

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC

Thực trạng thu hút duy trì nhân lực tại trung tâm y tế huyện Đăk Song, tỉnh Đăk Nông giai đoạn 2018-2020 và một số yếu tố ảnh hưởng

Hà Thị Minh Nguyệt^{1*}, Tống Trường Ký²

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng thu hút, duy trì nguồn nhân lực và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tại Trung tâm y tế huyện Đăk Song (TTYT), tỉnh Đăk Nông giai đoạn 2018 – 2020.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang phân tích kết hợp định lượng, định tính tại huyện Đăk Song, tỉnh Đăk Nông từ 2-9/2021, định lượng sử dụng hồi cứu số liệu thứ cấp từ 2018 – 2020; định tính sử dụng hướng dẫn phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm.

Kết quả: Nhân lực y tế (NLYT) giai đoạn 2018 – 2020 thiếu 33-44 cán bộ trong đó chủ yếu thiếu bác sỹ, tỷ lệ phân bổ theo các bộ phận chưa cân đối và thiếu so với Thông tư 08/2007/TTTL – BHYT – BNV. Nhân lực có trình độ cao tăng dần qua các năm. Trong 3 năm TTYT tuyển dụng 58 người (đạt 56,9% nhu cầu), 25 cán bộ nghỉ việc, bỏ việc, chuyển công tác. Các yếu tố ảnh hưởng tích cực đến thu hút và duy trì nhân lực y tế (NLYT): bản chất công việc; thu nhập; môi trường làm việc; đào tạo và phát triển nhân lực. Các yếu tố ảnh hưởng tiêu cực: chính sách, chế độ đãi ngộ; hoạt động tuyển dụng; điều kiện làm việc.

Kết luận: Xây dựng chính sách thu hút, duy trì nguồn nhân lực có trình độ đại học; truyền thông tuyển dụng; mở rộng dịch vụ y tế chuyên sâu, mũi nhọn triển khai nhiều ứng dụng kỹ thuật cao để tăng nguồn thu của TTYT và thu nhập cho nhân viên.

Từ khóa: Thu hút và duy trì nhân lực, TTYT huyện Đăk Song, tỉnh Đăk Lak.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực y tế (NLYT) là thành phần cơ bản và quan trọng nhất của hệ thống y tế, chi phối tất cả các nguồn lực khác, quyết định chất lượng khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế (1). Trên thế giới, hiện nay rất nhiều quốc gia vẫn còn tình trạng thiếu hụt nhân viên y tế (NVYT) trầm trọng (1, 2). Việt Nam đương đầu với sự mất cân đối về NLYT giữa các chuyên ngành, NLYT phân bố không đồng đều giữa các vùng miền, thiếu hụt về

chất lượng và số lượng, y tế cơ sở thiếu trầm trọng về số lượng, cơ cấu và chất lượng (3-5). Nguồn nhân lực y tế tập trung nhiều ở thủ đô và thành phố lớn (6).

TTYT huyện Đăk Song tỉnh Đăk Nông sát nhập năm 2018 nên cơ sở hạ tầng chưa đồng bộ, trang thiết bị còn thiếu, lạc hậu; thiếu nhân lực, đội ngũ bác sỹ (BS) đa số mới ra trường thiếu kinh nghiệm và trình độ chuyên môn ... Vậy các giải pháp nào khả thi để thu hút, duy trì và phát triển nguồn nhân lực cho TTYT?



*Địa chỉ liên hệ: Hà Thị Minh Nguyệt

Email: htmn@huph.edu.vn

¹ Trường Đại học Y tế công cộng

² Trung tâm y tế huyện Đăk Song, tỉnh Đăk Nông

Ngày nhận bài: 01/8/2022

Ngày phản biện: 15/10/2022

Ngày đăng bài: 31/12/2022

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0606SKPT22-063>

Nghiên cứu được tiến hành với mục tiêu: i) Mô tả thực trạng thu hút, duy trì nguồn nhân lực tại TTYT huyện Đắk Song tỉnh Đak Lak giai đoạn 2018 – 2020; ii) Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng thu hút, duy trì nguồn nhân lực tại TTYT huyện Đắk Song, tỉnh Đak Lak giai đoạn 2018 – 2020.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang phân tích, kết hợp định lượng và định tính. Nghiên cứu định tính thực hiện sau khi thu thập số lượng định lượng về NLYT nhằm bổ sung và làm rõ hơn một số kết quả định lượng.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: TTYT huyện Đắk Song tỉnh Đak Lak từ 02-9/2021

Đối tượng nghiên cứu: Ban giám đốc, quản lý các phòng chức năng, lãnh đạo khoa phòng chuyên môn, NVYT, bác sỹ, điều dưỡng.

