

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

Thực trạng thu hút và duy trì bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang giai đoạn 2016 – 2018 và một số yếu tố ảnh hưởngPhùng Thanh Hùng^{1*}, Phan Thị Hồng Vân², Phạm Quỳnh Anh¹, Nguyễn Đức Thành¹, Doãn Thị Huyền³**TÓM TẮT****Mục tiêu:** Nghiên cứu được thực hiện với 02 mục tiêu nhằm mô tả và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến việc thu hút và duy trì bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang.**Phương pháp nghiên cứu:** Thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp hồi cứu số liệu thứ cấp và định tính, thực hiện từ tháng 1 đến tháng 7/2019. Hồi cứu số liệu thứ cấp thực trạng thu hút, duy trì tại đơn vị trong khi nghiên cứu định tính trên nhân viên y tế, nhà quản lý nhằm tìm các yếu tố ảnh hưởng.**Kết quả:** Nghiên cứu cho thấy Bệnh viện thiếu bác sĩ để phục vụ lượng bệnh nhân quá tải: tỷ lệ bác sĩ/giường bệnh chỉ đạt 0,18 (194/1.100). Trong 03 năm (2016-2018) bệnh viện tuyển dụng được 46 bác sĩ, so với 107 bác sĩ cần tuyển dụng, đạt 43% theo kế hoạch. Số bác sĩ nghỉ việc, bỏ việc trong 03 năm là 21 người, trong đó có 04 bác sĩ bỏ việc do hoàn cảnh gia đình. Một số yếu tố ảnh hưởng đến việc thu hút, duy trì bác sĩ tại Bệnh viện là thực hiện công tác tuyển dụng, chính sách thu hút, sự thừa nhận thành tích, môi trường làm việc, cơ hội đào tạo và thu nhập.**Kết luận:** Kết quả nghiên cứu cung cấp bằng chứng khoa học tham mưu cho Ban Giám đốc xây dựng các giải pháp nhằm thu hút và duy trì bác sĩ trong thời gian tới.**Từ khóa:** thu hút, duy trì, bác sĩ, yếu tố, bệnh viện.**ĐẶT VẤN ĐỀ**

Theo ước tính của Tổ chức Y tế thế giới (TCYTG), có 57/192 quốc gia đang thiếu hụt nhân viên y tế (NVYT) (1). Tại Việt Nam, hiện nay NNL 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,...). Theo dự báo nhu cầu nhân lực khám bệnh, chữa bệnh đến năm 2020 thì tổng số bác sĩ cần bổ sung trên cả nước là 55.245 người (2), điều này cho thấy nhu cầu về NNL bác sĩ rất cao. Cũng giống như nhiều bệnh viện

công lập khác trên cả nước, Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang (BVĐKTTTG) cũng rơi vào tình trạng thiếu hụt bác sĩ. Trong 03 năm (2016-2018) công suất sử dụng giường bệnh của Bệnh viện đạt trung bình 140%, điều này chứng tỏ Bệnh viện luôn trong tình trạng quá tải bệnh nhân (3), (4), (5). Trong 03 năm qua Bệnh viện đã không tuyển đủ số lượng bác sĩ theo kế hoạch đề ra, bên cạnh đó có một vài bác sĩ đã nghỉ việc, bỏ việc. Điều này đòi hỏi Bệnh viện phải có giải pháp cấp thiết để vừa thu hút lực lượng bác sĩ mới về Bệnh viện, vừa duy trì nguồn lực bác sĩ hiện hữu nhằm

***Địa chỉ liên hệ:** Phùng Thanh Hùng

Email: pth@huph.edu.vn

¹Trường Đại học Y tế công cộng²Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang³Bệnh viện Bạch Mai

Ngày nhận bài: 25/5/2020

Ngày phản biện: 01/6/2020

Ngày đăng bài: 29/9/2020

đảm bảo công tác chăm sóc sức khỏe cho nhân dân tỉnh nhà và các tỉnh lân cận. Xuất phát từ nhu cầu thực tế đó, chúng tôi tiến hành nghiên cứu “**Thực trạng thu hút và duy trì bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang giai đoạn 2016 - 2018**” với 02 mục tiêu: (1) Mô tả thực trạng công tác thu hút, duy trì bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang giai đoạn 2016 – 2018, (2) Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến việc thu hút và duy trì bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang năm 2019.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu

- *Nghiên cứu định lượng*: Số liệu thứ cấp gồm các báo cáo thống kê về NNL của Bệnh viện từ năm 2016 đến năm 2018.

