

## 论昆明市护理人才队伍的建设

余 珊<sup>1</sup>, 熊 媛<sup>1</sup>, 缪希松<sup>1</sup>, 孙 莉<sup>2</sup>, 吴 青<sup>3</sup>

- (1. 昆明学院 医学院, 云南 昆明 650214;  
2. 昆明市卫计委 人事处, 云南 昆明 650000;  
3. 昆明市卫生人才分中心 办公室, 云南 昆明 650030)

**摘要:** 为了解昆明市护理管理专家对昆明市三级综合性医院护理人才队伍建设的意见, 抽取 5 个专家进行半结构式团队访谈。结果表明: 护理管理专家认为昆明市三级医院临床护士数量仍然存在较大缺口; 护理队伍学历、职称、性别结构不合理; 科研能力较弱、领军人才稀缺; 护士离职原因主要与工作辛苦、风险高、社会地位不高有关。建议改革护士职称评聘方式, 完善护士规培及使用制度; 加大人文关怀, 促进护理人才队伍健康发展。

**关键词:** 昆明市; 护理; 管理专家; 三级综合性医院; 人才队伍

**中图分类号:** R192.6 **文献标识码:** A **文章编号:** 1674 - 5639 (2018) 06 - 0109 - 03

**DOI:** 10.14091/j.cnki.kmxyxb.2018.06.022

### To Discuss the Construction of Nursing Talents in Kunming

YU Shan<sup>1</sup>, XIONG Yuan<sup>1</sup>, MIAO Xisong<sup>1</sup>, SUN Li<sup>2</sup>, WU Qing<sup>3</sup>

- (1. Medical College, Kunming University, Kunming, Yunnan, China 650214;  
2. Human Resources Office, Kunming Municipal Health Planning Committee, Kunming, Yunnan, China 650000;  
3. Office, Kunming City Health Talent Sub Center, Kunming, Yunnan, China 650030)

**Abstract:** In order to understand the opinions of Kunming nursing management experts on the construction of nursing personnel in three-level comprehensive hospital, 5 experts were selected for semi-structured group interview. The results show that nursing management experts believe that there is still a large gap in the number of clinical nurses in Kunming tertiary hospitals. The nursing team has the unreasonable academic qualifications, professional title and gender structure, weak scientific research ability, scarce leading talent. The reasons why nurses quit their jobs are related to hard work, high risk and low social status. It is suggested to reform nurses' professional titles, improve the system of nurses' regulation and application, increase humanistic solicitude and promote the healthy development of nursing talents team.

**Key words:** Kunming; nursing; management experts; tertiary comprehensive hospital; talents team

护理人才队伍是医疗机构提供护理服务最重要的卫生资源, 在护理事业建设和发展中起着决定性作用。目前, 在昆明市的注册护士中, 综合性医院注册护士占 1/2 以上, 其中又以三级医院最为集中。因此, 为掌握昆明市三级综合性医院护理人才队伍建设现状, 分析存在的主要问题, 同时探讨解决措施及对策, 本研究在查阅昆明市医疗机构护理人才队伍统计表及进行实证调查的基础上, 抽样选取 5 家三级综合性医院的护理管理专家进行访谈,

获取了昆明市护理管理者对三级综合性医院护理人才队伍建设的意见及建议, 以期为昆明市卫生行政部门及医院制定护理人力资源建设规划及对策提供依据。

### 1 对象与方法

#### 1.1 访谈对象

采用目的性抽样方法, 在云南省昆明市 9 所三级综合性医院中抽取 5 所医院的 5 名护理管理专家

收稿日期: 2018 - 07 - 13

作者简介: 余珊 (1965—), 女, 安徽潜山人, 教授, 硕士研究生, 主要从事高等医学教育及管理研究。

作为访谈对象。其中“三甲”医院 4 名，三乙医院 1 名，学历为本科及以上学历，职称副高以上，均从事护理管理工作 10 a 以上，且为省市护理协会理事，并担任医院护理部主任或副主任职务。

