

ĐÁNH GIÁ NHU CẦU ĐÀO TẠO VỀ QUẢN LÝ BỆNH VIỆN CHO CÁC CÁN BỘ QUẢN LÝ CỦA BỆNH VIỆN TUYẾN HUYỆN TẠI CÁC TỈNH BẮC NINH, BẮC GIANG VÀ HÀ NAM, NĂM 2013

PHAN VĂN TƯỜNG, CHU HUỖN XIÊM

Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng Cán bộ quản lý ngành y tế

TÓM TẮT

Nghiên cứu nhằm mục tiêu "Xác định nhu cầu đào tạo về một số lĩnh vực quản lý bệnh viện của cán bộ quản lý bệnh viện tuyến huyện tại tỉnh Bắc Ninh, Bắc Giang và Hà Nam, năm 2013" từ đó sẽ cải tiến và xây dựng các khóa học cho phù hợp với nhu cầu của đối tượng. Kết quả phỏng vấn 120 đối tượng là giám đốc/phó giám đốc và các trưởng/ phó khoa phòng cho thấy có trên 50% đối tượng chưa có bằng quản lý hoặc chứng chỉ về quản lý bệnh viện; 95% đối tượng có nhu cầu đào tạo để nâng cao kiến thức về quản lý. Tỷ lệ các lĩnh vực quản lý bệnh viện được đánh giá ở mức khá và tốt vẫn còn thấp, dưới 50%. Nhiều kỹ năng quản lý cần thiết cho công việc đã được đánh giá, nhưng nhìn chung còn có khoảng cách khá lớn giữa khả năng hiện tại và mức độ cần thiết của kỹ năng. Các khóa học được đánh giá phù hợp nhất là trong thời gian từ 2 đến 4 tuần, kết hợp tập huấn thực tế và đào tạo tại cơ sở lớn.

Từ khóa: Quản lý bệnh viện, nhu cầu đào tạo, bệnh viện tuyến huyện, cán bộ quản lý

SUMMARY

Research aims to "Define the training needs of some hospital manager aspects of district hospital management staff in Bac Ninh, Bac Giang and Ha Nam province, 2013", then will improve and build courses to suit the needs of the audience. Results of interviewing 120 director/deputy director and head/departments showed that more than 50% of them without certificate management or hospital management, 95% of them in need of training to improve management knowledge. The rate of hospital management fields is evaluated fairly and good at still low, less than 50%. Many management skills which are needed for work has been assessed, but generally there are large gaps between current capabilities and the level of skill required. The most appropriate courses are held from 2 to 4 weeks, combined training and practical training in major establishments.

Keywords: Hospital management, training needs, district hospitals, hospital managers.

ĐẶT VẤN ĐỀ

KẾT QUẢ VÀ BÀN LUẬN

1. Một số thông tin chung

Phần lớn lãnh đạo bệnh viện có tuổi đời từ 45 đến 55 (65,85%). Trong khi đó, cán bộ quản lý là trưởng các khoa phòng thường có tuổi đời trẻ hơn, 56,96% dưới 45 tuổi. Nam giới chiếm tỷ lệ áp đảo so với nữ giới (60,8 và 39,2%), đặc biệt lãnh đạo bệnh viện trên 80% là nam giới. Gần 90% đối tượng có trình độ từ đại học trở lên. Trong đó lãnh đạo bệnh viện chủ yếu có trình độ Ths, BS nội trú hoặc BS chuyên khoa I, II (90,24%); cán bộ

