

“健康中国”背景下护理专业人才培养研究

赵彩霞 崔丽艳 罗钟亮 张筱晗

江苏护理职业学院

DOI:10.12238/jief.v6i4.9005

[摘要] 护理工作是卫生健康事业的重要组成部分,护理人力资源配置是否具有科学性,将直接影响临床护理质量。文章收集了淮安市二级以上卫生机构中护理人员的数量、学历、职称、需求等方面的数据,了解护理人力资源的结构现状和需求情况,评价护理人力资源分布是否合理,探讨存在的问题,并提出对策与建议,为医疗机构的护理管理和人才招聘提供数据参考,为护理专业人才培养和内涵建设提供方向指导。

[关键词] 护理; 人力资源; 人才培养

中图分类号: C961 文献标识码: A

Research on the cultivation of nursing professionals under the background of "Healthy China"

Caixia Zhao Liyan Cui Zhongliang Luo Xiaohan Zhang

Jiangsu College of Nursing

[Abstract] Nursing work is an important component of the healthcare industry, and the scientific allocation of nursing human resources will directly affect the quality of clinical nursing. The paper collected data on the number, education level, professional title, and demand of nursing staff in secondary and above health institutions in Huai'an City, to understand the current structure and demand of nursing human resources, evaluate whether the distribution of nursing human resources is reasonable, explore existing problems, propose countermeasures and suggestions, provide data reference for nursing management and talent recruitment in medical institutions, and provide direction guidance for the cultivation and connotation construction of nursing professionals.

[Key words] nursing; human resources; talent development

“健康中国2030”规划纲要中提及健康中国建设要以人民为中心,为人民提供全方位全周期健康服务。护理事业与人民健康息息相关,构建全面全程、优质高效的护理服务体系对切实推进健康中国建设、积极应对人口老龄化具有重要的意义。护理人力资源配置的数量、结构和质量直接影响了临床护理质量。国内外文献表明护理人员的合理配置利于缩短患者住院时间、减少患者死亡率、减少护患纠纷。为了解淮安市护理人力资源的结构现状和需求情况,调研组利用问卷星系统制作电子调查问卷。调查人群为二级以上医院各科护士长,调研涉及基本资料、人员结构、行业现状和实习就业4个方面,共收到有效调查问卷112份,根据调研结果展开科学分析,以期为人培养和行业发展提供一定的参考。

1 调研结果和数据分析

1.1 基本资料

1.1.1 调研结果

问卷涉及在岗护理人员1919名,科室总床位数6405张,日均病人数约38.39%的科室与床位数持平,12.5%的科室有加床情况,加床超过床位数20张以上的科室占比6.25%,主要是国家和省级重点科室。护理人员流动情况的调查显示,63.39%科室近三年年平均入职护理人员1-2人,17.86%科室入职人数3-5人,8.93%科室未有人员入职。约52.68%科室年平均流失护理人员1-2人,8.04%科室人员流失3-5人,35.71%科室无人员流失。

护理人员的配置方面,57.14%的科室认为护理人员数量轻度短缺,14.29%的科室认为人数严重短缺,仅有25.89%的科室认为人员配置合适。63.39%的科室选择需要补充1-2名护理人员,19.64%的科室选择需要补充3-5名护理人员。高达88.39%的科室目前没有男护士,其中54.46%的科室表示需要男护士1-2人,13.39%的科室未来三年需要3-5人。

1.1.2 数据分析

根据护理人员流动情况的结果分析,目前年平均入职和离

职人员基本持平,没有较大的人数浮动。护理人员配置方面的调查结果说明大部分科室的护理人员人数轻度短缺,需要增加护理人员。男护士就业前景广阔,用人单位和科室有较大的需求量。

1.2 人员结构

1.2.1 调研结果

护理人员年龄分布在20-25岁占比26.85%,26-35岁占比57.5%,36-45岁占比11.35%,45岁以上护理人员占比6.55%。护理人员的学历结构中中专占比3.69%,大专占比39.88%,本科占比55.96%,研究生及其以上占比0.47%。职称结构中初级职称占比68.14%,中级职称占比23.95%,副高级职称占比6.38%,正高级职称占比1.53%。

1.2.2 数据分析

淮安市护理人员整体年龄偏年轻,专科和本科学历人员占比很大,高学历人数很少。职称结构中,以初级职称为主,中、高级职称比例偏低,提示护理人员趋向年轻化,结构分布不均,学历和职称还有较大提升空间。

1.3 行业现状

1.3.1 调研结果

护理人员压力来源最主要是医院管理、考核等压力(比例为75%),职业本身压力(比例为65.18%),如夜班、护理差错、心理创伤等,和护患关系(比例为60.71%)。此外,职称晋升、学历提升压力(33.04%),社会给予行业和护士角色的压力(23.21%),经济压力(19.64%)也是选择较多的压力源。

