ĐH	Học hàm PGS/GS
Bác sĩ	275	241 (88%)	10 (4%)
Điều dưỡng	733	89 (12%)	
Dược sĩ	37	4 (11%)	
Grand Total	1045	334 (32%)	10

III. BÀI HỌC THỰC TIỄN TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA QUỐC TẾ VINMEC NHA TRANG

Kính thưa:

- Đồng chí Đinh Văn Thiệu, PCT UBND tỉnh Khánh Hòa.
- Lãnh đạo Tỉnh ủy, Hội đồng Nhân dân, Ủy ban Nhân dân tỉnh Khánh Hòa.
- Đại diện Bộ Y tế, quý vị lãnh đạo các Sở, Ban, Ngành.
- Quý vị chuyên gia, học giả, lãnh đạo các cơ sở y tế.
- Toàn thể quý vị đại biểu có mặt tại hội nghị hôm nay.

Lời đầu tiên, cho phép tôi – với tư cách là Giám đốc Bệnh viện Đa khoa Quốc tế Vinmec Nha Trang – xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới UBND tỉnh Khánh Hòa đã tổ chức hội nghị hết sức kịp thời và cần thiết, với chủ đề “Cơ chế, chính sách đặc thù thu hút nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển y tế chất lượng cao và hướng đến hệ thống y tế thông minh”. Đây không chỉ là vấn đề cấp thiết của riêng tỉnh Khánh Hòa, mà là thách thức và cơ hội của cả ngành y tế Việt Nam trên hành trình hội nhập và phát triển bền vững.

1. Bối cảnh và vai trò của nhân lực y tế trong chiến lược y tế chất lượng cao

Kính thưa quý vị,

Chúng ta đều thống nhất rằng: mọi chiến lược phát triển y tế – từ hiện đại hóa hạ tầng, ứng dụng trí tuệ nhân tạo, chuyển đổi số – đến việc nâng tầm bệnh viện lên chất lượng quốc tế... đều không thể thành công nếu thiếu nền tảng nhân lực chất lượng cao.

Chúng ta có thể nhập khẩu máy móc, chuyên gia kỹ thuật, thậm chí áp dụng công nghệ từ những nền y học tiên tiến. Nhưng con người – cụ thể là đội ngũ bác sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên – là yếu tố không thể thay thế. Nhân lực y tế không chỉ thực hiện kỹ thuật, mà họ mang theo văn hóa, đạo đức, và tư duy y học.

Đặc biệt tại các địa phương như Khánh Hòa, với định hướng trở thành trung tâm y tế của khu vực Nam Trung Bộ - Tây Nguyên, phát triển dịch vụ y tế chất lượng cao, du lịch y tế, và kết nối quốc tế – nhu cầu về nhân lực y tế giỏi, có khả năng hội nhập, càng trở nên bức thiết.

Tuy nhiên, chính tại đây, chúng ta cũng đang đối mặt với một thực tế: sự khan hiếm nhân lực y tế chất lượng cao, hiện tượng dịch chuyển nhân lực Bác sĩ giỏi về các đô thị lớn, và tỷ lệ nghỉ việc cao sau đại dịch.

2. Bài học từ thực tiễn của Vinmec Nha Trang

Là một bệnh viện thuộc hệ thống y tế tư nhân Vinmec – do Tập đoàn Vingroup đầu tư, Vinmec Nha Trang được thành lập với sứ mệnh không chỉ cung cấp dịch vụ y tế chất lượng cao mà còn đào tạo, giữ chân và phát triển đội ngũ bác sĩ khu vực Nam Trung Bộ thành các chuyên gia ngang tầm quốc tế.

Tôi xin phép chia sẻ 5 trụ cột trong chiến lược phát triển nhân lực y tế tại Vinmec Nha Trang – những điều chúng tôi đã triển khai trên thực tế trong hơn 9 năm hoạt động.

