

医院即将退休护士执业发展研究进展

黄瑞兵¹, 刘义婷², 张晓丹², 邓洁², 李亚敏²

A review of professional development of nurses nearing retirement Huang Ruibing, Liu Yiting, Zhang Xiaodan, Deng Jie, Li Yamin

摘要: 综述即将退休护士概念、执业的优势与不足, 执业的体验与意愿; 分析其执业岗位与执业发展前景。旨在为医院管理者合理调配即将退休护士岗位, 延长执业时间, 缓解护理人力资源紧张提供参考。

关键词: 即将退休护士; 高年资护士; 执业体验; 执业岗位; 综述文献

中图分类号: R47; C931.3 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2020.19.110

2019年初国家统计局发布人口统计数据,截至2018年底,65岁以上老年人占全体人口的11.9%左右,约为1.67亿人^[1]。随着人口老龄化不断加深,照护需求不断加大,而护理资源短缺已成为全球共同面临的问题^[2]。截至2018年底,中国注册护士412万人,每千人口注册护士数仅2.94人^[3],与《卫生人力资源全球战略:卫生人力2030》提到的国家最低卫生人力要求每千人口护士数量4.45人仍有较大差距^[4]。我国护理人力资源短缺的同时还存在护理人力资源错配现象,导致护理资源浪费,加剧了护理人力资源短缺^[5]。对于医院即将退休护士这一优质护理资源尚未得到充分利用^[6-7]。由于临床护理一线工作的特殊性,即将退休护士身体机能无法良好地适应一线工作,面临转岗问题。为了充分发挥即将退休护士群体人才资源优势,缓解我国护理人才数量及结构性供需矛盾。本研究对即将退休护士执业现状及执业意愿进行综述,以期促使即将退休护士这一优质资源得以充分利用,缓解社会护理资源短缺状况,同时提高该群体职业获得感。

1 即将退休护士概念

目前,关于即将退休护士的概念还没有统一确切定义。在美国,法律上把40岁以上的护士定义为即将退休护士^[8],美国劳动局把即将退休护士定义为55岁以上的护士^[9],Bishop^[10]对即将退休护士定义为:45岁以上,且具备5年以上临床急救护理经验的护理人员。现在国内护士退休年龄中级职称为55岁,副高级以上为60岁^[11]。国内普遍认为护士中级职称、年满50岁,或副高级以上职称年满55岁可称之为“即将退休护士”。

2 即将退休护士执业评价、体验及意愿

2.1 即将退休护士的执业优势 即将退休护士优势十分明显,其临床经验丰富,慎独精神好,善于沟通交流^[12]。熟练掌握各项抢救技术,能处理各种复杂问题,在临床一线发挥着难以替代的作用。在门急诊分

诊不仅能正确快速分诊,还能及时发现候诊患者病情变化,防止患者在候诊期间发生医患纠纷。在专科领域,护理知识、技能和护理经验积累需要较长时间,在这段过程中护理水平提升到一定高度,成为专业领域权威;即将退休护士具备扎实的理论知识、丰富的临床经验、熟练的操作技能、良好的沟通能力^[13],年轻护士短时间内难以替代。

2.2 即将退休护士的执业不足 即将退休护士劣势方面:由于年龄增大,体力和视力逐渐下降,长期三班轮班制打乱了正常的生活规律,造成睡眠障碍;生理上处于围绝经期,激素的变化导致情绪不稳定、易激惹等;接受新事物的能力不如年轻护士,难以跟上技术、知识的更新,这些方面给即将退休护士造成较大压力^[14]。而护理工作需要精湛技术与较好体力作为基础和支撑,即将退休护士没有了较好的体力,难以适应临床一线三班轮班制工作岗位,自身技术优势也就难以发挥作用。

2.3 即将退休护士执业心理体验 陶长红等^[15]对3所三甲医院的30名高年资护士进行护士工作体验的质性研究,结果提炼出工作压力大、职业倦怠感、成就感低、职业规划不明确、渴望有进修及深造的机会5个主题。其中工作压力大主题中重点提到急诊科、重症监护室、手术室人员,连续倒班,长时间站立,抢救危重患者需要精力高度集中等,感觉精力和体力明显跟不上;常年重复临床护理工作,及患者负性情绪等易导致倦怠;同时感受到付出得不到应有尊重,找不到职业发展方向,以及希望得到学习及进修机会,以适应临床工作的发展。钟永芳^[16]研究显示,即将退休护士的执业体验为缺乏存在感,组织重视程度低,职业上升机会少,工作成就感低,护士转岗方向有限。文献报道,48.9%的护士认为现岗位没有充分发挥其临床经验的优势,其才能不能充分发挥^[17]。由于缺乏专业发展平台,看不到专业发展方向,存在自我价值实现受限、报酬不公平及情感受挫等困惑。

