

ĐÁNH GIÁ CỦA NHÂN LỰC Y TẾ VỀ CÔNG TÁC THỰC HIỆN QUY CHẾ THI ĐUA, KHEN THƯỞNG TẠI VIỆN ĐÀO TẠO Y HỌC DỰ PHÒNG VÀ Y TẾ CÔNG CỘNG

Lê Thị Thanh Xuân, Nguyễn Hữu Thắng, Nguyễn Thuý Hiền
Lê Thu Hoàng và Tạ Thị Kim Nhung✉

Trường Đại học Y Hà Nội

Công tác thi đua khen thưởng giữ vai trò quan trọng đối với sự phát triển bền vững của một đơn vị công lập. Nghiên cứu mô tả cắt ngang đã được tiến hành trên 104 viên chức và người lao động tại Viện Đào tạo Y học dự phòng và Y tế công cộng giai đoạn 2019-2024 nhằm đánh giá công tác thực hiện quy chế thi đua khen thưởng hiện nay của Viện là tốt với tỷ lệ đối tượng đồng ý và rất đồng ý với lần lượt là 61,5% và 30,8%. Các tiêu chí và cách tính điểm thi đua khen thưởng được đánh giá rõ ràng, phù hợp. Quy trình xét thi đua khen thưởng được thông báo kịp thời (59,6% đồng ý; 34,6% rất đồng ý). Bên cạnh đó, thi đua khen thưởng được xem là có tác động tích cực đến động lực làm việc của cán bộ (54,8% đồng ý; 36,5% rất đồng ý). Cơ hội thi đua khen thưởng giữa các nhóm khá công bằng, mức thưởng và phân loại phù hợp, quy chế được điều chỉnh kịp thời. Cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá và điều chỉnh quy chế định kỳ để phù hợp với yêu cầu thực tế, nâng cao hiệu quả quản lý trong giai đoạn tới.

Từ khóa: Thi đua khen thưởng, nhân lực y tế, y học dự phòng, y tế công cộng.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Công tác thi đua, khen thưởng (TĐKT) không chỉ là công cụ quản lý nhà nước mà còn là động lực cốt lõi để thúc đẩy năng suất lao động và sự sáng tạo, đặc biệt trong lĩnh vực y tế và giáo dục.¹ Trong bối cảnh đổi mới cơ chế quản lý hiện nay, Luật Thi đua, khen thưởng năm 2022 đã đặt ra những yêu cầu mới về tính minh bạch, thực chất và hướng về cơ sở. Đối với các cơ sở giáo dục đại học trong bối cảnh chuyển sang cơ chế tự chủ, công tác thi đua khen thưởng giữ vai trò đặc biệt quan trọng do có mối liên hệ trực tiếp với thu nhập tăng thêm và lộ trình phát triển nghề nghiệp của người lao động (NLĐ).

Mặc dù vai trò của TĐKT đã được khẳng định, nhưng việc triển khai trong thực tế vẫn tồn tại nhiều bất cập.² Nghiên cứu của Đặng Thị Thu Liễu và cộng sự năm 2021 cho thấy tại nhiều đơn vị sự nghiệp công lập, công tác thi đua khen thưởng còn mang tính hình thức, thiếu hệ thống tiêu chí định lượng cụ thể, do đó chưa phát huy hiệu quả trong việc tạo động lực cho NLĐ.³ Khi nghiên cứu về động lực làm việc của nhân lực y tế năm 2024, tác giả Nguyễn Văn Huy cũng khẳng định rằng việc ghi nhận thành tích chưa bảo đảm tính công bằng là một trong những nguyên nhân chủ yếu làm suy giảm mức độ hài lòng và sự cam kết gắn bó của NLĐ đối với tổ chức.⁴

Tổng quan tài liệu trước đây cho thấy các nghiên cứu thường tiếp cận vấn đề một cách riêng biệt. Một số tác giả tập trung vào quy trình hành chính trong các cơ sở giáo dục như nghiên