Cỡ mẫu, chọn mẫu: i) Các báo cáo định kỳ về cơ cấu nhân lực, tổ chức, báo cáo tổng kết và phương hướng hoạt động, các văn bản liên quan đến thu hút và duy trì nguồn nhân lực của tỉnh, ngành và TTYT giai đoạn 2018 –2020, ii) 18 cuộc phỏng vấn sâu (01 đại diện Ban giám đốc, 03 quản lý phòng chức năng, 09 trưởng khoa chuyên môn, 05 NVYT), 02 cuộc thảo luận nhóm (nhóm BS, nhóm điều dưỡng).

Biến số và chủ đề nghiên cứu: i) Nhóm biến số thông tin về NLYT: thực trạng nhân lực, thực trạng thu hút, thực trạng duy trì; ii) Nhóm biến số về các yếu tố có thể ảnh hưởng đến thu hút (Hoạt động tuyển dụng, chính sách thu hút, thu nhập), duy trì NLYT (Bản chất công việc, môi trường làm việc, điều kiện làm việc, đào tạo và phát triển).

Quy trình thu thập số liệu: i) Tra cứu, thu thập thập báo cáo, văn bản về NLYT, ii) Phỏng vấn sâu lãnh đạo bệnh viện, nhóm quản lý, NVYT; thảo luận nhóm các BS, các điều dưỡng.

Xử lý và phân tích số liệu: i) Số liệu định lượng được thu thập, và xử lý bằng Excel để tính toán số lượng, tỷ lệ %; ii) Phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm được ghi âm, gõ băng, phân tích và trích dẫn.

Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu được Hội đồng Đạo đức trong Nghiên cứu Y Sinh học trường Đại học Y tế công cộng thông qua theo quyết định số 180/2021/YTCC-HD3 ngày 23 tháng 04 năm 2021, dựa trên sự tự nguyện và chấp nhận hợp tác tham gia của đối tượng nghiên cứu.

KẾT QUẢ

Thực trạng thu hút, duy trì nguồn nhân lực tại TTYT huyện Đắk Song, tỉnh Đak Lak giai đoạn 2018-2020

Bảng 1. Cơ cấu nguồn nhân lực theo bộ phận giai đoạn 2018-2020

Cơ cấu bộ phận		2018	2019	2020	TT 08/2007/TTLT – BYT – BNV
Lâm sàng	%	53,2%	54,2%	55,5%	60-65%
	Người	58	64	66	
Cận lâm sàng	%	16,5%	16,1%	14,3%	15-22%
	Người	18	19	17	
Quản lý hành chính	%	30,3%	29,7%	30,2%	18-20%
	Người	33	35	36	

Trong 3 năm 2018 – 2020, nhân lực tính theo giường bệnh thiếu, tỷ lệ phân bổ nhân lực theo các bộ phận chưa cân đối so với TTLT 08/2007/TTLT – BHYT – BNV. Nhân lực có

trình độ cao tăng dần qua các năm thông qua tỷ lệ BS đại học (từ 18,0% năm 2018 đến 21,0% năm 2020), sau đại học từ 2,0-2,5%, BSCK I và cán bộ quản lý có trình độ đại học trên 30%.

