

THỰC TRẠNG NHÂN LỰC ĐIỀU DƯỠNG VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA KHU VỰC CẦN GIUỘC TỈNH LONG AN

Phạm Thanh Thúy¹, Nguyễn Thanh Bình¹

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Hiện tượng chuyển việc của điều dưỡng không chỉ làm đau đầu các nhà quản lý mà còn tạo áp lực lớn đối với việc duy trì sự ổn định trong tổ chức. **Mục tiêu:** Mô tả thực trạng Nhân lực Điều dưỡng và Một số Yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Đa khoa Khu vực Cần Giuộc tỉnh Long An. **Phương pháp:** nghiên cứu mô tả cắt ngang kết hợp định tính và định lượng được tiến hành tại bệnh viện đa khoa khu vực Cần Giuộc nhằm đánh giá thực trạng nhân lực điều dưỡng và các yếu tố ảnh hưởng. **Kết quả:** Qua đánh giá thực trạng năng lực của điều dưỡng điểm trung bình tự đánh giá năng lực của điều dưỡng về kiến thức ở các lĩnh vực đều đạt mức từ 4,00 điểm trở lên, đánh giá của điều dưỡng về tính chất công việc của bản thân ghi nhận có 83,6% mẫu nghiên cứu đánh giá công việc hiện tại phù hợp với bản thân. Có 30,9% cho rằng công việc hiện nay nặng nhọc, vất vả; 28,2% mẫu nghiên cứu phản hồi đang đảm nhiệm nhiều công việc. Về mức lương hiện tại có 90,9% mẫu nghiên cứu cho rằng không đủ để trang trải cuộc sống, và 34,6% đối tượng khảo sát phải làm thêm các công việc ngoài. **Kết luận:** ghi nhận có 4 yếu tố ảnh hưởng tích cực đến thực trạng nhân lực điều dưỡng là: hoạt động tuyển dụng; việc xây dựng và sử dụng bảng mô tả vị trí việc làm; mối quan hệ giữa nhân viên, lãnh đạo; việc phân công nhiệm vụ cho điều dưỡng viên. **Từ khóa:** nhân sự điều dưỡng, bệnh viện đa khoa Cần Giuộc, Long An

SUMMARY

CURRENT SITUATION OF NURSING HUMAN RESOURCES AND SOME INFLUENCING FACTORS AT CAN GIUOC REGIONAL GENERAL HOSPITAL IN LONG AN PROVINCE

Background: The phenomenon of doctors changing jobs not only causes headaches for managers but also creates great pressure on maintaining stability in the organization. **Objective:** Describe the current status of attracting and maintaining medical human resources at Tien Giang Provincial General Hospital from 2020-2022. **Methods:** A cross-sectional descriptive study combining qualitative and quantitative was conducted at Can Giuoc regional general hospital to evaluate the current status of nursing human resources and influencing factors. **Results:** Through assessing the current state of nurses' capacity, the average self-assessment of nurses' capacity in terms of knowledge

in all areas is 4.00 points or higher, and nurses' assessment of the nature of their work is I personally noted that 83.6% of the study sample rated their current job as suitable for them. 30.9% think that current work is heavy and difficult; 28.2% of the sample responded to holding multiple jobs. Regarding the current salary, 90.9% of the research sample said it was not enough to cover their living expenses, and 34.6% of the survey subjects had to do extra work outside the home. **Conclusion:** The results show that there are 4 factors that positively affect the current state of nursing human resources: recruitment activities; the construction and use of job position descriptions; relationships between employees and leaders; assigning tasks to nurses. **Keywords:** nursing staff, Can Giuoc General Hospital, Long An

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong hệ thống y tế toàn cầu, điều dưỡng - nữ hộ sinh luôn đóng một vai trò quan trọng trong việc triển khai các hoạt động phục vụ và chăm sóc người bệnh đạt hiệu quả, đảm bảo an toàn cho người bệnh. Với xu hướng ngày càng có nhiều sự tập trung vào nhu cầu chăm sóc nâng cao sức khỏe, điều dưỡng - nữ hộ sinh được xem là cầu nối giữa bệnh nhân và các nguồn lực y tế khác. Để giảm bớt căng thẳng, kiệt sức và cải thiện sức khỏe của lực lượng y tế nói chung và điều dưỡng nói riêng, các tổ chức phải tập trung và việc thúc đẩy thực hiện các chính sách, chế độ ưu đãi chuyên biệt và tìm giải pháp cho tình trạng kiệt sức của điều dưỡng. Bệnh viện Đa khoa khu vực Cần Giuộc là Bệnh viện hạng II với quy mô 300 giường và 16 khoa, phòng. Tổng số nhân viên là 323 trong đó, có 61 bác sỹ và 155 điều dưỡng/nữ hộ sinh. Để tạo điều kiện cho các nhà quản lý có cái nhìn khách quan về thực trạng nhân lực điều dưỡng viên tại bệnh viện từ đó có biện pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc người bệnh.

