

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

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 - 2018Nguyễn Đức Thành^{1*}, Bùi Thị Mỹ Anh¹, Nguyễn Khắc Dũng², Tạ Thị Kim Huệ³**TÓM TẮT**

Mục tiêu: Nghiên cứu được thực hiện với 2 mục tiêu: (1) Thực trạng nguồn nhân lực tại Bệnh viện Đa khoa (BVĐK) huyện Cư Kuin giai đoạn 2016 - 2018; (2) Phân tích yếu tố ảnh hưởng đến việc thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại BVĐK huyện Cư Kuin giai đoạn 2016 - 2018.

Phương pháp: Thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp phân tích số liệu thứ cấp và nghiên cứu định tính. Số liệu thứ cấp từ các báo cáo, thống kê của bệnh viện (BV) từ năm 2016 - 2018. Nghiên cứu định tính phỏng vấn sâu cán bộ viên chức, đại diện lãnh đạo, cán bộ quản lý và nhân viên tại bệnh viện.

Kết quả: Nghiên cứu cho thấy, nhân lực tại BVĐK huyện Cư Kuin giảm dần từ năm 2016-2018 và còn thiếu so với TT 08 từ 29 - 85 người. Nhân lực theo chuyên môn còn thiếu Bác sĩ và Dược sĩ đại học; Số lượng cán bộ tuyển dụng được qua các năm đều thiếu so với kế hoạch tuyển dụng; Tỷ lệ phân bổ nhân lực theo các bộ phận lâm sàng, cận lâm sàng và quản lý hành chính chưa cân đối. Công tác quy hoạch và sử dụng sau đào tạo vẫn còn nhiều hạn chế; Công tác thu hút, tuyển dụng nhân lực còn nhiều bất cập.

Kết luận: Để đảm bảo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu và thực hiện các hoạt động, BV cần xây dựng chiến lược phát triển BV phù hợp với tình hình thực tế địa phương; thường xuyên thực hiện việc đào tạo và đào tạo lại cho CBYT; Đối với Sở Y tế cần bổ sung nhân lực y tế phù hợp với TT 08; Hỗ trợ kinh phí đào tạo để tăng cường kiến thức và cập nhật thông tin cho CBYT của BVĐK huyện Cư Kuin.

Từ khóa: Nhân lực y tế, thu hút và duy trì, yếu tố ảnh hưởng, cán bộ y tế.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực y tế là nguồn lực chăm sóc sức khỏe bao gồm những người tham gia vào công tác nhằm thực hiện việc nâng cao sức khỏe cho mọi người. Tổ chức Y tế thế giới đã xem nguồn nhân lực y tế là một trong những thành phần cơ bản và quan trọng nhất của hệ thống y tế, quyết định đến chất lượng dịch vụ y tế (1).

Hiện nay, hầu hết các địa phương trong cả nước đều tồn tại tình trạng thiếu nhân lực y tế, đặc biệt có sự tồn tại việc bố trí không

đồng đều giữa các chuyên ngành và phân bổ giữa các vùng miền. Năm 2012, theo báo cáo tổng quan ngành y tế Việt Nam có sự mất cân đối về nhân viên y tế (NVYT) giữa các vùng miền. Càng ngày càng có nhiều sự chuyển dịch NLYT có chất lượng cao từ tuyến dưới lên tuyến trên, từ nông thôn ra thành thị và từ hệ thống BV công sang BV tư, các BV có vốn đầu tư nước ngoài (2).

BVĐK huyện Cư Kuin thành lập từ năm 2007 trên cơ sở tiếp nhận và sử dụng cơ sở vật chất, nhân lực y tế từ một BV của ngành



