

◁ 护理管理 ▷

高质量发展下的护理职称管理方案的构建

张亚军, 李青荷, 韦秀霞, 陈丽, 李阳

(盐城市第三人民医院, 江苏省盐城市 224005)

【摘要】 目的 建立科学、系统的护理职称评价指标体系,旨在为调动临床护理人员工作积极性提供参考依据。方法 通过文献评阅、电话调研、半结构化访谈、问卷调查等方法,结合岗位设置、专业特点、工作实绩等要素,建立护理人员职称评价指标体系,确定评价指标及其权重。结果 构建的方案包括基本情况、工作质量、教学科研和其他因素4个维度,15个二级指标和34个三级指标。分护理管理岗位与临床护士岗位2个评价指标体系,护理管理岗位各维度占比32%、40%、18%、10%,临床护士岗位各维度占比38%、34%、18%、10%。根据片区分类设置高级岗位数占比10%、7.5%、2.5%。结论 推行护理职称聘任量化考核,具备较强的科学性与可操作性,对护理人力资源管理具有较好的指导作用。

【关键词】 护理;高级职称;职称评审;评价标准**【中图分类号】** R197 **【文献标识码】** B **【文章编号】** 1672-4232(2024)05-0096-03**【DOI编码】** 10.3969/j.issn.1672-4232.2024.05.028

卫生专业人员技术职称划分是对员工工作能力与工作水平的认可。作为集医疗、教学和科研于一体的三级甲等综合性医院,盐城市第三人民医院(以下简称我院)专业技术人才高度密集,全院现有961名护理人员,已聘任护理高级职称74名、全院同类占比7.7%,已聘任正高级职称仅10人、占比仅为1%,护理岗位人员的成长发展存在上升空间受限等不利因素。为强化护理人员岗位成才意识,激发护理人员工作积极性和主动性,建立一套科学、合理、可操作性强的护理职称聘任量化考核指标体系,进而提高医院绩效管理质量显得尤为必要。近年来,我院积极落实国家卫生人员技术职称制度改革精神、江苏省《实施医院护士岗位管理的指导意见》等政策要求,结合医院发展实际,初步构建了医院护理专业技术人员职称评价体系,细化评价标准,为医院提高绩效管理质量提供了可行的参照依据。

1 护理职称聘任量化考核指标的构建

1.1 成立研究小组

由分管院长牵头成立护理专业技术人员职称评价

指标体系研究小组,小组成员共11名,包括护理分管院长1名、人事处处长2名、护理部主任2名、科护士长4名,主要任务为通过多元化方法确定考核指标体系与权重、确定半结构化访谈提纲与确定访谈人群;护理部干事2名,主要负责对各类数据的统计、分析,并对咨询的反馈结果进行整理、分析。

1.2 指标筛选

1.2.1 文献查阅与电话调研。系统查阅和筛选国内有关护理职称管理的相关文献,检索中国知网、万方、维普中文数据库、中国生物医学文献数据库、医脉通等中文数据库,以“护理”、“高级职称”、“职称评审”、“评价标准”等为关键词,共检索到23篇文献,筛选后最终纳入7篇相关文献^[1-7]。另外,护理部对省内9家三级甲等综合医院有关护理职称管理规定与细则进行了电话调研,调研内容包括护理高级职称占比、管理办法与相关细则等,作为本研究的理论依据。

1.2.2 半结构化访谈。我院依据《省卫生厅关于印发<江苏省实施医院护士岗位管理的指导意见>的通知》(以下简称《通知》),将医院护理岗位分为护理管理岗位、临床护理岗位和其他护理岗位。护理部按照职称

[4] 张志国,温晓燕.公立医院护理人才队伍建设的研究现状[J].天津护理,2022,30(6):725-729.

[5] Atkinson K, Jackson C, Rawlin M. Competence and the quality framework[J]. Aust Fam Physician, 2007, 36(1-2):24-26.

[6] 赵志群.职业能力研究的新进展[J].职业技术教育,2013,34(10):5-11.