- *Nghiên cứu định tính*: Đại diện Lãnh đạo Bệnh viện, một số lãnh đạo khoa, phòng, một số bác sĩ đang công tác tại Bệnh viện và một vài bác sĩ đã nghỉ việc, bỏ việc.

Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang, phương pháp nghiên cứu định lượng kết hợp với định tính.

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

- *Cỡ mẫu cho nghiên cứu định lượng*

Số liệu thứ cấp: gồm các báo cáo thống kê về NNL Bệnh viện từ năm 2016 đến năm 2018.

- *Cỡ mẫu cho nghiên cứu định tính*

20 cuộc phỏng vấn sâu với 01 Lãnh đạo Bệnh viện; 08 viên chức quản lý khoa, phòng; 08 bác sĩ đang công tác tại Bệnh viện; 03 bác sĩ đã nghỉ việc, bỏ việc nhằm tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến việc thu hút và duy trì bác sĩ tại Bệnh viện.

Biến số nghiên cứu

Biến số bao gồm các biến số thực trạng nhân lực: số lượng bác sĩ các giai đoạn 2016-2018, số lượng bác sĩ được tuyển dụng, nghỉ việc.

Nội dung nghiên cứu định tính tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng: tuyển dụng, chính sách thu hút, địa điểm cơ quan, môi trường làm việc, đánh giá thực hiện công việc, đào tạo phát triển, thu nhập.

Phương pháp thu thập và phân tích số liệu

- *Hồi cứu số liệu thứ cấp*: báo cáo tình hình cán bộ viên chức BVĐKTTTG từ năm 2016 đến năm 2018 và hiện có tại thời điểm nghiên cứu. Các số liệu báo cáo về tình hình hoạt động chuyên môn và nhân lực của Bệnh viện được xử lý bằng phần mềm Excel, chọn lọc và phân tích dưới dạng các bảng biểu theo mục tiêu nghiên cứu.

- *Thu thập thông tin định tính*: Phỏng vấn sâu các bác sĩ là Lãnh đạo Bệnh viện, lãnh đạo một số khoa phòng, một số bác sĩ đang công tác tại Bệnh viện và một số bác sĩ đã nghỉ việc, bỏ việc nhằm tìm hiểu các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì bác sĩ tại Bệnh viện, gồm: công tác tuyển dụng, chính sách thu hút, địa điểm cơ quan, môi trường làm việc, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, đánh giá thực hiện công việc, thu nhập. Các cuộc phỏng vấn được gõ băng, chuyển sang file word và được mã hóa, cuối cùng là phân tích và trích dẫn theo từng chủ đề và mục tiêu nghiên cứu.

Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu đã được Hội đồng đạo đức Trường Đại học Y tế công cộng thông qua trước khi tiến hành trên thực địa tại văn bản số 223/2019/YTCC- HD3 ngày 23 tháng 4 năm 2019.

KẾT QUẢ

Mô tả thực trạng công tác thu hút, duy trì bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang giai đoạn 2016 – 2018

Bảng 1. Số lượng bác sĩ được tuyển dụng và nghỉ việc, bỏ việc giai đoạn 2016-2018

Năm	Bác sĩ xin vào			Bác sĩ xin nghỉ					Tổng số
	Tuyển dụng mới	Chuyển công tác	Tổng số	Nghỉ hưu trước tuổi	Thôi việc	Bỏ việc	Nghỉ hưu đúng tuổi	Chuyển công tác	
2016	12	02	14	05	02		04	01	12
2017	09	02	11	05	03	01	02	-	11
2018	25	03	28	01	01	03	-	01	06
Tổng số	46	07	53	11	06	04	06	02	29

So sánh số lượng bác sĩ xin vào và xin nghỉ giai đoạn 2016-2018, kết quả cho thấy:

- Năm 2016, Bệnh viện tăng thêm 02 bác sĩ.
- Năm 2017, Bệnh viện không tăng thêm bác sĩ nào.
- Năm 2018, Bệnh viện tăng thêm 22 bác sĩ.

