

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

Thực trạng thu hút và duy trì nguồn nhân lực khối cận lâm sàng giai đoạn 2017 – 2019 và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Quận Thủ Đức – Thành phố Hồ Chí Minh

Nguyễn Thị Cẩm Vân^{1*}, Bùi Thị Thu Hà²

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực khối cận lâm sàng của bệnh viện quận Thủ Đức từ năm 2017-2019.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp định lượng và định tính, trên 150 nhân viên các khoa cận lâm sàng được tiến hành từ tháng 05/2020 đến tháng 9/2020 kết hợp với rà soát các báo cáo, đánh giá.

Kết quả: Giai đoạn từ năm 2017 đến năm 2019 các khoa thuộc khối cận lâm sàng đã thu hút thêm 49 nhân viên mới và duy trì 99 nhân viên tiếp tục làm việc. Tự chủ tài chính đã góp phần tích cực trong tăng thu nhập và tạo ra các chính sách thông thoáng thu hút và duy trì nguồn nhân lực. Đào tạo và phát triển được xem là yếu tố tích cực trong việc duy trì nguồn nhân lực tại các khoa cận lâm sàng. Các yếu tố tiêu cực được ghi nhận, các chính sách chưa cụ thể và chưa được sự quan tâm của lãnh đạo trong việc quy định rõ đối tượng, điều kiện tiêu chuẩn và tổ chức thu hút, duy trì.

Kết luận: Bệnh viện cần đầu tư cơ sở hạ tầng, tích cực chủ động cải thiện điều kiện làm việc. Lãnh đạo các khoa cận lâm sàng cần quan tâm hơn nữa các chính sách thu hút và duy trì nguồn nhân lực.

Từ khóa: Thu hút, duy trì, nguồn nhân lực, cận lâm sàng, bệnh viện quận.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Từ năm 2015, Bộ Y tế đã ban hành quyết định số 2992/QĐ-BYT phê duyệt Kế hoạch phát triển nhân lực trong hệ thống khám bệnh, chữa bệnh giai đoạn 2015 – 2020, qua đó trình độ của nhân viên y tế trong các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh phải từ cao đẳng, đại học trở lên (1). Qua các hoạt động trên của Chính phủ, cho thấy sự quyết tâm cao trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, không chỉ về số lượng mà còn về cả chất lượng.

Bệnh viện (BV) quận Thủ Đức là bệnh viện có

800 giường và 159 nhân viên đang làm việc trong các khoa thuộc Khối cận lâm sàng (CLS), chiếm 8,43% trên tổng số nhân viên toàn viện. Hiện tại, nhân viên tại khối không muốn gắn bó lâu dài với BV. Do đó, chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu này, với mục tiêu mô tả thực trạng và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực khối CLS của BV quận Thủ Đức từ năm 2017-2019.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp định lượng và định tính.

Ngày nhận bài: 30/01/2021

Ngày phản biện: 03/5/2021

Ngày đăng bài: 28/02/2022

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0601SKPT21-003>



*Địa chỉ liên hệ: Nguyễn Thị Cẩm Vân

Email: kienphovan@yahoo.com.vn

¹Bệnh viện quận Thủ Đức

²Trường Đại học Y tế công cộng

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Các khoa CLS BV quận Thủ Đức (Khoa Chẩn đoán hình ảnh, khoa Sinh hóa, Khoa Huyết học truyền máu, Khoa Vi sinh, Khoa Thăm dò chức năng, khoa Giải phẫu bệnh) từ tháng 05/2020 đến tháng 9/2020.

Đối tượng nghiên cứu

Định lượng: Các nhân viên các khoa khối CLS và các báo cáo, tài liệu có liên quan đến cơ cấu tổ chức nhân lực, chiến lược phát triển, đào tạo, đánh giá thực hiện công việc đã làm.

Định tính: Các cán bộ lãnh đạo BV, quản lý các phòng (tài chính kế toán, tổ chức cán bộ), quản lý và nhân viên các khoa CLS.

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Định lượng: Tổng số nhân viên của các khoa khối CLS là 150 người, nghiên cứu đã khảo sát toàn bộ nhân viên (150 người) đang làm việc tại các khoa khối CLS BV quận Thủ Đức. Số liệu thứ cấp bao gồm các báo cáo, văn bản, chính sách về nhân lực năm 2017 – 2019.