Mục tiêu nghiên cứu: Mô tả thực trạng nhân lực điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Cần Giuộc, tỉnh Long An năm 2023 và tìm hiểu một số yếu tố ảnh hưởng.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu: Toàn bộ điều dưỡng làm việc tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Cần Giuộc

Tiêu chí lựa chọn: Điều dưỡng viên, viên chức đã được ký hợp đồng hoặc biên chế đang công tác tại các Khoa, Phòng của BVĐK khu vực

¹Bệnh viện Đa khoa Khu vực Cần Giuộc
Chịu trách nhiệm chính: Phạm Thanh Thúy
Email: thanhthuy229682@gmail.com
Ngày nhận bài: 6.2.2024
Ngày phản biện khoa học: 20.3.2024
Ngày duyệt bài: 15.4.2024

Cần Giuộc. Có thời gian công tác tại bệnh viện từ đủ 1 năm trở lên

Tiêu chí loại trừ: Từ chối không tham gia nghiên cứu. Các điều dưỡng viên đang đi học dài hạn, hưởng chế độ thai sản, đang nghỉ ốm. Vắng mặt sau 03 lần mời tham gia nghiên cứu.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

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

Cỡ mẫu: Chọn mẫu toàn bộ 110 điều dưỡng viên hiện đang công tác tại bệnh viện và đáp ứng toàn bộ tiêu chí chọn mẫu.

Phương pháp phân tích số liệu: Nhập liệu bằng phần mềm Epidata 3.1 và xử lý số liệu bằng phần mềm Stata 14.0

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thực trạng nhân sự điều dưỡng tại

Bảng 3.1. Thực trạng nhu cầu nhân lực điều dưỡng tính theo giường bệnh giai đoạn 2020 - 2023

Năm	Số giường bệnh KH	Số nhân lực theo quy định	Hiện có			Thiếu	Tỉ lệ ĐD thiếu
			Chung	Biên chế	HĐLĐ		
2020	300	186	180	145	35	6	3,2
2021	300	186	168	140	28	18	9,7
2022	300	186	150	138	12	36	19,4
2023	300	185	148	137	11	37	20,0

Tỉ lệ điều dưỡng thiếu tăng dần qua các năm.

Bảng 3.2. Đặc điểm về quá trình làm việc (n=110)

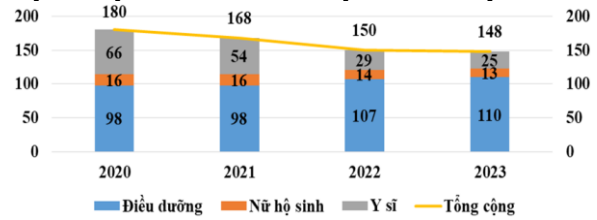
Đặc điểm về quá trình làm việc	Tần số	Tỉ lệ (%)
Thời gian công tác		
Dưới 5 năm	5	4,6
Từ 5 năm đến 10 năm	55	50,0
Trên 10 năm	50	45,4
Loại lao động		
Biên chế	99	90,0
Hợp đồng	11	10,0
Thu nhập bình quân		
Từ 3 đến 5 triệu	32	29,1
Trên 5 đến 7 triệu	54	49,1
Trên 7 triệu	24	21,8

Về thời gian công tác, chủ yếu mẫu nghiên cứu có thời gian công tác trên 5 năm, cụ thể từ 5 năm đến 10 năm là 50,0% và trên 10 năm là 45,4%. Ghi nhận có 90,0% mẫu nghiên cứu hiện tại là nhân sự cơ hữu, biên chế của bệnh viện. Thu nhập bình quân ghi nhận là trên 5 đến 7 triệu đồng/tháng với 49,1%.

Bảng 3.3. Đánh giá của điều dưỡng về nguồn nhân sự hiện tại (n=110)

Đánh giá của điều dưỡng về nguồn nhân sự	Tần số	Tỉ lệ (%)
--	--------	-----------

bệnh viện đa khoa khu vực Cần Giuộc



Biểu đồ 3.3. Biến động nhân sự chung của điều dưỡng tại bệnh viện 2020 – 2023

Dựa trên kết quả ghi nhận về tình hình nhân sự điều dưỡng, về số lượng có sự giảm mạnh nhân sự từ năm 2020 - 2023. Sự giảm nhân sự chủ yếu đến từ nhóm y sĩ, các nhóm còn lại, số lượng di biến không đáng kể ở nhóm nữ hộ sinh, trong khi đó điều dưỡng tăng nhẹ vào năm 2022-2023 so với năm 2020-2021.

