

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC

Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nguồn nhân lực điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Lào Cai giai đoạn 2015 – 2019

Hà Thị Minh Nguyệt^{1*}, Nguyễn Đức Thành¹

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng nguồn nhân lực và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút, duy trì nhân lực điều dưỡng tại bệnh viện đa khoa tỉnh Lào Cai giai đoạn 2015-2019.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang mô tả kết hợp định lượng, định tính tại bệnh viện đa khoa tỉnh Lào Cai từ 7/2019 – 9/2020.

Kết quả: Số lượng điều dưỡng giai đoạn 2015 – 2019 của bệnh viện đa khoa Lào Cai không biến động nhiều, thiếu từ 26 – 162 người so với quy định; trình độ chuyên môn còn thấp đa số là trung học (63,2% – 74,7%). Số lượng tuyển dụng qua các năm đạt 11,2% nhu cầu. Tỷ lệ điều dưỡng được đào tạo chuyên môn dài hạn thấp (2%). Chính sách thu hút và duy trì điều dưỡng chưa thực hiện hiệu quả. Các yếu tố ảnh hưởng tích cực đến thu hút và duy trì nhân lực điều dưỡng gồm: môi trường làm việc và điều kiện làm việc, các yếu tố ảnh hưởng tiêu cực gồm: chính sách, thu nhập, đào tạo và phát triển.

Kết luận: Bệnh viện đa khoa tỉnh Lào Cai cần được chủ động tuyển dụng để giải quyết vấn đề thiếu hụt nhân lực, cải thiện và tăng cường chính sách thu hút, duy trì nhân lực điều dưỡng; chú trọng đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và quản lý cho điều dưỡng thông qua tổ chức đào tạo và hỗ trợ kinh phí đào tạo và cải thiện thu nhập điều dưỡng từ nguồn thu dịch vụ của bệnh viện nhằm duy trì nhân lực điều dưỡng.

Từ khóa: Điều dưỡng, thu hút và duy trì nhân lực, bệnh viện đa khoa tỉnh Lào Cai.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Việt Nam có sự thiếu hụt nguồn nhân lực y tế (NLYT) và mất cân đối về cơ cấu nhân lực giữa các chuyên ngành, các vùng miền. Ngành y đối mặt với sự dịch chuyển nhân lực chất lượng cao từ bệnh viện công sang bệnh viện tư/vốn đầu tư nước ngoài, tuyển dưới lên tuyển trên và từ nông thôn lên thành thị (1). Một số ít nghiên cứu về NLYT tại Việt Nam cho thấy thiếu nhân lực trong tất cả các bệnh viện, tỷ lệ cán bộ/giường bệnh thấp so với quy định của Bộ Y tế, cơ cấu cán bộ chưa hợp lý, tỷ lệ điều dưỡng (ĐD) thiếu so với nhu cầu

thực tế (2). Các nghiên cứu kết luận yếu tố ảnh hưởng tới thu hút và duy trì nhân lực theo đặc trưng riêng của các bệnh viện như: i) hoạt động tuyển dụng, ii) môi trường làm việc, iii) cơ hội học tập, iv) thu nhập (2-4).

Tỉnh Lào Cai có sự thiếu hụt cán bộ y tế. Năm 2019, bệnh viện đa khoa (BVĐK) tỉnh Lào Cai đạt hạng I thuộc Sở Y tế với 301 ĐD/705 cán bộ (5). BVĐK thiếu cán bộ về số lượng và chất lượng, có sự dịch chuyển sang khối tư nhân (1) và đặc biệt thiếu hụt nhân lực điều dưỡng (NLĐD). BVĐK phải làm gì để thu hút và duy trì nguồn NLĐD?



