

昆明市护理人才队伍建设现状分析与对策

熊媛¹, 余珊^{1*}, 杨嘉¹, 孙莉², 吴青³

(1. 昆明学院 医学院, 云南 昆明 650214;

2. 昆明市卫生人才分中心, 云南 昆明 650030;

3. 昆明市卫计委, 云南 昆明 650500)

摘要: 为了解昆明市护理人才队伍现状, 分析其存在的主要问题. 以昆明市卫生人才分中心统计的数据为基础进行描述性分析. 结果表明: 截止 2016 年 3 月, 昆明市注册护士共 28 091 人, 其中男性占 2.24%, 女性占 97.76%; 年龄主要分布于 25 ~ 44 岁, 以中青年为主; 学历以大、中专为主, 高学历人才缺乏; 职称以初级职称为主, 中级以上职称较少, 职称结构不合理. 针对存在的问题, 提出以需求为导向稳定队伍结构, 加快护理人才队伍建设, 优化人才队伍结构等建议.

关键词: 昆明; 护理; 人力资源; 现状

中图分类号: R192.6 **文献标识码:** A **文章编号:** 1674 - 5639 (2019) 03 - 0129 - 04

DOI: 10.14091/j.cnki.kmxyxb.2019.03.028

Analysis and Countermeasures on the Current Situation of Nursing Personnel Construction in Kunming City

XIONG Yuan¹, YU Shan^{1*}, YANG Jia¹, SUN Li², WU Qing³

(1. Medical College, Kunming University, Kunming, Yunnan, China 650214;

2. Kunming City Health Talent Sub Center, Kunming, Yunnan, China 650030;

3. Kunming Municipal Health Planning Committee, Kunming, Yunnan, China 650500)

Abstract: In order to understand the current situation of Kunming nursing personnel and analyze the main problems, descriptive analysis was made based on the data from Kunming Municipal Health Talents Sub-Center. The results show that by the end of March 2016, there were 28 091 registered nurses in Kunming, of whom 2.24% were males and 97.76% were females. The age is mainly distributed between 25 and 44 years old, in the middle and youth ranks; Nurses' academic qualifications are mainly from junior college or technical secondary school. There is a shortage of qualified personnel with high academic qualifications. The titles of the technical post are mainly junior titles and few with the senior titles or above the senior, which shows the irrational construction of them. Due to the problems above, some suggestions are put forward that the structure of nursing personnel should be stabilized according to the demand-oriented; the construction of nursing personnel should be accelerated and the structure of nursing personnel should be optimized.

Key words: Kunming; nursing; human resource; current status

护理人才队伍是落实优质护理服务的关键和核心, 也是影响医疗事业发展的主要因素之一, 在医疗事业发展中起着至关重要的作用. 本文通过分析昆明市卫生人才分中心所统计的截至 2016 年 3 月底

的数据, 了解目前昆明市护理人才队伍现状, 存在的问题, 并提出建议, 以期为昆明市卫生行政部门掌握全市医疗机构护理人才队伍的现状, 以及制定卫生政策及护理人才队伍建设规划提供参考依据.

收稿日期: 2018 - 11 - 08

基金项目: 昆明市社科联 纵向课题 (KSGHZK1702).

作者简介: 熊媛 (1988—), 女, 湖北鄂州人, 讲师, 硕士, 主要从事护理教育及护理心理研究.

* 通讯作者: 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, E-mail: 2295327520@qq.com.

1 资料与方法

1.1 对象

以昆明市医疗机构的护理人才队伍为研究对象. 数据来源于昆明市人才服务中心卫生分中心提供的医疗卫生人力资源统计表, 该表的数据统计截止到2016年3月底(因数据系统升级, 最新数据尚未统计完毕).

1.2 内容

研究内容为昆明市各医疗机构注册护士构成情况, 包括人数、性别、年龄、学历、职称, 以及各医疗机构注册护士的分布情况等.

1.3 方法

采用SPSS22.0统计软件对截止到2016年3月底的昆明市医疗卫生人力资源统计表进行统计分析, 其中注册护士的性别、学历、年龄、职称等以描述性分析为主.