Theo báo cáo của Cục quản lý khám chữa bệnh cho đến năm 2010, nước ta có gần 1,100 bệnh viện với khoảng 15,000 cán bộ làm việc ở vị trí quản lý. Tuy nhiên hầu hết các cán bộ chủ chốt lại không có kiến thức chuyên môn về quản lý bệnh viện. Đa số các Giám đốc, phó Giám đốc bệnh viện đều là các bác sĩ lâm sàng không qua đào tạo chính quy về quản lý bệnh viện. Theo báo cáo đánh giá nhu cầu đào tạo về quản lý bệnh viện của Trường đại học y tế công cộng năm 2005 thì tỉ lệ cán bộ quản lý bệnh viện chỉ đạt 27% và thực tế họ đều hạn chế về kiến thức cũng như kỹ năng quản lý. Để xây dựng chương trình đào tạo về lãnh đạo và quản lý bệnh viện trong khuôn khổ hợp tác với GIZ Việt Nam và Dự án Tăng cường năng lực hệ thống y tế tuyến tỉnh Việt Nam (EU) chúng tôi đánh giá nhu cầu nhằm xây dựng chương trình 10 ngày "Tăng cường năng lực quản lý và kỹ năng lãnh đạo bệnh viện" và sau đây với sự hỗ trợ của chuyên gia của Trường đại học Kinh tế và Luật Berlin-Đức chương trình sẽ được chuẩn hóa theo tiêu chuẩn chất lượng Châu Âu; Chương trình này dự kiến sẽ được thông qua Hội đồng Khoa học cấp Trường, qua Bộ y tế và sẽ được đưa vào giảng dạy chính thức cho đội ngũ lãnh đạo bệnh viện.

ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1. Đối tượng và địa điểm nghiên cứu.

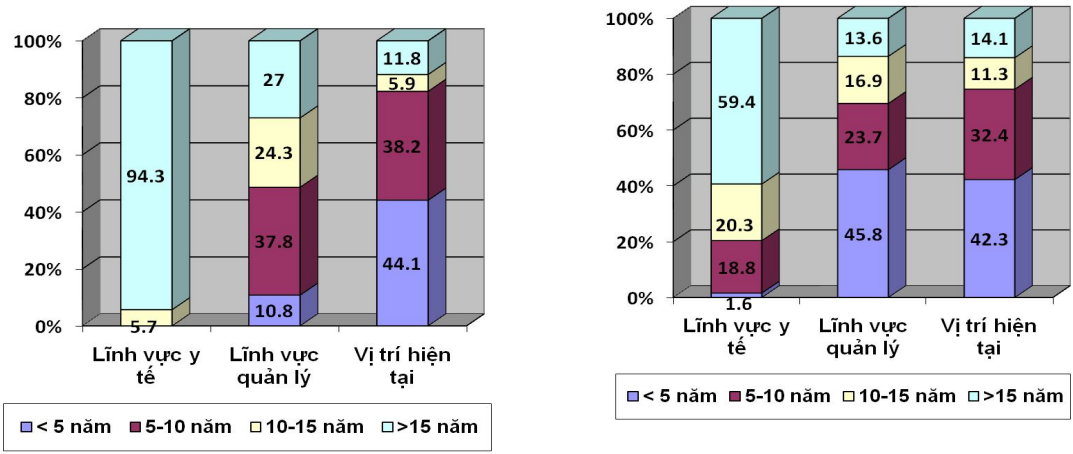
Đối tượng nghiên cứu bao gồm lãnh đạo (Giám đốc/ phó giám đốc bệnh viện) và cán bộ quản lý cấp trưởng/phó khoa phòng, điều dưỡng trưởng của bệnh viện huyện tại 3 tỉnh Bắc Ninh, Bắc Giang và Hà Nam

2. Thiết kế nghiên cứu: áp dụng phương pháp nghiên cứu mô tả cắt ngang

Chọn toàn bộ GD/PGD bệnh viện huyện của 3 tỉnh Bắc Ninh, Bắc Giang, Hà Nam; chọn Chọn toàn bộ cán bộ QL cấp trưởng/phó khoa phòng, điều dưỡng trưởng của 2 bệnh viện huyện Việt Yên và Lục Ngạn, tỉnh Bắc Giang. Thông tin được thu thập bằng phương pháp phát vấn bằng bộ câu hỏi cấu trúc.

Sau khi thu thập, số liệu được kiểm tra làm sạch, được nhập vào máy tính bằng phần mềm EPI INFO 6,04 và phân tích bằng phần mềm SPSS 17,0.

