



# **KHẢO SÁT NĂNG LỰC QUẢN LÝ CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ TẠI BỆNH VIỆN TUYẾN QUẬN HUYỆN TRÊN ĐỊA BÀN TP HCM, NĂM 2019**

**Nguyễn Chí Huỳnh; Tô Gia Kiên  
Nguyễn Thành Luân**

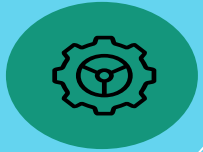
**ĐẶT VẤN ĐỀ**



**TỔNG QUAN Y VẤN**



**ĐỐI TƯỢNG & PHƯƠNG PHÁP**



**KẾT QUẢ & BÀN LUẬN**



**KẾT LUẬN**



**ĐỀ XUẤT**



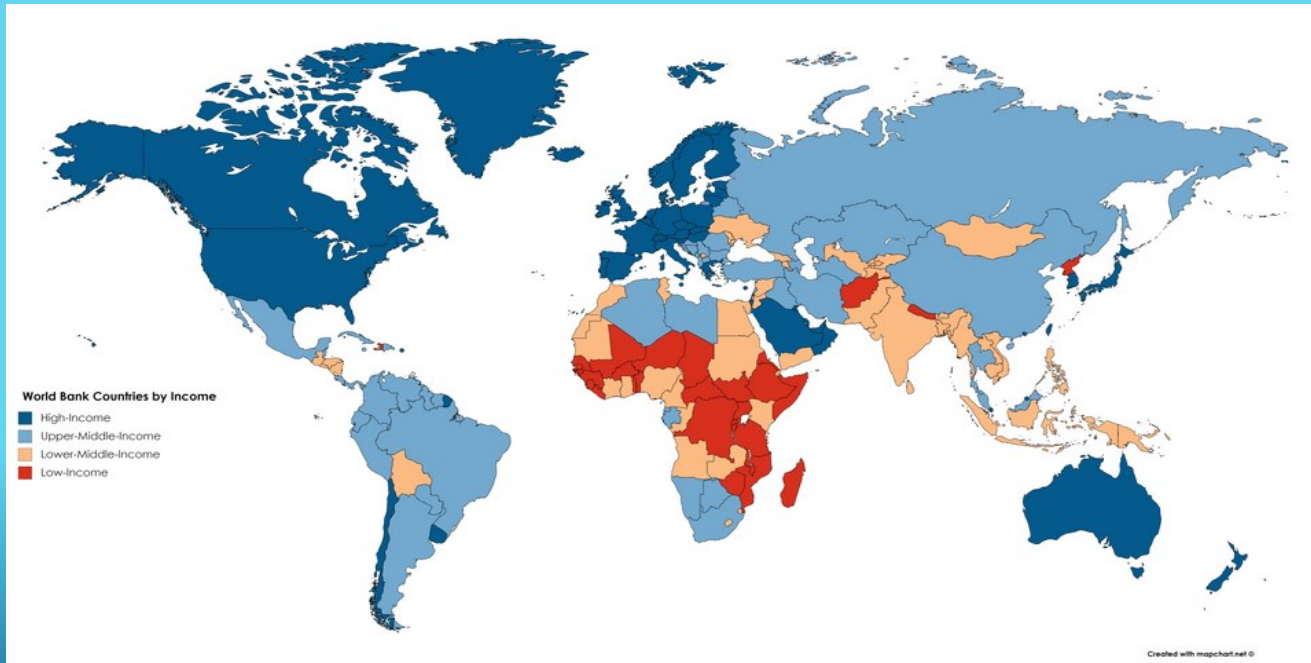


**ĐẶT VẤN ĐỀ**



# CHẤT VẤN ĐỀ

- Công tác quản lý → Chất lượng bệnh viện
- Năng lực quản lý là điểm yếu của CBQL<sup>1</sup>





# ÁT VẤN ĐỀ

- Năm 2015, Chính phủ ban hành cơ chế tự chủ
- Tình trạng chảy máu chất xám





# ẤT VẤN ĐỀ

- Sự mất cân bằng chất lượng nhân lực đã gây ra thiếu nhân lực chất lượng cao trầm trọng ở các bệnh viện tuyến quận huyện.

 Đào tạo nâng cao chất lượng nhân lực cần được ưu tiên

 Nghiên cứu đã được thực hiện



# CÂU HỎI NGHIÊN CỨU

- Điểm NLQL của cán bộ quản lý bệnh viện tuyến quận huyện trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh năm 2019 là bao nhiêu và các yếu tố liên quan đến năng lực quản lý?
- Nhu cầu đào tạo nâng cao năng lực quản lý của cán bộ quản lý tại bệnh viện tuyến quận huyện là gì?