Tác giả liên hệ: Tạ Thị Kim Nhung

Trường Đại học Y Hà Nội

Email: tathikimnhung@hmu.edu.vn

Ngày nhận: 20/01/2026

Ngày được chấp nhận: 05/02/2026

cứu tại Đại học Sư phạm Hà Nội 2,⁴ trong khi nhóm các nghiên cứu khác lại thiên về đánh giá sự hài lòng của nhân viên y tế lâm sàng tại các bệnh viện công lập và tư nhân (Bệnh viện 108,⁵ Bệnh viện Đại học Y dược Cần Thơ).⁶ Hiện nay, các nghiên cứu đánh giá tác động của cơ chế TĐKT đối với đội ngũ giảng viên, cán bộ trong lĩnh vực Y học dự phòng vẫn còn hạn chế, trong khi đây là nhóm nhân lực vừa đảm nhiệm giảng dạy, nghiên cứu khoa học, vừa tham gia công tác phòng chống dịch và cung cấp dịch vụ chuyên môn phục vụ cộng đồng.^{7,8} Trong giai đoạn 2019 - 2024, Viện Đào tạo Y học dự phòng và Y tế công cộng (Trường Đại học Y Hà Nội) chịu tác động đồng thời từ đại dịch COVID-19 và yêu cầu thực hiện cơ chế tự chủ. Điều này đặt ra yêu cầu cần phải chuẩn hóa các quy định tính điểm (nghiên cứu khoa học, giảng dạy, phục vụ cộng đồng...) và tăng cường ứng dụng chuyển đổi số trong quản lý, đào tạo.⁹ Trong bối cảnh đó, việc có quy định rõ ràng, dễ lượng hóa và dễ áp dụng các tiêu chí TĐKT được xem là điều kiện quan trọng để bảo đảm tính minh bạch, công bằng và khả năng chấp nhận của NLĐ. Tuy nhiên, hiện còn thiếu các nghiên cứu phản ánh một cách hệ thống ý kiến của nhân lực y tế về quy chế TĐKT tại các cơ sở đào tạo Y học dự phòng. Vì vậy, nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá ý kiến của NLĐ về quy chế TĐKT tại Viện Đào tạo Y học dự phòng và Y tế công cộng giai đoạn 2019 - 2024, qua đó cung cấp bằng chứng làm cơ sở đề xuất một số giải pháp hoàn thiện quy chế trong bối cảnh tự chủ đại học và thay đổi của hệ thống y tế, giáo dục hiện nay.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP

1. Đối tượng

Người lao động của Viện Đào tạo Y học dự phòng và Y tế công cộng.

Tiêu chuẩn lựa chọn đối tượng

Là cán bộ cơ hữu và cán bộ hợp đồng toàn thời gian tại Viện, tự nguyện đồng ý tham gia vào nghiên cứu.

Tiêu chuẩn loại trừ đối tượng

Cán bộ mới được tuyển vào Viện và cán bộ hợp đồng thời vụ, chưa tham gia đánh giá thi đua khen thưởng tại Viện trong giai đoạn 2019 - 2024.

2. Phương pháp

Thiết kế nghiên cứu

Mô tả cắt ngang.

Cỡ mẫu và chọn mẫu

Cỡ mẫu là toàn bộ các cán bộ cơ hữu và cán bộ hợp đồng toàn thời gian của Viện tại thời điểm nghiên cứu.

Chọn mẫu toàn bộ: Theo số liệu do Phòng Tổ chức - Hành chính - Quản trị cung cấp, Viện có 116 cán bộ cơ hữu và hợp đồng toàn thời gian; nghiên cứu đã thu thập được dữ liệu của 104 cán bộ, đạt tỷ lệ phản hồi 89,7%.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu

Địa điểm nghiên cứu: Viện Đào tạo Y học dự phòng và Y tế công cộng, Trường Đại học Y Hà Nội.

Thời gian nghiên cứu: từ 5/2025 - 05/2026, trong đó thời gian thu thập số liệu được thu thập từ 10/2025 - 11/2025.