*Địa chỉ liên hệ: Nguyễn Đức Thành

Email: ndt@huph.edu.vn

¹Trường Đại học Y tế Công cộng

²Bệnh viện Đa khoa huyện Cư Kuin, Đắk Lắk

³Bệnh viện Phụ sản Hà Nội

Ngày nhận bài: 30/6/2020

Ngày phản biện: 03/7/2020

Ngày đăng bài: 29/9/2020

nông nghiệp, là BV hạng ba gồm 170 giường bệnh với 03 phòng thực hiện công tác quản lý, quản trị hành chính và 07 khoa chuyên môn y tế. Hàng năm số lượt khám bệnh tại BV là 98.219, tiếp nhận 8.800 bệnh nhân nội trú, thực hiện 21.414 phẫu thuật, thủ thuật, xét nghiệm 103.573 lượt và giường bệnh được sử dụng với công suất 93% (3). Trong giai đoạn 2016 - 2018, BVĐK huyện Cư Kuin đã có sự biến động nhân lực y tế, nhiều CBYT nghỉ hưu, một số xin chuyển đến đơn vị khác, gây nên tình trạng thiếu bác sĩ và mất cân đối giữa các chủng loại CBYT. Câu hỏi đặt ra là thực trạng nhân lực của BVĐK huyện Cư Kuin như thế nào trong 3 năm qua? Các yếu tố có ảnh hưởng đến thu hút, duy trì NLYT tại BVĐK Cư Kuin là gì? Chính vì vậy, chúng tôi tiến hành nghiên cứu **“Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực tại BVĐK huyện Cư Kuin giai đoạn 2016 - 2018”** nhằm mô tả thực trạng nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại BVĐK huyện Cư Kuin giai đoạn 2016 - 2018.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang, sử dụng số liệu thứ cấp kết hợp với phương pháp nghiên cứu định tính.

Thời gian, địa điểm nghiên cứu

- Thời gian: Từ tháng 4/2019 đến tháng 9/2019

- Địa điểm: Tại BVĐK huyện Cư Kuin.

Đối tượng nghiên cứu

Số liệu định lượng: Là số liệu thứ cấp bao gồm báo cáo nhân lực BV, báo cáo tổng kết BV năm 2016 - 2018, kế hoạch hoạt động năm 2019, kết quả kiểm tra BV năm 2016 - 2018.

Số liệu định tính: Tiến hành phỏng vấn sâu cán bộ viên chức BVĐK huyện Cư Kuin.

Biến số nghiên cứu

Các biến số/chỉ số về nguồn nhân lực BV (tổng số NVYT, số lượng và cơ cấu (bác sĩ, dược sĩ, điều dưỡng,...), tỷ lệ nhân viên bộ phận lâm sàng (LS)/cận lâm sàng (CLS), tỷ lệ cán bộ quản lý hành chính (QLHC),...). Một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực (Công tác tuyển dụng, đào tạo nguồn nhân lực, chế độ chính sách, điều kiện môi trường làm việc).

Cỡ mẫu và phương pháp thu thập số liệu:

Số liệu định lượng: Sử dụng phiếu thu thập số liệu thứ cấp được thiết kế sẵn bao gồm các chỉ số/biến số về nguồn nhân lực BV được rà soát, thu thập và tổng hợp từ các báo cáo, số liệu sẵn có từ BV.

Số liệu định tính: Tiến hành chọn chủ đích 20 cán bộ viên chức BV, thông tin định tính được thu thập qua PVS/TLN nhóm cán bộ quản lý và nhóm cán bộ cung cấp DVYT, gồm 03 người trong Ban giám đốc, 10 người quản lý các khoa phòng và 07 nhân viên.

Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu định lượng sau khi thu thập được tổng hợp, làm sạch và nhập liệu và phân tích số liệu trên Excel bằng các thuật toán thống kê mô tả (số lượng và tỷ lệ %). Các thông tin định tính được gỡ băng, phân tích theo các nhóm chủ đề, mục tiêu nghiên cứu và hỗ trợ kết quả nghiên cứu định lượng.

Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu được Hội đồng Đạo đức của Trường Đại học Y tế công cộng thông qua số 258/2019/YTCC – HD3 cấp ngày 24/4/2019 và được sự chấp thuận của Ban Giám đốc BVĐK huyện Cư Kuin.