Định tính: Phỏng vấn sâu đối với 03 lãnh đạo BV, 06 cán bộ quản lý các khoa CLS và 03 nhân viên các khoa. .

Phương pháp thu thập số liệu

Định lượng: Khảo sát: Nghiên cứu viên thu thập bằng phương pháp phát vấn. Số liệu thứ cấp: Lập phiếu thu thập số liệu về nguồn nhân lực các khoa CLS gửi đến phòng TCCB của BV quận Thủ Đức và hướng dẫn cách điền thông tin.

Định tính: Người thực hiện xây dựng bảng hướng dẫn câu hỏi phỏng vấn sâu phù hợp cho từng đối tượng nghiên cứu sau khi đã phân tích số liệu thứ cấp.

Biến số nghiên cứu

Mục tiêu 1: Số lượng thu hút và duy trì phân theo trình độ chuyên môn làm việc tại BV trong 3 năm, số lượng nhân viên nghỉ hưu và nghỉ việc trong 3 năm 2017, 2018 và 2019. Khảo sát nhận định của nhân viên về thu hút và duy trì nhân lực tại các khoa CLS.

Mục tiêu 2: Bối cảnh: tự chủ, mức độ thu hút cạnh tranh của các đơn vị khác. Chính sách của đơn vị về thu hút và duy trì nhân lực; đối tượng, điều kiện và tiêu chuẩn để thu hút và duy trì nhân lực. Tổ chức thực hiện thu hút và duy trì nhân lực (quy trình, tổ chức thực hiện). Chế độ đãi ngộ với nhân lực (lương, thu nhập, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, thi đua khen thưởng).

Phương pháp phân tích số liệu

Số liệu sơ cấp được nhập vào máy tính bằng phần mềm Epidata, và được phân tích xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0. Các số liệu được mô tả theo tần số, tỷ lệ, trung bình, độ lệch chuẩn. Thông tin định tính được tổng hợp, trích dẫn và phân tích theo từng chủ đề.

Đạo đức trong nghiên cứu: Người nghiên cứu cam kết các số liệu thông tin thu được chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu, không phục vụ mục đích nào khác. Nghiên cứu đã được Hội đồng đạo đức của Trường Đại học Y tế Công cộng thông qua số 209/2020/YTCC-HD3.

KẾT QUẢ

Thực trạng thu hút và duy trì nguồn nhân lực khối CLS của BV quận Thủ Đức từ năm 2017-2019

Bảng 1. Kết quả tuyển mới nhân lực khối CLS theo chuyên môn giai đoạn 2017 – 2019

Chuyên môn	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Tổng tuyển mới 2017 - 2019
	Tuyển mới	Tổng nhân sự	Tuyển mới	Tổng nhân sự	Tuyển mới	Tổng nhân sự	
CKII	0	2	0	3	0	3	0
Thạc sĩ/CKI	0	9	1	14	0	11	1
Bác sĩ	0	14	8	15	7	21	15
Điều dưỡng ĐH	0	1	2	2	1	2	3
Điều dưỡng CĐ	0	6	2	11	3	13	5
Điều dưỡng TC	0	19	1	17	0	19	1
Kỹ thuật viên y ĐH	0	17	3	27	6	33	9
Kỹ thuật viên y CĐ	0	8	2	9	6	12	8
Kỹ thuật viên y TC	0	35	2	33	0	34	2
Y sĩ	0	2	0	1	0	1	0
Dược sĩ trung học	0	1	0	0	0	1	0
Đại học khác	0	4	0	1	0	3	0
Trung học khác	0	1	0	2	0	1	0
Nhân viên phục vụ	0	1	2	3	3	5	5
Tổng	0	120	23	138	26	159	49

Tổng cộng trong giai đoạn từ năm 2017 đến năm 2019, các khoa khối CLS đã thu hút được thêm 49 người, trong đó bác sĩ là nhiều

nhất 15 người, tiếp đến là kỹ thuật viên Y đại học là 9 người.