Bảng 2. Tỷ số của cơ cấu chuyên môn giai đoạn 2018-2020

Tỷ số	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	TT 08/2007/TTLT – BHYT
Tỷ số BS /ĐD, KTV	1/2,9 (36/106)	1/2,8 (37/104)	1/2,04 (48/98)	1/3 – 1/3,5
Tỷ số dược sĩ ĐH/ Bác sĩ	1/18 (2/36)	1/12,3 (3/37)	1/9,6 (5/48)	1/8 – 1/15
Tỷ số dược sĩ ĐH/Dược sĩ TH	1/8,5 (2/17)	1/5,3 (3/16)	1/2,6 (5/13)	1/2 – 1/2,5

Khi so sánh với TT08, tỷ số bác sĩ/ĐD, KTV thấp; dược sĩ đại học/bác sĩ đủ; dược sĩ đại

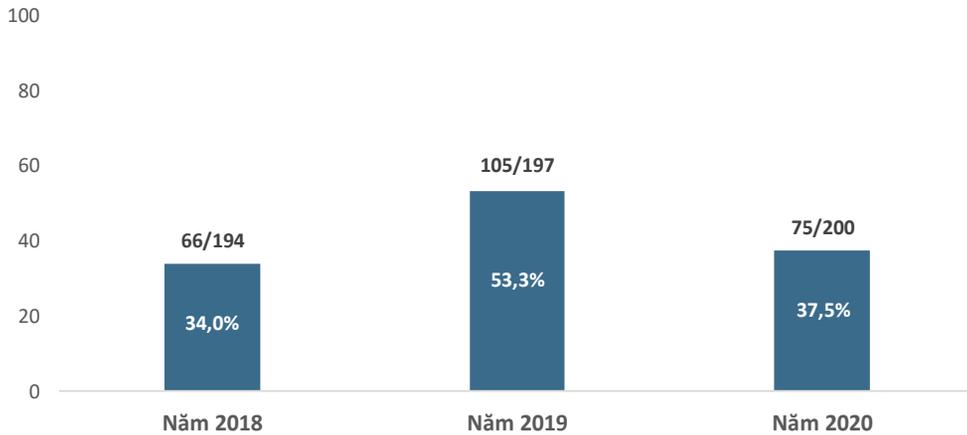
học từng năm thiếu so với dược sĩ trung học.

Bảng 3: Tình hình duy trì nguồn nhân lực giai đoạn 2018-2020

Năm	Xin vào			Tổng	Xin nghỉ					Tổng
	Tuyển dụng mới	Chuyển công tác			Nghỉ hưu trước tuổi	Thôi việc	Bỏ việc	Nghỉ hưu đúng tuổi	Chuyển công tác	
2018	0	1	1	1	2	1	0	3	7	
2019	46	1	47	1	8	0	0	3	12	
2020	12	1	13	0	3	0	0	3	6	

Trong 3 năm 2018-2020, TTYT tuyển dụng 58 người đạt 56,9% nhu cầu tuyển dụng, 25

cán bộ nghỉ việc, bỏ việc, chuyển công tác, trong đó có 16 cán bộ chủ động xin nghỉ



Biểu đồ 1. Kết quả chung về đào tạo nhân lực giai đoạn 2018 – 2020

41,6% NVYT được đào tạo hàng năm; 77,9% NYVT được đào tạo liên tục và có sự đẩy mạnh hệ đại học. TTYT tập trung đào tạo cả chuyên môn lẫn quản lý (đào tạo chuyên môn chiếm 45,5%, quản lý: 45,2%).

Một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực tại TTYT huyện Đak Song, tỉnh Đak Lak giai đoạn 2018 – 2020

Các yếu tố ảnh hưởng tới thu hút nhân lực

Các yếu tố ảnh hưởng tiêu cực tới thu hút bao gồm: chính sách, chế độ đãi ngộ; hoạt động tuyển dụng; yếu tố ảnh hưởng tích cực là thu nhập.

Chính sách, chế độ đãi ngộ

TTYT luôn tạo điều kiện, hỗ trợ nhân viên công việc và đời sống để họ đảm bảo công tác chuyên môn tốt: “*cơ bản môi trường làm việc hết sức thoải mái, tạo điều kiện thuận lợi cho đi học, khu nhà ở tập thể, điện, nước sinh hoạt cho viên chức...*” (PVS_1). Tuy nhiên “*chính sách thu hút giải quyết chậm dẫn đến tình trạng BS chán, không tha thiết*” (PVS_2) và “*mức đãi ngộ thấp chưa thực sự giữ chân người lao động*” (PVS_3).