*Địa chỉ liên hệ: Hà Thị Minh Nguyệt

Email: htmn@huph.edu.vn

¹ Trường Đại học Y tế công cộng

Ngày nhận bài: 28/10/2021

Ngày phản biện: 20/12/2021

Ngày đăng bài: 28/02/2022

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0601SKPT21-091>

Nghiên cứu được tiến hành với mục tiêu: 1) Mô tả thực trạng nguồn NLDD của BVĐK tỉnh Lào Cai giai đoạn 2015 – 2019; 2) Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nguồn NLDD tại BVĐK tỉnh Lào Cai giai đoạn 2015 – 2019.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang có phân tích, kết hợp định lượng và định tính. Nghiên cứu định tính thực hiện sau khi thu thập số lượng định lượng.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: BVĐK tỉnh Lào Cai từ tháng 7-9/2020.

Đối tượng nghiên cứu: Điều dưỡng, Lãnh đạo bệnh viện và lãnh đạo, cán bộ khoa/phòng chức năng liên quan.

Cỡ mẫu, chọn mẫu

Định lượng: Các báo cáo về NLDD của BVĐK từ 2015 – 12/2019.

Định tính: 03 cuộc phỏng vấn sâu (Giám đốc, trưởng phòng tổ chức cán bộ; trưởng phòng điều dưỡng); 03 cuộc thảo luận nhóm (6 người/nhóm gồm: ĐD trưởng; ĐD hệ Nội; ĐD hệ Ngoại).

Biến số và chủ đề nghiên cứu

Định lượng: Nhóm biến số thông tin về NLDD: tổng số, nhóm tuổi, giới, trình độ chuyên môn.

Định tính: Nhóm biến số về các yếu tố có thể ảnh hưởng đến thu hút và duy trì NLDD: Hoạt động tuyển dụng; chính sách thu hút và duy trì nhân lực; thu nhập; môi trường làm việc; đào tạo và phát triển; điều kiện làm việc.

Quy trình thu thập, xử lý và phân tích số liệu

Định lượng: Tra cứu, thu thập thập văn bản, chính sách, báo cáo về NLYT, số liệu định lượng được thu thập, và xử lý bằng Excel để tính toán số lượng, tỷ lệ

Định tính: Phỏng vấn sâu lãnh đạo bệnh viện, nhóm quản lý; thảo luận nhóm các ĐD được ghi âm, gõ băng, phân tích và trích dẫn.

Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu đã được thông qua Hội đồng Đạo đức Nghiên cứu Y Sinh học trường Đại học Y tế công cộng theo công văn số 294/2020/YTCC-HD3 ngày 14/7/2020.

KẾT QUẢ

Thực trạng nhân lực ĐD tại BVĐK tỉnh Lào Cai giai đoạn 2015 – 2019

Bảng 1. Đặc điểm nhân lực ĐD tại BVĐK tỉnh Lào Cai giai đoạn 2015 – 2019

Phân bố	Đặc điểm	Tỷ lệ (%)				
		2015 (n=273)	2016 (n=268)	2017 (n=279)	2018 (n=275)	2019 (n=271)
Tuổi	≤ 30	6,2	6,3	11,5	11,6	11,8
	30 – 39	70,7	71,6	70,6	71,6	72,0
	40 – 49	12,5	13,1	12,5	12,7	12,5
	≥ 50	10,6	9,0	5,4	4,0	3,7
Giới tính	Nữ	82,8	82,1	82,4	82,2	82,7
	Nam	17,2	17,9	17,6	17,8	17,3

Phân bố	Đặc điểm	Tỷ lệ (%)				
		2015 (n=273)	2016 (n=268)	2017 (n=279)	2018 (n=275)	2019 (n=271)
Dân tộc	Kinh	86,4	86,2	86,7	86,9	87,1
	Dân tộc thiểu số	13,6	13,8	13,3	13,1	12,9
Trình độ chuyên môn	Chuyên khoa I	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7
	ĐD đại học	19,0	19,8	19,4	20,4	24,7
	ĐD cao đẳng	5,5	5,6	7,2	7,3	11,4
	ĐD trung học	74,7	73,8	72,7	71,6	63,2

Số lượng ĐD biến động không đáng kể trong giai đoạn 2015 – 2019, từ 273 người năm 2015 xuống 271 người năm 2019. ĐD từ 30 – 39 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất (trên 70%), ≥ 50 tuổi dưới <10% từ 2016. Đa số ĐD là nữ

(> 80%), dân tộc thiểu số từ 12,9% – 13,6%. Trình độ chuyên môn ĐD không cao: chuyên khoa I <1%; đại học <25% và đa số là trung học (63,2% – 74,7%).