Tổng số bác sĩ tuyển dụng mới là 46, đạt 43% so với kế hoạch (46/107). Trong đó có 21 bác sĩ thuộc diện đào tạo theo địa chỉ, chiếm tỷ lệ 45,65%.

Tổng số bác sĩ bỏ việc là 04, là những người đã được Bệnh viện cử đi học sau đại học mới về, phục vụ chưa đủ thời gian theo cam kết trước khi đi học và tập trung ở các chuyên khoa thiếu bác sĩ như Chẩn đoán hình ảnh, Chẩn thương chỉnh hình, Ngoại Thần kinh.

Để giải quyết tạm thời tình trạng thiếu bác sĩ, đảm bảo công tác khám chữa bệnh cho người dân, Bệnh viện đang ký hợp đồng ngắn hạn với 11 bác sĩ mới trong thời gian chờ tuyển dụng, phân công về khoa theo nguyện vọng của các bác sĩ và dựa trên nhu cầu công tác của Bệnh viện; đối với các bác sĩ đã nghỉ hưu thì Bệnh viện vận động ở lại tiếp tục làm việc với hình thức ký hợp đồng dài hạn 12 tháng, trả lương cao hơn so với bác sĩ mới và phân công ngồi

ở phòng khám, hiện tại Bệnh viện có 08 bác sĩ nghỉ hưu tiếp tục ở lại làm việc, đa số đều có trình độ chuyên khoa I hoặc thạc sĩ.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút, duy trì bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang năm 2019:

Các yếu tố ảnh hưởng tích cực

Bệnh viện thực hiện công tác tuyển dụng đúng quy trình, quy định, giúp bác sĩ mới tốt nghiệp có nhu cầu xin việc dễ dàng tiếp cận thông tin tuyển dụng của đơn vị. Kết quả phỏng vấn sâu bác sĩ trẻ cho thấy Bệnh viện có thông báo tuyển dụng để người dự tuyển đăng ký tham gia, tổ chức xét tuyển bằng hình thức phỏng vấn, cuối cùng là thông báo kết quả xét tuyển và nhận nhân viên mới: “Bệnh viện có thông báo tuyển dụng trước, rồi tiến hành phỏng vấn, sau đó có đánh giá kết quả chốt là có nhận mình hay không nhận và bố trí công việc cho mình ở vị trí nào” (PVS-BS02 LS).

Chính sách thu hút của tỉnh đã tác động tích cực thu hút bác sĩ về Bệnh viện. Ngoài sự phấn khởi vì giá trị vật chất, số tiền được lãnh từ chính sách thu hút còn giúp các bác sĩ mới thực hiện được những hoài bão, dự định phát triển nghề nghiệp trong tương lai:

“Hiện tại em đang làm hồ sơ thu hút của tỉnh với mức hưởng khoảng 180 triệu” (PVS-BS02 LS).

Lãnh đạo giao tiếp, cư xử tốt với nhân viên, là yếu tố đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng mối quan hệ đoàn kết tốt trong đơn vị. Theo kết quả phỏng vấn sâu, một số bác sĩ đã chia sẻ: “Lãnh đạo Bệnh viện thân thiện, dễ gần; lãnh đạo khoa phòng, đồng nghiệp đoàn kết, giúp đỡ nhau, không bị chia rẽ” (PVS-BS02 LS).

Công tác đào tạo rất được Ban Giám đốc Bệnh viện chú trọng. Tất cả nhân viên trong Bệnh viện đều có cơ hội được tham gia các lớp đào tạo dài hạn, ngắn hạn hoặc đào tạo liên tục theo lĩnh vực chuyên môn của mình: “...Bệnh viện tạo điều kiện cho tất cả người lao động được học... Bệnh viện làm rất tốt, thậm chí Ban Giám đốc còn đốc thúc đi học đi” (PVS-BS03 LS).