[7] Roth H. Pädagogische Anthropologie [M]. Hannover: Schroedel, 1971:1-656.

[8] 苗淮弋,刘华荣,潘鸿.四维职业能力体系构建[J].文体用品与科技,2022(1):54-56.

[9] 韩秀娟.开放大学应用型人才培养目标及职业能力体系构建[J].职业技术教育,2020,41(8):19-22.

[10] Xu H, Dong C, Yang Y, et al. Developing a professional compe-

tence framework for the master of nursing specialist degree program in China: A modified Delphi study[J]. Nurse Educ Today, 2022, 118: 105524.

[11] 余中光,张艾一,李泓锦.我国医生职业能力研究现状与发展建议[J].中国医院,2023,27(3):22-25.

[12] 许栋,齐磊,胡豫,等.公立医院内部薪酬制度改革顶层设计与实践探析[J].中华医院管理杂志,2022,38(6):433-438.

通信作者:周秋红(1976-),女,硕士,主任护师;研究方向:糖尿病足。

收稿日期:2023-09-11

(编辑 马兰)

层级从主管护师、副主任护师(已聘与未聘)、主任护师(未聘)三个层级各选取2名临床护理人员进行访谈,再从护士长层面主管护师、副主任护师(已聘与未聘)、主任护师(未聘)三个层级各选取1名临床护理人员进行访谈。访谈提纲主要包括:(1)作为一名临床护士/护士长,在聘任岗位有限的前提下您认为我们如何开展护理高级岗位聘任?(2)您认为在聘任时我们的指标体系应该包括哪些内容?(3)您认为在聘任时我们的指标体系权重应该如何分配?

以《护理学专业高级专业技术资格标准条件(试行)》为依据,采用文献查阅、电话调研、半结构化访谈结果筛选有效、可行指标。初步考核指标制订后,研究小组共开展6轮专项小组会议讨论,甄选具有实用性、适用性、科学性、可测量的核心评价指标。最终,将临床护理人员高级职称评价标准归纳为基本情况、工作质量、教学科研和其他因素4个维度,根据医院岗位设置及专业发展特点定义各个指标要素,并进一步梳理出二级指标15个和三级指标34个。

基本情况维度主要包括个人资历、社会影响力、特殊贡献3个二级指标,并结合我院各科室护士工作实践标准,确定量化指标并逐项细化确定权重,进一步细分为学历学位、工作年限、任职年限、待聘职称取得年限、省级以上专科护士、学会任职、国内外支援和防疫一线人员等8个三级指标。工作质量维度主要包括专科建设、护理质量、护理安全、授课4个二级指标,并进一步细分为专科护士培训负责人、省市优秀护理质量改善项目获奖、院内外授课等9个三级指标。教学科研维度包括教学授课、举办继续教育项目、学术成果、科研成果、专利成果5个二级条目,并进一步细分为发表论文、发表专著、科研立项等11个三级条目。其他因素主要指特殊岗位、个人奖励或荣誉、负面清单3个二级条目,细分为行业协会表彰、省市青年人才等6个三级条目。考虑临床护士与护理管理者在基本情况、工作质量方面存在差异性,三级条目的分值设置根据不同岗位情况有所差异(见表1)。

另外,在指标体系中设置了特殊情形条件,即参照《专业技术职务聘任管理暂行办法》中相关规定,对于其他方面评分尚可,但在某个方面存在严重短板的,此时可视情况予以一票否决。特别是如有晋升当年违反医务人员“九不准”行为,学术不端、重大医疗事故造成社会恶劣影响等问题的,年终考核时予以一票否决,作为对量化考核的有力补充。