护理人员离职或流失的原因,81.25%的调查者选择的是临床工作压力(含护患关系),其次个人发展需要(43.75%),医院环境和管理(40.18%),社会因素:歧视和不公等(39.29%),个人生理或心理因素(33.04%)等。

需求调查结果,91.96%的调查者把工资、奖金的提高作为他们最迫切的需求,福利、待遇提升(67.86%)紧随其后。另外职务、职称晋升需求(33.04%),社会大环境改善需求(33.04%),进修、培训、学习需求(30.36%),工作话语权提高需求(25%)也是重要的方面。

1.3.2 数据分析

医院管理、考核等压力是护理人员最主要的压力源,这提示医疗部门的管理者在制定政策、考核准则等方面要充分考虑临床护理实际,更为人性化地领导和管理护理队伍,提高护理质量。对于职业本身的压力如护理差错、心理创伤等,有条件的情况下,最好设置专门的部门或机构给予护理人员帮助和疏导,以利于她们的身心健康,保持良好的工作状态。

护患关系既是在岗护理人员的主要压力源之一,也是护理人员离职或流失的主要原因之一。融洽的护患关系的形成,首先护士应具有稳定的情绪,良好的性格,真诚待人,与人为善。同时应调动患者的积极性,争取患者的配合,使之主动参与治疗护理的全过程,从而有利于患者康复和医护质量的提高。其次医院管理者应关注护理人员个人发展的需要,为个人发展创造更多的

机会。同时改善医院环境,提升管理水平。通过行之有效的措施,减轻社会大环境对护理行业的偏见、歧视,提高护理人员的社会地位,关注护理人员的身心健康。

1.4 实习就业

1.4.1 调研结果

一线护理专家认为护理实习生需要在以下几个方面提升:临床思维能力方面(66.07%)、护理技能方面(50%)、人际沟通方面(45.54%)、应急处理能力方向(44.64%)、护理知识方面(40.16%)。另外护理伦理(5.36%)、护理法规(16.07%)、个人素质(27.68%)三个方面也需要适当注意。

对毕业生的需求反馈显示,康复护理方向(58.04%)需求最多,其次是中医护理方向(40.18%)、社区护理方向(27.68%)。此外还有部分科室需要专科护理方向的毕业生。对未来就业趋向预测,专科护理(60.71%)、康复护理(59.82%)、家庭护理(36.61%)、社区护理(34.82%)和老年护理方向(33.93%)被认为有较好的前景。临床护理(17.86%)、护理管理(15.18%)和护理科研(7.14%)认同度较低。

1.4.2 数据分析

这部分数据为专业人才培养提供重要的指导意义,应增设紧贴临床需求的护理方向,同时根据调研结果优化人才培养方案和课程设置,对接岗位需求,增优补新专业知识和技能,增强教学的全面性和针对性,更好地为学生步入临床奠定理论和技能基础。

2 思考和建议

2.1 护士队伍数量相对不足,人员结构还需优化

近年来,我国注册护士数量增长迅速,服务能力大幅提高。但随着社会经济发展、疾病谱的变化、人口老龄化的来临,护理人员的素质和服务能力也受到了更大的挑战。针对江苏省护理人力资源的需求测算显示,每年注册护士增幅在2万人左右,要合理配置注册护士,每年需求量则在3.2万人左右。目前护理专业毕业生远远不足以满足临床需要,更不足以满足合理配置和人民群众多样化的需要。本次调查结果也显示大部分科室的护理人员人数短缺,整体年龄偏年轻,专科和本科学历人员占比很大,高学历人数很少。职称结构中,以初级职称为主,中、高级职称比例偏低,学历和职称还有较大的提升空间。

为促进卫生行业发展和提高医疗服务质量,还需进一步优化人力资源结构,根据功能定位、服务半径、床位规模、临床工作量等,科学设置护理岗位,建立护士岗位责任制,明确岗位职责和工作标准,合理配置护士人力。同时完善激励机制,在学历提升、职称晋升、教育培训等方面,向一线护士倾斜,规划职业路径,拓宽职业空间,调动队伍积极性,提高服务质量。

2.2 行业激励机制和管理体制还需进一步健全完善

医院管理、考核等压力是护理人员最主要的压力源。医院管理者应对护士人力配置、绩效考核、岗位培训和执业规则等科学管理,调动广大护士的积极性。目前建议是建立护士分层级管理制度,即以护士临床护理服务能力和专业技术水平为主要

指标,结合工作年限、职称和学历等,建立符合护理工作特点的管理制度。同时将护士分层管理与护士的薪酬分配、晋升晋级等有机结合,各医疗单位在制定考核标准时,应贴合临床实际,充分考虑科室情况,压缩考核层次、减少考核频次,将各类考核有机整合,每年控制在2次以内,为护理人员减压减负,让她们有更多的时间和精力投入到临床工作中。