Bảng 2. Thực trạng NLDD tính theo giường bệnh giai đoạn 2015 – 2019

Năm	Số giường bệnh kế hoạch	Số nhân lực theo TT08	Số nhân lực thực tế			Thiếu	Tỷ lệ thiếu
			Chung	Biên chế	Hợp đồng lao động		
2015	500	332	306	273	33	26	7,8%
2016	500	332	300	268	32	32	9,6%
2017	700	464	300	279	21	164	35,3%
2018	700	464	277	275	2	187	40,3%
2019	700	464	302	271	31	162	34,9%

Từ bảng 2, số ĐD tính theo giường bệnh của BVĐK chưa đạt chỉ tiêu của BVĐK hạng II

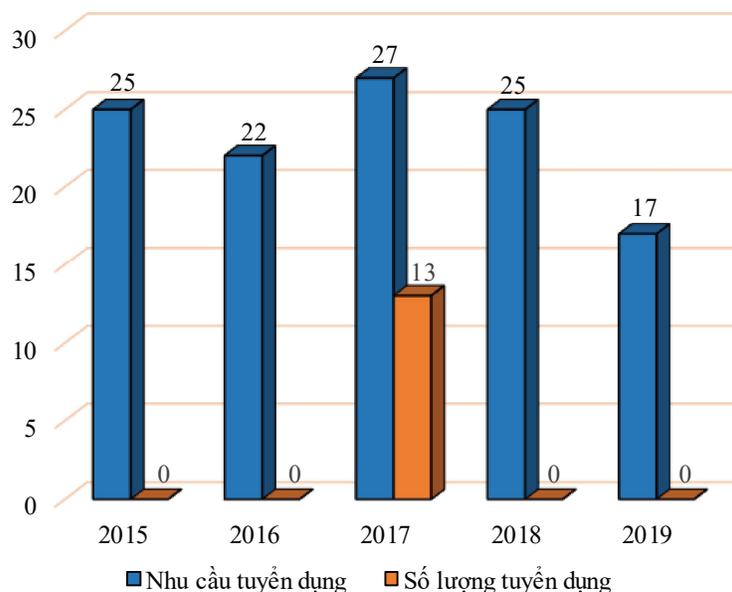
(1,2 – 1,4 cán bộ/giường bệnh), thiếu 26 – 162 người từ 2015 – 2019 so với quy định.

Bảng 3. Thực trạng biến động NLDD giai đoạn 2015 – 2019

Lý do biến động	Số người					Chung
	2015	2016	2017	2018	2019	
Nghỉ hưu	1	3	4	0	1	9
Thôi việc	0	0	1	1	0	2
Tuyển dụng mới	0	0	13	0	0	13

Trong giai đoạn từ 2015 – 2019, số lượng ĐD giai đoạn 2015 – 2019 của BVĐK Lào Cai

không biến động nhiều: 9 người nghỉ hưu, 2 người thôi việc, 13 người được tuyển dụng mới.