KẾT QUẢ

Thực trạng nguồn nhân lực tại BVĐK huyện Cư Kuin giai đoạn 2016-2018

BVĐK huyện Cư Kuin, tỉnh Đắk Lắk là BV hạng III, trực thuộc Sở Y tế Đắk Lắk. Cơ cấu tổ chức của BVĐK huyện Cư Kuin có 07 khoa (04 khoa lâm sàng, 03 cận lâm sàng) và 03 phòng chức năng và thực hiện 7 nhiệm

vụ tại bệnh viện. Số lượng nhân lực theo chỉ tiêu biên chế là 126 người; số cán bộ hiện có tại bệnh viện là 118 người (gồm 46 nam, 72 nữ). Tỷ lệ nữ cao hơn nam (năm 2018, tỷ lệ nữ/nam là 61,3%/38,7%). Tỷ lệ người DTTS chiếm 11,0 - 13,5% so với tổng số. Tỷ lệ CBYT có độ tuổi từ ≤ 30-49 tuổi qua các năm lần lượt là 75,6%, 76,8%, 78,9% và số còn lại là CBYT từ 50 tuổi trở lên (Bảng 1).

Bảng 1. Nhân lực tại BVĐK huyện Cư Kuin theo giới, độ tuổi và dân tộc giai đoạn 2016 - 2018

		Năm 2016					Năm 2017					Năm 2018				
		Nhóm tuổi					Nhóm tuổi					Nhóm tuổi				
Giới tính và dân tộc		< 30	30-39	40-49	≥ 50	Tổng	< 30	30-39	40-49	≥ 50	Tổng	< 30	30-39	40-49	≥ 50	Tổng
Giới tính	Nam	14	16	7	12	49	13	17	7	10	47	13	17	7	9	46
	Nữ	27	24	8	19	78	27	24	8	19	78	24	26	7	16	73
Dân tộc	Kinh	39	32	14	28	113	38	33	14	26	111	33	35	13	22	103
	DTTS	2	8	1	3	14	2	8	1	3	14	4	8	1	3	16
Tổng		41	40	15	31	127	40	41	15	29	125	37	43	14	25	119

Tỷ lệ phân bố nhân lực theo các bộ phận LS, CLS và QLHC chưa cân đối ở bộ phận CLS và QLHC (QLHC khá cao, CLS thấp).

Số lượng nhân lực còn thiếu so với thông tư 08. Tại thời điểm năm 2018, tỷ lệ này là 63,9 : 14,3 : 21,9 và số nhân lực là 119 người.

Bảng 2: Số lượng nhân lực theo bộ phận so với TT 08 tại BVĐK huyện Cư Kuin giai đoạn 2016 - 2018

		Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
Bộ phận		Hiện có	Theo TT08	Hiện có	Theo TT08	Hiện có	Theo TT08
LS	%	65,4	60-65	64,0	60-65	63,9	60-65
	Người	83	101	80	117	76	132
CLS	%	13,4	22-15	14,4	22-15	14,3	22-15
	Người	17	24	18	27	17	31
QL, HC	%	21,3	18-20	21,6	18-20	21,9	18-20
	Người	27	31	27	36	26	41
Tổng cộng		127	156	125	180	119	204

Bảng 3. Số lượng nhân lực theo chuyên môn so với TT 08 tại BVĐK huyện Cư Kuin giai đoạn 2016 - 2018

TT	Cơ cấu theo chuyên môn	Tỷ lệ % qua các năm			Tỷ lệ % theo TT08 (2018)
		2016	2017	2018	
1	Bác sĩ/chức danh chuyên môn y tế khác	1/3,35	1/3,08	1/2,88	1/3 – 1/3,5
2	Dược sĩ Đại học/Bác sĩ	1/23	1/24	1/24	1/8 – 1/1,5
3	Dược sĩ Đại học/Dược sĩ trung học	1/5	1/5	1/5	1/2 – 1/2,5

Tỷ lệ % nhân lực theo cơ cấu chuyên môn thì chức danh bác sĩ so với chức danh chuyên môn y tế khác từ năm 2016 - 2017 tạm ổn, năm 2018 còn thiếu. Dược sĩ đại học thiếu nhiều so với chức danh bác sĩ và dược sĩ trung học.