Biến số nghiên cứu

- Đặc điểm nhân khẩu học: Năm sinh, giới tính, đơn vị công tác, chức danh nghề nghiệp, học hàm - học vị, loại hợp đồng.

- Đánh giá về công tác TĐKT: Vai trò, ý nghĩa, đóng góp cho nhiệm vụ chuyên môn và xây dựng tập thể.

- Đánh giá về việc tổ chức phong trào thi đua: Chủ đề, mục đích, tiêu chí, nội dung, hình thức, mức độ hài lòng.

- Đánh giá về tiêu chí, cách tính điểm, quy trình, hình thức và thời điểm khen thưởng.

Phương pháp thu thập thông tin

Sử dụng bộ câu hỏi khảo sát bán cấu trúc được xây dựng dựa trên quy chế ĐĐKT của Viện, văn bản hướng dẫn của Bộ Y tế, và tham khảo ý kiến chuyên gia, căn cứ Tiêu chí ĐĐKT của Trường Đại học Y Hà Nội (ban hành ngày 04/10/2024), gồm 2 phần¹⁰:

Phần A: Thông tin cá nhân (7 câu).

Phần B: Đánh giá kết quả thực hiện quy chế thi đua, khen thưởng giai đoạn 2019 - 2024 (23 câu, sử dụng thang đo Likert 5 mức độ).

Nhóm nghiên cứu gửi thư mời và đường link khảo sát (biểu mẫu điện tử Google Form) qua hòm thư điện tử đến toàn bộ đối tượng trong danh sách. Mỗi đối tượng chỉ được gửi 01 phiếu khảo sát duy nhất trong thời gian thực hiện khảo sát; hệ thống ghi nhận tự động để tránh trùng lặp. Nhóm nghiên cứu theo dõi tỷ lệ phản hồi hàng ngày và gửi thư nhắc cho người chưa hoàn thành để tối đa hóa tỷ lệ phản hồi.

Xử lý và phân tích số liệu

Dữ liệu thu thập được từ biểu mẫu khảo

sát trực tuyến được xuất ra định dạng Excel. Nhóm nghiên cứu tiến hành kiểm tra tính đầy đủ và hợp lệ của các phiếu khảo sát. Các phiếu thiếu thông tin quan trọng hoặc trả lời không hợp lệ bị loại khỏi bộ dữ liệu. Dữ liệu sau khi mã hóa được tiến hành phân tích bằng phần mềm Microsoft Excel. Thống kê mô tả được áp dụng để mô tả thực trạng công tác thi đua khen thưởng tại Viện.

3. Đạo đức nghiên cứu

Đề cương nghiên cứu đã được Hội đồng Khoa học của Trường Đại học Y Hà Nội xem xét và thông qua theo Quyết định số 1598/QĐ-ĐHYHN ngày 07/5/2025. Toàn bộ thông tin thu thập chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu, được bảo mật tuyệt đối. Các đối tượng tham gia nghiên cứu đều được thông tin rõ ràng về mục tiêu, nội dung và quyền tự nguyện tham gia, đồng thời có quyền từ chối hoặc dừng tham gia khảo sát bất cứ lúc nào mà không chịu bất kỳ ảnh hưởng nào.