Biểu đồ 1. Kết quả tuyển dụng ĐD qua các năm từ 2015 – 2019

Cán bộ tuyển dụng mới đều vào năm 2017, chỉ đạt 11,2% nhu cầu tuyển dụng của giai đoạn, sau đó BVĐK không được tuyển dụng thêm ĐD dù chỉ tiêu và công suất giường bệnh đều tăng. Mặc dù BVĐK có kí hợp đồng lao động với NLĐD hàng năm nhưng tổng số ĐD đều không đủ chỉ tiêu.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực ĐD tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Lào Cai năm 2019

Chính sách thu hút và duy trì nhân lực: ĐD không phải đối tượng chính hoặc không đủ tiêu chuẩn trong Quy định về chính sách đãi ngộ, hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực tỉnh. Điều này ảnh hưởng tiêu cực đến thu hút NLĐD của BVĐK Lào Cai. “*Bệnh viện chưa có chính sách thu hút nào dành riêng cho ĐD... nếu có thì sẽ thu hút được những nhân lực ĐD chất lượng cao*” (PVS - 3). Ngoài ra, do “*bệnh viện chưa có chiến lược, chính sách, biện pháp gì để giữ chân nhân viên có chất lượng tốt*” (PVS - 1) dễ gây sự dịch chuyển

ĐD sang tư nhân, ảnh hưởng tiêu cực tới duy trì nhân lực.

Hoạt động tuyển dụng: Hoạt động tuyển dụng của BVĐK tỉnh có một số bất cập ảnh hưởng tiêu cực tới thu hút ĐD do phụ thuộc Sở Y tế. Thông tin quảng bá thu hút ĐD của BVĐK chưa thường xuyên, nội dung và hình thức nghèo nàn, chưa chuyên nghiệp ảnh hưởng tới thu hút nhân lực. Ngoài ra, “*nhân lực thu hút thường là bác sỹ, điều dưỡng ít được quan tâm* (PVS - 2).

Thu nhập: Mức thu nhập trung bình của ĐD chưa cao (6.329.333 VNĐ/tháng), ĐD trưởng là 6.987.000 VNĐ/tháng, ĐD hợp đồng là 2.920.000 VNĐ/tháng. 3/3 cuộc thảo luận nhóm cho thấy ĐD không hài lòng về thu nhập. “*Chế độ lương, thưởng thấp làm giảm sự nhiệt huyết, ĐD lo làm thêm để đảm bảo cuộc sống*” (TLN- 2) nên dễ gây đến sự dịch chuyển công tác. Vậy thu nhập là yếu tố tiêu cực ảnh hưởng tới thu hút và duy trì nhân lực tại BVĐK (bảng 4).

Bảng 4. Thu nhập của điều dưỡng

Thông tin chung	Trung bình
Thu nhập trung bình/tháng (VNĐ)	6.329.333
Thâm niên công tác	
≤ 10 năm	6.098.000
10 - 20 năm	6.366.000
> 20 năm	6.524.000
Chức vụ	
Điều dưỡng trưởng	6.987.000
Nhân viên	6.329.333
Loại lao động	
Biên chế	6.329.333
Hợp đồng	2.920.000

Đào tạo và phát triển: Trong giai đoạn 2015 – 2019, ĐD chỉ được đào tạo chủ yếu ngắn hạn và vừa học vừa làm, 2% ĐD (21/944) được đào tạo tập trung. BVĐK chưa có chiến lược đào tạo nhân lực dài hạn. “*Trình độ điều dưỡng thấp, ít được đào tạo chuyên sâu...*

Hầu như các ĐD không được bệnh viện quan tâm đến đào tạo” (TLN – 2). Từ đó dễ gây ra dịch chuyển công tác sang nơi có cơ hội được đào tạo hoặc phát triển. Do vậy, đào tạo và phát triển là yếu tố ảnh hưởng tiêu cực tới duy trì nhân lực của BVĐK (bảng 5).