2 结果

2.1 昆明市注册护士人数及分布情况

由表1可知, 截止到2016年3月底昆明市注册护士共28 091人, 主要分布于综合医院, 其次为专科医院和基层卫生机构.

2.2 昆明市注册护士的性别及年龄结构

截止2016年3月底, 昆明市注册护士中, 男性占2.24%, 女性占97.76%, 男女比例差异较大. 由表2可见, 年龄分布以25~44岁年龄段占绝大多数, 达64.22%.

表1 昆明市注册护士分布情况

机构类别	注册护士数	百分比/%
综合医院	15 601	55.54
中医/中西医结合医院	1 648	5.87
专科医院	5 459	19.43
基层医疗卫生机构	4 462	15.88
专业公共卫生机构	815	2.90
其他卫生机构	106	0.38

表2 昆明市注册护士年龄结构

年龄	百分比/%
25岁以下	15.65
25~34岁	41.65
35~44岁	22.57
45~54岁	14.49
55~59岁	3.38
60岁及以上	2.26

2.3 昆明市注册护士学历构成情况

由表3可见, 截止2016年3月底, 昆明市注册护士中, 护理队伍学历构成以中专学历及大专学历占绝大多数, 高学历人才极少, 其中研究生仅占0.08%.

2.4 昆明市注册护士职称构成情况

由表4可见, 截止2016年3月底, 昆明市注册护士专业技术资格构成中, 具有正高级职称人数占0.12%, 副高占1.49%, 中级占16.46%, 师级占26.55%, 士级占49.43%, 未评职称人数为5.95%, 其中初级职称人数占绝大多数. 但从聘任情况来看, 除高级和师级职称外, 每个职称级别所聘任人数较具备专业技术资格人数少1%~2%.

表3 昆明市注册护士学历构成情况

学历结构	百分比/%
研究生	0.08
本科	15.81
大专	38.33
中专及技校	43.68
高中及以下	2.10

表4 昆明市注册护士职称构成情况

按专业技术资格分	百分比/%
正高	0.12
副高	1.49
中级	16.46
师级	26.55
士级	49.43
未评	5.95
按聘任技术资格分	百分比/%
正高	0.08
副高	1.32
中级	15.58
师级	27.95
士级	47.32
待聘	7.75

3 讨论与结论

3.1 注册护士总量及年龄结构合理, 但性别比例严重失衡

我国《“十三五”卫生与健康规划》指出, 在2020年我国每千人口护士数以达到或超过3.14‰为预期目标. 此外, 昆明市政府2016年国民经济和社会发展统计公报显示^[1], 2016年末全市常住人口为672.80万人, 每千人口护士数约为4‰,

目前我市护士数已超过《“十三五”卫生与健康规划》预期目标,且已接近世界上大多数国家5‰的标准。按照2015年、2016年昆明市注册护士总数计算,这两年我市注册护士增长百分比分别为14.14%及10.27%,增长速度变缓。根据WHO统计,世界各国人均护士数最多的是挪威,每千人口护士数达17.27‰,美国和日本分别为9.8‰和11.49‰。但是,随着我国人口老龄化的加剧,对护士需求不断加大。与欧美国家及国内发达地区相比,目前昆明市仍然存在护理人力资源不足,医护比例失衡,护理人员工作负荷重的情况^[2]。

本研究结果显示,昆明市护理队伍年龄结构分布以25~34岁年龄段居多,25岁以下及35~44岁年龄段人数合理,护理队伍以中青年为主。但从性别来看,仍然以女性护士为主,男性仅占2.24%,这与长久以来护理工作被“女性化”有关,而注册护士男女比例严重失衡也是制约护理专业发展的瓶颈之一。

3.2 学历及职称结构不合理

学历层次体现了专业技术人员的业务素质,而专业技术职称则反映人员的业务水平^[3]。本研究结果表明,昆明市注册护士学历层次仍以中专及大专学历为主,本科学历为15.81%,而研究生仅为0.08%。此外,具有研究生学历的人员却很少从事临床护理工作,其在医疗机构主要是承担管理及科研工作。因此,昆明市护理队伍主要以低学历人员为主,学历结构不合理,缺乏高学历人才。