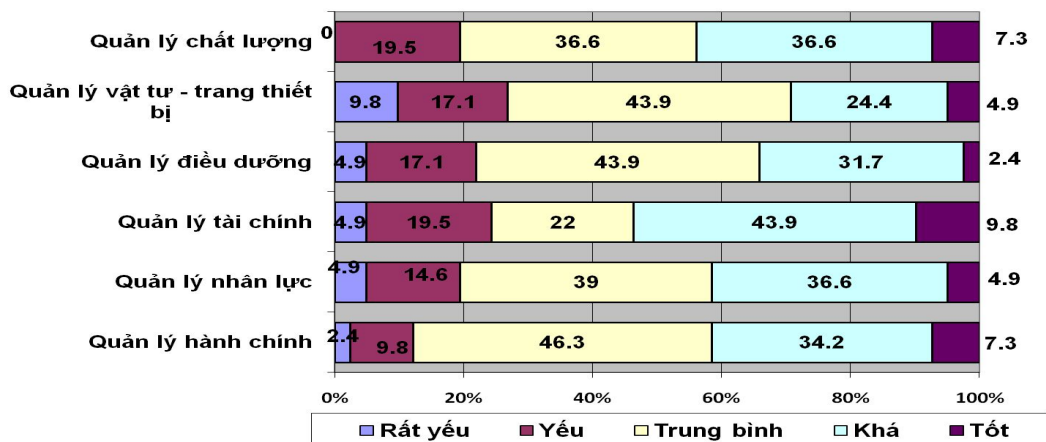
quản lý có trình độ đại học (46,83%). Đại đa số lãnh đạo bệnh viện có chuyên môn là bác sĩ (95,12%). Đối với cán bộ quản lý thì chuyên môn chủ yếu là bác sĩ (45,67%) hoặc điều dưỡng (30,38%).



Biểu đồ 1. Tỷ lệ số năm kinh nghiệm làm việc theo lĩnh vực của lãnh đạo và cán bộ quản lý bệnh viện
 Đặc điểm chung của hầu hết lãnh đạo và cán bộ quản lý là có thâm niên cao trong lĩnh vực y tế (hầu hết trên 15 năm) và cũng cần có nhiều năm kinh nghiệm làm công tác quản lý (90% lãnh đạo và 55% cán bộ quản lý có kinh nghiệm trên 5 năm).

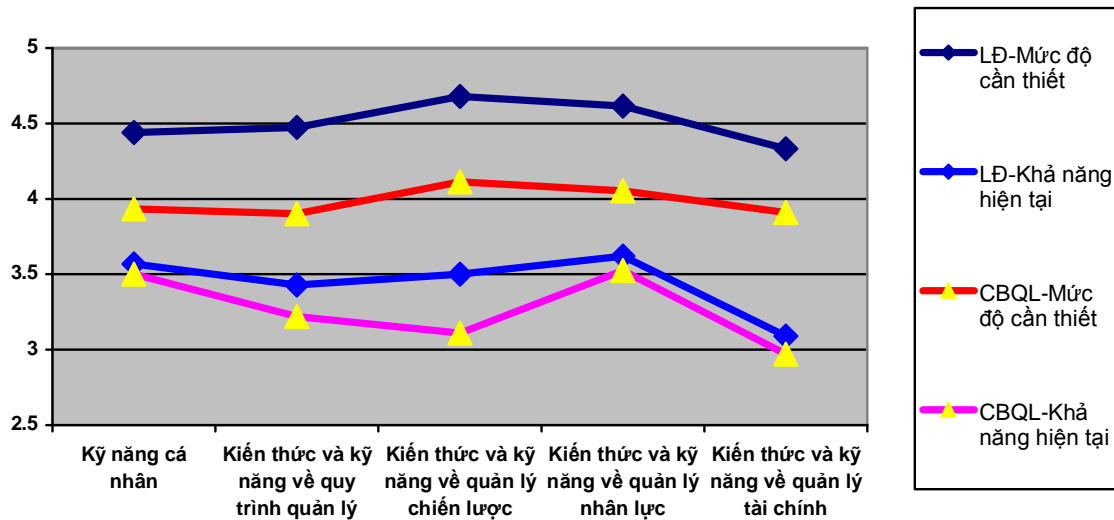
Nghiên cứu cũng thu thập thông tin về dự định thay đổi chức năng quản lý đang chịu trách nhiệm. Kết quả cho thấy 60% đối tượng muốn tăng, 35% muốn giữ nguyên và chỉ có 5% muốn giảm.