以上研究表明,即将退休护士执业心理体验水平偏低,工作积极性难以调动,人力资源难以发挥最大价值。与组织重视度低,职业上升通道狭窄,工资待遇偏低,工作任务繁重,工作环境复杂等因素有关。

2.4 即将退休护士执业意愿 齐玉梅等^[18]对湖北

作者单位:1.湖南省水利水电医院综合内科(湖南长沙,410007);2.中南大学湘雅二医院临床护理学教研室

黄瑞兵:男,本科,护师

通信作者:李亚敏, aminny@csu.edu.cn

收稿:2020-05-02;修回:2020-07-05

省 15 所综合医院 270 名即将退休护士进行问卷调查显示,29.6%的护士仍在临床一线科室工作,其中仅 23.0%的护士对现岗位非常满意,17.8%的护士认为现岗位能充分发挥才能;78.2%的护士愿意成为专科护士。国外为解决护理人力资源短缺问题,已通过大力开展家庭康复、健康咨询和培养专科护士等多专业岗位设置,来防止即将退休护士的流失。齐玉梅等^[18]的调查还显示,即将退休护士中中低职称者占 47.5%,即部分人员 50 或 55 岁即将退休,这部分具有丰富经验的护理人才将离开临床而流失,这不利于我国护理事业的持续发展。有调查显示,即将退休护士对职业认同满意度、护士长排班满意度、目前执业环境满意度、被医院认可满意度、受科室重视程度满意度均不高^[19]。针对这些实际情况,护理管理者应引起重视,在工作安排上考虑知识性、技术性较强、体力相对较轻的岗位;具体为质量控制、病情观察、护患沟通、健康教育等岗位,充分发挥即将退休护士的才干和工作热情,提高其执业意愿。

3 即将退休护士执业岗位

3.1 行政管理岗位 目前国内医院护士行政管理岗位上升通道是护士职业规划的主要目标,而护理管理岗位设置呈现金字塔状,岗位级别越高晋升难度越大,只有少部分即将退休护士晋升到行政管理岗位,数据显示即将退休护士约 22%处于管理岗位^[18]。医院应该设置多元评价晋升体系来提供更多平台,来实现即将退休护士的价值。

3.2 临床护理或教学 即将退休护士担任护理组长,或是总务护士,或是兼职护理质量控制、仪器物品管理,或是负责护理会诊及业务查房等;部分教学医院安排即将退休护士为临床兼职教师,进入高校或者中专院校授课。然而这些岗位没有职业上升空间,缺乏执业发展的动力,导致即将退休护士提前进入退休状态。

3.3 专科护士 调查显示,大部分即将退休护士想加入专科护士静脉治疗小组、糖尿病健康教育小组、伤口造口小组、疼痛管理团队、临床教学团队,成为具有一技之长的专家。因此专科护士岗位已经形成了较高认可度。《全国护理事业发展规划 2016—2020 年》进一步提出要继续“发展专科护士队伍”“建立专科护士管理制度”“完善并推进医院护理岗位管理制度”^[20]。但在我国三级甲等医院中依然存在着专科护士岗位职责不明确、分层晋升体系尚未统一,专科护士分层管理尚未全面推广等。其培养体系有待进一步健全,临床角色定位有待进一步明确,配套管理体系有待进一步完善^[21]。培训后的专科护士还缺乏落地使用的平台,导致有名无实^[22]。医院相关部门应加快明确专科护士岗位职责,推进专科护士管理规范化。

3.4 护理科研 近年来随着我国护理学科快速发展,科研的需求也在不断增加,但是全职的科研护士

国内数量有限,科研护士岗位尚在探索阶段。由于我国护理高等教育和护理科研起步较晚,即将退休护士学历普遍较低,科研基础薄弱,甚至缺乏科研知识^[23]。国内从事科研的即将退休护士数量有限,对目前年轻护士提供了机遇,提前做好职业规划,护理学科的发展离不开科研,因此设定好权责明确的科研岗位,推动护理学科发展十分重要。未来也是即将退休护士结合自身实际考虑规划该执业发展的方向。