Bảng 2. Số nhân viên nghỉ hưu, bỏ việc ở các khoa CLS giai đoạn 2017 – 2019

Nội dung	2017	2018	2019	Tổng số
Nghỉ hưu	0	0	0	0
Nghỉ việc	1	5	5	11
Tổng số	1	5	5	11

Giai đoạn từ năm 2017 đến năm 2019, các khoa thuộc khối CLS nghỉ việc 11 người, năm 2018 và năm 2019 nghỉ 5 người và năm 2017

chỉ nghỉ 1 người. Tổng nhân sự các khoa khối CLS năm 2020 là 150 người, trong đó quá nửa là người dưới 30 tuổi (52,0%), nữ giới

(54,7%), kỹ thuật viên (58,7%), và có thâm niên dưới 5 năm (57,3%).

Trong 4 nhóm yếu tố (môi trường làm việc, phát triển nguồn nhân lực, chiến lược và chính sách tuyển dụng, lương và phúc lợi) thì yếu tố phát triển nguồn nhân lực có điểm trung bình cao nhất ($4,01 \pm 0,47$) và thấp nhất thuộc về yếu tố môi trường làm việc ($3,51 \pm 0,48$).

Một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại các khoa CLS BV quận Thủ Đức

Trong bối cảnh tự chủ tài chính của BV, Ban giám đốc đã ủy quyền cho lãnh đạo các đơn vị rất lớn trong việc quyết định về thu nhập tăng thêm, bồi dưỡng nhân sự: *“...từng khoa có cách tổ chức khác nhau, để làm thêm ngoài giờ để nâng cao thu nhập...”* (PVS_LĐK_1).

Mức thu nhập tại đây được đánh giá là cao hơn các BV khác: *“...thu nhập tăng thêm thì ở BV này cao hơn BV khác cùng khối...”* (PVS_KTV_1).

Tạo ra thương hiệu bằng việc đào tạo nhân lực đã được nhận định một cách tích cực: *“...BV mình nổi tiếng về việc cho nhân viên đi học...”* (PVS_LĐK_1).

Qua các ý kiến thu thập được, cho thấy việc tự chủ tài chính tác động khá lớn đến việc tăng thu nhập của nhân viên cũng như tạo ra các chính sách đặc biệt giúp cho việc tăng thu nhập của nhân viên. Yếu tố tự chủ tài chính được xem như yếu tố ảnh hưởng tích cực đến việc thu hút và duy trì nhân lực tại các khoa CLS.

Chính sách của đơn vị về thu hút và duy trì nhân lực; đối tượng, điều kiện và tiêu chuẩn để thu hút và duy trì nhân lực

Ở góc độ BV, thì đối tượng được thụ hưởng các chính sách thu hút và duy trì nguồn nhân lực còn là những người có trình độ cao, ưu tiên cán bộ trẻ: *“...chủ yếu là bác sĩ và kỹ*

thuật viên, được tham gia các lớp học chuyên môn sâu...” (PVS_ĐD_2).

Một số khoa CLS của BV thì đối tượng của các chính sách thu hút và duy trì nguồn nhân lực không có phân biệt giữa nhân viên mới hay nhân viên đã làm lâu năm: *“...nếu mình làm việc tốt và có khả năng tiến xa hơn ... không phân biệt là nhân viên mới hay nhân viên cũ...”* (PVS_LĐK_3).

Như vậy, đối tượng thu hút và duy trì tập trung ở nhóm đối tượng bác sĩ và kỹ thuật viên, việc thu hút và duy trì được thực hiện với hình thức đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Yếu tố chính sách thu hút và duy trì nguồn nhân lực được xem là yếu tố ảnh hưởng tích cực trong việc thu hút và duy trì nhân lực tại các khoa CLS.

Tổ chức thực hiện thu hút và duy trì nhân lực (quy trình, tổ chức thực hiện)

Việc tổ chức tuyển dụng nhân sự được thực hiện đúng theo quy trình của BV: *“...nếu bên em cần nhân sự thì thường liên hệ phòng Tổ chức cán bộ để tuyển nhân sự...”* (PVS_KTV_1).

Ý kiến cho rằng đây là trách nhiệm thuộc về người đứng đầu đơn vị chứ không chỉ là ban giám đốc: *“...theo em nghĩ trách nhiệm thu hút nguồn nhân lực ở góc độ BV là Ban giám đốc, ở góc độ khoa thì là trưởng khoa...”* (PVS_KTV_1).