# MỤC TIÊU CỤ THỂ

1. Xác định điểm NLQL trung bình của CBQL bệnh viện tuyến quận huyện trên địa bàn TP.HCM năm 2019
2. Xác định nhu cầu đào tạo nâng cao NLQL của CBQL bệnh viện tuyến quận huyện trên địa bàn TP.HCM năm 2019
3. Xác định yếu tố liên quan đến năng lực quản lý của cán bộ quản lý bệnh viện tuyến quận huyện trên địa bàn TP.HCM năm 2019



# TỔNG QUAN Y VĂN





# TỔNG QUAN Y VĂN

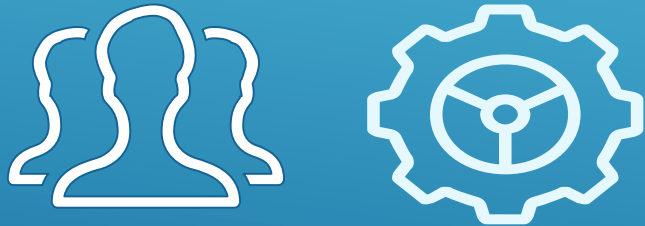
Tác giả	Năm	Địa điểm	Đối tượng	Kết quả
Rowe AK, de Savigny D, Lanata C	2005	Quốc gia có thu nhập vừa và thấp	Cán bộ y tế	Năng lực quản lý là một trong những điểm yếu của cán bộ y tế.
Rubin Pillay	2008	Nam Phi	Cán bộ quản lý bệnh viện	Có sự thiếu hụt trong năng lực quản lý nhóm bệnh viện công.
Zhifei He, Zhaohui Cheng et al	2015	Tp. Trùng Khánh, Trung Quốc	Cán bộ y tế	Các yếu tố tuổi, thâm niên, chức danh có ảnh hưởng đến năng lực quản lý



# TỔNG QUAN Y VẤN

Tác giả	Năm	Địa điểm	Đối tượng	Kết quả
Nguyễn Hoàng Long	2011	10 tỉnh trên cả nước	Cán bộ quản lý bệnh viện	Năng lực quản lý của cán bộ quản lý bệnh viện còn nhiều thiếu hụt
Phan Văn Tường	2013	Bắc Ninh Bắc Giang Hà Nam	Cán bộ quản lý bệnh viện	50% cán bộ quản lý chưa qua đào tạo. Năng lực quản lý chưa đáp ứng nhu cầu công việc
Nguyễn Thị Thúy Nga	2013	Cao Bằng Bắc Kạn	Cán bộ quản lý	75% cán bộ quản lý chưa qua đào tạo. Năng lực quản lý chưa đáp ứng nhu cầu công việc

# ĐỐI TƯỢNG & PHƯƠNG PHÁP N/C





# THIẾT KẾ & ĐỐI TƯỢNG N/C

- Thiết kế: Cắt ngang mô tả, Tháng 5/2019, Bệnh viện Đa khoa Khu Vực Củ Chi, Bệnh Viện Quận Tân Phú , Bệnh Viện Quận 2, Bệnh Viện Quận 4 và Bệnh Viện Quận 8.
- Đối tượng mục tiêu: Cán bộ quản lý bệnh viện.
- Đối tượng chọn mẫu: Trưởng/phó khoa, phòng chức năng và Điều dưỡng trưởng/Kỹ thuật viên trưởng/Hộ sinh trưởng



# KỸ THUẬT CHỌN MẪU

- Bước 1: Chọn theo phương pháp thuận tiện được 5 bệnh viện
- Bước 2: Thực hiện khảo sát toàn bộ cán bộ quản lý bệnh viện có mặt và đồng ý tham gia nghiên cứu.

# CỜ MẪU

STT	Tên bệnh viện	Số cán bộ quản lý	Số cán bộ tham gia khảo sát	Mất mẫu
1	Bệnh Viện Quận 2	41	26	15
2	Bệnh Viện Quận 8	27	21	6
3	Bệnh Viện Quận Tân Phú	41	31	10
4	Bệnh Viện Đa Khoa Khu Vực Củ Chi	69	65	4
5	Bệnh Viện Quận 4	35	26	9
<b>Tổng cộng</b>		213	169	44

# TIÊU CHÍ CHỌN MẪU

Tiêu chí chọn vào	Tiêu chí loại ra
<ul style="list-style-type: none"><li>• Đồng ý tham gia N/C</li><li>• Đang công tác tại các Bệnh Viện</li></ul>	Các đối tượng đang đi học tại nước ngoài, đang nghỉ thai sản trong thời gian nghiên cứu được thực hiện



# Phương pháp thu thập: Bộ câu hỏi tự điền

## Bộ công cụ:

**Phần I:** Thông tin nền và đặc tính công việc bao gồm 7 câu

**Phần II:** Khảo sát năng lực quản lý bao gồm 20 câu

**Phần III:** Nhu cầu đào tạo bao gồm 5 câu

# QUY TRÌNH THU THẬP

Liên hệ bệnh viện

Liên hệ khoa/phòng

Nghiên cứu thử

Gặp đối tượng, giao ban, giới thiệu

Bộ câu hỏi, 10'