## 1.2 研究方法

采用半结构式团队访谈法。访谈前根据昆明市医疗机构护理人才队伍统计表及实证调查结果设计访谈提纲，并进行访谈方法的规范培训。此外，访谈提纲围绕昆明市三级综合性医院护理人才队伍数量与结构现状、护理科研情况、高层次护理人才培养、护士的职业认同感、护士离职原因等。访谈地点安排在安静的会议室，内容围绕访谈提纲，但可根据谈话情况对顺序、内容做适当调整，谈话时尽量取得被访者信任，不随意打断及暗示。对重点内容可拓展询问，并注意观察被访者的表情变化及肢体语言，访谈全过程做好录音和笔记，访谈时间为 60 min。访谈结束后梳理录音、笔记，使用 Colaizzi 七步分析法进行资料处理<sup>[1]</sup>。

## 2 结果

### 2.1 三级医院临床护士仍存在较大缺口

调查结果表明，截止 2017 年 12 月，昆明市卫生人才分中心统计数据显示，昆明市注册护士共 35 400 人。而昆明市政府 2017 年国民经济和社会发展统计公报显示，2017 年末全市常住人口为 678.3 万人。也就是说，每千人口护士数约为 5.22 人，即我市每千人口护士数已经达到了国家《“十三五”卫生与健康规划》提出的 $\geq 3.14$ 的目标。5 名专家认为，这个结果是可喜的。但从临床管理及实际工作情况上来看，在临床工作的护士人数仍然存在很大的缺口。主要与下面几个因素有关：医院各科室均存在注册护士从事非护理岗位工作的情况。加之二胎政策实施后，护士休产假人数增多，例如一个有 20 名护士的科室，平均每月几乎有 1~2 名护士休产假。此外，各大医院普遍存在超编制使用床位数的现象，实际开放床位数远超编制床位数，导致临床工作量大增加，人手严重缺乏，实际床护比甚至达不到 1:0.4。由于工作量太大、风险高、倒班、社会地位低、担心工作中出现差错事故等压力引起的护士辞职人数也在增加，此观点与冷娇等<sup>[2]</sup>文献报道一致。男护士在昆明市注册护士中仅占 0.57%，其中男护士比例很低的

原因与公众对护士性别的偏见有关。而男护士在医院一般比较受欢迎，但目前对男护士使用尚不够科学、合理，因此也存在流失现象。

4 名专家认为，护士离职与临床护理工作辛苦，以及一些年轻护士由于家不在昆明随之带来的购房压力加大，工作与生活角色冲突等有关，与许安有等<sup>[3]</sup>文献观点类似。3 名专家认为，三级医院临床护士专科学历需求较大。据科室护士长观察，由于专科学历的护士定位较准确，因此工作比较稳定。

### 2.2 护理人才队伍学历及职称结构不合理

5 名专家认为，从职称结构上看，无论省市级医院或基层医院均存在职称结构不合理的现象，有高级职称的护理人才严重缺乏，主要与以下因素有关：各大医院高级职称岗位数有限，且高级职称名额主要用于医疗序列人员聘用，护理职称未单独评审（与医疗职称共同参评），而护理学科、专业发展起步较晚，加之护士科研能力相对较弱，且缺乏经费支持，在以科研成果为评价主要指标的职称评聘中无法与医师竞争，导致在职称评审中处于被动地位。3 名专家认为，按照医疗机构等级分层次来看，省市级“三甲”医院护理人员学历构成以大专及本科学历为主，部分医科类院校附属医院本科学历护理人员可达到 80% 以上。2 名专家认为，临床护士普遍认为科研工作重要，但由于工作繁忙，护士投入科研的时间有限，且护理管理者缺乏对临床护士的科研指导，导致护理人才队伍科研能力及水平相对较差。