Bảng 5. Kết quả đào tạo theo hình thức đào tạo giai đoạn 2015 – 2019

Năm	Đào tạo dài hạn				Đào tạo ngắn hạn		Tổng	
	Tập trung		Vừa học vừa làm		n	%	n	%
	n	%	n	%				
2015	4	1,5%	6	2,2%	158	57,9%	164	60,1%
2016	6	2,2%	32	11,9%	171	63,8%	203	75,7%
2017	3	1,1%	26	9,3%	185	66,3%	211	75,6%
2018	3	1,1%	35	12,7%	160	58,2%	195	70,9%
2019	5	1,8%	39	14,4%	132	48,7%	171	63,1%
Tổng	21		138		806		944	

Môi trường làm việc: Là yếu tố quan trọng ảnh hưởng tích cực đến thu hút và duy trì NLDD. BVĐK tình xây dựng và duy trì không khí làm việc tích cực, thoải mái, cho nhân viên. Mối quan hệ giữa lãnh đạo với

nhân viên, nhân viên với nhau tốt, đoàn kết, hỗ trợ giúp đỡ nhau trong công việc. “*Khoa rất quan tâm tới việc hỗ trợ chuyên môn nhất là đối với ĐD trẻ, mới thông qua hình thức phân công cán bộ nhiều kinh nghiệm giúp đỡ,*

điều dưỡng nhân viên mới” (TLN – 2). Điều này giúp ĐD làm việc thoải mái, giảm căng thẳng và gắn kết với BVĐK.

Điều kiện làm việc: Bao gồm cơ sở vật chất, trang thiết bị là một trong những yếu tố tích cực ảnh hưởng đến duy trì nhân lực ĐD. BV xây dựng mới, hiện đại. Tổng diện tích đạt 430m²/Gb, trung bình 69 m²/giường bệnh. “Cơ sở hạ tầng khang trang; trang thiết bị máy móc hiện đại đáp ứng được nhiệm vụ chuyên môn” (TLN – 2), giúp ĐD thực hành chuyên môn thuận lợi và tăng sự gắn kết và duy trì với bệnh viện.

BÀN LUẬN

Thực trạng nguồn nhân lực điều dưỡng

BVĐK thiếu NLDD, đặc biệt khi so sánh với định mức biên chế theo TT08/2007/TTLT – BYT – BNV. Cơ cấu ĐD theo nhóm tuổi, giới tính, dân tộc phù hợp và thuận lợi cho việc thực hiện chuyên môn của ĐD. Cụ thể, ĐD từ 30 – 39 trẻ, nhiệt tình, nhanh nhẹn, làm việc tích cực chiếm tỷ lệ cao nhất (>70%); ĐD >50 tuổi chiếm tỷ lệ thấp nhất (16,2%) nhưng nhiều kinh nghiệm, có năng lực chuyên môn để hướng dẫn các thế hệ sau. ĐD là dân tộc thiểu số chiếm từ 12,9 – 13,6% giúp bệnh viện dễ dàng tiếp cận, giao tiếp, trao đổi thông tin với bệnh nhân dân tộc thiểu số.

Tuy nhiên, hạn chế về cơ cấu ĐD tại BVĐK là nữ > 80%, nhiều chế độ nghỉ (thai sản, con ốm...) và về hưu sớm hơn nam phần nào gây ra bất cập trong thực hiện kế hoạch đề ra. Ngoài ra, trình độ chuyên môn của ĐD chưa cao, đa số có trình độ trung cấp (trên dưới 70%). Tuy nhiên, ĐD có trình độ đại học đã tăng dần và sẽ góp phần nâng cao chuyên môn cho ĐD trong thời gian tới. Sự biến động ĐD tại BVĐK không nhiều, 13 ĐD được tuyển dụng bù đắp cho 11 người nghỉ hưu và thôi việc nên bệnh viện không cải thiện được tình trạng thiếu ĐD.

Yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực điều dưỡng.

Chính sách thu hút và duy trì: Chính sách thu hút nhân lực y tế có chất lượng cao theo Quyết định 97/2016/QĐ-UBND ngày 19/9/2016 của UBND tỉnh (6) chưa có nhiều tác động tới ĐD. Chính sách duy trì nhân lực ĐD bằng áp dụng phụ cấp theo Nghị định số 56/2011/NĐ-CP ngày 4/7/2011 (7) là yếu tố tích cực tới duy trì nhân lực. Tuy nhiên, BVĐK cần có những biện pháp thu hút và động viên ĐD làm việc tại các khoa có cường độ làm việc cao để tạo tâm lý công bằng giữa ĐD và đối tượng khác.