Liên hệ & bổ sung

**CHUẨN  
BỊ**

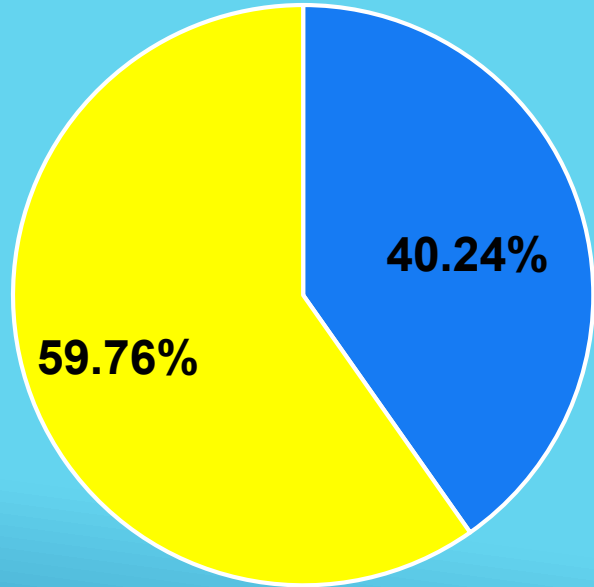
**TIẾN  
HÀNH  
THU  
THẬP**



# KẾT QUẢ VÀ BÀN LUẬN

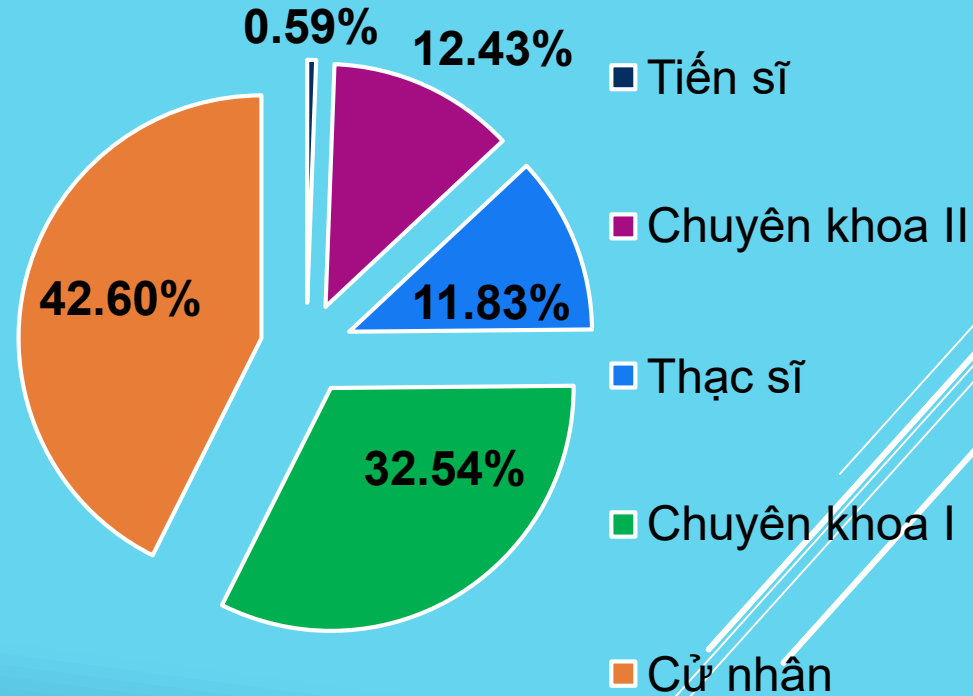
# ĐẶC TÍNH CÁ NHÂN

## GIỚI TÍNH



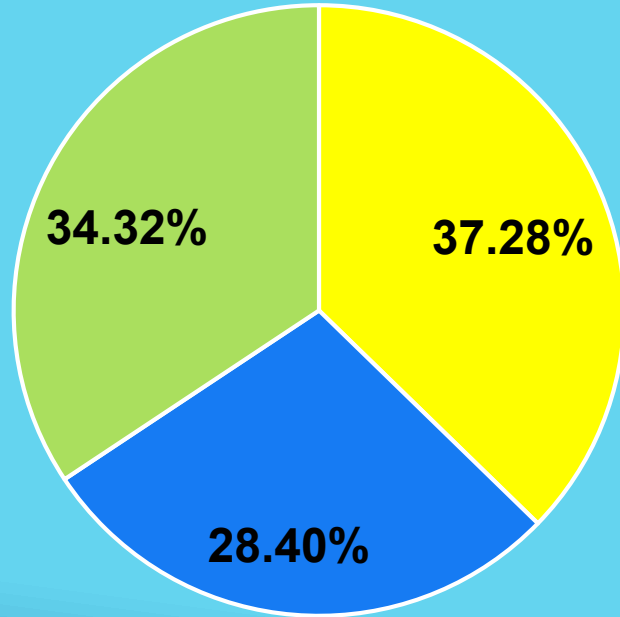
■ Nam ■ Nữ

## BẰNG CẤP

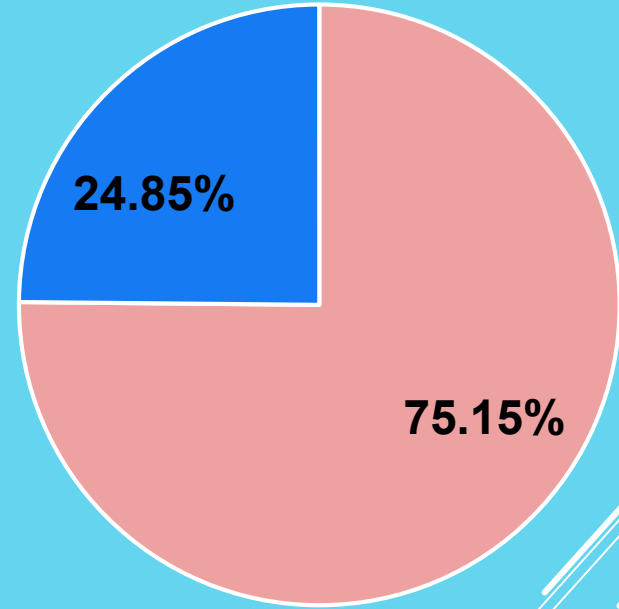


# ĐẶC TÍNH CÁ NHÂN

## CHỨC VỤ



## THÂM NIÊN CÔNG TÁC TẠI CƠ QUAN



■ >10 năm    ■ ≤10 năm

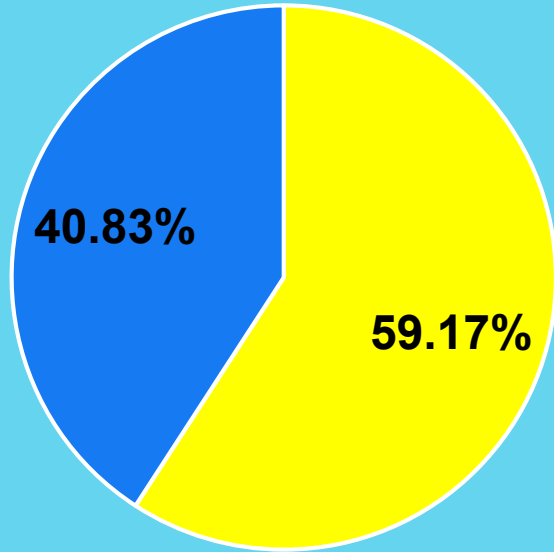
■ Trưởng khoa phòng