Các yếu tố ảnh hưởng tiêu cực

Cơ sở vật chất chật hẹp, không đáp ứng nhu cầu làm việc của bác sĩ cũng như nhu cầu khám chữa bệnh của người dân, gây ảnh hưởng đến tâm lý làm việc của bác sĩ. Nguyên nhân là do Bệnh viện đang trong quá trình xây dựng, sửa chữa, các khoa phòng bị thu hẹp diện tích sử dụng: “Cơ sở vật chất thì chật hẹp do đang sửa chữa, hiện tại chưa đáp ứng, phòng làm việc rất chật, điều này ảnh hưởng tâm lý của bác sĩ ...” (PVS-QL06).

Bệnh viện đầu tư thiếu đồng bộ giữa con người và trang thiết bị. Bác sĩ đi học về không có trang thiết bị để thực hành dễ khiến họ chán nản với công việc: “... Cử người đi học về, trong quá trình đó trang thiết bị đã được trang bị, như vậy mới đồng bộ, đi học về làm được liền, nếu không được làm người ta sẽ chán, người ta sẽ đi nơi khác, Bệnh viện lại mất người” (PVS-QL04).

Mức lương được trả chưa tương xứng với đòi hỏi công việc của bác sĩ và so với mặt bằng của xã hội. Điều này ảnh hưởng đến thời gian bám trụ của bác sĩ tại đơn vị. Chính vì vậy, họ phải tìm nguồn thu nhập khác ngoài lương là làm phòng mạch mới đủ chi phí nuôi sống gia đình: “...nếu để nuôi con đi học hay lo cho gia đình thì không đủ, chính vì vậy cần nguồn thu nhập tăng thêm. Nguồn tăng thêm chủ yếu của anh là phòng mạch” (PVS-BS03 LS).

BÀN LUẬN

Nghiên cứu tiến hành phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tới thu hút, duy trì nhân viên làm việc. Cơ sở vật chất và trang thiết bị của Bệnh viện cũng còn nhiều hạn chế. Kết quả này giống với kết quả trong nghiên cứu một số yếu tố duy trì nhân lực tại Bệnh viện Đa khoa Sa Đéc, Đồng Tháp năm 2014 của tác giả Cao Văn Tho (6). BVĐKTTTG được thành lập từ năm 1978 với quy mô 300 giường bệnh. Trải qua nhiều giai đoạn sửa chữa, nâng cấp, xây mới, Bệnh viện trở nên khang trang và đẹp hơn. Tuy nhiên với thiết kế dành cho Bệnh viện 780 giường kế hoạch so với hơn 1.100 bệnh nhân điều trị nội trú mỗi ngày như hiện nay thì cơ sở vật chất của Bệnh viện đã trở nên chật hẹp, bệnh nhân một số khoa phải bố trí nằm ngoài hành lang. Trong điều kiện cho phép, Ban Giám đốc Bệnh viện đã cố gắng hết mức có thể nhằm tạo sự thoải mái nhất về nơi làm việc của nhân viên và không gian cho người bệnh. Không gian tuy chật chội nhưng được trang bị tương đối đầy đủ thiết bị để phục vụ cho công việc hàng ngày của NVYT như máy vi tính, tivi, máy lạnh và phục vụ cho bệnh nhân như máy lạnh, quạt, đèn, tủ đầu giường... Bệnh viện vùng đang xây dựng sẽ được hoàn thành và đưa vào sử dụng vào năm 2021. Đây là tín hiệu vui đối với không ít NVYT của Bệnh viện mong muốn có một môi trường làm việc thật tiện nghi trong tương lai không xa.