Yếu tố tổ chức thực hiện thu hút và duy trì đang là yếu tố tiêu cực, ảnh hưởng không tốt đến việc thu hút và duy trì nhân lực tại các khoa CLS: “...tất cả các khoa đều được quan tâm, tuy nhiên ở giai đoạn này thì quan tâm đến một số khoa nhỏ đang còn thiếu nhân lực trình độ cao,...” (PVS_LĐBV_1).

Nhưng về cơ bản, nhân sự của BV đã đáp ứng được nhu cầu cho nên không quá khó khăn trong công tác tuyển dụng: *“...đa phần nguồn nhân lực của mình rất dồi dào...”* (PVS_LĐP_3).

Từ các ý kiến trên cho thấy, việc tổ chức thu hút nguồn nhân lực hiện tại được cho là ảnh hưởng không tốt đến việc tuyển dụng nhân lực tại các khoa CLS. Điều này có thể ảnh hưởng tiêu cực đến việc phát triển nhân lực thừa kế trong thời gian tiếp theo của các khoa CLS.

BÀN LUẬN

Thực trạng thu hút và duy trì nguồn nhân lực

Từ năm 2017 - 2019 của BV quận Thủ Đức tuyển mới 318 (19,3% tổng số nhân viên năm 2017), 228 (12,7% tổng số nhân viên năm 2018) và 240 (12,9% tổng số nhân viên năm 2019), đây là số lượng khá lớn nhân sự được tuyển vào, tuy nhiên số lượng nghỉ việc trong các năm cũng khá lớn (112 (6,8%) người năm 2017, 129 (6,8%) người năm 2018, 119 (6,4%) người năm 2019)(2). Tình hình này tương tự với kết quả nghiên cứu của chúng tôi. Việc giữ chân nhân viên vẫn đang là vấn đề của BV, tình trạng này sẽ làm lãng phí nguồn lực đào tạo, đào tạo lại đội ngũ nhân viên mới.

Cũng giống nhiều cơ sở khác, tỷ lệ nhân viên có trình độ trung cấp chiếm đến 51,9% trên tổng nhân sự BV (3-5), vì vậy cần phải đầu tư để đào tạo nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của chính phủ về hội nhập công nhận là điều dưỡng chuyên nghiệp giữa các quốc gia khu vực ASEAN và trên toàn Thế giới (6).

Các yếu tố tác động tốt đến thu hút duy trì nguồn nhân lực

Chính sách đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn nhường như là chiến lược của một số BV để duy trì nguồn nhân lực tại nhiều BV ví dụ BV đa khoa huyện Gia Viễn (7); BV đa khoa Nghi Lộc tỉnh Nghệ An (8). Kết quả khảo sát của chúng tôi cũng cho kết quả tương tự, và tương tự với điều kiện tại một số nơi như BV

huyện Yên Lạc thấp hơn nghiên cứu của chúng tôi (các mục có điểm trung bình từ $3,43 \pm 1,05$ đến $4,02 \pm 0,48$) (9) có thể một phần do BV ở một BV huyện nông thôn miền Bắc Việt Nam, nơi chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc và cơ hội nghề nghiệp thấp hơn các khu vực thành thị, điều này cũng giải thích tại sao cán bộ y tế chuyển công tác từ nông thôn ra thành thị (10).

Yếu tố lương và phúc lợi vừa là để thu hút nguồn nhân lực vừa là duy trì nguồn nhân lực. Tổng thu nhập trung bình của mỗi nhân viên tại BV gia tăng theo thời gian (16,1 triệu đồng năm 2019) (11), và cao hơn hẳn so với mặt bằng chung của cả nước (5,5 triệu đồng/quý III năm 2020) (12), và cao hơn cả BV quận 2 thành phố Hồ Chí Minh (13). Ngoài tiền lương ra, vẫn còn lợi ích vô hình khác có thể khiến một tổ chức trở nên hấp dẫn hơn trước các đối thủ cạnh tranh của họ (14) ví dụ như sự hấp dẫn, uy tín, thương hiệu của tổ chức (2008) (15).

Phong cách lãnh đạo đã được nhiều nghiên cứu chứng minh có ảnh hưởng đến việc giữ chân của nhân viên (2007) (16). Do vậy nên tiếp tục duy trì và phát huy phong cách lãnh đạo hiện nay của BV. Thực trạng nhân sự của BV tăng và của các khoa CLS tăng chưa đủ bằng chứng để kết luận là sự tác động của chính sách tự chủ BV, nhưng nghiên cứu của tác giả Võ Thị Minh Hải (2018) cho thấy việc tự chủ BV đã kéo theo đó là tăng về doanh thu (17), điều này đã được tác giả Hamid Ravaghi và cộng sự (2018) chỉ ra (18).