■ Phó khoa phòng

■ Điều dưỡng trưởng/Kỹ thuật viên trưởng/Hộ sinh trưởng

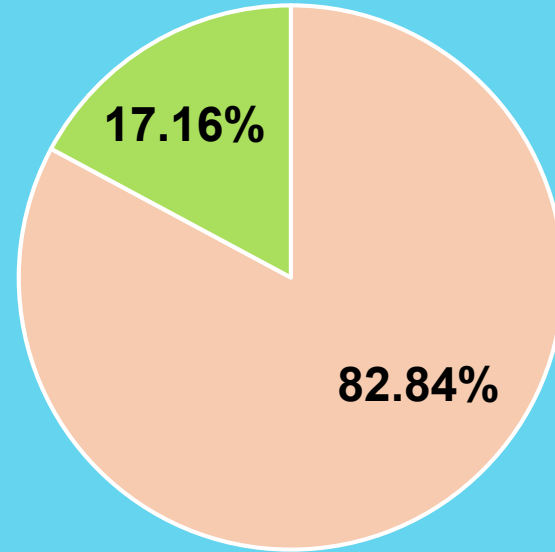
# ĐẶC TÍNH CÁ NHÂN

## THÂM NIÊN QUẢN LÝ TẠI CƠ QUAN



■ > 5 năm   ■ ≤ 5 năm

## ĐÀO TẠO



■ Có   ■ Không

# ĐẶC TÍNH

<b>Đặc điểm</b>	<b>Trung bình ± ĐLC</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
Tuổi	42.7 ± 8	26	60
<b>Đặc điểm</b>	<b>Trung bình ± ĐLC</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
Điểm NLQL	67.57 ± 4.19	58	81

