

## • 调查报告 •

## 福州市社区护士人力资源与培训需求的调查分析

福建省福州市第七医院 (福州 350001) 张郁澜 林 洁<sup>1</sup> 郑婉玲<sup>2</sup>

**【摘 要】 目的** 了解福州市社区护士的人力资源构成及其培训情况。**方法** 对福州市 50 家社区卫生服务机构的 455 名社区护士进行人力资源构成、培训现状、培训需求调查,并用 Logistic 回归对结果进行分析统计。**结果** 福州市社区护士中 40 岁以下人员占 78.2%,大专以上学历的护士占 76%,中专学历的护士基本是 40 岁以上护士,中级以上职称占 26.4%,编内护士占 54.1%,接受过社区护理相关培训的人占 67.9%,但有 73.4%的人认为自己未接受系统的社区护理教育。Logistic 回归分析提示学历和所学专业与接受社区护士岗位培训的意愿相关。培训内容与实际工作需求有差距是社区护士认为影响培训效果的最重要因素 (96.5%)。**结论** 福州市区护士人员素质较“十二五”期间有所提高,护士接受培训意愿较高,但专科系统培训不足,有待进一步提高。

**【关键词】** 社区护士; 人力资源; 培训; 专科培训; 福州市

**【中图分类号】** R192.6 **【文献标识码】** B **【文章编号】** 1002-2600(2019)01-0127-04

《“健康中国 2030”规划纲要》中提出强化覆盖全民的公共卫生服务,完善医疗卫生服务体系,到 2030 年,15 分钟基本医疗卫生服务圈基本形成<sup>[1]</sup>。而社区护理是促进实现人人享有健康基本医疗卫生服务的基本保障措施之一。根据《全国护理事业发展规划 (2016—2020 年)》,到 2020 年,基层医疗机构从事工作的护士数预期达到 100 万,社区护士参加培训比例达到 90%<sup>[2]</sup>。由于人才队伍建设和培训直接影响社区护理工作内容和质量,因此笔者通过问卷调查了解福州市社区护士人力资源状况及其培训情况,以期为提高社区护士素质,进而促进社区护理质量的持续改进提供依据。

## 1 对象与方法

**1.1 对象:** 福州市 50 个社区卫生服务机构的社区护士 455 人。纳入标准: 各社区聘用的注册护士,调查期间在该机构执业,自愿参与本次调查。

**1.2 调查方法:** 研究工具是自行设计的《福州市社区护士岗位培训现状及需求调查问卷》,问卷分四部分。第一部分为一般情况,含 10 个条目,内容涉及性别、年龄、学历、所学专业是否是社区护理、聘用情况、职务、职称、工作年限、进入社区工作之前的工作性质与年限;第二部分为教育现状

(学历教育和岗位培训),含 8 个条目,内容涉及是否接受过系统的社区护理教育及时间,以及工作后参加的学历教育及岗位培训情况;第三部分为社区护士对培训的认知与需求,含 8 个条目,包括对培训方式、时长、频次等方面的调查;第四部分为社区护士对培训内容的需求,含 10 个条目,包括社区护理的理论与方法,不同人群社区护理知识和技能。调查时间为 2018 年 3—4 月。问卷总共发放 491 份,回收 472 份,有效问卷 455 份,有效问卷比例为 96.4%。

**1.3 统计学分析:** 采用 SPSS 17.0 统计软件进行  $\chi^2$  检验和多元逐步回归分析。

## 2 结果

**2.1 福州市社区护士的人力资源情况:** 见表 1。福州市社区护士中 40 岁以下人员占 78.2%,大专以上学历的护士占 76%,中专学历的护士基本是 40 岁以上护士,中级以上职称占 26.4%,编内护士占 54.1%。

**2.2 社区护士培训现状和需求:** 见表 2。福州市社区护士接受过社区护理相关培训的人占 67.9%,但有 73.4%的人认为自己未接受系统的社区护理教育,77.4%护士愿意接收岗位培训。

1 厦门大学附属福州第二医院; 2 福州市第四医院

表 1 福州市社区护士的人力资源情况 (n=455)