Hoạt động tuyển dụng: BVĐK tỉnh Lào Cai chưa được chủ động trong tuyển dụng nhân lực và phụ thuộc Sở Y tế. Số lượng tuyển dụng từ 2015 – 2019 là 1 đợt và tuyển dụng 13 ĐD, chưa đáp ứng được nhu cầu của bệnh viện. Theo nghiên cứu của Phạm Đình Tiến (4) về thực trạng nhân lực của BVĐK tỉnh Đắk Lắk năm 2012, từ 2009 – 2012 bệnh viện tuyển dụng 29 ĐD/120 người. Nghiên cứu của Đặng Tiến Khang tại BV bưu điện năm 2013 cho thấy 41 cán bộ y tế được tuyển mới. Do đó, số lượng được tuyển tại BVĐK Lào Cai thấp, chính sách thu hút NLDD chưa được quan tâm. Bệnh viện cần được có sự chủ động trong hoạt động tuyển dụng và quảng bá để thu hút được nhiều nhân lực ĐD.

Thu nhập: Thu nhập được xem là yếu tố quan trọng nhất trong thu hút và duy trì nhân lực tại BVĐK tỉnh Lào Cai giai đoạn 2015 – 2019. Thu nhập trung bình của ĐD khoảng 6,3 triệu/tháng, thu nhập tăng thêm bằng 1/3 lương, gần cao nhất so với các bệnh viện khác trong tỉnh. Tuy nhiên, mức thu nhập này vẫn thấp hơn các ngành khác. 3/3 cuộc thảo luận nhóm ĐD cho rằng mức thu nhập tại BVĐK tỉnh Lào Cai chưa đáp ứng được nhu cầu và mong muốn, dẫn đến chỉ số thu hút và chỉ số duy trì nhân lực ĐD không cao là tất yếu. Đây cũng là trách nhiệm của lãnh đạo tỉnh, Sở Y tế

nói chung và BVĐK tỉnh nói riêng. Với mức lương hiện tại nếu không có ràng buộc, lãnh đạo không có giải pháp tăng thu nhập hiệu quả cho nhân viên thì sẽ khó lòng giữ chân được nhân viên.

Môi trường làm việc: Nghiên cứu cho thấy môi trường làm việc là yếu tố quan trọng ảnh hưởng tích cực đến thu hút và duy trì nhân lực ĐD tại BVĐK tỉnh Lào Cai. Kết quả thảo luận nhóm cho thấy nhân viên rất đoàn kết, quan hệ tốt đẹp. Điều đó không chỉ đảm bảo thực hiện nghiêm túc quy tắc giao tiếp và ứng xử của Bộ Y tế mà còn là yếu tố quan trọng gắn kết nhân viên trong công việc, cùng nhau chia sẻ khó khăn, hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên, bệnh viện chưa có chiến lược giữ chân người tài, dễ gây chảy máu chất xám giữa các cơ sở y tế. Do đó, bệnh viện phải sớm xây dựng chiến lược nhân lực, có chính sách đầu tư thỏa đáng, ưu tiên nguồn lực để thu hút và giữ chân những ĐD có chất lượng tốt, nghiên cứu áp dụng Quy luật Pareto 80/20 trong sử dụng ưu đãi nhân lực ĐD.

