

宁波护理人才队伍现状、问题及对策建议

俞立军 孙统达

摘要：护理工作是卫生健康和养老事业的重要组成部分，与人民群众的健康利益和生命安全密切相关。目前，宁波护理队伍建设已经取得较好成效，护理专业技术水平不断提高，但护理服务供给仍然难以满足人民日益增长的健康需求。本文通过对宁波护理人才队伍建设的现状分析，提出相关对策建议：必须加快建设护理队伍，完善护理行业组织管理；加强护理人才培养，提高护理人员薪酬待遇；推进护理资源合理布局，优化护理行业管理体制；精准对接人民群众多样化、多层次护理服务需求，不断提升居民健康幸福感和获得感，为宁波建设“名城名都”提供坚实健康保障。

关键词：护理行业；护理人才；护理队伍；宁波

作者：俞立军，宁波卫生职业技术学院党委副书记、研究员；孙统达，宁波卫生职业技术学院，博士。（浙江宁波 315000）

护理工作是卫生健康和养老事业的重要组成部分，与人民群众的健康利益和生命安全密切相关。目前，宁波护理队伍建设已经取得较好成效，护理专业技术水平不断提高，但护理服务供给仍然难以满足人民日益增长的健康需求。因此必须加快建设护理队伍，完善护理行业组织管理，加强护理人才培养，提高护理人员薪酬待遇，推进护理资源合理布局，优化护理行业管理体制，精准对接人民群众多样化、多层次护理服务需求，不断提升居民健康幸福感和获得感，为宁波建设“名城名都”提供坚实健康保障。

一、宁波护理队伍发展现状

（一）医疗护理人员数量逐年增加

近年来，宁波医疗护理人员数量呈现出逐年增加趋势，从2015年的22159人增加到2017年的25207人，3年期间共增加了3048人，增加了13.76%，年均增长率为6.66%；每千人常住人口注册护士数为3.15人，低于全省3.33人的平均水平，位居全国5个计划单列市的第4位，在全国15个副省级城市中排第12位。从身份结构看，编制内人员占比为70.35%，其次为合同制人员，占比为26.96%；人事代理人员与其他编制方式人员的占比最低，分别仅为2.52%和0.17%。从分布结构看，以市级医院为最高，其次为区县（市）医院、民营医院，乡镇（街道）卫生院（社区卫生服务中心）最低。从性别结构看，以女性为主，占总数的98.21%；男性仅占总数的1.79%。从年龄结构看，以20-29岁为主，占比为44.89%；其次为30-39岁，占比为39.53%；40-49岁的占比为11.83%；50-59岁、20岁以下和60岁及以上的人员占比均很低，占比分别为3.39%、0.27%和0.12%。

（二）机构护理人员以初中学历为主

近年来，宁波养老机构护理人员数量也呈现出逐年增加趋势，从2015年的2026人上升到2017年的2340人，3年期间共增加了314人，增加了15.50%，年均增长率为7.47%；养老机构床护比为1:0.005，养老人员与护理人员的比例为1:0.14；养老机构护理人员资格证书获得人数同期也呈现出逐年增加趋势，从2015年的1656人上升到2017年的2212人，3年期间共增加556人，增加了35.57%，年均增长率为15.57%。抽样调查显示，宁波养老机构护理人员以浙江省内户籍、初中学历、年龄50-59岁、1-4年工作经历、女性已婚、合同工为主。

（三）居家护理人员数量逐年减少

与医疗护理人员和机构护理人员情况相反，宁波居家养老护理人员数量却呈现出逐年减少趋势，从 2015 年的 3651 人减少到 2017 年的 3510 人，3 年期间共减少了 141 人，年均减少率为 1.95%。但同期居家养老护理人员资格证书的获得人数没有发生变化，3 年期间基本上保持在 1389 人，持证率为 39.57%，以初级证书为主，远低于机构养老护理人员 94.53%的持证率。

二、宁波护理队伍存在问题

（一）护理人员总量不足

从医疗护理的角度看，根据《健康宁波 2030 行动纲要》，预计到 2020 年、2030 年宁波市注册护士缺口分别为 4763 人、38949 人。从机构护理的角度看，在低标准下，预计到 2020 年、2030 年，宁波机构养老护理人员缺口总数分别为 9396 人和 24364 人；在高标准下，预计到 2020 年、2030 年，宁波机构养老护理人员缺口总数分别为 17729 人和 43517 人。从居家护理的角度看，预计到 2020 年、2030 年，宁波居家专业养老护理人员的缺口将分别达到 1036 人和 4790 人。