### 2.3 改革职称评聘方式，加大护理科研支持力度

5 名专家认为，目前护理职称评聘方式不利于护理人才队伍的成長与培养。基于护理队伍科研基础能力现状及与医疗队伍的差距，建议政府及卫生行政部门制定相关政策，对护理队伍职称评聘单列，给予护理队伍职称评聘一定的政策倾斜，以提升护理人才队伍的发展空间。3 名专家建议，医院及省市相关部门要保障护理学科建设经费投入，建立护理科研组织机构，广泛开展护理队伍的科研能力培训，并设置单独的护理科研项目，鼓励护理人员开展科研工作，激励高层次人才脱颖而出，此观点与张瑜晶等<sup>[4]</sup>意见相似。

### 2.4 完善护士培养及使用制度，注重对护理人员的人文关怀

5 名专家认为，政府及卫生行政部门、医院管

理者要重视护理高层次人才培养,在政策、经费等方面给予支持和保障. 4名专家认为,目前昆明市尚未建立护士规范化培训制度,一些大型三级医院已经开始试行并探索规范化培训制度的建立及培养模式的改革,并取得一定效果,但仍然存在规培范围较窄,缺乏公认的考核标准,以及培训经费不足、时间无法保障、人力资源紧张等问题. 3名专家认为,对在职的中青年骨干护士,要重点从专科护士的培养及人才工程的实施途径着手,使他们成长为临床护理专家及护理学科带头人. 此外,注重人文关怀及职业规划会增加护士的职业认同感,有效降低职业倦怠. 建议昆明市卫生行政部门应统一制定护士分层培养、分层使用及管理制度,在全市推广建立护士规范化培训标准及制度,并严格实施. 2名专家认为,对新入职护士应参照住院医师规范化培训方式进行标准化培训,使他们在2—3年的培训周期内成长为合格的临床护士.

### 3 结论及建议

#### 3.1 结论

昆明市每千人口注册护士统计数已达到国家《“十三五”卫生与健康规划》指标要求,但在三级综合性医院中,由于部分注册护士从事与护理无关的工作,以及医院开放床位数大于编制床位数和离职人数较多等因素,导致临床护士仍然紧缺.

三级综合性医院护理人才队伍学历、职称结构较低,缺乏学科带头人及顶尖护理专家,而现行护理职称评聘制度过于重视科研,但护理队伍科研能

力相对较弱. 此外,护士离职与工作辛苦、风险大、社会地位不高有关.

#### 3.2 建议

1) 改革护士职称评聘方式,将护理人员的职称评聘单列. 2) 政府和医疗机构应加大对护理科研的支持力度. 3) 建立护士规范化培训制度及考核指标体系,对护士进行分层次培养及使用. 4) 通过护士专科化发展及人才工程,培养临床护理专家,促进高层次护理人才成长<sup>[5]</sup>. 5) 加大对护理队伍的人文关怀力度,指导护士开展职业生涯规划,增强护士的职业认同感<sup>[6]</sup>.

#### [参考文献]

- [1] COLAIZZI P F. Psychological research as the phenomenologist views it [M]. New York: Oxford University Press, 1979: 48—71.
- [2] 冷娇,黄秋玲,陈佳,等. 昆明市公立医院合同护士工作压力及相关影响因素分析 [J]. 齐鲁护理杂志, 2015, 21 (23): 19—21.
- [3] 许安有,丁玉兰,吕玉敏,等. 某三甲医院护士离职现状及原因分析 [J]. 国际护理学杂志, 2016, 35 (6): 838—840.
- [4] 张瑜晶,王东梅,郭闯. 临床护理人员科研能力研究现状综述 [J]. 职业技术, 2014 (10): 191—193.
- [5] 孙健霞. 在优质护理服务中构建高层次人才队伍的实践 [J]. 全科护理, 2014, 12 (31): 2953—2954.
- [6] 刘玉兰,胡豫,彭笑,等. 护理管理者对护士实施人文关怀的举措与效果 [J]. 护理管理杂志, 2014, 14 (3): 219—221.