Bảng 4: Cơ cấu tổ chức nguồn nhân lực tại BVĐK huyện Cư Kuin giai đoạn 2016 - 2018

Cơ cấu	2016		2017		2018	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Khối Quản lý, hành chính	27	21,3	27	21,6	26	21,9
Ban Giám đốc	3	11,1	3	11,1	3	11,5
Phòng TCHC và KINH TẾ	18	66,7	18	66,7	17	65,4
Phòng KHTH	3	11,1	3	11,1	3	11,5
Phòng Điều dưỡng	3	11,1	3	11,1	3	11,5
Khối LS, CLS	100	78,7	98	78,4	93	78,3
Khối LS	83	83,0	80	81,6	76	81,7
Khối CLS	17	17,0	18	18,4	17	18,3
Tổng	127	100	125	100	119	100

Nhân lực cơ cấu cho khối LS, CLS và QLHC ổn định qua các năm, tuy nhiên so với tổng thể NNL năm 2018 có biến động giảm ở khối LS, CLS và tăng ở khối QLHC. Từ năm

2017 - 2018 bộ phận lâm sàng đã có thêm 2 BSKII và bộ phận CLS tăng 1 bác sĩ. Số lượng CBYT khác không thay đổi.

Bảng 5. Kết quả tuyển dụng nhân lực tại BVĐK huyện Cư Kuin giai đoạn 2016 – 2018

Năm	Nhu cầu tuyển dụng	Số đã tuyển dụng				
		Tổng số	Bác sĩ	Dược sĩ	Điều dưỡng	Khác
2016	27	0	0	0	0	0
2017	27	0	0	0	0	0
2018	22	18	2	2	7	7
Tổng	76	18	2	2	7	7

Kết quả tuyển dụng trong giai đoạn 2016 - 2018 chưa đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của BV. Từ năm 2016 - 2018 nhu cầu tuyển dụng của BV là 76 người, nhưng thực tế mới tuyển được 18 người, gồm 2 bác sĩ, 2 dược sĩ, 7 điều dưỡng và 7 cán bộ khác (Bảng 5).

Một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực tại BVĐK huyện Cư Kuin giai đoạn 2016-2018

Chế độ, chính sách đãi ngộ

Chính sách đãi ngộ, khuyến khích thu hút cán bộ chuyên môn kỹ thuật đến công tác tại BV là rất cần thiết giúp tăng cường chất lượng chuyên môn và điều trị tại BV. Tuy nhiên, chính sách ưu đãi, thu hút nhân lực của BV chưa đáp ứng nhu cầu phát triển của BV, do BV thuộc khu vực gần thành phố nên ít được ưu tiên về chế

độ thu hút cán bộ và thu nhập tăng thêm của BV quá thấp nên không thể đẩy mạnh hoạt động thu hút nhân lực được: “*Không có chính sách ưu đãi gì cho BV chúng tôi cả; chế độ thu hút bằng tiền như hỗ trợ mười hay mười mấy tháng lương cho cá nhân bác sĩ, BS chuyên khoa I mới về nhận công tác như các huyện khác là không có*” - (Lãnh đạo BV – PVS1).

Hoạt động tuyển dụng tại BV từ năm 2016-2018 tổng số CBYT được tuyển dụng là 18 người, chỉ đáp ứng 13,7% nhu cầu tuyển dụng của đơn vị.

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Theo kết quả đào tạo cán bộ tại BV trong giai đoạn 2016 - 2018, số lần đào tạo trung bình mà một CBYT tại BV được tham gia đào tạo là 48,3 lượt người/năm.

Bảng 6. Kết quả đào tạo theo hình thức đào tạo giai đoạn 2016 – 2018.

Năm	Dài hạn				Ngắn hạn		Tổng	
	Tập trung		Tại chức					
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
2016	10	21,7	6	13,0	30	65,2	46	36,2
2017	12	22,6	10	18,9	31	58,5	53	58,5
2018	11	23,9	10	21,7	25	54,4	46	38,9
Tổng	33	22,8	26	17,9	86	59,3	145	39,1

*Ghi chú: Hình thức học dài hạn có 50% được đào tạo chuyên tu y khoa (đào tạo BS).

Giai đoạn 2016 - 2018, BV đã tập trung cho việc đào tạo ngắn hạn đối với CBYT, chiếm 59,31% các hình thức đào tạo. Kết quả đào tạo theo lĩnh vực chuyên môn chiếm 95,86% các lĩnh vực đào tạo. Tỷ lệ CBYT được tham gia đào tạo chiếm 48,94%, số nhu cầu cần đào tạo là 51,06%. Tuy nhiên, do hạn chế về kinh phí từ nguồn phân bổ của Sở Y tế đối với hoạt động đào tạo nên BVĐK huyện Cư Kuin do vậy cũng làm ảnh hưởng không tốt đến việc thu hút và duy trì đối với cán bộ tại BV.