2. Đánh giá về khả năng quản lý trong một số lĩnh vực quản lý của bệnh viện.



Biểu đồ 2. Đánh giá về khả năng quản lý trong một số lĩnh vực quản lý của bệnh viện
 Nghiên cứu đề nghị các đối tượng tự đánh giá về khả năng quản lý trong một số lĩnh vực của bệnh viện mình làm việc hiện nay ra sao. Biểu đồ 2 cho thấy hầu hết đối tượng nghiên cứu tự đánh giá khả năng quản lý trên các lĩnh vực của quản lý bệnh viện ở mức trung bình và khá. Mức đánh giá yếu và rất yếu tập trung nhiều hơn ở lĩnh vực quản lý vật tư – trang thiết bị (9,8% rất yếu), lĩnh vực quản lý chất lượng và quản lý tài chính (đều ở mức 19,5% yếu). Tất cả các đánh giá tốt chỉ chiếm tỷ lệ dưới 10%.

3. Đánh giá về mức độ cần thiết và khả năng hiện tại đối với một số lĩnh vực quản lý bệnh viện



Biểu đồ 3: Tự đánh giá về mức độ cần thiết và khả năng hiện tại đối với một số lĩnh vực quản lý bệnh viện

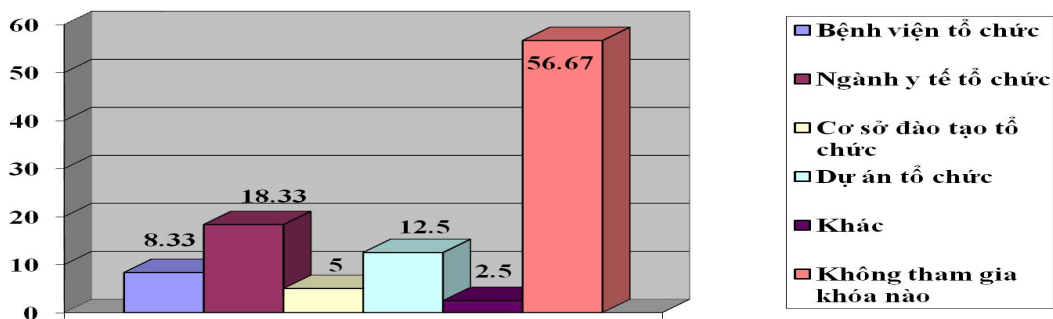
Nghiên cứu yêu cầu các đối tượng tự đánh giá về mức độ cần thiết cho công việc và khả năng hiện tại của bản thân đối với một số kiến thức và kỹ năng thuộc các lĩnh vực khác nhau của quản lý bệnh viện. Thang điểm đánh giá từ 1 – 5, với 1 là ít cần thiết nhất/khả năng yếu nhất và 5 là cần thiết nhiều nhất/khả năng tốt nhất. Biểu đồ 3 cho thấy các lĩnh vực đều được cả hai đối tượng đánh giá có mức độ cần thiết cao, nhất là với kiến thức và kỹ năng về quản lý chiến lược và quản lý nhân lực (khoảng 4,7 điểm). Tuy nhiên vẫn còn một khoảng cách lớn giữa mức độ cần thiết và khả năng hiện tại đối với từng lĩnh vực. Khả năng của đối tượng còn hạn chế nhất ở lĩnh vực quản lý chiến lược và quản lý tài chính (chỉ xấp xỉ 3 điểm).