Đánh giá về số lượng nhân sự làm việc

Đủ	43	39,1
Thiếu	67	60,9
Đánh giá về thiếu nhân sự (n=28)		
Điều dưỡng	11	39,3
Bác sĩ	5	17,9
Kỹ thuật viên	4	14,3

Nghiên cứu ghi nhận 60,9% đối tượng cho rằng nhân sự làm việc tại khoa, phòng hiện đang thiếu. Trong số những người đánh giá thiếu, có 28 đối tượng phản hồi về vị trí thiếu bao gồm điều dưỡng (39,3%), bác sĩ (17,9%) và kỹ thuật viên (14,3%).

Bảng 3.4. Mức độ tự đánh giá về kiến thức của điều dưỡng viên (n=110)

Mức độ tự đánh giá về kiến thức của điều dưỡng viên	Tần số	Tỉ lệ (%)
Mức độ kiến thức		
Không đủ	1	0,9
Vừa đủ	55	50,0
Cao	40	36,4
Rất cao	14	12,7
Kiến thức chung về hoạt động điều dưỡng		
Đủ	54	49,1
Chưa đủ	56	50,9

Nghiên cứu ghi nhận tỉ lệ đối tượng điều dưỡng viên tự đánh giá đủ kiến thức về hoạt

động điều dưỡng là 49,1%.

Bảng 3.5. Mức độ tự đánh giá về kĩ năng của điều dưỡng viên (n=110)

Mức độ tự đánh giá về kĩ năng của điều dưỡng viên	Tần số	Tỉ lệ (%)
Mức độ kĩ năng		
Không đủ	1	0,9
Dưới mức trung bình	2	1,8
Vừa đủ	48	43,6
Cao	49	44,6
Rất cao	19	9,1
Kĩ năng chung về hoạt động điều dưỡng		
Đủ	59	53,6
Chưa đủ	51	46,4

Nghiên cứu ghi nhận tỉ lệ điều dưỡng viên tự đánh giá đủ năng lực về kĩ năng của điều dưỡng là 53,6%.

Bảng 3.6. Mức độ tự đánh giá về thái độ của điều dưỡng viên (n=110)

Mức độ tự đánh giá về thái độ của điều dưỡng viên	Tần số	Tỉ lệ (%)
Mức độ thái độ		
Không đủ	1	0,9
Vừa đủ	46	41,8
Cao	41	37,3
Rất cao	22	20,0
Thái độ chung về hoạt động điều dưỡng		
Đủ	63	57,3
Chưa đủ	47	41,7

Nghiên cứu ghi nhận tỉ lệ điều dưỡng viên tự đánh giá đủ năng lực về thái độ của điều dưỡng là 57,3%.

IV. BÀN LUẬN

4.1. Thực trạng nguồn nhân lực điều dưỡng tại bệnh viện

Qua khảo sát cho thấy nhân lực điều dưỡng bệnh viện giảm dần qua từng năm. Số liệu trên được thể hiện ở bảng 3.1 cụ thể năm 2020 có 180 điều dưỡng nhưng đến 2023 số lượng này đã giảm chỉ còn 148 điều dưỡng do đó bệnh viện luôn trong tình trạng thiếu nhân sự do đó công tác chăm sóc người bệnh toàn diện chưa được tổ chức thực hiện tốt. Giai đoạn 2020-2023, nhân lực có độ tuổi từ 30- 39 chiếm tỷ lệ cao nhất >70%. Đặc điểm ở độ tuổi này, CBVC còn trẻ, khỏe, năng nổ, nhiệt tình. Nhóm nhân lực có độ tuổi trên 50 chiếm tỷ lệ thấp nhất 4,7%, nhưng đây là lực lượng cán bộ tích lũy được nhiều kinh nghiệm thực tiễn lâm sàng, đã khẳng định được trình độ, năng lực chuyên môn tay nghề và vị trí của bản thân, là những người thầy hướng dẫn cho các thế hệ tiếp theo. Tuy nhiên biểu đồ 3.4

cũng chỉ ra điều dưỡng là nữ chiếm tỉ lệ > 80%. Về trình độ chuyên môn của điều dưỡng trình độ trung cấp chiếm tỉ lệ cao nhất. Tuy nhiên giai đoạn 2020-2023 đã có 58 điều dưỡng có trình độ đại học, 43 điều dưỡng có trình độ cao đẳng. Điều này cho thấy, những năm gần đây lãnh đạo bệnh viện cũng đã chú trọng nhiều hơn đến công tác đào tạo, cũng như tuyển dụng điều dưỡng có trình độ cao. Đồng thời cũng đã tạo cơ hội cho các điều dưỡng được học tập, nâng cao trình độ chuyên môn.