Đào tạo và phát triển: Vì thiếu nhân lực nên cơ hội đào tạo của ĐD gặp một số hạn chế. ĐD chưa được chú trọng đào tạo quản lý, chính trị. Để BVĐK tồn tại và phát triển bền vững thì cần đội ngũ chuyên môn tốt và cán bộ quản lý giỏi, hiệu quả. Đây cũng là một yếu tố ảnh hưởng tiêu cực đến sự duy trì nhân lực ĐD tại bệnh viện do dễ có sự dịch chuyển công tác với cán bộ lâu năm chưa được làm quản lý. Kết quả này tương đồng với kết quả của Phan Thị Thu Hà năm 2015 tại Phú Thọ về yếu tố đào tạo và phát triển ảnh hưởng đến động lực làm việc của ĐD, gây thiệt thòi về chế độ và quyền lợi (8). Bệnh viện cần quan tâm hơn nữa để ĐD làm việc hiệu quả hơn.

Điều kiện làm việc: Bệnh viện có cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại là thuận lợi rất lớn trong triển khai các hoạt động chuyên môn và tạo động lực làm việc cho ĐD. Tổng diện tích đất đạt 430m²/Gb, cao hơn rất nhiều

so với qui định (60-80m²/Gb). Diện tích xây dựng 41.616m², hơn 800 phòng làm việc, trung bình đạt 69 m²/giường bệnh, cao hơn rất nhiều so với mặt bằng chung các bệnh viện. Khảo sát năm 2014 của Vũ Thị Kim Việt cho thấy 92,6% cán bộ hài lòng về cơ sở vật chất, trang thiết bị (8). Như vậy cơ sở vật chất tại BVĐK rất thuận lợi cho hoạt động và phát triển.

Hạn chế: Nghiên cứu sử dụng số liệu thứ cấp từ nguồn là các báo cáo của BVĐK Lào Cai để mô tả thực trạng nhân lực, chỉ sử dụng TT08 để tính toán tình trạng thiếu nhân lực.

KẾT LUẬN

Trong giai đoạn 2015 – 2019, BVĐK Lào Cai thiếu hụt ĐD (thiếu trên 35% so với nhu cầu mỗi năm); 80% ĐD là nữ giới và >70% từ 30-39 tuổi với trình độ chuyên môn thấp đa số là trung học (63,2% – 74,7%).

Một số yếu tố ảnh hưởng tích cực đến thu hút và duy trì nhân lực ĐD tại BVĐK gồm môi trường làm việc, điều kiện làm việc. Các yếu tố này giúp ĐD có tinh thần làm việc thoải mái, yên tâm và hoàn thành công việc tốt. Các yếu tố ảnh hưởng tiêu cực tới thu hút và duy trì ĐD của BVĐK gồm hoạt động tuyển dụng không được tự chủ, chưa có chính sách thu hút và giữ chân ĐD. Là bệnh viện tuyến cuối của tỉnh nhưng thu nhập của ĐD còn thấp, công tác đào tạo ĐD chưa được chú trọng (chỉ 2% ĐD được đào tạo dài hạn). Các yếu tố này dễ dẫn tới sự dịch chuyển sang các đơn vị có điều kiện học tập và thu nhập cao hơn đặc biệt là khối tư nhân.

Khuyến nghị: UBND và Sở Y tế tỉnh Lào Cai nên cải thiện các chính sách ưu đãi ngành, nghề đối với ĐD; giao BVĐK tự tuyển dụng; triển khai chính sách hỗ trợ và tăng cường công tác đào tạo, phát triển nhân lực ĐD để giải quyết tình trạng thiếu nhân lực và tăng số lượng ĐD trình độ cao. BVĐK tỉnh Lào

Cải duy trì, mở rộng quy mô hoạt động các dịch vụ khám sức khỏe theo yêu cầu, triển khai khám sức khỏe ngoài giờ cho nhân dân theo sự cho phép của Sở Y tế, mở rộng dịch vụ quây thuốc nhằm bổ sung nguồn thu để tăng thu nhập cho nhân viên y tế bao gồm ĐD; xây dựng chiến lược phát triển nhân lực ĐD và kế hoạch đào tạo phù hợp trong đó chú trọng đào tạo năng lực quản lý và quan tâm nguồn kinh phí hỗ trợ đào tạo.