Cơ hội đào tạo được xem là một trong những yếu tố quan trọng trong việc thu hút và duy trì bác sĩ tại Bệnh viện. Ban Giám đốc Bệnh viện rất quan tâm và chú trọng đến việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của NVYT nói chung, đối tượng bác sĩ nói riêng. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu về sự hài lòng chung của bác sĩ đối với yếu tố cơ hội học tập và phát triển tại Bệnh viện Đa khoa Xanh Pôn, Hà Nội năm 2018 của tác giả Trần Thủy Hương (7). Cơ hội học tập rộng mở sẽ khích lệ các bác sĩ không ngừng phấn đấu để tiến bộ, là yếu tố ảnh hưởng không nhỏ để giữ chân họ ở lại Bệnh viện. Tuy nhiên để công tác đào tạo đạt kết quả hoàn thiện hơn nữa, bác sĩ được phát huy tối đa kiến thức đã học, Bệnh viện cũng cần có sự đánh giá hiệu quả sau đào tạo để việc cử người đi đào tạo đúng định hướng phát triển của Bệnh viện, khi về có đủ trang thiết bị để triển khai thực hiện nhằm tránh sự lãng phí về nhân lực lẫn tài lực, gây sự bất mãn cho bác sĩ khi những kiến thức đã học bị mai một, dễ khiến họ chán nản và rời bỏ Bệnh viện như phản ánh trong phần PVS.

Việc đánh giá thực hiện công việc của nhân viên được giao cho mỗi khoa phòng tự đánh giá hàng tháng theo Bảng tiêu chuẩn thi đua đề ra mỗi năm. Trong thực tế kết quả đánh giá ở một số khoa phòng vẫn chưa sát theo bảng điểm, còn thể hiện sự nể nang giữa các đồng nghiệp với nhau như lời xác nhận của một số lãnh đạo khoa trong trả lời PVS. Kết quả đánh giá không phản ánh đúng thực tế dẫn đến việc khen thưởng cào bằng, điều này thể hiện sự chưa thật sự công bằng trong thi đua khen thưởng, do đó việc khen thưởng không có ý nghĩa khích lệ đối với những nhân tố tích cực, khiến họ giảm sút sự nhiệt tình trong công tác, dễ bất mãn; ngược lại những người làm chưa tốt sẽ không nhìn thấy điểm hạn chế của mình để thay đổi tích cực hơn. Do đó trong thời gian tới Ban Giám đốc Bệnh viện cần

có biện pháp giám sát để việc đánh giá nhân viên được khách quan và công bằng hơn, từ đó mới nâng cao được hiệu quả và ý nghĩa của công tác thi đua khen thưởng.

Mặt khác, mức lương của bác sĩ tại Bệnh viện cũng còn thấp, chưa tương xứng với đòi hỏi công việc của một bác sĩ và so với mặt bằng của xã hội. Mặc dù tiền lương cơ bản hưởng theo ngạch, bậc theo quy định hiện hành và giống nhau ở tất cả các CSYT công lập nhưng so với trình độ đào tạo, tính chất công việc và mặt bằng chung của xã hội thì có sự bất hợp lý. Theo nghiên cứu của tác giả Cao Văn Tho tại Bệnh viện Đa khoa Sa Đéc, Đồng Tháp năm 2014, Bệnh viện Đa khoa Sa Đéc đã thực hiện phân chia thu nhập tăng thêm theo hệ số trình độ chuyên môn, bao gồm chức vụ và kiêm nhiệm (6), còn tại BVĐKTTTG hệ số tăng thêm vẫn còn phân chia theo hệ số lương, không phân biệt trình độ chuyên môn. Mặc dù Bệnh viện có lợi thế về môi trường làm việc nhưng với mức thu nhập chỉ đủ trang trải cuộc sống bản thân thì Bệnh viện khó thu hút bác sĩ mới khi họ có nhiều sự lựa chọn giữa các cơ sở y tế trong cùng khu vực. Bệnh viện đã chuyển sang thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính theo quy định của Nghị định 43/2006/NĐ-CP kể từ đầu năm 2018 (8), là điều thuận lợi đối với Bệnh viện trong mọi hoạt động, trong đó có việc cải thiện, nâng cao thu nhập cho nhân viên. Điều này phù hợp với quan điểm của nghiên cứu tại Thái Lan về việc tự chủ nhân lực tại Bệnh viện sẽ đem lại hiệu quả hoạt động tốt hơn cho Bệnh viện (9).