4.2. Một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Cần Giuộc giai đoạn 2020-2023

4.2.1. Hoạt động tuyển dụng. Từ năm 2020 đến nay bệnh viện đa khoa khu vực Cần Giuộc luôn xây dựng kế hoạch tuyển dụng hàng năm. Tuy nhiên số lượng điều dưỡng tham gia ứng tuyển rất ít. Từ năm 2020 đến nay bệnh viện chỉ tuyển 15 điều dưỡng số lượng này thấp với số lượng điều dưỡng đã nghỉ việc do đó chưa đáp ứng được nhu cầu của bệnh viện.

4.2.2. Chính sách thu hút và duy trì nhân lực điều dưỡng. Tại tỉnh Long An chính sách thu hút đối với NVYT được thực hiện theo Nghị quyết 17/2022- NQ-HĐND tỉnh Long An về quy định chính sách thu hút nhân lực y tế trên địa bàn tỉnh Long An giai đoạn 2022-2025 của Hội đồng nhân dân tỉnh Long An. Chính sách duy trì nhân lực điều dưỡng tại bệnh viện hiện nay đang thực hiện các phụ cấp theo đúng các hướng dẫn hiện hành. Tuy nhiên tại thời điểm hiện tại vẫn chưa giữ chân cũng như thu hút được nhân lực điều dưỡng phục vụ cho bệnh viện.

4.2.3. Thu nhập. Thu nhập được xem là một nhân tố quan trọng nhất trong thu hút và duy trì nhân lực tại bệnh viện đa khoa khu vực Cần Giuộc. Tuy nhiên, từ năm 2020 trở lại đây bệnh viện chỉ đảm bảo thực hiện chế độ lương, đảm bảo các phụ cấp cho CBVC theo quy định của nhà nước, do đó mức thu nhập của nhân viên còn thấp chưa đảm bảo cho đời sống cũng như chi phí sinh hoạt của nhân viên. Qua 3 cuộc PVS với viên chức quản lý bệnh viện thì mức thu nhập tại bệnh viện chưa đủ đáp ứng nhu cầu sinh hoạt của cán bộ nhân viên. Trong nghiên cứu của chúng tôi điều dưỡng có thu nhập TB/tháng trên 6 triệu/người chiếm 49,1%. Đây không phải là mức thu nhập thấp nhưng do đặc thù nghề nghiệp, do tính chất xã hội hóa so với thời điểm hiện tại thì mức thu nhập này so với các ngành nghề khác trên địa bàn thì thu nhập của các cán bộ viên chức y tế là thấp.

4.2.4. Môi trường làm việc. Môi trường làm việc được đánh giá là yếu tố quan trọng ảnh hưởng tích cực đến sự thu hút và duy trì nhân lực tại BVĐK Cần Giuộc, bao gồm: mối quan hệ với lãnh đạo; mối quan hệ với đồng nghiệp; phân công công việc; giám sát công việc; hỗ trợ chuyên môn; cơ hội thăng tiến và sự đánh giá ghi nhận với cá nhân, chiến lược giữ chân nhân viên. Hiện nay, cũng như nhiều bệnh viện công lập khác trong khu vực bệnh viện đã và đang phải đối mặt với tình trạng chảy máu chất xám, cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng tốt giữa các cơ sở y tế, giữa thành thị và nông thôn giữa y tế công và y tế tư nhân. Điều này cho thấy để giữ chân người tài thì bệnh viện phải sớm xây dựng chiến lược nhân lực điều dưỡng, có chính sách đầu tư thỏa đáng, ưu tiên nguồn lực để tập trung thu hút và giữ chân những cá nhân có năng lực tốt. Nên nghiên cứu áp dụng Quy luật Pareto 80/20 trong sử dụng ưu đãi nhân lực điều dưỡng.

4.2.5. Đào tạo và phát triển. Bệnh viện xây dựng kế hoạch theo nhu cầu của khoa, phòng và định hướng của Sở Y tế. Nhìn chung, bệnh viện thực hiện công tác này khá tốt, từ xây dựng kế hoạch đào tạo hàng năm đến công tác triển khai đào tạo cho đến việc đánh giá kết quả đào tạo.