Môi trường làm việc

Về trang thiết bị, máy móc, thiết bị sử dụng cho chẩn đoán hình và xét nghiệm đã trang bị các dụng cụ và máy sinh hóa huyết học đáp ứng hoạt động xét nghiệm của BV hạng III tuyến tỉnh. Tuy nhiên, các dụng cụ máy móc trang bị cho bộ phận quản lý và hành chính tổ chức chưa đáp ứng cho nhu cầu làm việc của đơn vị.

Kết quả định tính cho thấy mối quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên có nhiều nội dung tích cực. Cán bộ lãnh đạo đã tạo mọi điều kiện cho nhân viên để hoàn thành nhiệm vụ ở các lĩnh vực chuyên môn và sinh hoạt đoàn thể. Các lãnh đạo BV thường xuyên thực hiện việc kiểm tra và giám sát theo nội quy, quy chế bệnh viện và quy chế hoạt động chuyên môn.

“...Mặc dù là một người lãnh đạo nhưng tôi luôn lắng nghe nhân viên của mình, vì như thế mới hiểu được tâm tư nguyện vọng của CBYT và người lao động...” - (Lãnh đạo bệnh viện- PVS1).

“Với tinh thần đồng nghiệp chúng tôi thường chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn nghiệp vụ như kinh nghiệm viết báo cáo, trình bày bài giảng cho sinh viên hoặc chia sẻ những câu chuyện vui buồn trong cuộc sống ...” - (Lãnh đạo Khoa-PVS4).

So với các BV huyện khác, BVĐK huyện Cư Kuin thu nhập tương đối thấp vì không

có thu nhập tăng thêm, do đó ảnh hưởng khó khăn đến thu hút và duy trì cán bộ, đặc biệt là cán bộ trẻ. Hoạt động khen thưởng kỷ luật tại BV khá rõ ràng nhưng số tiền thưởng thấp và trường độ không lớn, một phần cũng do nguồn kinh phí của BV hạn chế. Cơ hội thăng tiến của nhân viên cũng đã được xác định bằng hình thức quy hoạch nguồn cán bộ thông qua hội đồng bầu cử để bình xét theo phương thức bỏ phiếu.

BÀN LUẬN

Thực trạng nhân lực tại BVĐK huyện Cư Kuin giai đoạn 2016 - 2018

Nhân lực của BVĐK huyện Cư Kuin so với TT 08 được bố trí ở các bộ phận LS, CLS và QLHC đều thiếu (4). Tỷ lệ phân bổ giữa các bộ phận này đã ưu tiên cho bộ phận LS và QLHC để đảm bảo công tác phục vụ chăm sóc điều trị cho bệnh nhân và công tác hậu cần, kết quả tương đương với kết quả nghiên cứu của Y Lâm Niê tại BVĐK thành phố Buôn Ma Thuột năm 2017 và thấp hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Tô tại BVĐK huyện Bồng Sơn năm 2017 (trừ tỷ lệ ở bộ phận LS là cao hơn) (5), (6).

Theo TT 08 định mức biên chế cho các cơ sở khám, chữa bệnh hạng III: làm việc theo giờ hành chính là 1,1-1,2 người/giường bệnh, làm việc theo ca là 1,4 - 1,5 người/giường bệnh. Ở BVĐK huyện Cư Kuin định mức này lần lượt là: 0,98 người/giường bệnh trong năm 2016, 0,83 người/giường bệnh trong năm 2017 và 0,7 người/giường bệnh trong năm 2018, kết quả này thấp hơn nhiều so với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Tô và Y Lâm Niê tại BVĐK huyện Bồng Sơn và BVĐK thành phố Buôn Ma Thuột (5), (6). Nguyên nhân chính của việc thiếu biên chế là do Sở Y tế không phân bổ đủ chỉ tiêu biên chế cho BVĐK huyện Cư Kuin. Ngoài

ra, một số CBYT đến tuổi nghỉ hưu và một số CBYT xin nghỉ việc hoặc chuyển công tác vì lý do gia cảnh khó khăn nên cũng có ảnh hưởng nhất định đến số lượng biên chế của BV.