Lời cảm ơn: Nhóm tác giả xin cảm ơn BSCKII Nguyễn Quốc Huy đã đồng ý cho chúng tôi sử dụng Luận văn chuyên khoa II – Tổ chức quản lý y tế năm 2020 để hoàn thành bài báo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Y tế. Quyết định số 816/QĐ-BYT ngày 16/3/2012 phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực y tế giai đoạn 2012-2020. 2012.
2. Bùi Thị Thu Hà, Phạm Lê Tuấn và Cộng sự. Giáo trình Tổ chức và Quản lý hệ thống y tế. Đại học Y tế Công cộng. 2014.
3. Phan Xuân Trung. Sơ lược lịch sử ngành Điều dưỡng, truy cập ngày 22/1/2015, tại trang web <http://www.ykhoa.net/baigiang/dieuduong/BAI1.HTM>.
4. Phạm Đình Tiến. Thực trạng nguồn nhân lực và các yếu tố liên quan đến thu hút, duy trì nguồn nhân lực tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Đắk Lắk, năm 2012. Luận văn thạc sỹ Quản lý bệnh viện, Đại học Y tế công cộng, Hà Nội. 2012.
5. Bệnh viện đa khoa tỉnh Lào Cai. Báo cáo tổng kết 2019 và phương hướng nhiệm vụ năm 2020. 2019.
6. Ủy ban nhân dân tỉnh Lào Cai. Quyết định 97/2016/QĐ-UBND ngày 19/9/2016 của UBND tỉnh Lào Cai quy định về chính sách thu hút, đãi ngộ, hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực tỉnh Lào Cai giai đoạn 2016-2020. 2016.
7. Chính phủ. Nghị định số 56/2011/NĐ-CP ngày 04 tháng 7 năm 2011 của Chính phủ quy định chế độ phụ cấp ưu đãi theo nghề đối với công chức viên chức công tác tại các cơ sở y tế công lập. 2011.
8. Phan Thị Thu Hà. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của điều dưỡng tại các Bệnh viện chuyên khoa tỉnh Phú Thọ năm 2015. Luận văn Thạc sỹ Quản lý Bệnh viện, Đại học Y tế công cộng, Hà Nội. 2015.

The situation and factors influencing the attraction and retention of nursing human resources at Lao Cai province's General hospital in 2015 – 2019

Ha Thi Minh Nguyet¹, Nguyen Duc Thanh²

¹ Hanoi University of Public Health

Objectives: To describe the situation of nursing human resources and analyze some factors influencing the attraction and retention of nursing human resources at Lao Cai General Hospital from 2015 to 2019. **Methods:** A cross-sectional descriptive study combining quantitative and qualitative was conducted at Lao Cai Provincial General Hospital from July to September 2020. A quantitative study was conducted, using a form to collect secondary data on the nursing staff at the hospital. Qualitative research was used for in-depth interviews and focus group discussion guidelines. The number of nurses did not change much over the years and there was a shortage of 26 – 162 people compared to requirement; their professional qualification was not high with the major are from medical high school (63.2% – 74.7%). The number of recruitment over the years has been short of the plan (reaching only 11.2% of the demand). The proportion of trained nurses was low (2%). The policy of attraction and retention of nurses was not cleared and specified. The positively influenced factors to the attraction and retention of nursing human resources included: working environment and working conditions. On the other hand, the activities the factors that negatively influenced included: policies, income, professional training and capacity development. Lao Cai General Hospital needs to be proactive in nursing recruitment to solve the lacking of nursing, reinforce and improve the appropriate policies to attract and maintain nursing human resources in hospitals; focus on training to improve professional nursing capacity and management qualifications through the organization of training and support training budget from hospital service revenue; improve nursing income with revenue from hospital services to maintain this workforce.

Keywords: *Nursing, attraction and retention human resources, General Hospital of Lao Cai.*