昆明市护理队伍专业技术职称仍以初级职称为主,中级职称及以上职称人数较少,仅占18.07%,职称分布呈现明显的偏态分布。说明昆明市护理人才队伍职称结构不合理,此现象主要与昆明市护理队伍学历偏低有关。

3.3 注册护士主要分布于综合医院,基层单位严重缺乏

《云南省“十三五”卫生与健康规划》指出,应以满足基本医疗卫生需求为导向,完善以“基层首诊、双向转诊、急慢分治、上下联动”的分级诊疗制度,全面落实以防治为主的工作方针,开展慢病防治,加强健康教育与健康促进,保障老、弱、妇、幼、孕、残等重点人群健康管理,促进医疗资源向基层倾斜,加强基层护理事业等薄弱领域建设。以上各项措施均与护理事业的发展密切相关,也就

是需要大量的护理专业人员加入到大健康产业中,以完成健康教育与健康促进、慢病防治、重点人群健康管理的任务。本研究结果显示,由于昆明市注册护士仍然主要分布于综合医院与专科医院,基层医疗机构与公共卫生机构执业护士数占比不到18%,无法满足日益增长的基层卫生服务需求。

4 建议

4.1 提高护理队伍学历层次

昆明是云南省的省会城市,“十三五”期间,为推进优质护理服务,昆明市还需要不断加强护理人才队伍建设,尤其是提高基层护理服务能力。而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,是影响护理事业发展的主要因素。因此,根据目前昆明市护理人才队伍现状,建议扩大各高等医学院校本科及以上层次的护理专业办学规模,加大高层次护理专业人才培养力度,同时缩减中专及以下护理专业办学层次的招生规模,以提高护理人才队伍的学历结构。此外,医疗机构应以需求为导向,加大对高层次人才的吸引力度,不断培养和引进高层次护理专业人才。

4.2 稳定护理人才队伍,优化人才结构

因临床护理工作的特殊性,护士要承担较大的工作压力,且由于长期以来护理人员社会地位较低,职业认同感不足,加上倒班制度的影响,易导致护理人员产生强烈的离职意愿。此外,不断加入的低年资护士,缺乏工作经验以及技术尚不成熟,且心理素质也不稳定^[4]。加上工作压力、人身安全、结婚生育等原因,更加加剧临床护理人员转行、辞职等,使护理队伍结构继而进入恶性循环。由于上述原因,建议医疗机构制定合理的激励机制,按照年龄、学历、职称分层次管理,优化绩效考核分配,建立合理工作量考核制度,提高临床一线护理人员待遇。同时不断完善医院护理人文建设,在满足工作需求的前提下,对有不同需求的护理人员给予人文关怀,以满足不同层次护理人才的需求^[5]。此外,加大继续教育支持力度,不断完善在职教育及培训制度,增强从业人员职业归属感。在稳定现有护理人才队伍的同时,为其提供学历提升及职称提升的通道与平台,鼓励支持在职护士提升学历,同时加大护理科研项目支持力度,从而稳步提升昆明市护理队伍素质,优化人才队伍结构。

4.3 提升职业认同感,明确护士社会地位

众所周知,“三分医,七分护”,但在实际工作中重医轻护的观念依旧存在.患者较信任医生,而对护理工作不理解,容易产生护理就是服务行业的心理.正是诸如此类的陈旧观念使护理工作得不到应有的重视.另外,护士与患者接触较为密切,容易受到患者负面情绪的伤害.加之医患矛盾日益激化,位于临床工作第一线的护理人员首当其冲成为医疗暴力伤害的受害者,这更加剧了护理人才的流失.因此,需要政府相关部门制定医疗护理人员的人身安全保障制度,并联合媒体加大对医疗工作的宣传力度,同时要加强对人们疾病康复的正确认识,提升患者对护理工作的认可度和肯定度,以及人们对护理职业的认同度.此外,加大职业无性别之分的意识形态宣传,让社会大众了解到男性从事护理工作的优势.综上所述,随着我国人口老龄化加剧,慢性病医疗康复患者的增加,社区家庭护理的开展等,迫切需提高护士社会地位,增强护士职业认同感,稳定护理队伍^[6].