III. KẾT QUẢ

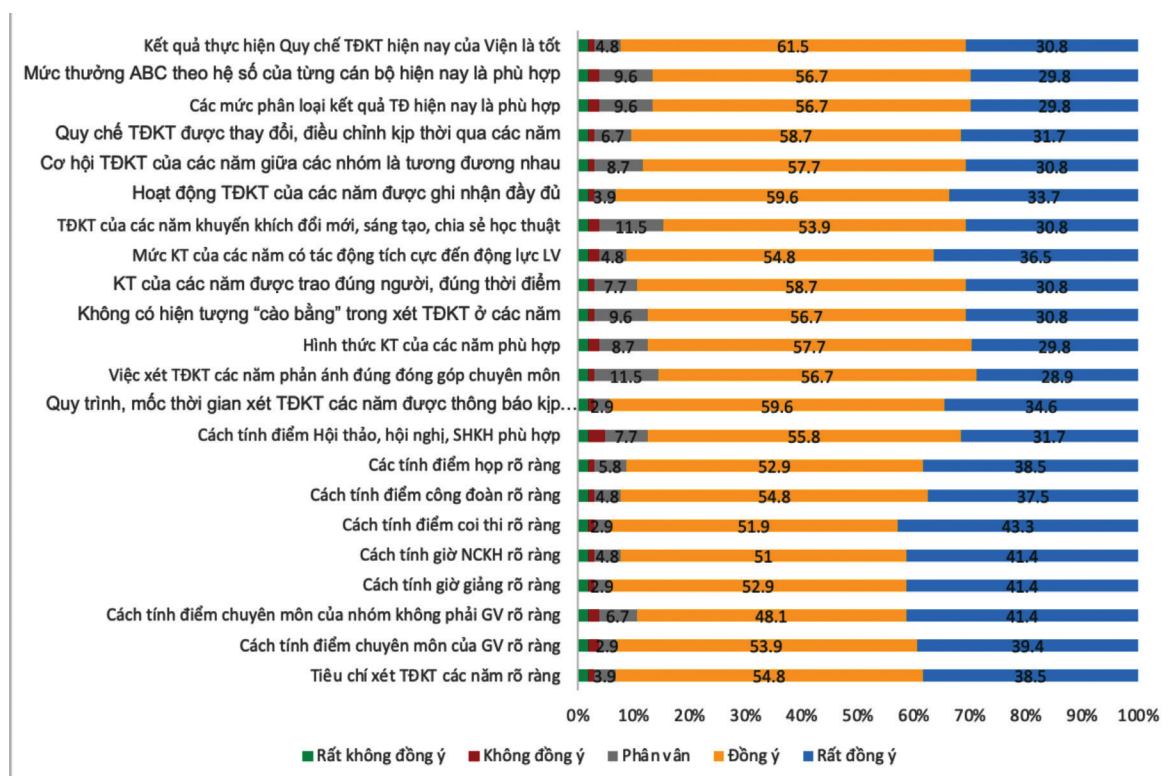
Bảng 1. Đặc điểm đối tượng nghiên cứu

	Đặc điểm	Số lượng (n)	Tỉ lệ %
Giới tính	Nam	28	26,9
	Nữ	76	73,1
Nhóm tuổi	Dưới 30 tuổi	11	10,6
	30 - 39 tuổi	36	34,6
	40 - 49 tuổi	36	34,6
	≥ 50 tuổi	21	20,2
	Tuổi TB ± SD (min - max)	40,9 ± 8,6 (24 - 62)	
Học hàm, học vị	GS/PGS	15	14,4
	TS/CKII	19	18,3
	ThS/BSNT/CKI	43	41,4
	ĐH	22	21,2
	CĐ	4	3,9
	Khác	1	1,0

	Đặc điểm	Số lượng (n)	Tỉ lệ %
Loại HDLĐ	Viên chức	93	89,4
	Hợp đồng lao động	7	6,7
	Hợp đồng dịch vụ	4	3,9
Chức danh nghề nghiệp	Giảng viên	61	58,7
	Trợ giảng	5	4,8
	Chuyên viên	15	14,4
	Khác (Bác sĩ, điều dưỡng, dược sĩ, nhân viên hỗ trợ phục vụ...)	23	22,1
	Tổng	104	100

Nghiên cứu được thực hiện trên tổng số 104 viên chức, NLĐ tại Viện. Trong đó, nữ giới chiếm tỷ lệ chủ yếu (73,1%), độ tuổi trung bình

là $40,9 \pm 8,6$. Về vị trí việc làm, nhóm giảng viên chiếm 58,7%, trợ giảng chiếm 4,8%, trong khi nhóm chuyên viên chiếm 14,4%.