2 权重确定

2.1 一级指标权重确定

一级指标权重确定根据护理岗位性质、工作实绩

表1 护理高级职称聘任量化考核指标体系

一级指标	二级指标	三级指标	
基本情况 A1	个人资历 B1	学历、学位C1	
		工作年限C2	
		护士长任职年限C3	
		待聘职称取得年限C4	
		专科护士(省级及以上)C5	
	社会影响力 B2	护理专项小组组长或核心成员、院质评员任职C6	
		学会任职C7	
		国内支援、国外支援、疫情防控一线人员C8	
	特殊贡献 B3	国内支援、国外支援、疫情防控一线人员C8	
		省、市级专科护士培训基地负责人C9	
	工作质量 A2	专科建设 B4	省、市级及以上护理重点专科建设单位负责人C10
			参与编制、修订的院级护理相关规章制度和操作常规C11
		护理质量 B5	品管圈、PDCA等项目获奖C12
			省、市级优秀护理质量改善项目获奖C13
参与护理竞赛、主持健康科普类等项目获奖C14			
教学科研 A3	护理安全 B6	参加教学比赛获项C15	
		不良事件发生例数、级别C16	
	业务讲座 B7	区分院内层面、院外授课(优护下沉)等C17	
		教学授课 B8	培训教学授课C18
医学院校授课C19			
其他因素 A4	举办继续教育项目 B9	举办国家、省级、市级继续医学教育项目主要负责人C20	
		学术成果 B10	
	科研成果 B11	发表论文C21	
		发表专著C22	
	专利成果 B12	科研立项C23	
		科学技术奖C24	
		新技术引进奖C25	
负面清单 B15	自然科学学术成果奖C26		
	发明专利、实用新型专利成果转化并运用C27		
	参与统编教材(限护理专业)C28		
	对现任职、曾任职的重点岗位人员予以倾斜C29		
个人奖励或荣誉 B14	院级“十大标兵”、“优秀护士长”、先进个人等院级表彰C30		
	政府或本行业学会、协会表彰C31		
负面清单 B15	省市级重点人才、青年人才C32		
	服务态度投诉扣分C33		
		团结友善扣分C34	

等确定指标权重。设置权重原则为符合国家职称改革导向,以德为先;突出实践业绩导向,适当向一线倾斜;结合医院发展目标、人才培养战略等关联度强的指标,侧重可持续性。依据基本情况、护理工作、护理科研和其他因素等维度分别量化打分,护士长每个维度占总权重的32%、40%、18%、10%,临床护士岗位每个维度占总权重的38%、34%、18%、10%。正高岗评价及格分为65分、副高岗评价及格分为60分。

2.2 高级岗位数占比确定

根据《通知》意见,我院结合不同临床科室病区工作量、技术难度、护理风险等因素,将病区分成A、B、C三类。在此基础上,为进一步贴近我院临床实际,增强护理职称管理指标体系的科学性和可行性,护理部制定了护理系列专业技术职务评聘管理调查表,内容设置包括护士的一般资料,结合岗位风险程度、技术难度、工作量等因素,划定5个“一类科室”、20个“二类科室”、3个“其他”科室,共计28个单位条目。在组织科室类别电子问卷调查时,对全院961名护理岗位人员实行全实名、全覆盖、全方位测评,最终收集有效问卷957份、有效参与率99.58%。根据测评率高对各临床护理单元进行排序分类,最终划定一类片区(重点科室)、二类片区(外科、内科)、其他片区(门诊、消毒供应室、血液净化室、临床营养科、体检中心、感控处、公卫处等),根据片区分类设置高级岗位数占比,分别为10%、7.5%、2.5%。

3 结论与建议

3.1 完善顶层设计,强化政策引导,着力营造干事创业的良好氛围

分析当前我国护理职称评审体系,通常存在既往指标大而全,表述性的定性指标偏多、量化指标偏少,针对性不强、导向性滞后等短板。加之各医院在实际运行中,通常还存在不同程度的论资排辈等“场外因素”干扰,不利于护理队伍的长期稳定发展。因此,构建科学合理的护理专业职称评价指标体系,必须突出顶层架构的优先设计^[1,7],坚持以用为本,打破“唯资历、唯学历、唯职称”等条条框框,区分不同科室、不同岗位、不同层级特点,重点加强专业技术能力和一线岗位实绩的考核权重,强化职称评价指标体系的刚性执行^[5],在全院范围充分调动护理人员的工作积极性和主动性,实现“人尽其才、才尽其用”。