变量	人数	构成比/%
性别		
男	1	0.2
女	454	99.8
年龄/岁		
≤30	152	33.4
31~	204	44.8
41~	93	20.4
51~	6	1.3
学历		
中专	109	24.0
大专	248	54.5
本科	97	21.3
其他	1	0.2
所学专业是否是社区护理		
是	151	33.2
否	304	66.8
所在单位的编制		
编外合同	198	43.5
编内	246	54.1
其他	11	2.4
您在社区医院的职务		
单位领导	7	1.5
科室领导	63	13.8
临床护士	289	63.5
其他	96	21.1
您在社区医院的职称		
护士	126	27.7
护师	209	45.9
主管护师	117	25.7
副主任护师	3	0.7
您在社区医院工作的年限		
1~3 年	141	31.0
4~5 年	51	11.2
5 年以上	263	57.8
您到社区从事社区护理工作之前的角色		
临床护士	321	70.5
学生	72	15.8
公共卫生人员	41	9.0
其他	21	4.6
从事上述职业年限		
1 年以下	18	4.0
1~3 年	66	14.5
4~5 年	33	7.3
5 年以上	266	58.5
无	72	15.8

表 2 福州市社区护士培训现状和需求 (n=455)

变量	人数	构成比/%
医院是否每年组织社区护理相关培训?		
否	146	32.1
是	309	67.9
入职社区后, 您是否得到过系统的社区护理教育?		
是	121	26.6
否	334	73.4
您认为您参加的培训对您目前工作的帮助		
很大	53	11.6
较大	35	7.7
一般	16	3.5
其他	351	77.1
是否愿意参加社区护士岗位培训?		
不是很愿意	103	22.6
愿意	352	77.4
您认为培训频率多长比较合适?		
1 次/年	142	31.2
2~3 次/年	218	47.9
3 次以上/年	95	20.9
您认为每次培训持续多长时间比较合适?		
1 天/次	137	30.1
2~3 天/次	183	40.2
3~5 天/次	87	19.1
5 天以上/次	48	10.5

### 2.3 社区护士培训需求与人力资源的回归分析:

2.3.1 参加培训意愿的单因素 Logistic 回归分析: 以是否愿意参加社区护士岗位培训为因变量, 不是很愿意组 (包括不愿意和不确定) 作为对照。由于 455 名研究对象只有一名为男性, 因此性别不再纳入分析。由表 3 可知, 单因素分析筛选出的  $P < 0.05$  的影响因素是学历, 其 OR 值大于 1, 说明学历越高的研究对象越倾向于愿意接受社区护士岗位培训。 $P < 0.1$  的影响因素还包括纳入所在专业是否是社区护理和在社区医院的职称这两个因素, 两者 OR 均小于 1。

2.3.2 参加培训意愿的多因素 Logistic 回归分析: 将单因素 Logistic 回归分析筛选到的 3 个影响因素纳入多因素 Logistic 回归分析, 采用逐步回归法, 得到的结果如表 4。由表 4 可知, 只有学历和所学专业是否是社区护理两个变量进入了最终的模型中。以学历中专为对照, 学历的 OR 大于 1, 说明学历越高的研究对象越愿意接受社区护士岗位培训。所学专业是否是社区护理的 OR 小于 1, 其所学专业是社区护理作为对照, OR 小于 1, 说明所学专业是社区护理的更愿意接受社区护士岗位培训。

表 3 参加培训意愿的单因素 Logistic 回归分析结果

自变量	偏回归系数 (B)	标准误 (SE)	Wald	自由度	P 值	OR 值	OR 值的 95% CI	
							下限	上限
年龄	-0.014	0.147	0.009	1	0.925	0.986	0.740	1.315
学历	0.437	0.169	6.686	1	0.010	1.548	1.112	2.155
所学的专业是否是社区护理	-0.489	0.253	3.746	1	0.053	0.613	0.374	1.006
您所在单位的编制	-0.144	0.208	0.479	1	0.489	0.866	0.576	1.301
您在社区医院的职务	-0.338	0.181	3.485	1	0.062	0.713	0.500	1.017
您在社区医院的职称	0.211	0.151	1.938	1	0.164	1.234	0.918	1.660
您在社区医院工作的年限	0.116	0.122	0.891	1	0.345	1.122	0.883	1.427
您到社区从事社区护理工作之前的职业	0.045	0.061	0.554	1	0.457	1.046	0.929	1.179
从事上述职业年限	0.067	0.042	2.489	1	0.115	1.069	0.984	1.162