（二）护理队伍结构不优

从医疗护理的角度看，2017 年宁波 70 家样本医疗机构在岗注册护士数的职称分布以初级为主，占比为 60.21%；其次为中级，占比为 28.29%；高级职称、无职称的占比较低，分别为 7.22%和 4.28%。从机构护理的角度看，2017 年宁波有机构养老护理人员 2340 人，其中 2212 人持有职业资格证书，1319 人持初级证书，占比为 59.63%；其次持中级证书和高级证书的占比分别为 20.93%和 18.81%；持技师证书者占比最低，占比为 0.63%。从居家养老的角度看，宁波居家养老护理人员的持证率为 39.57%，远低于机构养老护理人员 94.53%的持证率，且以初级证书为主，占比为 73.15%；其次为高级证书和中级证书，占比分别为 14.76%和 11.74%；技师证书占比最低，占比为 0.36%。

（三）护理人员待遇不高

从医疗护理的角度看，医疗护理人员对工资和福利水平的满意度最低，约 30%的医疗护理人员有明显的离职倾向。从养老护理的角度看，95.2%的养老护理人员每天工作时间在 8 小时以上，且照顾老人数量多，照顾负担重；94.4%的养老护理人员为合同工或临时工，收入普遍较低，以 2000-3999 元收入段为主。

（四）护理资源分布不均

宁波护理资源分布呈现出明显的地区及城乡差异，基层护理人才“招不进、留不住、用不好”等关键问题还未能有效解决。从各区县（市）分布来看，护理资源主要分布在江北区、海曙区等主城区，慈溪市、余姚市与宁海县等农村地区分布较低，城区优质护理资源分布更为明显集中。2017 年，宁波每千人常住人口注册医疗护理人员数量最高的江北区和海曙区，分别为 4.70 人与 4.68 人，而慈溪只有 2.2 人，余姚只有 2.39 人。

三、大力建设宁波护理队伍的对策建议

（一）完善护理行业组织管理

加强组织领导，将护理队伍建设纳入宁波市人才发展规划，统筹安排、同步实施，建立政府领导、行业监管、部门负责、护理服务机构（单位）依法运作的管理体制。明确组织、卫生计生、民政、发改（价格）、教育、人社和商务等部门职责，形成合力共建护理人才的组织体系。建构由医疗护理、养老护理、康复技术、健康管理等学科专家组成的专家库和专业学术支撑机构及专业队伍，负责制定护理队伍建设规划。

（二）加强护理人才培养

鼓励宁波大学、宁波老年照护与管理学院、宁波市护理学会、宁波市养老促进会等高等院校、行业学会联合开展护理员与护工的岗位培养和继续教育。推行订单式培养模式，加快培养一批老年护理、家政服务与管理等专业人才。建立城市医院和基层医疗机构、养老机构护理人才的交流与培训机制，深化对口协作，推进基层护理人员市管镇（社区）用、镇（社区）找村（站）用。分类制定护理领域领军和拔尖人才培养计划，努力造就一批市内领先、省内有较大知名度的护理高层次人才，推进优秀中青年护理人才培养，选拔学术基础扎实、具有较好创新能力和发展潜力的护理专业优秀中青年人才，予以重点培养，逐步形成高层次护理人才良好发展梯队。

（三）提高护理人员薪酬待遇

探索建立符合护理服务行业自身特点的薪酬待遇保障政策，通过发放护理津贴、提高夜班费、增加伙食补贴、增加护理绩效补贴、落实带薪休假制度等方式，切实提高医疗护理人员的福利待遇。建立完善护理人才在聘任、工资、带薪学习、培训、休假等方面的激励办法，给予岗位工作强度和风险大的护理人员更多精神上的满足和激励。将护理人员奖励纳入全市人才表彰体系，对表现优秀、业绩突出的护理人员给予多种形式的表彰鼓励。对于从事各类护理服务的来甬应届毕业生，就业若干年后给予一次性入职奖补。允许在养老机构服务、具有执业资格的医疗护理人员在职称评定、专业技术培训和继续医学教育等方面，享有与医疗机构的医护人员同等待遇。

（四）推进护理资源合理布局

根据机构功能定位、服务半径、床位规模、临床工作量等科学合理配置护理人力资源。制订出台鼓励中青年优秀护理人员合理流动政策措施，引导中青年优秀护理人员创业创新、服务基层，促进优秀人才下沉到社区基层。加强在职在岗护理人员继续教育与业务培训体系建设，构建多层次毕业后护理教育模式，加快培养发展复合型护理人才。

（五）优化护理行业管理体制

紧密结合宁波卫生健康事业和养老服务事业发展需求，深化护理服务用人制度改革，建立有责任、有激励、有约束、有竞争、有活力的护理人才培养使用机制。创新基层护理人员素质提升机制，完善医疗护理人员分层级管理制度，探索建立将医疗护士按身份管理转变为按岗位管理机制，为医疗护理人员的成长提供更大的发展空间。探索建立专业技术职称优先晋升制度，对于到养老机构从事服务工作且年度考核称职以上的护理人员，可提前参加全国职业资格考试。探索建立护理员与护工管理制度，制定出台宁波护理员与护工职业资质、职责、服务标准与规范规则，大力加强护理人员培训，规范服务行为。