3.5 医院门诊 医院门诊工作相对简单,一些即将退休护士转岗到了这里,无法发挥技术优势。因此迫切需要一个中间平台来充分发挥其人力资源优势。只有少部分门诊岗位能够发挥即将退休护士的优势。有调查显示即将退休护士个体能力与工作内容不匹配程度越高,工作倦怠越严重,工作积极性难以调动^[18]。这些与即将退休医生的境况差别巨大,门诊即将退休护士护理岗位工作内容迫切需要调整,提供合适平台发挥即将退休护士优势。

3.6 社区护理 人口老龄化不断加剧,护理人才短缺,养老机构缺乏专业护理人才,三级医院将即将退休护士这一优质资源下沉到社区,我国一些地方医院已经在探索相关方案,尚未得到大规模推广^[24]。为即将退休护士发挥自我价值搭建了平台,但依然存在问题,迫切需要护士处方权的开放,引进国外开业护士制度。提升护士权限,发挥更大价值。国外发达国家已有越来越多的开业护士加入到医疗保健团队中,在初级卫生保健、健康促进等领域发挥着重要作用^[25]。“健康中国 2030”将健康作为优先发展的战略地位。面临人民日益增长的健康需求、基层专业人力资源不足等挑战,即将退休护士转向社区也是未来我国的一个重要方向。美国社区已经设置了 3 种岗位,综合评估护士,病例管理护士,来访护士^[26]。这与我们社区护士职能类似。目前我国社区缺乏护理人才,服务能力跟不上,许多工作和服务得不到有效开展,与国外还有较大差距^[27]。未来社区是即将退休护士发挥优势的一个巨大舞台,相关部门应加快政策制定,引导相关部门搭建平台,促进护理优质人力资源流动,充分利用即将退休护士这一优质护理人力资源,实现三方共赢的局面。

3.7 养老机构 现有的养老机构中,有专业护理知识的人员极其短缺,数据显示,全国有 30 多万从事养老护理工作的人员,其中取得养老护理员职业资格者仅占 6.67%^[28]。即将退休护士工作经验丰富,技术熟练,家庭负担较轻^[29],如转岗至养老机构,既可发挥其技术优势,又可补充养老机构护理专业人力资源。但当前公办医疗机构和养老机构的双向激励机制不健全,“医养结合”的工作,公办医疗机构“不愿做”,养老机构“做不了”。因此,如何有效整合医疗资源和养老资源,是目前面临的难题^[30]。有学者对医院即将退休护士衔接养老机构进行了相关调研,薪酬待遇和工作相关内容是医院护士与养老机构工作衔

接的重要影响指标^[31]。实现即将退休护士与养老院岗位对接还需要很多相关政策制度^[32]的支持。明确即将退休护士清晰的岗位职责,发挥即将退休护士的自身优势,需要相关部门加快探索进程来缓解养老机构护理人才匮乏的短板。

4 小结

即将退休护士职业发展方向尚不清晰明确,专业岗位分类单一,即将退休护士职业发展通道狭窄,选择再就业能力和机会较少,无法充分发挥即将退休护士的经验和才能,缺乏承载这一护理优质人力资源对接平台,是影响护理专业可持续健康发展的重要因素。我国即将退休护士职业通道尚在探索和起步阶段,应借鉴国外开业护士、护士多点执业的政策法规,加快政策制度制定,设置合理岗位,让即将退休护士有更广阔的执业平台。人口老龄化背景下即将退休护士职业发展同时面临着机遇和挑战,我国护理行业仍然属于年轻行业,各方面都有待进一步提升与完善。即将退休护士职业通道设计是护士职业生涯后期的重要环节,对吸引社会人才流向护理行业,稳定护理人才队伍,防止人才流失发挥着至关重要的作用。

参考文献:

- [1] 姜山,王英,王慧.人口老龄化背景下作业治疗在中国发展面临的机遇与挑战[J].中国康复理论与实践,2020,26(2):237-241.
- [2] 张立新.借鉴国际经验应对护士短缺——访美国宾夕法尼亚大学护理学院院长 Atonia M. Villarruel 博士[J].中国护理管理,2015,15(11):1307-1308.
- [3] 国家统计局.2018年国民经济和社会发展统计公报[EB/OL].(2019-02-28)[2019-06-07].http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201902/t20190228_1651265.html.
- [4] WHO.卫生人力资源全球战略:卫生人力 2030[EB/OL].(2016-05-31)[2019-06-06].https://www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/zh/.
- [5] 冯灵,陈红,杨蓉,等.我国护理人力资源配置现状分析[J].中国医院管理,2013,33(8):69-71.
- [6] 刘鹏程,张欢欢,孙皎.老护士及其退休规划相关研究进展[J].护理学杂志,2015,30(22):109-112.
- [7] 刘鹏程.医院即将退休护士退休计划现状及影响因素的研究[D].长春:吉林大学,2017.
- [8] Spiva L, Hart P, McVay F. Discovering ways that influence the older nurse to continue bedside practice[J]. Nurs Res Pract,2011,2011:840120.
- [9] Stichler J F. Healthy work environments for the ageing nursing workforce[J]. J Nurs Manag,2013,21(7):956-963.
- [10] Bishop M. Work engagement of older registered nurses: the impact of a caring-based intervention[J]. J Nurs Manag,2013,21(7):941-949.
- [11] 杨馥.我国退休年龄改革的探讨[J].宁夏社会科学,2013(2):58-63.
- [12] 关青,王利群,王军辉.发挥高年资护士专业价值注重专业护士培养[J].吉林医药学院学报,2008,29(2):95-97.
- [13] 孙美霞.高年资护士职业优势及发展方向分析[J].中国

实用医药,2012,7(23):255-256.

- [14] 王世英,陈春花,张娟.上海市某三级甲等综合性医院临床高年资护士“亚健康”现况调查与分析[J].解放军护理杂志,2013,30(11):65-66.
- [15] 陶长红,韩燕.三级医院高年资护士工作体验的质性研究[J].全科护理,2019,17(4):462-464.
- [16] 钟永芳.内蒙古三甲医院高年资护士职业生涯成功感与离职倾向相关性研究[D].呼和浩特:内蒙古医科大学,2019.
- [17] 陶红兵,方鹏骞,陈茂盛,等.从国外护理人员的专业岗位设置谈我国护理专业发展[J].护理学杂志,2006,21(14):19-21.
- [18] 齐玉梅,王生锋.高年资护士职业现状及发展意愿分析[J].中华护理杂志,2011,46(4):409-411.
- [19] 赵锡丽,蒋国萍,刘小兰.某院高年资临床护士工作现状调查分析及管理对策[J].重庆医学,2013,42(27):3281-3282.
- [20] 中华人民共和国国家卫生和计划生育委员会.全国护理事业发展规划(2016—2020年)[J].中国实用乡村医生杂志,2017,24(7):13-18.
- [21] 曹晶,李佳倩,贺茜,等.我国三级甲等医院专科护士队伍培养与使用现状的调查研究[J].中华护理杂志,2015,50(11):1349-1353.
- [22] 卢文娟.探索专科护士使用之道——访四川省人民医院护理部主任温贤秀[J].中国护理管理,2015,15(5):534-536.
- [23] 张玉莲,王丹,惠蓉,等.护理专业小组模式培训提高临床护士核心能力研究[J].护理学杂志,2018,33(19):8-12.
- [24] 任海燕,宋瑰琦,韦学萍,等.综合医院高年资护士进社区方案的构建与实践[J].中华护理杂志,2018,53(10):1174-1178.
- [25] 田旭,梁兴梅,杨秀琳,等.开业护士国外发展概况及对我国发展的启示[J].中国医药指南,2012,10(3):291-292.
- [26] Grissom N. Model for consideration: retaining the experienced aging workforce in home care[J]. Home Healthc Nurse,2009,27(1):60-63.
- [27] 刘小花,何朝珠,洪燕,等.老年人社区护理服务提供、利用和满意度调查[J].中国老年学杂志,2012,34(19):5556-5557.
- [28] 张晓杰.医养结合养老创新的逻辑、瓶颈与政策选择[J].西北人口,2016,37(1):105-111.
- [29] 王若维,杨庆爱,王桂云.山东省养老机构护理员现状调查[J].护理学杂志,2015,30(2):81-83.
- [30] 王浦劬,雷雨若,吕普生.超越多重博弈的医养结合机制建构论析——我国医养结合型养老模式的困境与出路[J].国家行政学院学报,2018(2):40-51.
- [31] 王小元,王美丹,田杨,等.医养结合视角下医院与养老机构护理人员工作衔接的探讨研究[J].中国医学创新,2019,16(7):100-104.
- [32] Kippenbrock T, Lo W, Odell E, et al. Nurse practitioner leadership in promoting access to rural primary care[J]. Nurs Econ,2017,35(3):119-125.

(本文编辑 王菊香)