护理人员需求调查显示,91.96%的调查者选择工资、奖金的提高作为他们最迫切的需求。需要管理者高度重视这一突出问题,在提高护士薪酬待遇的基础上,建立科学的护士绩效考核和薪酬分配制度,体现多劳多得、优劳优酬,最大程度地调动护理人员的积极性。

2.3 服务领域与时拓宽,培养多方向的护理人才

2.3.1 老年相关方向

随着老年人口的迅速增长,高龄和带病老人的护理问题逐渐凸显。此外长期卧床患者、疾病恢复期患者、晚期姑息治疗患者的护理需求也比较强烈。调研中康复护理、老年护理、社区护理方向的护理人才需求量较大。为满足群众健康需求,卫生部门应逐步建立以机构为支撑、社区为依托、居家为基础的老年护理服务体系,为老年患者等人群提供健康管理、康复促进、长期护理等服务。同时加快社区护理发展。加强社区护士队伍建设,增加社区护士人力配备。

学院通过前期的临床调研,已经申报培养康复护理、老年护理、社区护理新方向的人才培养,此次调研同样发现很多科室都需要这些方向的护理人才,并对护理新方向的开发有更大的信心,同时借此次调研结果,参考临床护理需求,对这些方向的护理人才制定相应的培养规模和规格。

2.3.2 专科护理方向

专科护理方向是被认为前景良好的方向,此前的护理发展规划中提出在重症监护、急诊急救、器官移植、伤口/造口护理、肿瘤护理等领域发展专科护士,完善管理制度,加大培训力度。这对于护理专业教育也是一个改革的契机。护理专业教育在专业通识课程的基础上,可探索伤口/造口、肿瘤护理、危急重症护理等专科护理培养方向,以实现专业设置与产业需求、课程内容与职业标准、教学过程与生产过程对接。

2.4 加强院校协同、护教协同,提高人才培养质量

2.4.1 做好顶层设计

护理学生的培养应以岗位胜任力为核心,建立院校教育、毕业后教育和继续教育相互衔接的护理人才培养体系,全面提高护理人才培养质量。作为教学单位,需要以临床需求为导向,探索建立护理人才培养与行业需求紧密衔接的供需平衡机制,根

据卫生行业发展需求,合理规划确定护理人才培养规模和结构,制订院校协同、护教协同推进护理人才培养的政策措施。

2.4.2 优化课程内容

在课程设置和内容上,通过调研反馈,在教学中要加强护理专业人文教育和职业素质教育,注重职业道德和创新精神的培养。对接护士规范化培训,通过临床实境模拟,促使学生掌握临床技能,熟悉工作流程,有效护患沟通,提高病情观察、操作技能和专科对症处理的能力,更好胜任工作岗位。

2.4.3 关注男生群体

男护士的就业前景广阔。调查显示绝大部分科室没有男护士,但对男护士有较大的需求量。由于男生在护理行业有体力好、精力足及假期少的自身优势,男护生的就业率非常高,就业单位相对更好。就业现状催生很多家长和考生转变观念积极投报护理专业,护理专业的男生比例逐年升高。男生在理论和技能学习方面有自身特点,需要学校在培养时给予更多的关注和引导,步入临床岗位后用人单位和科室尽量给予个性化的指导,使其快速成长为优秀的护理人员。

3 结语

本次调查研究限于使用的数据均来源于电子问卷调查,未进行现场调查,调查面向是科室整体,个体护理人员的具体数据不详,无法按三级医院的配置标准计算、对比床护比和预测护理人员数量。但所得数据资料真实可靠,可以反映淮安市护理人力资源的现状和需求,准确把握护理人才的需求和发展趋势,为医疗机构的护理管理和人才招聘提供依据。同时也为护理学院人才培养方案的修订提供岗位依据,为人才的培养规模、方向、规格的制定提供参考。

[参考文献]

[1] Blegen M A, Goode C J, Spetz J. Nurse staffing effects on patient outcomes: safety-net and non-safety-net hospitals [J]. Medical Care, 2011, 49(4):406-414.

[2] 张薛晴, 翁艳翎, 宋玉磊, 等. 我国护理人力资源结构配置研究进展 [J]. 中国医院管理, 2020, 40(08):88-90.

[3] 罗钟亮. 江苏省护理人力资源配置公平性分析 [J]. 中华护理教育, 2017, 14(11):868-871.

[4] 陈俊芝. 护士分层级管理对提升护理管理质量的作用 [J]. 中国继续医学教育, 2021, 13(21):172-175.

作者简介:

赵彩霞(1982--),女,汉族,山东威海人,硕士,副教授,研究方向:护理教育。