表 4 参加培训意愿的多因素 Logistic 回归分析结果

	偏回归系数 (B)	标准误 (SE)	Wald	自由度	P 值	OR 值	OR 的 95% CI	
							下限	上限
学历	0.488	0.171	8.141	1	0.004	1.630	1.165	2.279
所学专业是否是社区护理	-0.585	0.257	5.176	1	0.023	0.557	0.337	0.922
常量	1.282	0.523	5.999	1	0.014	3.603		

2.3.3 社区护士认为影响培训效果的因素：由表 5 可以看出，培训内容与实际工作需求有差距是社区护士认为影响培训效果的最重要因素（96.5%），

其次为缺乏实践内容（86.2%）和培训时间太短（65.9%）。

表 5 社区护士认为影响培训效果的因素 (n=455)

	培训内容与实际工作 需求有差距	缺乏实践 内容	培训时间 太短	培训内容与社区 护理关系不大	教学方法 枯燥单调	培训课程 内容太多	培训速度 太快	其他
人数	435	392	300	280	259	206	182	48
百分比/%	96.5	86.2	65.9	61.5	56.9	45.3	40.0	10.5

### 3 讨论

**3.1 社区护理人力资源结构已发生改变：**从收集的数据来看，目前福州市社区护理从业人员相比“十二五”期间存在的我国社区护理人力资源数量不足、分布不均，社区护士整体素质偏低<sup>[3]</sup>的情况已有明显改观。近三年来社区护士的招聘人数，占社区护士数的 31%。40 岁以下人员占 78.2%，大专以上学历的护士占 76%，中专学历的护士基本是 40 岁以上护士，中级以上职称占 26.4%，编内护士占 54.1%，提示福州市社区护士的年龄结构及学历结构基本合理，人员素质与既往其他省市类似研究的发现相比，大专以上学历的护士的比例有明显提高<sup>[4-5]</sup>。然而，福州市区常住人口约 320 万人，社区护士人数仅为五百人左右，护士人数与服务人口数相比仍显不足。调查显示 43.5% 的社区护士为编外护士，从多项研究表明，不同编制的护士在岗位培训、离职率、服务意识上有差别，合同制护士

对工作的认同感和成就感较低，对岗位能力培训的学习热情不高<sup>[6-8]</sup>。本次调查中发现，编制对培训的意愿的影响无差别无统计学意义，可能与近年来招收护士的学历水平提高，平均年龄降低，护士的学习主动性提高有关，这与本研究中年龄与学历水平对培训意愿的分析相符。另一方面，国家大力发展社区服务站的建设，社区护士的待遇有所提高，使原来无人愿意从事社区护士变为现在有许多临床护士愿意进入社区服务。调查显示，有 70.5% 的社区护士是由临床护士转行而来，良好的就业前景使合同制护士的工作稳定性提高，并且通过学习也更有利于通过相关考试取得编制，所以不同编制的社区护士的学习意愿区别无统计学意义。综上所述，目前福州市区护士的人力资源情况为数量不足，学历水平、职称水平、人员素质较“十二五”期间有所提高。

**3.2 社区专科护理人才缺乏，系统的社区专科护**

**理培训亟需开展：**福州市社区护士有 70.5% 由临床护士转岗而来，还有 15.8% 为院校毕业生。从调查数据来看，66.8% 的社区护士不是社区护理专业毕业。从全国护理院校来看，开设社区护理专业方向的仅有天津医科大学、湖南护理学校等几所院校。从临床护士转岗而来的社区护士有一定的护理工作经验，但从调查结果来看，虽然很多社区每年都有进行社区护理相关培训，但仅有 22.9% 的护士认为培训有帮助；接受过社区护理相关培训的人占 67.9%，但有 73.4% 的人认为自己未接受系统的社区护理教育，这说明各社区服务站对护士有进行培训，但总体培训课程不成体系；培训内容与实际工作需求有差距、缺乏实践内容成为社区护士在接受培训时感受最多的两个项目。由此可见，目前的社区护士培训不能满足日益发展的社区医疗卫生事业的需求，社区专科护理人才缺乏。