Hoạt động tuyển dụng

Mặc dù được sự quan tâm nhưng hoạt động tuyển dụng còn một số bất cập ảnh hưởng tiêu

cực tới thu hút NLYT như phụ thuộc Sở Y tế, quảng bá thông tin tuyển dụng còn hạn chế: “*TTYT đang gặp khó khăn trong tuyển dụng, không chủ động được thời gian do phụ thuộc vào SYT*” (PVS_1) và “*việc tuyển dụng chưa thông báo rộng rãi trên các trang điện tử nên nhiều người chưa biết*” (PVS_2).

Thu nhập

Thu nhập là yếu tố ảnh hưởng tích cực duy trì nhân lực. Theo báo cáo tài chính, lương trung bình từ 4-5 triệu và có thu nhập tăng thêm. Thu nhập bình quân đầu người/năm tăng dần: từ 4.311.000 VNĐ (2018) lên 5.307.000 đồng (2020). Thu nhập tăng thêm ngoài lương giảm từ 1.256.000 VNĐ/người/tháng năm 2018 xuống 748.000 VNĐ/người/tháng năm 2020. Tuy nhiên, “*cơ bản so với mặt bằng chung toàn tỉnh thì thu nhập đơn vị cũng thuộc loại tốt, khá*” (PVS_2) và “*thu nhập từ năm 2018 đến nay tương đối ổn định*” (PVS_3).

Các yếu tố ảnh hưởng tới duy trì nhân lực

Bản chất công việc

Bản chất công việc là yếu tố tích cực ảnh hưởng tới duy trì nhân lực tại TTYT. “*Viên chức, người lao động được sắp xếp phù hợp*” (PVS_1), thường xuyên được giám sát hỗ trợ kịp thời chuyên môn. Nhân viên được đánh giá đúng kết quả công việc, khen thưởng hợp

lý, dân chủ, minh bạch được tạo điều kiện học tập nâng cao chuyên môn và tạo cơ hội thăng tiến. Tuy nhiên, “*một số viên chức bằng lòng với hiện tại... không muốn phát triển bản thân, nên rất khó khăn cho việc phát triển quy hoạch cả về số lượng và chất lượng.*” (PVS_2)

Điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc gồm cơ sở hạ tầng và trang thiết bị là yếu tố tiêu cực ảnh hưởng tới duy trì nhân lực tại TTYT. *Nhà cửa, cơ sở hạ tầng chật hẹp chưa đủ các cơ sở để phục vụ cho bệnh nhân và nhân viên”* (PVS_2), “*một số máy móc đã cũ, hỏng, việc mua sắm khó khăn nên ảnh hưởng công việc.*” (TLN_1).

Môi trường làm việc

Môi trường làm việc là yếu tố tích cực duy trì NLYT. “*Lãnh đạo luôn quan tâm sát sao đến từng nhân viên. Mọi quan hệ giữa nhân viên với nhân viên, hài hòa, cởi mở và giúp đỡ lẫn nhau để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao*” (PVS_3)

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

TTYT huyện rất coi trọng công tác đào tạo, luôn khuyến khích, tạo nhiều điều kiện cho NVYT học tập theo đúng chuyên môn và “*Khi được cử đi đào tạo chuyên môn về được ban lãnh đạo bố trí, sắp xếp làm đúng chuyên môn, khả năng*” (PVS_3). Ngoài ra, TTYT luôn áp dụng chính sách trợ cấp kinh phí đào tạo của tỉnh để hỗ trợ nhân viên trong quá trình đi học.

BÀN LUẬN

Thực trạng thu hút, duy trì nguồn nhân lực tại TTYT huyện Đăk Song giai đoạn 2018-2020

Thực trạng nhân lực TTYT huyện Đăk Song giai đoạn 2018-2020

Số lượng nhân lực thiếu và cơ cấu nhân lực giữa các bộ phận, trình độ chuyên môn chưa

cân đối giống BVĐK huyện Cư Kuin năm 2017 (7) và BVĐK Sa đéc (2017-2019) (8). Tỷ lệ bác sĩ có trình độ sau đại học chỉ 2,0% – 2,5% thấp hơn nhiều so với bệnh viện huyện khác: BVĐK Cư Kuin (45,8%) (9), BVĐK Sa Đéc (51,42%) (8). Tuy nhiên tỷ lệ BS đại học tăng nhẹ qua các năm chứng tỏ TTYT đã chú trọng đào tạo để duy trì NLYT.