Biểu đồ 1. Kết quả đánh giá của đối tượng nghiên cứu về tổ chức, thực hiện thi đua khen thưởng trong Viện giai đoạn 2019 - 2024

Kết quả khảo sát cho thấy phần lớn đối tượng đánh giá kết quả thực hiện quy chế TĐKT hiện nay của Viện là tốt; trong đó 61,5%

đối tượng được hỏi đồng ý và 30,8% đối tượng được hỏi rất đồng ý với ý kiến này. Quy trình xét TĐKT được ghi nhận là được thông báo kịp thời

(59,6% đồng ý; 34,6% rất đồng ý). Mức khen thưởng cũng được đánh giá là có tác động tích cực đến động lực làm việc của NLĐ, với 54,8% cán bộ đồng ý và 36,5% rất đồng ý. Bên cạnh

đó, các tiêu chí liên quan đến cách tính điểm chuyên môn, giờ giảng, nghiên cứu khoa học, coi thi, công đoàn và hội thảo đều được các đối tượng nhận định là rõ ràng và phù hợp.

Bảng 2. Kết quả đánh giá của đối tượng nghiên cứu về vai trò công tác thi đua khen thưởng giai đoạn 2019 - 2024

Vai trò công tác TĐKT giai đoạn 2019-2024	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Phân vân	Đồng ý	Rất đồng ý	TB $\pm$ SD
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
Công tác TĐKT có vai trò, ý nghĩa quan trọng trong Viện	2 (1,9)	1 (1,0)	3 (2,9)	51 (49,0)	47 (45,2)	4,3 $\pm$ 0,8
Công tác TĐKT góp phần hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn của cá nhân, đơn vị	2 (1,9)	1 (1,0)	5 (4,8)	53 (51,0)	43 (41,4)	4,3 $\pm$ 0,8
Công tác TĐKT góp phần xây dựng tập thể vững mạnh, công bằng	2 (1,9)	8 (7,7)	52 (50,0)	42 (40,4)	0 (0)	4,3 $\pm$ 0,8

Đa số đối tượng nghiên cứu đánh giá công tác TĐKT giai đoạn 2019 - 2024 có vai trò và ý nghĩa quan trọng trong Viện, với 49,0% đồng ý và 45,2% rất đồng ý (điểm trung bình 4,3 $\pm$ 0,8). 51,0% đối tượng đồng ý và 41,4% rất đồng ý rằng công tác TĐKT góp phần hỗ trợ hoàn

thành nhiệm vụ chuyên môn của cá nhân và đơn vị. Tuy nhiên, mức độ phân vân vẫn còn khá cao đối với nội dung liên quan đến vai trò của TĐKT trong xây dựng tập thể vững mạnh và công bằng (50,0%).

Bảng 3. Kết quả đánh giá của đối tượng nghiên cứu về tổ chức thực hiện phong trào thi đua khen thưởng giai đoạn 2019 - 2024

Tổ chức thực hiện các phong trào thi đua trong Viện	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Phân vân	Đồng ý	Rất đồng ý
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Chủ đề thi đua phù hợp	2 (1,9)	1 (1,0)	7 (6,7)	63 (60,6)	31 (29,8)
Mục đích thi đua rõ ràng	3 (2,9)	1 (1,0)	6 (5,8)	60 (57,7)	34 (32,7)
Tiêu chí thi đua phù hợp với nội dung thi đua	2 (1,9)	1 (1,0)	6 (5,8)	62 (59,6)	33 (31,7)
Nội dung thi đua góp phần thúc đẩy việc hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn	2 (1,9)	2 (1,9)	5 (4,8)	57 (54,8)	38 (36,5)

Tổ chức thực hiện các phong trào thi đua trong Viện	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Phân vân	Đồng ý	Rất đồng ý
Hình thức tổ chức thi đua đa dạng	2 (1,9)	1 (1,0)	9 (8,7)	61 (58,7)	31 (29,8)
Tôi hài lòng với việc triển khai các phong trào thi đua hiện nay của Viện	2 (1,9)	2 (1,9)	6 (5,8)	63 (60,6)	31 (29,8)

Hầu hết cán bộ đều đồng ý và rất đồng ý rằng các yếu tố liên quan đến tổ chức thi đua được thực hiện phù hợp, với điểm trung bình dao động từ 4,1 đến 4,2. 60,6% số cán bộ đồng ý và 29,8% số cán bộ rất đồng ý rằng chủ đề thi đua phù hợp.