Bệnh viện luôn tạo cơ hội và động viên tất cả nhân viên tham gia đào tạo để nâng cao trình độ. Vì thiếu nhân lực nên cơ hội được đi đào tạo của điều dưỡng cũng còn gặp một số hạn chế nhất định. Bệnh viện xét nhân viên được cử đi đào tạo theo thứ tự ưu tiên như: Ưu tiên viên chức quản lý (điều dưỡng trưởng), sự cống hiến, thành tích đạt được và thường là những người nằm trong quy hoạch của bệnh viện. Tuy nhiên PVS điều dưỡng trưởng 1 số khoa nhận thấy việc đào tạo chưa có sự công bằng giữa bác sỹ và điều dưỡng. Khi nhân viên được cử đi đào tạo những nhân viên còn lại phải gánh vác công việc trong khoa phòng, cán bộ sau khi được đào tạo không được đánh giá so sánh chất lượng, năng lực thực hiện công việc giữa trước và sau đào tạo để biết được sự thay đổi, hiệu quả đào tạo. Vì vậy không biết chất lượng đào tạo đạt được đến đâu, không có điều chỉnh, rút kinh nghiệm để đào tạo nhân lực được tốt hơn. Để khắc phục hạn chế này, bệnh viện cần phải xây dựng mục tiêu đào tạo cụ thể cho từng đối tượng, đồng thời xây dựng công cụ đánh giá sau đào tạo phù hợp. Gắn đào tạo với sử dụng, gắn trách nhiệm của cá nhân với tập thể, với kết quả, hiệu quả đào tạo của mình.

4.2.6. Điều kiện làm việc. Điều kiện làm việc bao gồm cơ sở vật chất, trang thiết bị là một trong những yếu tố tích cực ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực điều dưỡng. Cơ sở vật chất BV được xây dựng mới, khang trang hiện đại, khuôn viên rộng thoáng nhiều cây xanh, diện tích sử dụng lớn. Các khối nhà được xây dựng liên hoàn thuận lợi cho việc đi lại, phối hợp triển khai các hoạt động chuyên môn. Tổng diện tích đất của bệnh viện gần 27.345m², diện tích xây dựng 25.774 m², hơn 500 phòng làm việc so với mặt bằng chung các bệnh viện trong khu vực thì bệnh viện có cơ sở vật hạ tầng tốt hơn so với các bệnh viện khác. Như vậy bệnh viện có rất nhiều thuận lợi về cơ sở vật chất đảm bảo cho hoạt động và phát triển bệnh viện. Trang thiết bị bệnh viện đã được đầu tư các trang thiết bị đầy đủ, đồng bộ, hiện đại, là thuận lợi rất lớn cho việc tổ chức triển khai các hoạt động chuyên môn, quản lí.

V. KẾT LUẬN

Qua đánh giá thực trạng năng lực của điều dưỡng điểm trung bình tự đánh giá năng lực của điều dưỡng về kiến thức ở các lĩnh vực đều đạt mức từ 4,00 điểm trở lên, đánh giá của điều dưỡng về tính chất công việc của bản thân ghi nhận có 83,6% mẫu nghiên cứu đánh giá công việc hiện tại phù hợp với bản thân. Có 30,9% cho rằng công việc hiện nay nặng nhọc, vất vả; 28,2 % mẫu nghiên cứu phản hồi đang đảm nhiệm nhiều công việc. Kết quả nghiên cứu 7 yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng nhân lực điều dưỡng thì có 4 yếu tố ảnh hưởng tích cực đến thực trạng nhân lực Điều dưỡng là: hoạt động tuyển dụng; việc xây dựng và sử dụng bảng mô tả vị trí việc làm; mối quan hệ giữa nhân viên, lãnh đạo; việc phân công nhiệm vụ cho điều dưỡng viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Trần Thị Kim Dung.** (2010). Quy tụ nguồn nhân lực: Nhà xuất bản thành phố Hồ Chí Minh.
2. **Trần Đại Hoàng, & Phạm Quang Hòa.** (2017). Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến nhân lực điều dưỡng tại 6 bệnh viện tỉnh Thái Bình năm 2017. Tạp chí Khoa học Điều dưỡng, 1(2).
3. **Hội Điều dưỡng Việt Nam.** (2020). Báo cáo Tổng kết hoạt động Hội Điều dưỡng Việt Nam.
4. **Hội Điều dưỡng Việt Nam.** (2022). Tình hình Điều dưỡng Việt Nam.
5. **Hà Thị Minh Nguyệt, & Nguyễn Đức Thành.** (2020). Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nguồn nhân lực điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Lào Cai giai đoạn 2015 – 2019. Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển, 6(1), tr. 74-82.