Thực trạng thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại TTYT huyện Đăk Song giai đoạn 2018-2020

Số lượng tuyển dụng đáp ứng 56,9% nhu cầu và cao hơn một số bệnh viện tuyển huyện ở các tỉnh khác: BVĐK huyện Lăk đạt 33% (2016-2019) (10), BVĐK huyện Hồng Ngự (2017) đạt 43,2% (11), BVĐK huyện Yên Mô (2014-2018) đạt 9,3% (12). TTYT đã chú trọng đào tạo liên tục cho NVYT cho thấy sự quan tâm trang bị kiến thức cho nhân viên để phục vụ cho công tác chuyên môn nhằm giữ chân họ.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực tại Trung tâm y tế huyện Đăk Song giai đoạn 2018 – 2020

Một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút

Chính sách, chế độ đãi ngộ

Các quy định/chính sách thu hút, đãi ngộ NLYT của TTYT chưa nhiều, chưa thuận lợi còn nhiều thách thức gây ảnh hưởng tiêu cực đến duy trì và thu hút nhân lực, tương tự nghiên cứu của Phạm Lê Trung năm 2020 (13), Ngô Văn Thuyên 2020 (8). Mức đãi ngộ thấp dẫn đến bác sĩ không gắn kết. TTYT cần phải quan tâm hơn nữa để cải thiện và đưa ra giải pháp.

Hoạt động tuyển dụng

Tuyển dụng phụ thuộc hoàn toàn vào Sở Y tế gây khó khăn trong tuyển dụng và chất lượng tuyển dụng, tương tự với nghiên cứu của Trần Quốc Khánh tại BVĐK huyện Yên Mô, Lê Mạnh Hùng tại BVĐK huyện Lăk, Lê Thị Kim Ngân tại BVĐK huyện Hồng Ngự (10-12). Tuyển dụng và duy trì được thực hiện tốt sẽ tạo đội ngũ nhân viên giỏi và làm việc

hiệu quả. Vì vậy, TTYT cần đẩy mạnh hơn nữa công tác tuyển dụng và duy trì nhân viên, kèm quảng bá các chính sách đãi ngộ sau khi được tuyển dụng.

Thu nhập

Thu nhập của cán bộ mặc dù chỉ từ 4-5 triệu/tháng nhưng có sự ổn định và tăng dần qua các năm và tạo được sự hài lòng và cũng là yếu tố góp phần giữ chân, khuyến khích NVYT cống hiến. Mức lương này tương tự tại một số TTYT tuyển huyện: TTYT thị xã Vĩnh Châu: 3-5 triệu/tháng (14) và thấp hơn một số TTYT/BVĐK tuyển huyện trong một số nghiên cứu: TTYT huyện Yên Mô: 6-8 triệu đồng (12), BVĐK thị xã Sapa: 8 triệu đồng (13)... Vì vậy, TTYT vẫn cần tăng cường cử NVYT đi học thêm các chuyên khoa mũi nhọn nhằm nâng cao chất lượng khám chữa bệnh, tạo nguồn thu hỗ trợ nhân viên tăng thu nhập ngoài lương, góp phần ổn định cuộc sống và giúp TTYT phát triển mọi mặt hơn nữa.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến duy trì

Bản chất công việc

Các hoạt động liên quan công việc đang được triển khai tốt và là yếu tố tích cực duy trì nhân lực tại TTYT tương tự nghiên cứu của Nguyễn Quốc Huy năm 2020 (5). Tuy nhiên, để khắc phục thực trạng nhân sự không muốn phát triển bản thân, TTYT cần thực hiện quy hoạch cán bộ 2 năm một lần và tạo cơ hội thăng tiến của nhân viên để giúp NVYT phát triển lên vị trí cao hơn và tăng duy trì nhân lực.

Điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc hạn chế, không đảm bảo tại TTYT đã ảnh hưởng công việc từ đó ảnh hưởng đến việc duy trì nhân lực tại TTYT. Tại một số TTYT/BVĐK tuyển huyện khác, điều kiện làm việc tốt đã thúc đẩy và ảnh hưởng tích cực tới duy trì nhân lực: BVĐK Sa Đéc (8), BVĐK thị trấn Sapa (13)...Như vậy, TTYT huyện Đak Song rất cần được các dự

án đầu tư về trang thiết bị, cơ sở vật chất đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe, khám chữa bệnh của người dân và giúp các nhân viên y tế làm việc thuận lợi để tăng duy trì nhân lực.