Khuyến nghị: Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cho thấy, các nhận định của nhân viên khối CLS về môi trường làm việc có điểm trung bình là $3,51 \pm 0,48$ (trên thang điểm 5), cao hơn nghiên cứu tại một BV Nhi Brazil (2,5 điểm) với công cụ nghiên cứu tương đương (19). Tuy nhiên đây là yếu tố thấp nhất trong các yếu tố thuộc về thu hút nhân lực cho nên cũng cần phải cân nhắc để có thể cải thiện thêm môi trường làm việc của nhân viên BV.

Đối với các khoa có số lượng bệnh nhân đông được bố trí hợp lý cho việc khám và điều trị. Tuy nhiên, qua khảo sát thực tế tại cơ quan, cơ sở vật chất được nhiều nhân viên đánh giá không cao, điều này ảnh hưởng không tốt đến động lực làm việc tại đây. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi tương đồng với kết quả nghiên cứu của tác giả Phạm Xuân Anh Đào và cộng sự (2018) tại BV tại BV Tân Phú (20), trong nghiên cứu này tác giả cho thấy môi trường làm việc là một trong các yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu cho thấy phong cách lãnh đạo, hỗ trợ và công nhận trong công việc, phát triển nguồn nhân lực có nhận định cao của nhân viên các khoa CLS, ngược với đó là các yếu tố chăm sóc sức khỏe nhân viên, cân bằng cuộc sống và công việc, môi trường làm việc.

Các yếu tố được cho là ảnh hưởng tích cực đến thực trạng thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại các khoa CLS gồm tự chủ BV, các chính sách của đơn vị về thu hút và duy trì, chế độ lương và thu nhập, môi trường làm việc đoàn kết và thú vị, đào tạo và phát triển. Các yếu tố được xem là ảnh hưởng tiêu cực đến thu hút và duy trì nhân lực là: tổ chức thực hiện thu hút và duy trì, cơ sở vật chất.

Hạn chế: Cỡ mẫu nghiên cứu chỉ tiến hành tại các khoa CLS, do đó không đại diện được tình trạng thu hút và duy trì nhân lực của toàn BV. Các thông tin trả lời qua phỏng vấn sâu có độ tin cậy không cao do tính chủ quan của người trả lời, do đó thông tin này đang ở mức là yếu tố tham khảo cho các nghiên cứu tiếp theo.