Đa số cán bộ cho rằng mục đích thi đua rõ ràng (57,7% số cán bộ tham gia khảo sát đồng ý; 32,7% số cán bộ tham gia khảo sát rất đồng ý) và tiêu chí thi đua phù hợp với nội dung thi đua (59,6% đồng ý; 31,7% rất đồng ý).

Bên cạnh đó, đa số cán bộ đồng tình rằng nội dung thi đua góp phần thúc đẩy hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn, và hình thức tổ chức thi đua đa dạng. Mức độ hài lòng chung đối với việc triển khai phong trào thi đua tại Viện hiện nay cũng ở mức cao, với 60,6% số cán bộ tham gia khảo sát đồng ý và 29,8% số cán bộ tham gia khảo sát rất đồng ý.

IV. BÀN LUẬN

Đặc điểm nhân khẩu học của đối tượng nghiên cứu tại Viện Đào tạo Y học dự phòng và Y tế công cộng cho thấy sự đa dạng trong các yếu tố như giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn và loại hợp đồng lao động. Đặc biệt, sự chiếm ưu thế của giảng viên và viên chức cho thấy công tác thi đua cần tập trung vào các tiêu chí chuyên môn và nghiên cứu, đồng thời điều chỉnh các tiêu chí khen thưởng sao cho công bằng và phù hợp với yêu cầu của từng nhóm đối tượng.

Kết quả khảo sát tại Viện cũng chỉ ra rằng

công tác TĐKT đã phát huy hiệu quả tích cực trong việc tạo động lực làm việc, hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn và xây dựng tập thể vững mạnh. Tuy nhiên, sự phân vân của một bộ phận cán bộ (50,0%) đối với vai trò của TĐKT trong xây dựng tập thể công bằng, chỉ ra rằng Viện cần tiếp tục cải thiện các yếu tố liên quan đến tính công bằng và sự minh bạch trong quy trình tổ chức thi đua.

Kết quả nghiên cứu cho thấy mức độ hài lòng cao của đối tượng với các tiêu chí định lượng như cách tính điểm giờ giảng, điểm nghiên cứu khoa học và coi thi. Trong bối cảnh hướng đến tự trị chủ của Viện, yêu cầu về khối lượng công việc và chất lượng sản phẩm khoa học ngày càng cao, việc số hóa và lượng hóa các tiêu chí thi đua góp phần tăng tính minh bạch, khách quan trong TĐKT.⁴ Tuy nhiên, vẫn còn một tỷ lệ nhỏ cán bộ có ý kiến “phân vân” (mức 3 điểm) ở các nội dung về sự phù hợp của tiêu chí. Trong bối cảnh hiện nay, các hoạt động dịch vụ và đào tạo ngắn hạn ngày càng chiếm tỷ trọng lớn, song việc quy đổi các đóng góp này sang điểm thi đua chưa theo kịp thực tiễn so với hoạt động giảng dạy chính quy, dẫn đến một bộ phận cán bộ cho rằng mức độ ghi nhận đối với đóng góp của mình còn hạn chế. Kết quả này cho thấy sự cần thiết phải hoàn thiện hệ thống tiêu chí theo hướng toàn diện hơn.

Phần lớn các đối tượng đều cho rằng công tác TĐKT góp phần hỗ trợ hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn của cá nhân và đơn vị. Kết quả này cũng tương đồng với kết quả nghiên cứu

tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2 (2020).⁴ Tuy nhiên, nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng mặc dù cán bộ nhận thức rõ về vai trò của công tác ĐĐKT, nhưng sự không đồng đều trong việc tổ chức và đánh giá kết quả vẫn là vấn đề cần cải thiện.