2.1. Tuyển chọn người giỏi nhưng phải phù hợp hệ giá trị – Văn hóa “An toàn - Chất lượng - Nhân văn”

Điểm đầu tiên chúng tôi muốn nhấn mạnh là: không phải ai giỏi cũng phù hợp. Một người có bằng cấp tốt, tay nghề cao nhưng thiếu tinh thần phối hợp, không tuân thủ quy trình an toàn người bệnh, hoặc thiếu đồng cảm với người bệnh – thì cũng không thể là nhân sự chiến lược.

Vì vậy, Vinmec Nha Trang xây dựng quy trình tuyển dụng nhiều lớp, bao gồm:

- Sàng lọc hồ sơ kỹ năng chuyên môn,
- Phỏng vấn bởi hội đồng có sự tham gia của Giám đốc Chuyên ngành của Hệ thống Vinmec, Giám đốc Bệnh viện, Bác sĩ trưởng khoa, Đại diện khối điều dưỡng, và phòng Nhân sự.
- Đánh giá năng lực xử lý tình huống, mô phỏng lâm sàng thực tế,
- Phỏng vấn văn hóa tổ chức – đánh giá khả năng thích ứng, hợp tác, thái độ nghề nghiệp.

Chúng tôi không tuyển người giỏi nhất trên giấy, mà tuyển người có tiềm năng phát triển lâu dài, phù hợp với sứ mệnh phục vụ người bệnh không vì mục tiêu thương mại, lấy an toàn người bệnh là giá trị cốt lõi.

2.2 Thiết kế hành trình phát triển cá nhân từ ngày đầu tiên – “Giữ chân từ lúc mới vào”

Thưa quý vị,

Không ít đơn vị gặp tình trạng: bác sĩ nhận việc vài tháng đã nghỉ. Lý do đôi khi không nằm ở lương, mà vì họ không nhìn thấy tương lai của mình trong tổ chức.

Tại Vinmec, ngay ngày đầu tiên đi làm, mỗi bác sĩ đều được cấp:

- Một bản đồ phát triển nghề nghiệp cá nhân (Individual Development Plan – IDP), xác định rõ 1-3-5 năm tới họ có thể đạt những cột mốc gì nếu phát triển tốt.
- Một mentor/buddy – bác sĩ cố vấn, hỗ trợ cả về kỹ thuật, hội nhập và phát triển cá nhân.
- Một kế hoạch đào tạo kỹ năng mềm, bao gồm quản trị cảm xúc, giao tiếp bệnh nhân, sử dụng hệ thống thông tin y tế.

Hàng quý, chúng tôi tổ chức họp đánh giá phát triển nhân sự, xác định những nhân viên có tiềm năng, điều chỉnh IDP phù hợp. Với cách làm này, ngay cả bác sĩ trẻ mới ra trường cũng có định hướng rõ ràng, có người đồng hành, có cơ hội được ghi nhận.

2.3. Đầu tư phát triển chuyên gia khu vực – Chiến lược “nâng tầm để giữ chân”

Một vấn đề thường gặp là: bác sĩ giỏi càng giỏi thì càng ra đi. Họ tìm môi trường thách thức hơn, thu nhập tốt hơn, danh tiếng rộng hơn.

Chúng tôi đối mặt thực tế đó bằng cách: tạo ra sân chơi học thuật, nghiên cứu, và đào tạo ngay tại địa phương.

Các bác sĩ giỏi được hỗ trợ:

- Tham gia các khóa đào tạo chuyên sâu ở trong và ngoài nước (Hàn Quốc, Đài Loan, Pháp...).
- Được cử đi luân chuyển tại các bệnh viện lớn trong hệ thống Vinmec như Times City (Hà Nội), Central Park (TP.HCM) để học kỹ thuật mới.
- Được mời giảng dạy nội bộ, viết bài chuyên môn, tổ chức hội thảo cấp khu vực.

Bên cạnh đó, Vinmec phát triển Khối đào tạo nội bộ (VinUni - Vinmec Academy) – nơi các bác sĩ có thể tiếp cận y học chứng cứ, nghiên cứu dịch tễ, phân tích dữ liệu lâm sàng, từ đó hình thành năng lực chuyên gia thực sự.

2.4. Xây dựng môi trường làm việc “nuôi dưỡng sự gắn bó” – Nơi có tiếng nói, có giá trị và có sự công bằng

Một lý do khiến nhân viên y tế rời bỏ nơi làm việc là môi trường căng thẳng, thiếu tôn trọng chuyên môn, thiếu công bằng và không có tiếng nói.