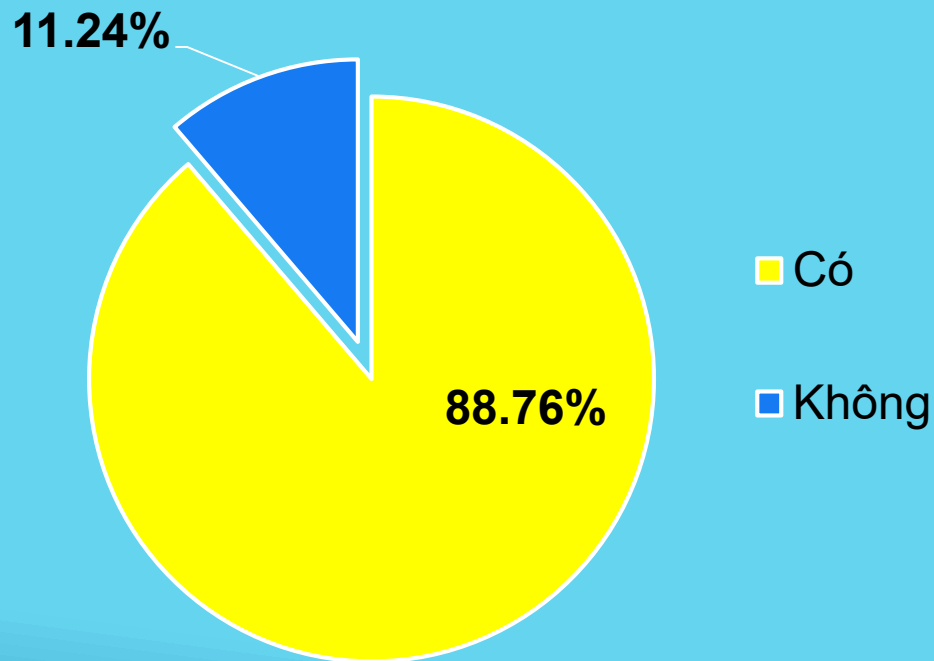
# NĂNG LỰC QUẢN LÝ





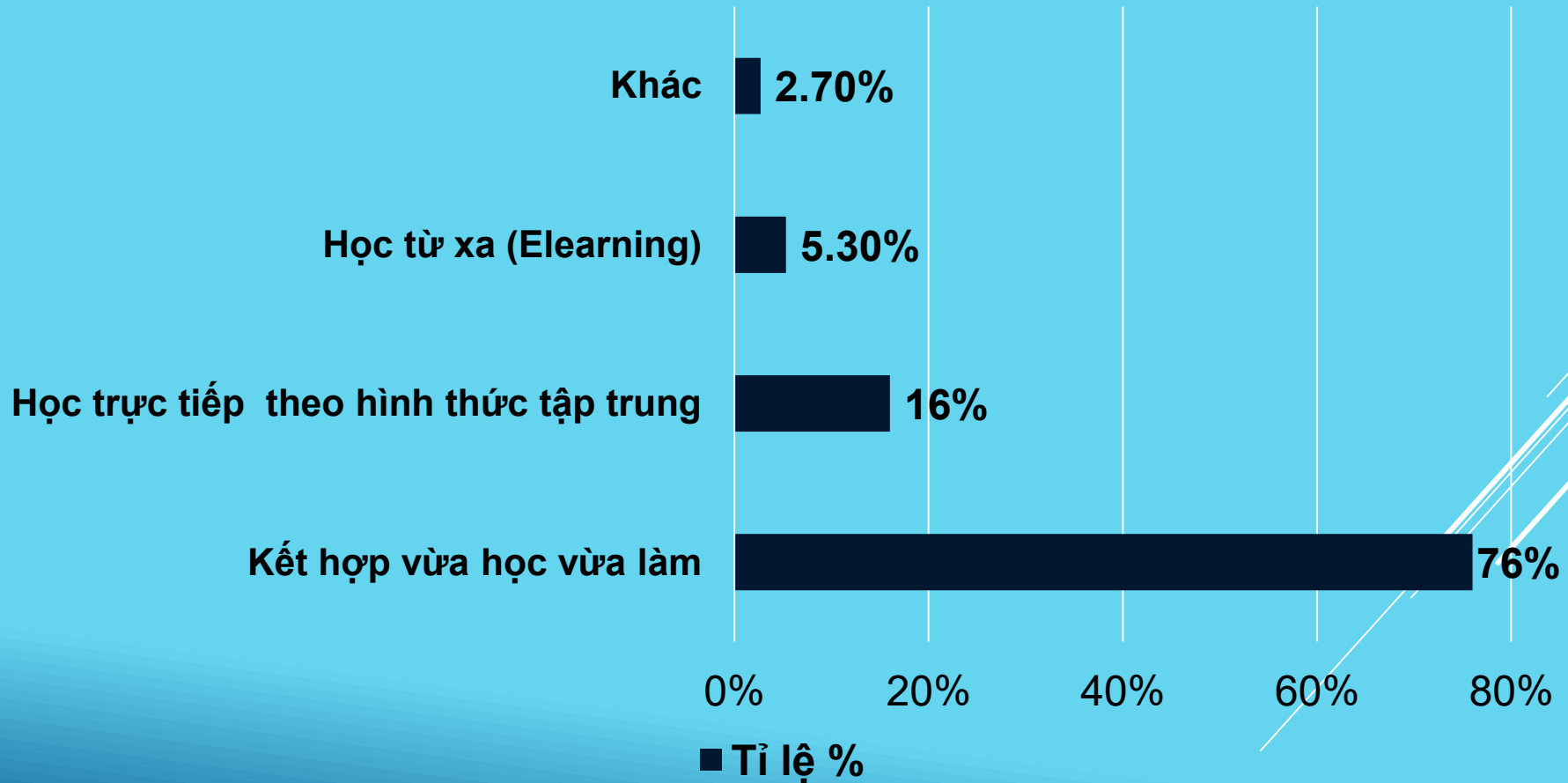
# NHU CẦU ĐÀO TẠO

## NHU CẦU ĐÀO TẠO



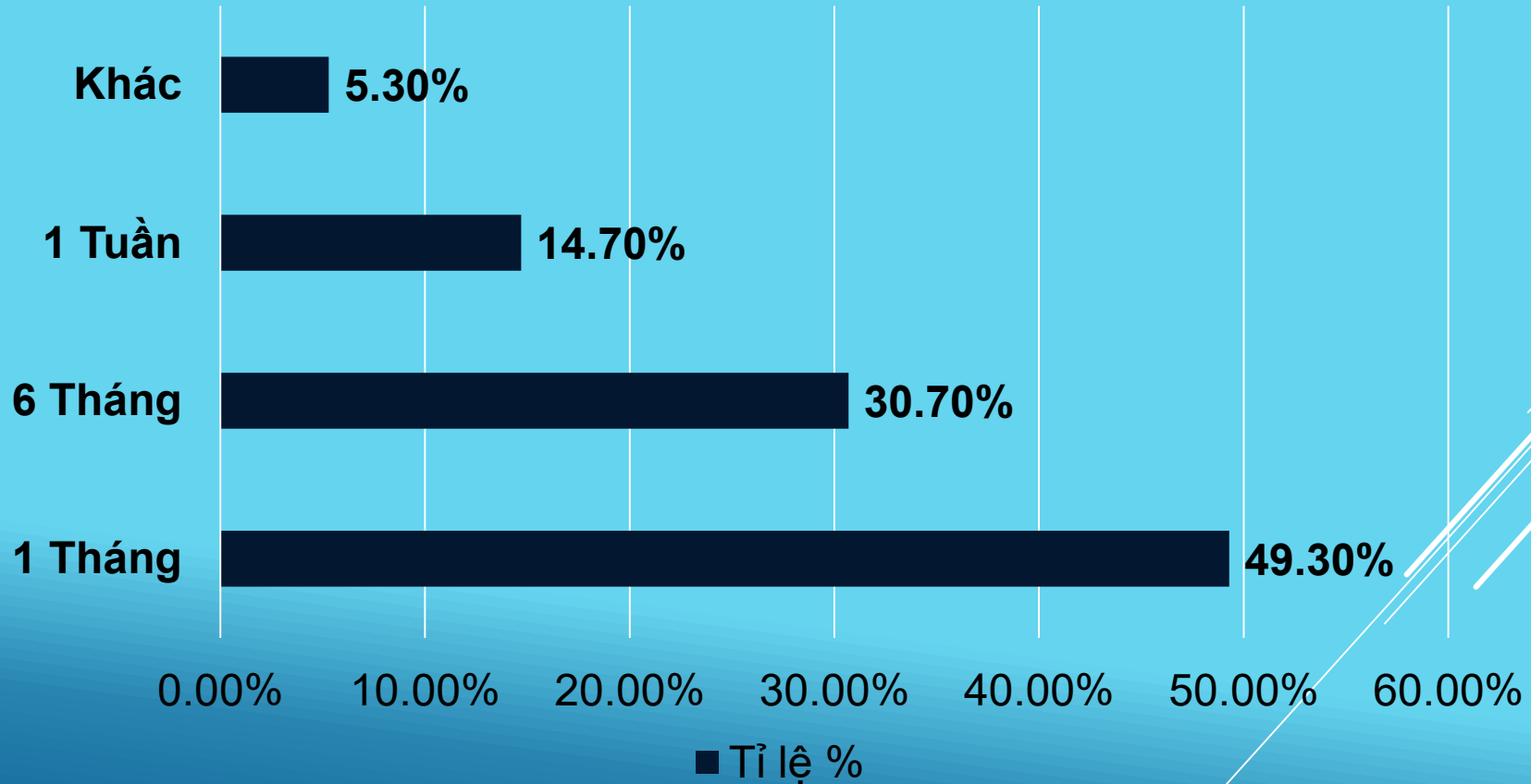
# NHU CẦU ĐÀO TẠO

## PHƯƠNG THỨC ĐÀO TẠO



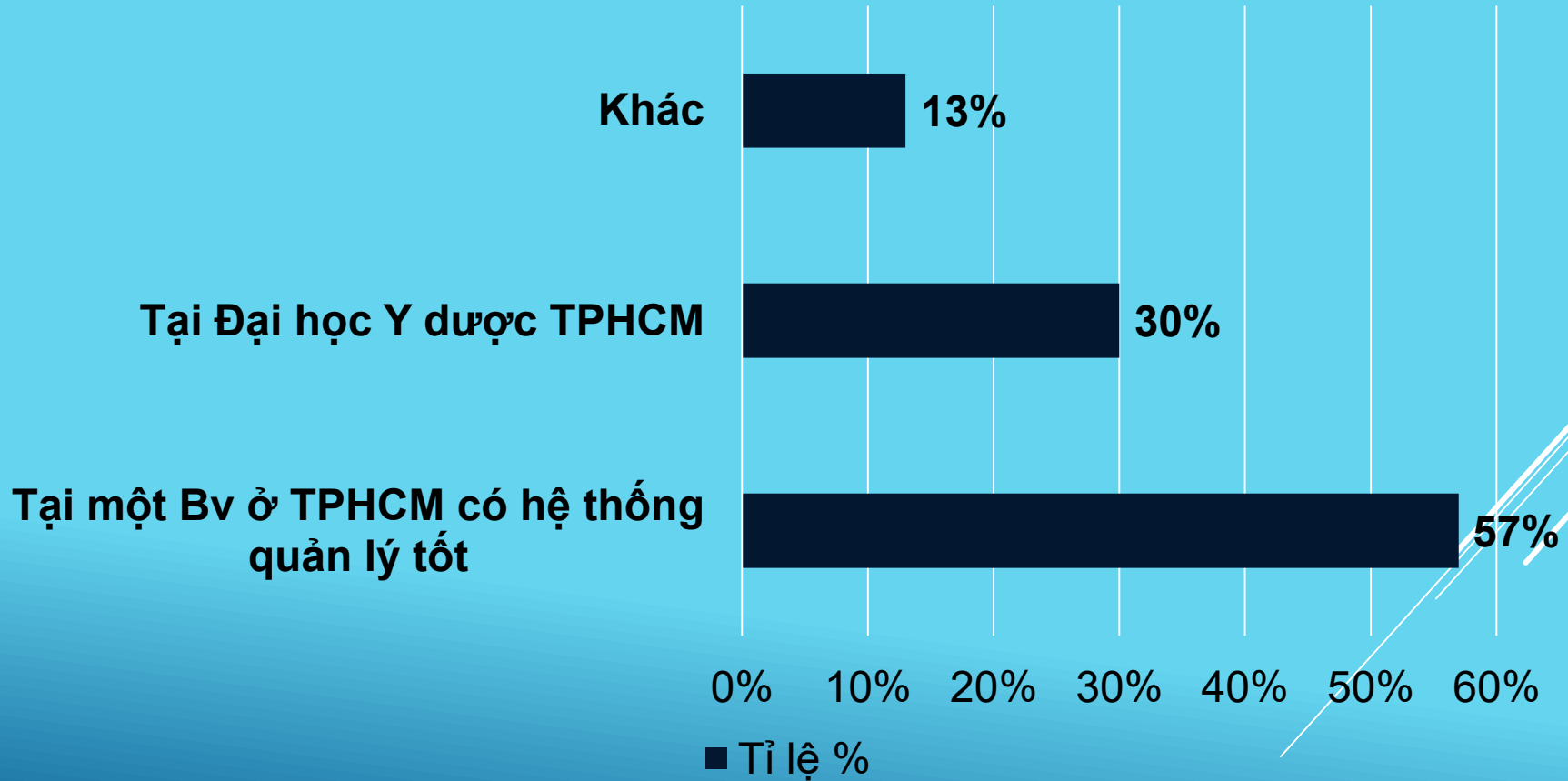
# NHU CẦU ĐÀO TẠO

## THỜI GIAN ĐÀO TẠO



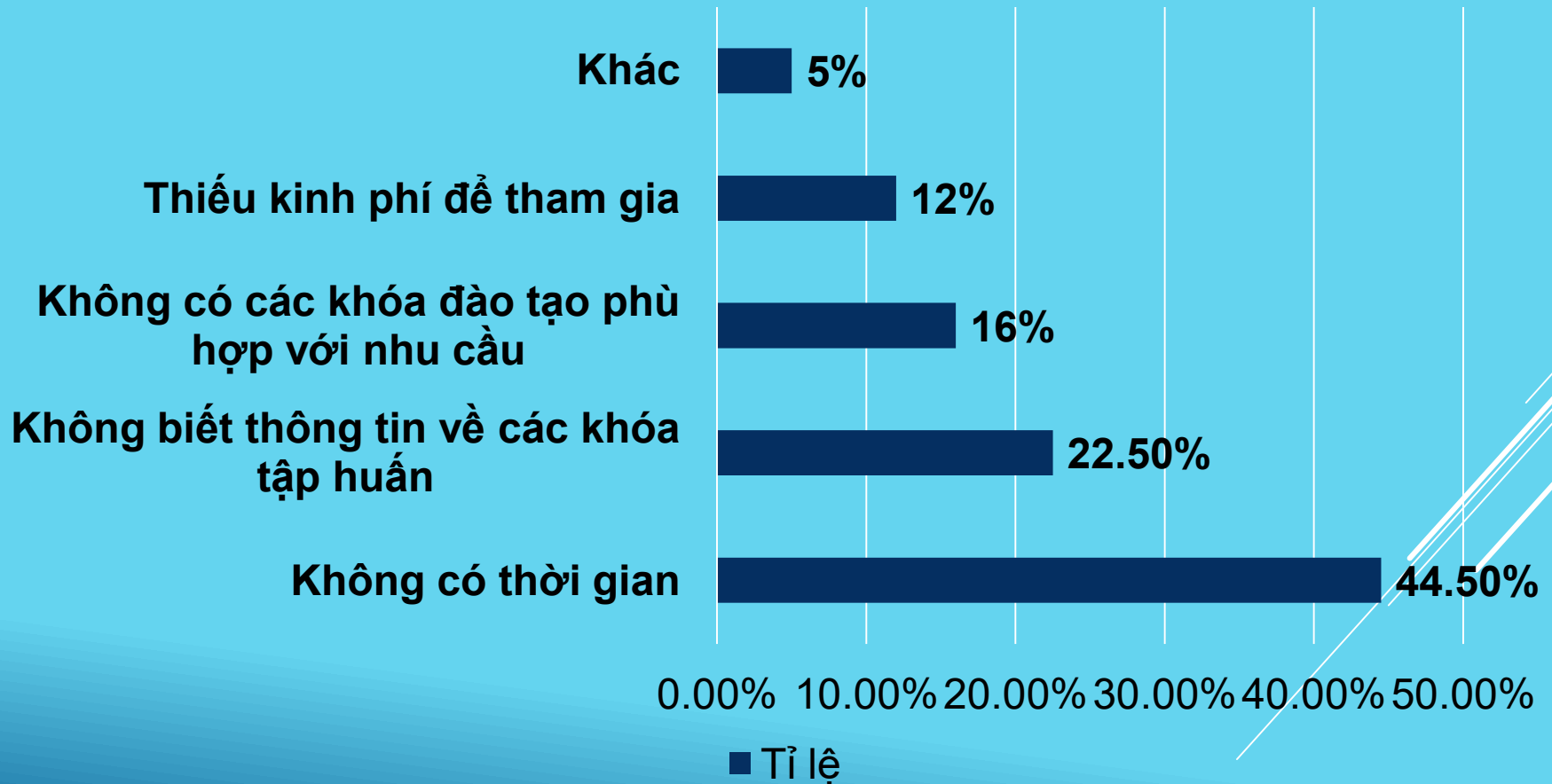
# NHU CẦU ĐÀO TẠO

## ĐỊA ĐIỂM ĐÀO TẠO



# NHU CẦU ĐÀO TẠO

## TRỞ NGẠI THƯỜNG GẶP



# MỐI LIÊN QUAN

Nội dung	Tần số	Điểm trung bình	p
<b>Nhu cầu đào tạo</b>			
<b>Có</b>	150	67.88 ± 4.2	<b>0.0073</b>
<b>Không</b>	19	65.15 ± 3.2	