3.2 深入开展调查研究,确保评审的科学性和可操作性

核心指标及指标权重的确定,必须根据护理专业特点,在事前充分调查研究、做好全面评估。我院在制定护理高级岗位竞聘积分办法时,按照分层分级原则,在抽样问卷调查的基础上,先后组织科务会讨论、各级护理代表座谈会、职务评聘办法现场解读、意见公示公告等方式,最大层面征求、收集全院护理人员的真实意愿和实际诉求,量体裁衣建立不同岗位的评价标准,使评审工作有法可依、有据可循,可信度较高,从而为全院职称晋级考评提供依据。另外,将各指标进行量化,便于实际操作,更能发挥政策引导作用,这与朱亚媛和周文^[8]的研究结论一致。

3.3 核心指标的权重设置,必须兼顾现阶段需求,又利于长远发展大局

设置护理职称管理体系核心指标,必须服从于医院可持续高质量发展这个中心目标^[9],兼顾人员类别、岗位特征等个性需求,形成职称评价、聘任、管理工作闭环。首先,是突出工作质量及个人能力评价指标^[5,7],并作为评审的主要条件,树立实绩优先风向标,从而引导全体护理人员岗位成才,不断提升专业知识和岗位技能,夯实医院护理事业的发展根基;其次,要坚持科技第一生产力,强化科研能力驱动,并作为晋升评审的重要补充渠道,引导“一技之长”的护理人员攻关专业领域,为攀登护理品牌高峰,增强医院核心竞争力发挥不可替代的核心人才支撑。

护理职称评聘是一项涉及医院各部门的系统工程,在设置职称管理指标体系的指标权重、评审考核的量化赋分等关键环节,应当借助大数据、云计算等信息化手段^[10],真实客观提取有效指标,降低主观因素干扰,形成科学严谨的评价体系。要紧紧围绕健康中国战略需求,持续更新核心评价指标和权重分值,加强科学系统的护理人才评价体系建设,充分满足新时代护理事业的发展需求。要加强考核结果运用,不断提升考核工作科学化、规范化水平,努力形成“聘任一个、带动一片”的正向激励效应。

参 考 文 献

- [1] 陈小芳,许安庆.J医院护理高级职称聘任量化考核指标体系的构建研究[J].江苏卫生事业管理,2020,31(6):767-770.
- [2] 许贵如,李映兰,周阳,等.不同类型医院护理管理人力职称、学历的调查及分析[J].解放军护理杂志,2017,34(7):6-10.
- [3] 倪静玉,谈敏娟,叶赞.高级职称护理人员延迟退休意愿调查[J].中国护理管理,2018,18(11):1476-1480.
- [4] 王忱.临床护理人员高级职称评价标准调查与分析[J].中国医院管理,2014,34(2):73-75.
- [5] 杨红艳,赵长久,刘佳,等.三级甲等医院护理专业高级职称评价指标体系的构建[J].中国医院管理,2022,42(10):77-78,83.
- [6] 董彧,梁秋瑜,张杰,等.影响广西护理人员职称晋升的因素分析[J].广西医学,2021,43(4):509-512.
- [7] 王幼芳,王芳.基于胜任力的中高级职称护理人员岗位考核标准的构建[J].中国实用护理杂志,2017,33(4):302-306.
- [8] 朱亚媛,周文.优化卫生专业技术职称量化考评体系的效果分析[J].现代医院管理,2023,21(5):39-41.
- [9] 许协辉.自主评审导向下卫生高级职称量化评分体系的建立[J].现代医院管理,2020,18(3):48-50.
- [10] 王雪云,周学健,戴子薇,等.医师竞聘高级职称医疗业务能力评价指标体系构建与考核实践[J].现代医院管理,2023,21(4):53-55.

通信作者:李青荷(1968-),女,本科,主任护师;研究方向:护理管理。

收稿日期:2023-12-08

修回日期:2023-12-20

(编辑 马兰)