Môi trường làm việc

Môi trường làm việc là yếu tố tích cực ảnh hưởng trực tiếp đến thu hút và duy trì nhân lực. Mọi quan hệ gắn bó, đoàn kết, giúp đỡ nhau giúp gắn kết NVYT trong công việc, chia sẻ áp lực và khó khăn, hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao. Kết quả này tương tự như kết quả trong nghiên cứu tại một số bệnh viện như BVĐK Bồng Sơn, 2016 (15), BVĐK Cư Kuin, 2019 (9), BVĐK Yên Mô (2020) (9, 12), BVĐK Lào Cai (2021) (16)...

Đào tạo và phát triển

TTYT huyện Đak Song luôn khuyến khích, hỗ trợ và tạo nhiều điều kiện cho NVYT học tập theo tương tự kết quả tại một số TTYT/BVĐK tuyển huyện: Nguyễn Khắc Dũng năm 2019 tại Bệnh viện Cư Kuin (9), Phạm Lê Trung năm 2020 tại BVĐK Thị xã Sapa (13)... Ngoài ra, việc luôn áp dụng chính sách trợ cấp kinh phí đào tạo tại TTYT và một số bệnh viện nêu trên đã hỗ trợ và thúc đẩy nhân viên, là yếu tố tác động tích cực cho duy trì nhân lực.

Hạn chế của nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng số liệu thứ cấp từ 01 nguồn là các báo cáo của TTYT huyện Đak Song, tỉnh Đak Nông để mô tả thực trạng nhân lực, chỉ sử dụng TTLT 08/2007/TTLT – BYT – BNV để tính toán tình trạng thiếu nhân lực mà không so sánh với những quy định khác như Đề án vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập quy định tại Nghị định số 106/2020/NĐ – CP ngày 10/9/2020.

KẾT LUẬN

Thực trạng thu hút: NLYT giai đoạn 2018 – 2020 thiếu về số lượng và thiếu cân đối về cơ

cầu, tuyển dụng đạt 56,9% nhu cầu, tỷ lệ BS đại học tăng dần qua các năm.

Thực trạng duy trì: Trong 03 năm 2018-2020, 25 cán bộ nghỉ việc, bỏ việc, chuyển công tác, công tác đào tạo liên tục đã và đang được quan tâm cả chuyên môn lẫn quản lý.

Các yếu tố ảnh hưởng tích cực: bản chất công việc, thu nhập, môi trường làm việc, đào tạo và phát triển.

Các yếu tố ảnh hưởng tiêu cực: hệ thống tuyển dụng, chính sách và đãi ngộ, điều kiện làm việc.

Khuyến nghị: UBND và Sở Y tế cần có chính sách và chế độ đãi ngộ thích hợp thu hút, duy trì nhân lực có trình độ, quan tâm hỗ trợ trang thiết bị, cải tạo và sửa chữa cơ sở vật chất tại TTYT, giao TTYT chủ động tuyển dụng.