Lời cảm ơn: Các tác giả cảm ơn các thành viên trong nhóm thu thập dữ liệu và tất cả những người tham gia nghiên cứu. Cảm ơn lãnh đạo BV quận Thủ Đức và lãnh đạo các khoa CLS đã cho phép chúng tôi tiến hành thu thập số liệu trong đề tài nghiên cứu này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Y tế. Quyết định số 2992/QĐ-BYT ngày 17/07/2015 của Bộ Y tế về phê duyệt kế hoạch phát triển nhân lực trong hệ thống khám bệnh chữa bệnh giai đoạn 2015 – 2020. 2015.
2. Bệnh viện Quận Thủ Đức. Báo cáo hoạt động khám chữa bệnh năm 2019. Thành phố Hồ Chí Minh; 2019.
3. Nguyễn Thị Hoài Thu. Đánh giá nhu cầu đào tạo liên tục của điều dưỡng các khoa lâm sàng bệnh viện Phổi Trung Ương giai đoạn 2015 - 2017 Luận văn Thạc sĩ: Trường Đại học Y tế công cộng; 2015.
4. Phạm Văn Diễn. Nâng cao chất lượng tuyển dụng nguồn nhân lực tại bệnh viện đa khoa tỉnh Hải Dương Luận văn Thạc sĩ. Trường Đại học Kinh tế: Đại học Quốc gia Hà Nội; 2015.
5. Bệnh viện quận Thủ Đức. Quyết định số 1665/QĐ-BV về việc điều chỉnh kế hoạch phát triển tổng thể bệnh viện giai đoạn 2016 - 2020. 2017.
6. Bộ Y tế. Chuẩn năng lực cơ bản của điều dưỡng Việt Nam chủ biên Bộ Y tế. Hà Nội 2012.
7. Trần Thanh Thủy. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế tại bệnh viện đa khoa huyện Gia Viễn, Tỉnh Ninh Bình Luận văn Thạc sĩ. Trường Đại học Lao động - Xã hội 2015.
8. Nguyễn Sỹ Cẩn. Thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao tại bệnh viện Đa khoa Nghi Lộc tỉnh Nghệ An Luận văn Thạc sĩ. Trường Đại học Nha Trang 2013.
9. Nguyen V. H., Duong H. T., Vu T. T. Factors associated with job satisfaction among district hospital health workers in Northern Vietnam: a cross-sectional study. The International Journal of Health Planning and Management. 2017;32(2):pp. 163-79.
10. Bach X. T., Minh H. V., Hinh N. D. Factors associated with job satisfaction among commune health workers: implications for human resource policies. Global health action. 2013;6(1):pp. 18619.
11. Đặng Thị Hiền. Đánh giá kết quả hoạt động cung cấp dịch vụ y tế sau 3 năm thực hiện tự chủ tài chính và một số thuận lợi, khó khăn tại bệnh viện quận Thủ Đức- thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2017 - 2019 Luận văn Thạc sĩ. Trường Đại học Y tế công cộng Hà Nội 2020.
12. Tổng cục thống kê. Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý III và tháng 9 năm 2020 2020.
13. Phan Anh Đức. Đánh giá kết quả hoạt động tài chính của bệnh viện quận 2, TP. Hồ Chí Minh

- trước và sau tự chủ tài chính (2014-2017) Luận Văn Thạc sĩ. Trường Đại học Y tế công cộng Hà Nội 2018.
14. Dessler G. Administração de recursos humanos. Administração de recursos humanos 2005. pg. 331-.
 15. Somaya D., Williamson I. O., Lorinkova N. Gone but Not Lost: The Different Performance Impacts of Employee Mobility Between Cooperators Versus Competitors. Academy of Management Journal. 2008;51(5):pg. 936-53.
 16. Budhwar P. S., Bhatnagar J. Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention. Employee relations. 2007.
 17. Võ M. T. H., Löfgren K. An institutional analysis of the fiscal autonomy of public hospitals in Vietnam. Asia & the Pacific Policy Studies. 2019;6(1):90-107.
 18. Ravaghi H., Foroughi Z., Nemati A., et al. A holistic view on implementing hospital autonomy reforms in developing countries: a systematic review. Health Policy and Planning. 2018;33(10):1118-27.
 19. Alves D., Guirardello E. d. B. Nursing work environment, patient safety and quality of care in pediatric hospital. Revista Gau? cha De Enfermagem. 2016;37(2):pg. e58817.
 20. Phạm Xuân Anh Đào, Nguyễn Đức Thành, Phùng Thanh Hùng, et al. Động lực làm việc của bác sĩ và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2018. Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển. 2018;2(04):1.

The situation of attracting and maintaining subclinical human resources from 2017 to 2019 and some influencing factors at Thu Duc District Hospital - Ho Chi Minh City

Nguyễn Thị Cẩm Vân¹, Bùi Thị Thu Hà²

¹Thu Duc District Hospital, Ho Chi Minh City

²Hanoi University of Public Health

This study describe the current situation and some influencing factors in attracting and retaining human resources in subclinical departments of Thu Duc District Hospital during the 2017-2019 period. This study use cross-sectional descriptive with qualitative and quantitative research methods combined. The study was conducted on 150 sub-clinical staffs of Thu Duc District Hospital from May 2020 to September 2020, in addition to verifying the evaluation reports. In the period of 2017 – 2019, subclinical departments had attracted 49 new employees and maintained 99 employees who remained in the workforce. Financial independence had contributed positively to increasing income and creating open policies to attract and retain human resources. In attracting and maintaining human resources in subclinical departments, positive factors were training and development; negative factors included: policies are not specific and leaders had not attached importance to clarify subjects, standard conditions and administration. The hospital need to improve infrastructure and working conditions. Heads of subclinical departments ought to pay more attention to policies to attract and retain human resources.

Keywords: *Attracting, retaining, human resources, subclinical, district hospital.*