4.4 鼓励护理人员到基层就业

《云南省“十三五”卫生与健康规划》提出,要完善以“基层首诊、双向转诊、急慢分治、上下联动”的分级诊疗制度,开展慢病防治,保障重点人群大健康管理,促进医疗资源向基层倾斜,

加强基层护理事业建设等.要达到上述目标,目前昆明市基层医疗机构及公共卫生机构护理人员数量则远远无法满足.因此,为满足基本公共卫生服务需求,要不断改革和完善人事管理制度,采取措施吸引高层次才,以及鼓励大专、本科护理专业的毕业生到基层医疗机构工作,充实基层护理人才队伍,为促进健康养老以及慢病管理等公共卫生大健康事业建设和发展打好基础.

[参考文献]

- [1] 昆明市政府. 昆明市政府 2016 年国民经济和社会发展统计公报 [EB/OL]. [2018 - 02 - 16]. <http://www.km.gov.cn/c/2017-04-19/1763180.shtml>.
- [2] 张云,余雨枫,李玲,等. 我国护理人力资源配置及管理方式的研究现状 [J]. 全科护理, 2018, 16 (3): 301 - 304.
- [3] 邵海亚,戴小婷,程向前. 南京市社区卫生人力资源配置分析 [J]. 南京医科大学学报(社会科学版), 2014, 65 (6): 431 - 434.
- [4] 夏玲,丁敏. 临床护士职业生涯不同阶段的规划与管理探讨 [J]. 中国护理管理, 2008, 8 (2): 51 - 54.
- [5] 徐奕曼,吴瑛,张艳,等. 全国医院护士人力资源现状的调查 [J]. 中华护理杂志, 2016, 51 (9): 819 - 821.
- [6] 向建红. 我国护理人力资源配置的现状与对策 [J]. 当代护士, 2015 (1): 159 - 160.



(上接第 128 页)

3 小结

对教师信息素养能力进行评价是一个综合评价的问题,通常采用问卷调查得到的数据进行数理统计,然后从得分高低来评价优劣,但当分数相同或接近时,则难以判断.而借助上述方法,利用 AHP (层次分析法) 对教师信息素养能力进行量化并构建模型,然后使用构建的模型对教师信息素养能力进行量化,从而提高了评价的可操作性和合理性.通过以上案例分析可以看出,采用定量与定性相结合的方法来评价教师信息素养,具有一定的科学性、合理性和可行性.

[参考文献]

- [1] 盛欣,谭金波. 山东省教师信息素养现状调查分析 [J]. 中国管理信息化, 2011 (18): 107 - 108.

- [2] 卜春芬. 基于层次分析法的教师教学质量评价研究 [J]. 昆明学院学报, 2016, 38 (6): 109 - 113.
- [3] 张炳江. 层次分析法及其应用案例 [M]. 北京: 电子工业出版社, 2014.
- [4] 姜启源. 数学模型 [M]. 3 版. 北京: 高等教育出版社, 2003: 224 - 238.
- [5] 周宇峰,魏法杰. 不确定型模糊判断矩阵一致性逼近与权重计算的一种方法 [J]. 运筹与管理, 2006 (2): 27 - 31.
- [6] 时丹凌. 基于 Matlab 的层次分析法与运用 [J]. 中国电子商务, 2014 (13): 46.
- [7] 杨益明,杨绪兵,景奉杰. 层次分析法中整体一致性判别及校正 [J]. 武汉大学学报(理科版), 2004 (3): 306 - 310.
- [8] 卜春芬. 基于层次分析法的中小学教师非学历继续教育培训课程选择方法 [D]. 昆明: 云南大学, 2012.