Giai đoạn 2019 - 2024 gắn liền với sự bùng phát của đại dịch COVID-19, trong đó đội ngũ cán bộ Y học dự phòng vừa tham gia công tác phòng, chống dịch, vừa bảo đảm nhiệm vụ giảng dạy trực tuyến. Hơn 90% đối tượng đồng ý hoặc rất đồng ý rằng các yếu tố liên quan đến tổ chức thi đua, bao gồm chủ đề thi đua, mục đích thi đua, và tiêu chí thi đua, đều được thực hiện phù hợp. Các đối tượng đánh giá cao sự rõ ràng của mục đích thi đua, cho rằng các tiêu chí thi đua phù hợp với nội dung thi đua và góp phần thúc đẩy hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn. Điều này cho thấy việc triển khai các phong trào thi đua tại Viện đã được thực hiện một cách hiệu quả và hợp lý, góp phần tạo động lực mạnh mẽ cho NLĐ. Kết quả nghiên cứu cũng tương đồng với kết quả nghiên cứu của tác giả Đặng Thị Thu Liễu (năm 2021) tại Trường Đại học Đồng Tháp và tác giả Nguyễn Văn Huy tại Trường Đại học sư phạm Hà Nội 2 (năm 2020).^{3,4} Tuy nhiên, tại Viện vẫn còn một tỷ lệ nhỏ cán bộ (8,7%) bày tỏ sự phân vân về tính đa dạng của các hình thức tổ chức thi đua. Điều này chỉ ra rằng mặc dù tổ chức thi đua đã được thực hiện phù hợp, Viện cần tiếp tục phát triển và đa dạng hóa các hình thức thi đua trong thời gian tới.

Mặc dù nghiên cứu đã cung cấp những thông tin quan trọng về công tác ĐĐKT tại Viện Đào tạo Y học dự phòng và Y tế công cộng trong giai đoạn 2019 - 2024, tuy nhiên nghiên cứu vẫn tồn tại một số hạn chế cần được khắc phục trong những nghiên cứu tiếp theo cùng chủ đề. Thứ nhất, nghiên cứu chỉ thực hiện trên nhóm đối tượng hiện còn đang công tác, chưa

thực hiện trên nhóm đối tượng cựu cán bộ của Viện trong giai đoạn này. Thứ hai, việc khảo sát trực tuyến trong nội bộ có thể gây sai số do người trả lời còn e ngại, dẫn đến xu hướng trả lời theo chuẩn mực xã hội thay vì nêu ý kiến thật. Tuy vậy, kết quả nghiên cứu vẫn có giá trị tham khảo và là cơ sở cho việc điều chỉnh quy chế ĐĐKT nhằm nâng cao mức độ hài lòng của NLĐ trong Viện.

V. KẾT LUẬN

Công tác thực hiện quy chế thi đua, khen thưởng tại Viện Đào tạo Y học dự phòng và Y tế công cộng được đối tượng nghiên cứu đánh giá tương đối tích cực, bảo đảm tính dân chủ và minh bạch. Đa số các đối tượng đánh giá kết quả thực hiện quy chế ĐĐKT hiện nay của Viện là tốt, với 61,5% đối tượng được hỏi đồng ý và 30,8% đối tượng được hỏi rất đồng ý. Các quy định về tính điểm chuyên môn trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học được đánh giá rõ ràng, phù hợp, góp phần nâng cao động lực làm việc của NLĐ trong bối cảnh hướng đến tự chủ đại học. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, Viện cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá và điều chỉnh quy chế định kỳ để phù hợp với yêu cầu thực tế, nâng cao hiệu quả quản lý trong giai đoạn tới.

LỜI CẢM ƠN

Nhóm tác giả trân trọng cảm ơn Ban Lãnh đạo Viện Đào tạo Y học dự phòng và Y tế công cộng, Phòng Tổ chức - Hành chính - Quản trị cùng toàn thể người lao động trong Viện đã phối hợp và tham gia cung cấp thông tin cho nghiên cứu.