将所收集的资料进行单因素及多因素的回归分析，学历越高、越是社区护理专业毕业、职称水平越高的护士越认为需要进行社区护理专科的培训。究其原因，可能是由于学历、职称是临床护士认知程度的重要影响因素<sup>[9]</sup>。学历、职称水平较高的护士，自身的学习欲望与自觉性更强，更明确规范化的培训对专科的发展能起到良好的推动作用，所以培训意愿更高。

“十三五”护理规划中提出要提升专业素质能力。建立“以需求为导向，以岗位胜任力为核心”的护士培训制度，积极应对人口老龄化，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。因此，当务之急是建立一个完善的社区护士培训体系，规范不同来源社区护士的从业能力，从而保证社区护理质量和患者安全。针对此现状，建议卫生主管部门与护理学会联合起来，发挥学会优质护理资源或鼓励医联体建立护理联合团队。通过对口支援、远程培训、在岗培训等方式，加强基层护理的分级培养，建立基层护士规范化培

训制度，调动基层护士的积极性<sup>[10]</sup>，帮助和带动基层医疗卫生机构，提高护理服务能力。

综上所述，本次调查表明福州市社区护士的人力资源较为不足，但人员结构比较合理，护士学历、职称水平较“十二五”期间有所提高，护士愿意接受专科培训，但社区系统的专科培训不足，培训内容不符合社区护理快速发展的专业需求。为加快社区护理发展，加强社区护士队伍建设，除了增加社区护士人力配备，还应加强社区护士专科系统培训，使其在社区慢病管理、健康教育、疾病复查、养老护理等方面充分发挥作用。

#### 参考文献

- [1] 中华人民共和国国家卫生和计划生育委员会. 2016《“健康中国 2030”规划纲要》[EB/OL]. [2018-04-23]. <http://www.nhfp.gov.cn/guihuaxxs/s3586s/201610/21d120c917284007-ad9c7aa8e9634bb4.shtml>
- [2] 中华人民共和国国家卫生和计划生育委员会. 2016《国家卫生计生委关于印发全国护理事业发展规划（2016-2020 年）的通知》[EB/OL]. [2018-04-23]. <http://www.nhfp.gov.cn/zyzyj/s3593/201611/92b2e8f8cc644a899e9d0fd572aefef3.shtml>
- [3] 吴书超, 乔丽娟. 中国社区护理人力资源：数量、质量和分布[J]. 社区医学杂志, 2013, 11(22): 9-11.
- [4] 龚超, 杨文秀, 徐霁, 等. 我国城市社区护理人员的培训现状及需求分析[J]. 中国全科医学, 2011, 14(31): 3616-3619.
- [5] 付瑜, 王宝珠. 山西省社区护理人员岗位培训需求及影响因素分析[J]. 护理研究, 2011, 25(22): 1996-1997.
- [6] 许萍, 朱磊, 吕卓鸿, 等. 岗位培训对社区护士核心能力的影响研究[J]. 中华现代护理杂志, 2015, (31): 3818-3820.
- [7] 渠利霞. 长春市社区护士核心能力现状及培养策略研究[D]. 长春: 吉林大学, 2011.
- [8] 方姣, 吴丹. 当前社区护理存在的问题及发展策略[J]. 社区医学杂志, 2014, 12(24): 63-65.
- [9] 芦国芳, 张彩云, 陈瑞睿, 等. 不同学历和职称临床护士职业认知的调查[J]. 兰州大学学报: 医学版, 2010, 36(2): 89-92.
- [10] 孙海燕, 刘评, 周滋霞, 等. 江苏省基层医疗机构护士核心能力的调查研究[J]. 中华护理杂志, 2018, 53(2): 226-229.