Một số yếu tố ảnh hưởng tới thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại bệnh viện

Chính sách, chế độ đãi ngộ: BVĐK huyện Cư Kuin chưa có chính sách ưu đãi để thu hút nhân lực cho BV. Hiện tại, BV chưa thực hiện được hoạt động KCB dịch vụ nên các hoạt động có thu nên BV chưa trích quỹ phúc lợi đủ để thực hiện hỗ trợ cho CBYT trong các hoạt động về đào tạo, hỗ trợ ban đầu... Kết quả này tương tự với nghiên cứu của Nguyễn Tôi và Y lâm Niê (5),(6).

Với điều kiện của BV hạng III và nằm gần khu vực thành phố Buôn Ma Thuột nên các chế độ hỗ trợ cho nhân viên BV sẽ không được hỗ trợ theo Nghị quyết số 106/2013/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân tỉnh Đắk Lắk về “thực hiện một số chế độ chính sách ưu đãi, hỗ trợ đối với viên chức đang công tác trong lĩnh vực y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk, giai đoạn 2014 - 2018” (7)

Hoạt động tuyển dụng: Trong giai đoạn 2016 - 2018, BV huyện Cư Kuin tuyển dụng chỉ đáp ứng được 13,68% nhu cầu của BV. Kết quả nghiên cứu này thấp hơn so với nghiên cứu của Y Lâm Niê (46,8%), nhưng tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Tôi (19%) (5), (6). Hiện tại, BV không chủ động trong việc tuyển dụng nhân sự mà phụ thuộc rõ ràng vào Sở Y tế, việc lập kế hoạch của BV cũng chưa sát thực tế vì phụ thuộc vào chỉ tiêu do Sở Y tế và Sở Nội vụ phân bổ.

Đào tạo và phát triển nhân lực: Nhu cầu cần đào tạo của CBYT thuộc BVĐK huyện Cư Kuin còn cao hơn số lượng đã được đào tạo trong giai đoạn 2016 - 2018, do khả năng tài chính của BV còn hạn chế và việc sắp xếp

nhân sự thay thế để bổ trí cán bộ đi học chưa đảm bảo hợp lý nên khó cử cán bộ đi học. Kết quả nghiên cứu này thấp hơn so với kết quả nghiên cứu của Y Lâm Niê (5).

Môi trường làm việc: Theo báo cáo hoạt động năm 2018 của BVĐK huyện Cư Kuin, năm 2018 BV đã thực hiện được 2.512 kỹ thuật, trong đó thực hiện được 332 kỹ thuật tuyến trên. Tuy nhiên, nhu cầu hiện nay cần trang bị các trang thiết bị và máy móc hiện đại hơn để phù hợp với nhu cầu xã hội và đáp ứng với tiêu chuẩn của BHYT theo quy định tại Thông tư 08/2019/TT-BYT ngày 31/5/2019 về Hướng dẫn tiêu chuẩn, định mức sử dụng máy móc. Thiết bị chuyên dùng thuộc lĩnh vực y tế (4).

Hạn chế nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng số liệu thứ cấp chỉ mô tả được một số kết quả thực trạng nhân lực và vấn đề thu hút và duy trì nhân lực tại BVĐK huyện Cư Kuin, chưa kết hợp và phân tích sâu về ảnh hưởng của các chính sách thu hút và duy trì cho CBYT là người dân tộc thiểu số tại BV và trên địa bàn. Cách tiếp cận sử dụng số liệu thứ cấp từ đơn vị cũng không tránh khỏi những sai sót do hạn chế về chất lượng ghi chép, thống kê số liệu tại BV.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Báo cáo kết quả nguồn nhân lực tại BVĐK huyện Cư Kuin giai đoạn 2016 - 2018 cho thấy số lượng nhân lực giảm dần từ năm 2016 - 2018 và còn thiếu so với Thông tư 08 (từ 29 - 85 người). Trong đó, nhân lực chuyên môn còn thiếu Bác sĩ và Dược sĩ Đại học. Số bác sĩ trình độ sau đại học chiếm 45,83% so với tổng số. Số lượng cán bộ tuyển dụng được qua các năm thiếu so với kế hoạch tuyển dụng. Tỷ lệ phân bổ nhân lực theo các bộ phận LS, CLS và QLHC chưa cân đối (QLHC khá cao, CLS