KẾT LUẬN, KHUYẾN NGHỊ

- Bệnh viện thiếu bác sĩ để phục vụ lượng bệnh nhân quá tải. Trong 03 năm (2016-2018) Bệnh viện tuyển dụng được 46 bác sĩ, đạt 43% theo kế hoạch (46/107) và có 21 bác sĩ nghỉ việc, bỏ việc.

- Yếu tố ảnh hưởng tích cực đến thu hút, duy trì bác sĩ: Tuyển dụng đúng quy trình, quy định; chính sách thu hút của tỉnh mang lại hiệu quả tích cực; Lãnh đạo giao tiếp, cư xử tốt với nhân viên; công tác đào tạo được chú trọng.

- Yếu tố ảnh hưởng tiêu cực đến thu hút, duy trì bác sĩ: Cơ sở vật chất của Bệnh viện chật hẹp; Bệnh viện chưa có sự đánh giá hiệu quả sau đào tạo; đánh giá chưa khách quan và công bằng; mức lương của bác sĩ còn thấp.

Nghiên cứu này cung cấp bằng chứng khoa học nhằm tham mưu cho Ban Giám đốc Bệnh viện xây dựng các giải pháp thu hút và duy trì bác sĩ trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. WHO. World Health Report 2006: Working together for health-2006. Geneva 2006.
2. Bộ Y tế. Quyết định số 2992/QĐ-BYT ngày 17/7/2015 về việc phê duyệt kế hoạch phát triển nhân lực trong hệ thống khám bệnh, chữa bệnh giai đoạn 2015-2020. 2015.
3. Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang. Báo cáo tổng kết hoạt động Bệnh viện năm 2016 và phương hướng hoạt động năm 2017. 2016.
4. Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang. Báo cáo tổng kết hoạt động Bệnh viện năm 2017 và phương hướng hoạt động năm 2018. 2017.
5. Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang. Báo cáo tổng kết hoạt động Bệnh viện năm 2018 và phương hướng hoạt động Bệnh viện năm 2019. 2018.
6. Cao Văn Tho. Thực trạng và một số yếu tố duy trì nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện Đa khoa Sa Đéc, Đồng Tháp năm 2014. Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện: Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội; 2014.
7. Trần Thủy Hương. Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của bác sĩ, điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa Xanh Pôn, TP Hà Nội năm 2018. 2018.
8. Ủy ban nhân dân tỉnh Tiền Giang. Quyết định số 1850/QĐ-UBND ngày 05/7/2018 về việc giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập cấp tỉnh. 2018.
9. Suriyawongpaisal. Potential implications of hospital autonomy on human resources management. A Thai case study. Human Resources Development Journal 1999; 3:1-311995.

Current situation of attraction and retention of doctors working at Tien Giang central general hospital in period 2016-2018 and some influenced factors

***Phung Thanh Hung^{1*}, Phan Thi Hong Van², Pham Quynh Anh¹, Nguyen Duc Thanh¹,
Doan Thu Huyen³***

¹Hanoi University of Public Health

²Tien Giang Central General Hospital

³Bach Mai hospital.

The study was conducted with 02 objectives to describe and analyze some factors affecting the attraction and retention of doctors working at Tien Giang Central General Hospital. The research design is cross-sectional, combining literature review and qualitative methods. It was conducted from January to July 2019. Literature review was used to find out situation of health worker attraction and retention while qualitative research was implemented with health workers and managers to find influencing factors. Research results show that the hospital lacks doctors to serve the overloaded number of patients: the ratio of doctors/ beds is only 0.18 (194/1.100). For 03 years (from 2016 to 2018), the hospital recruited 46 doctors, compared with the staffing needs is 107 doctors, reaching 43% as planned. The number of doctors who quit their jobs in these 3 years was 21 people, of which 04 doctors quit their jobs due to family situations. Some factors affecting the attraction and retentions of doctors at the hospital are recruitment, attraction policies, recognition of achievements, working environment, training opportunities and income. The research results provide evidence to help the Board of Directors to develop solutions to attract and retain doctors in the future.

Keywords: *attraction, retention, doctor, factor, hospital.*