Nghiên cứu không nhận tài trợ từ bất kỳ cơ quan, tổ chức hay cá nhân nào. Nhóm tác giả cam kết không có xung đột lợi ích liên quan đến kết quả nghiên cứu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật số: 06/2022/QH15, ngày 15/6/2022 - Luật Thi đua, khen thưởng (2022).
2. Đặng Thị Minh. Nâng cao chất lượng công tác thi đua, khen thưởng trong giai đoạn hiện nay. Truy cập ngày 15/01/2026, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2020/11/10/nang-cao-chat-luong-cong-tac-thi-dua-khen-thuong-trong-giai-doan-hien-nay/>
3. Đặng Thị Thu Liễu, Trần Văn Thọ và Lê Quang Minh. Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng công tác thi đua, khen thưởng tại Trường Đại học Đồng Tháp. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*. 04/15 2021; 10(2): 3-12. doi:10.52714/dthu.10.2.2021.849.
4. Nguyễn Văn Huy. Biện pháp nâng cao chất lượng công tác thi đua, khen thưởng tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2. *Tạp chí khoa học*. 2024; 1(3): 162-176.
5. Đào Thị Thúy Ngọc, Lê Thị Quế, Tạ Việt Khôi, và cs. Đánh giá mức độ hài lòng trong công việc của 827 nhân viên y tế đang công tác tại Bệnh viện trung ương Quân đội 108. *Tạp chí Y học Quân sự*. 2023; (364 (2023)). doi:<https://doi.org/10.59459/1859-1655/JMM.68>.
6. Đặng Hải Ninh, Hà Bảo Trân, Võ Thị Tuyết Duy và cs. Đánh giá sự hài lòng của nhân viên y tế đang công tác tại Bệnh viện Trường Đại học Y dược Cần Thơ. *Tạp chí Y Dược học Cần Thơ*. 07/25 2024; (76): 33-41. doi:10.58490/ctump.2024i76.2108.
7. Lê Anh Sơn. Một số ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 đến hoạt động giáo dục. Truy cập ngày 27/10/2025, <https://thanhhoa.edu.vn/tin-tuc-su-kien/tin-tuc-tu-co-so/mot-so-anh-huong-cua-dai-dich-covid-19-den-hoat-dong-giao-du.html>.
8. Luật số 34/2018/QH14 của Quốc hội: Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học (2018).
9. Quyết định số 131/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 (2022).
10. Quyết định số 5793/QĐ-ĐHYHN, ngày 04/10/2024 của Trường Đại học Y Hà Nội về việc Ban hành quy chế thi đua khen thưởng của Trường Đại học Y Hà Nội (2024).

Summary

ASSESSMENT OF THE IMPLEMENTATION OF EMULATION AND REWARD POLICIES AT THE SCHOOL OF PREVENTIVE MEDICINE AND PUBLIC HEALTH

Emulation and reward policies play an important role in the sustainable development of public institutions. A cross-sectional descriptive study was conducted among 104 employees at the School of Preventive Medicine and Public Health between 2019 and 2024 to evaluate the implementation of the school regulations on emulation and reward. The results indicate that most participants evaluated the implementation of the current emulation and commendation regulations as good, with 61.5% agreeing and 30.8% strongly agreeing. The evaluation criteria and scoring methods were considered clear and appropriate. The appraisal process was communicated promptly (59.6% agreed; 34.6% strongly agreed). In addition, emulation and reward practices were perceived to have a positive impact on work motivation (54.8% agreed; 36.5% strongly agreed). Opportunities for recognition among different groups were relatively equitable, reward levels and classifications were appropriate, and the regulations were regularly updated. It is therefore advisable to continuously improve the evaluation criteria system and periodically revise the regulations to ensure alignment with practical requirements and to enhance management effectiveness in the upcoming period.

Keywords: Emulation and reward, health workforce, preventive medicine, public health.