TTYT chủ động mở rộng thêm dịch vụ y tế chuyên sâu, mũi nhọn, triển khai nhiều ứng dụng kỹ thuật cao trong chẩn đoán và điều trị nhằm đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh cho người dân để tăng nguồn thu cho TTYT và tăng thêm thu nhập cho NVYT.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. World Health Organization. Working together for health: the World health report 2006: policy briefs. Geneva, Switzerland. 2006.
2. World Health Organization. A Universal truth: No Health without a workforce. Geneva, Switzerland. 2013.
3. Vụ khoa học và Đào tạo - Bộ Y tế. Các vấn đề nhân lực y tế hiện nay: Thực trạng và những bất cập. 2008.
4. Vụ khoa học và Đào tạo BYt. Các vấn đề nhân lực y tế hiện nay: Thực trạng và những bất cập. 2008.
5. Nguyễn Quốc Huy. 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. Luận văn Chuyên khoa II Tổ chức quản lý y tế Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội. 2021.
6. World Health Organization Western Pacific Region. Regional strategy on human resources for health 2006-2015. Geneva, Switzerland. 2007.
7. Nguyễn Đức Thành, Bùi Thị Mỹ Anh, Nguyễn Khắc Dũng, Tạ Thị Kim Huệ. Thực trạng nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực tại Bệnh viện Đa khoa huyện Cư Kuin giai đoạn 2016 - 2018. Tạp Chí Khoa Học Nghiên Cứu Sức Khỏe Và Phát Triển 2020;4:58-66.
8. Ngô Văn Thuyên. Thực trạng thu hút duy trì nhân lực tại Bệnh viện Đa khoa Sa đéc giai đoạn 2017 - 2019 và một số yếu tố ảnh hưởng. Luận văn CKII - Tổ chức quản lý y tế. Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội. 2020.
9. Nguyễn Khắc Dũng. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực tại Bệnh viện Cư Kuin giai đoạn 2016-2018. Luận văn CKII - Tổ chức quản lý y tế Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội. 2019.
10. Lê Mạnh Hùng. Thực trạng nguồn nhân lực y tế và các yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại Bệnh viện Đa khoa huyện Lăk năm 2019. Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội. 2019.
11. Lê Thị Kim Ngân. Thực trạng nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực tại Bệnh viện Đa khoa huyện Hồng Ngự năm 2017. Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội. 2017.
12. Trần Quốc Khánh. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại Bệnh viện đa khoa huyện Yên Mô giai đoạn 2014-2018. Luận văn CKII - Tổ chức quản lý y tế Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội. 2020.
13. Phạm Lê Trung. Thực trạng nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực tại bệnh viện đa khoa thị xã Sapa, giai đoạn 2015-2019. Luận văn Chuyên khoa II Tổ chức quản lý y tế Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội. 2020.
14. Đặng Văn Ước. Thực trạng thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại TTYT thị xã Vĩnh Châu, tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2018-2020 và một số yếu tố ảnh hưởng. Luận văn Chuyên khoa II Tổ chức quản lý y tế Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội. 2021.
15. Nguyễn Tỏi. Thực trạng thu hút, duy trì nguồn nhân lực y tế của Bệnh viện đa khoa khu vực Bồng Sơn, tỉnh Bình Định giai đoạn từ 2014-

2016. Luận văn CKII - Tổ chức quản lý y tế Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội. 2016.
16. Hà Thị Minh Nguyệt, Nguyễn Đức Thành. 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. *Tạp chí khoa học nghiên cứu sức khỏe và phát triển*. 2022.

The situation and factors influencing the attraction and retention of human resource at Dak Song district health center, Dak Nong province

Ha Thi Minh Nguyet¹, Tong Truong Ky²

¹ Hanoi University of Public Health

²Dak Song District Health Centre, Dak Nong province

Objective: To describe the situation of human resources and analyze some factors influencing the attraction and retention of nursing human resources at Dak Song District Health Center (DHC) in Dak Nong province from 2018 to 2020. **Method:** A cross-sectional descriptive study combining quantitative and qualitative was conducted at Dak Song DHC from February to September 2021. A quantitative study was conducted, using a form to collect secondary data at DHC, a qualitative research was used for in-depth interviews and focus group discussion guidelines. **Main findings:** There was a shortage of 33-44 people in the in the period of 2018-2020; in which, there was mainly a lack of doctors. The proportion of human resources allocating by departments was not balanced and inadequate compared to Circular 08/2007/TTLT – BYT – BNV. Highly qualified human resources have gradually increased over the years. DHC recruited 58 people in three years (reached 56.9% of the demand), 25 staffs quited or changed jobs.. **Factors that positively influenced the attraction and retention of human resource:** working essence ; income; work environment; human resource training and develoment. **Negative influencing factors:** policies, remuneration regimes; recruitment activities; working conditions. **Conclusions and recommendations:** Develop policies to attract and maintain human resources with university degrees; develop recruit communication; expand specialized medical services, implement high-tech services to increase the revenue of the DHC as well as imcome of employees.

Keywords: Attraction and retention human resources, Dak Song District Health Center, Dak Nong province.