# ĐIỂM MẠNH

- Nghiên cứu này là một trong số ít những nghiên cứu về năng lực quản lý của cán bộ quản lý.
- Sử dụng bộ câu hỏi có tính tin cậy cao. Bộ câu hỏi được thiết kế logic.
- Quy trình lấy mẫu chặt chẽ, NCV luôn bên cạnh giải đáp thắc mắc và có sự theo dõi và giám sát từ BV.

# ĐIỂM HẠN CHẾ

- Phương pháp cắt ngang mô tả nên chỉ cho kết quả tại một thời điểm nhất định.
- Chưa tìm ra được sự liên quan giữa các đặc tính nền và năng lực quản lý.
- Phương pháp chọn mẫu không xác xuất nên mẫu không có tính đại diện.
- Bộ câu hỏi thiếu đi phần nội dung đào tạo



# TÍNH MỚI VÀ TÍNH ỨNG DỤNG

Tính mới:

- ❖ Tìm ra được mối liên quan giữa nhu cầu đào tạo và năng lực quản lý
- ❖ Sử dụng bộ công cụ mới

Tính ứng dụng:

- ❖ Bộ công cụ
- ❖ Cải thiện đào tạo
- ❖ Khắc phục các trở ngại

# KẾT LUẬN



# KẾT LUẬN

- Điểm NLQL trung bình:  $67.57 \pm 4.19$
- Các khía cạnh năng lực quản lý của CBQL có những điểm còn hạn chế.
- Cán bộ quản lý bệnh viện tuyến quận huyện có nhu cầu đào tạo chiếm tỉ lệ 88.76%
- Kết hợp vừa học vừa làm
- Thời gian đào tạo là khoảng 1 tháng
- Địa điểm đào tạo là tại một bệnh viện ở TPHCM có hệ thống quản lý tốt

# KẾT LUẬN

- Các trở ngại thường gặp là:
  - ❖ Không có thời gian
  - ❖ Thiếu thông tin về các khóa đào tạo
  - ❖ Không có khóa đào tạo phù hợp
  - ❖ Thiếu kinh phí để tham gia
- NLQL tốt hơn ở nhóm CBQL có nhu cầu đào tạo

**ĐỀ XUẤT**



- **Về phía các bệnh viện tuyến quận huyện trên địa bàn TPHCM:** tạo điều kiện thuận lợi, khuyến khích cho cán bộ quản lý bệnh viện tham gia các khóa đào tạo/tập huấn.
- **Về phía các nhà đào tạo:**
  - Đa dạng hóa hình thức đào tạo
  - Các khóa học ngắn hạn với thời gian khoảng 1 tháng
  - Mở rộng thêm các khóa đào tạo kết hợp vừa học vừa làm
  - Địa điểm tại các bệnh viện có hệ thống quản lý tốt
  - Tăng cường các kênh thông tin về các khóa đào tạo



**CHÂN THÀNH CẢM ƠN  
QUÝ VỊ ĐÃ LẮNG NGHE!**