thấp); Số lượng CBYT được đào tạo chiếm 48,9% tổng số cần được đào tạo.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại BV như chế độ quy định, chính sách hiện nay tại BV chỉ thực hiện theo chính sách chung của tỉnh và ngành y tế, chưa có quy định riêng ưu đãi cho BV; Đào tạo và đào tạo lại chỉ đáp ứng <50% nhu cầu của BV; Thu nhập của cán bộ tại BV theo quy định chung của nhà nước, thu nhập ngoài lương còn thấp; Môi trường làm việc tương đối tốt, nhưng một số trang thiết bị đã cũ cần nâng cấp sửa chữa hoặc mua mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. WHO (2014), *International Development Association Project Appraisal Document: Health Professionals Education and Training for Health System Reforms Project*, Hanoi, Vietnam
2. Bộ Y tế (2012), *Báo cáo chung tổng quan ngành Y tế (JAHR) năm 2012 chủ đề “Nâng cao chất lượng dịch vụ khám, chữa bệnh.*
3. Bệnh viện Đa khoa Cư Kuin (2018), *Báo cáo tổng kết 2018 và phương hướng nhiệm vụ năm 2019.*
4. Bộ Y tế (2019), *Thông tư 08/2019/TT-BYT ngày 31/5/2019 của Bộ Y tế về Hướng dẫn tiêu chuẩn, định mức sử dụng máy móc. Thiết bị chuyên dùng thuộc lĩnh vực y tế.*
5. Y Lâm Niê (2017), *Thực trạng nhân lực y tế tại Bệnh viện Đa khoa Thành phố Buôn Ma Thuột và một số yếu tố ảnh hưởng giai đoạn 2014 – 2016*, Luận văn CKII Tổ chức Quản lý y tế, Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội.
6. Nguyễn Tôì (2017), *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 năm 2014 đến năm 2016*, Luận văn CKII Tổ chức Quản lý y tế, Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội.
7. Hội đồng nhân dân tỉnh Đắk Lắk (2013), *Thực hiện một số chế độ chính sách ưu đãi, hỗ trợ đối với viên chức đang công tác trong lĩnh vực y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk, giai đoạn 2014-2018.*

Factors influencing attraction and retention of health workers: A mixed-method study in Cu Kuin district hospital in period 2016 – 2018

Nguyen Duc Thanh¹, Bui Thi My Anh¹, Nguyen Khac Dung², Ta Thi Kim Hue³

¹Hanoi University of Public Health

² Cu Kuin district hospital, Dak Lak

³ Hanoi Obstetrics & Gynecology Hospital

This study was employed with two objectives: 1/To describe the current situation of health workers and 2/To explore the factors influencing attraction and retention of health workers in Cu Kuin district hospital in period 2016 - 2018. A mixed - methods approach was applied, with a combination of using secondary data and qualitative research. The secondary data was collected from the hospital statistics and reports during the period of 2016 - 2018. The qualitative research was organized in-depth interviews with the directors, official managers and health staffs in the hospital. The main findings showed that during the time of 2016 - 2018, the quantative of health workers in Cu Kuin hospital decresed gradually and was slightly lacking when compared to Circular 08. The recruitment was still insufficient compared to the recruitment plan. There was still lacking of professional healthcare staffs, especially doctors and pharmacists. The allocation of healthcare staffs by clinical, admistrative sectors was not balanced in hospital. The number of training and re-training among health workers accounted for 48.9%. The attraction and retention for healthcare staffs in hospital did not work effectively. Therefore, to develop the human resources for hospital meed the needs and demands of the hospital activities, the leaders of the hospital should develop the human resource strategy in accordance with the actual situation; Conduct training and re-training for health staffs regularly. For the department of health, it is necessary to supplement healthcare workers in accordance with Circular 08 and support training for healthcare workers to enhance the knowledge and update information.

Keywords: *Human resource for health, attraction and retention, factors influencing, healthcare staff, health workers.*