Tại Vinmec Nha Trang, chúng tôi:

- Cam kết môi trường “zero phong bì”, minh bạch tài chính, tôn trọng đạo đức nghề nghiệp.
- Xây dựng Văn hóa an toàn người bệnh, trong đó tất cả nhân viên đều có quyền báo cáo sự cố, kiến nghị cải tiến mà không sợ bị trách phạt.
- Tổ chức “Cafe sáng cùng Giám đốc Bệnh viện”, “Executive Safety Walk” hàng tháng, nơi mọi nhân viên có thể trao đổi trực tiếp các vấn đề trong công việc.
- Triển khai chính sách đánh giá năng lực khách quan, không phân biệt tuổi đời, học hàm – mọi người đều được đánh giá theo khung năng lực định lượng rõ ràng.

Nhờ đó, tinh thần làm việc, cảm giác “thuộc về” tổ chức và tự hào nghề nghiệp trong đội ngũ được duy trì ***vững chắc***.

2.5. Hệ sinh thái hỗ trợ cuộc sống – Định cư, giáo dục, gia đình

Không ít bác sĩ giỏi ngại về tình hình cuộc sống gia đình, giáo dục con cái, thiếu hệ sinh thái hỗ trợ. Vinmec chủ động phối hợp cùng các thành viên trong hệ sinh thái Vingroup... để cung cấp một môi trường sống toàn diện cho bác sĩ và gia đình.

Một bác sĩ đến làm việc tại Nha Trang sẽ được hỗ trợ:

- Mua xe oto, xe máy Vinfast.
- Nghỉ dưỡng tại Vinpearl.
- Cho Gia đình vui chơi tại VinWonders.
- Mua sắm tại Vincom.
- Nếu Gia đình, con cái ở lại Sài Gòn, Hà Nội thì học Vinschool, VinUni.

Môi trường “ổn định cho gia đình” là yếu tố cực kỳ quan trọng để bác sĩ yên tâm gắn bó lâu dài tại địa phương.

3. Kiến nghị cho Khánh Hòa – Mở rộng không gian chính sách phát triển nhân lực y tế

Từ thực tiễn trên, tôi xin phép đề xuất một số kiến nghị cụ thể:

- Xây dựng Quỹ phát triển nhân lực y tế chất lượng cao của tỉnh – hỗ trợ học bổng đào tạo chuyên sâu, chuyển giao kỹ thuật, hợp tác quốc tế.

- Ban hành cơ chế đánh giá bác sĩ chuyên gia tại địa phương – để các bác sĩ không tại khu vực đượ công nhận về nhân hiệu và y hiệu.

- Thiết lập mạng lưới “Bệnh viện hạt nhân - vệ tinh học thuật” giữa các cơ sở y tế trong và ngoài tỉnh – tăng cường đào tạo, hội chẩn, chuyển giao kỹ thuật liên tục.

- Ưu tiên phát triển nhà ở, giáo dục, an sinh cho nhân lực y tế chất lượng cao – đặc biệt là người có gia đình trẻ, nhằm tạo môi trường sống lý tưởng để giữ chân.

4. Kết luận

Kính thưa quý vị,

Nhân lực y tế không thể xây dựng trong một vài tháng, mà cần thời gian, đầu tư bài bản, chiến lược đồng bộ và niềm tin dài hạn.

Vinmec Nha Trang đã, đang và sẽ tiếp tục đồng hành cùng ngành y tế tỉnh nhà, không chỉ với vai trò một đơn vị cung cấp dịch vụ, mà còn là một trung tâm học thuật, đào tạo, phát triển chuyên gia tại chỗ.

Tôi tin rằng, với định hướng đúng đắn của lãnh đạo tỉnh Khánh Hòa và sự đồng hành của các đơn vị công – tư, Khánh Hòa hoàn toàn có thể trở thành một trung tâm y tế chất lượng cao và thông minh của khu vực.

Xin trân trọng cảm ơn sự lắng nghe của quý vị./.