4. Nhu cầu đào tạo của lãnh đạo và cán bộ quản lý bệnh viện

Bảng 2. Nhu cầu tổ chức đào tạo của lãnh đạo và cán bộ quản lý bệnh viện

| Đặc điểm | GD/PGD | | Trưởng/phó khoa phòng | | Chung | |
|---|--------|------|-----------------------|------|---------|------|
| | n (41) | % | N (79) | % | n (120) | % |
| Được chính thức đào tạo (có bằng tốt nghiệp) về quản lý | | | | | | |
| Không | 35 | 85,4 | 69 | 87,3 | 104 | 86,7 |
| Có | 6 | 14,6 | 10 | 12,7 | 16 | 13,3 |
| Được đào tạo (có chứng chỉ) về quản lý bệnh viện | | | | | | |
| Không | 16 | 39 | 51 | 64,6 | 67 | 55,8 |
| Có | 25 | 61 | 28 | 35,4 | 53 | 44,2 |

Đại đa số đối tượng (86,7%) không được đào tạo chính thức về quản lý. Số đối tượng được đào tạo có chứng chỉ về quản lý bệnh viện chiếm 44,2%. Và bên cạnh đó vẫn còn khoảng gần 40% giám đốc và phó giám đốc, những người giữ trách nhiệm quản lý lớn nhất tại bệnh viện, chưa được đào tạo về quản lý bệnh viện. Đây là một con số rất đáng quan tâm và cần có sự đầu tư hơn nữa trong công tác đào tạo cán bộ quản lý, lãnh đạo của bệnh viện.



Biểu đồ 4. Tỷ lệ đối tượng đã tham gia vào các khóa học quản lý bệnh viện trong 3 năm gần đây

Trong vòng 3 năm gần đây thì chỉ có 50% cán bộ từ trưởng/phó Khoa phòng trở lên ở các bệnh viện huyện được tham gia các khóa học về quản lý bệnh viện. Nghiên cứu đã thu thập thông tin tự đánh giá của đối tượng về các kỹ năng cần thiết để đảm bảo thực hiện tốt vai trò quản lý. Trong đó, 79,83% đối tượng thiếu một số kỹ năng, 11,76% thiếu nhiều kỹ năng và chỉ có 4,2% không thiếu. Hầu hết đối tượng đều có nhu cầu được đào tạo để nâng cao hoặc cập nhật kiến thức về quản lý (95%).

Thời gian đào tạo ngắn hạn phù hợp nhất về quản lý bệnh viện được đánh giá là 2 tuần (22,81%) và 4 tuần (28,07%). Hình thức phù hợp nhất được lựa chọn là tập huấn thực tế tại một bệnh viện có một hệ thống và năng lực quản lý tốt (50,88%). Lựa chọn thứ hai là đào tạo tại trung tâm (cơ sở đào tạo lớn) được 26,32% đối tượng lựa chọn. Đây là cơ sở khoa học cụ thể và hữu ích cho việc tổ chức các khóa học về quản lý bệnh viện một cách phù hợp và đạt hiệu quả cao nhất.

KẾT LUẬN

Có trên 50% cán bộ từ cấp trưởng/phó Khoa phòng trở lên chưa có bằng quản lý hoặc chứng chỉ về

quản lý bệnh viện. Có 95% đối tượng có nhu cầu đào tạo để nâng cao kiến thức về quản lý.

Tỉ lệ các lĩnh vực quản lý bệnh viện được đánh giá ở mức khá và tốt vẫn còn thấp, dưới 50%.

Những kiến thức và kỹ năng về một số lĩnh vực quản lý bệnh viện của đối tượng vẫn còn ở mức trung bình, và hiện còn một khoảng cách khá lớn so với mức độ cần thiết đối với yêu cầu công việc.

Thời gian đào tạo phù hợp là từ 2 – 4 tuần. Hình thức đào tạo phù hợp là tập huấn thực tế tại BV có năng lực QL tốt (58,8%) và đào tạo tại cơ sở đào tạo lớn (26,3%).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phan Văn Tường, (2007), Nghiên cứu kiến thức, thái độ và thực hành về quản lý của cán bộ quản lý bệnh viện Việt Nam, Y học Việt Nam. - Năm 2007, tháng 6, số, chuyên đề Đại học Y Thái Bình, tập 335, tr. 128-134,
2. Phan Văn Tường (2010); Quản lý chất lượng bệnh viện, (chủ biên), NXB Luck House, 2010
3. Phan Văn Tường, Nguyễn Thị Xuyên (2010); Nguyên lý quản lý bệnh, Hà Nội, NXB Luck House, 2010.