

附件 2

**巴中市哲学社会科学规划项目  
结项申请书**

立 项 编 号 BZ25ZC265

项 目 类 别 社会学

项 目 名 称 巴中市医疗护理员用工现状与对策分析研究

项 目 负 责 人 吴娜

所 在 单 位 巴中市中心医院

填 表 日 期 2025 年 7 月 7 日

**巴中市社会科学界联合会 制**

**2025 年 3 月**

## 声 明

本研究成果不存在知识产权争议；巴中市社会科学界联合会享有推广应用本成果的权利，但保留作者的署名权。特此声明。

成果是否涉及敏感问题或其他不宜公开出版的内容：是 否

成果是否涉密： 是 否

项目负责人（签字）

年 月 日

## 填 表 说 明

一、本表适用于巴中市社科年度规划项目、专项项目等结项申请。

二、认真如实填写表内栏目，凡选择性栏目请在选项上打“√”。课题申报信息无变更情况的可不填写《项目变更情况数据表》。

三、本《结项申请书》报送 2 份（A3 纸双面印制，中缝装订），并附最终成果打印稿（正文格式要求：主标题 2 号方正小标宋简体，其中一级标题 3 号方正黑体-GBK，二级标题 3 号方正楷体-GBK，三级标题 3 号方正仿宋-GBK 加粗，正文 3 号方正仿宋-GBK）。

四、所有结项材料须经所在单位审核并签署意见。县（区）申报者报送所在县（区）社科联审核后统一报送至市社科联，其他申报者可直接报送市社科联。

## 一、项目变更情况数据表

立项项目名称	巴中市医疗护理员用工现状与对策分析研究							
结项成果名称	巴中市医疗护理员用工现状与对策分析研究报告							
是否变更	A、是      B、否		变更的内容		无			
原计划成果形式	研究报告		现成果形式		研究报告			
原计划完成时间	2025年10月31日		实际完成时间		2025年7月31日			
项目负责人及参与人员变更情况								
原 负 责 人	姓    名	吴娜	性别	女	民族	汉	出生日期	1990年4月
	所在单位	巴中市中心医院		行政职务		行政 后勤 联合 二党 支部	专业职务	主管护师
	通讯地址	巴中市巴州区南池河街1号				联系电话	18728783142	
现 负 责 人	姓    名	吴娜	性别	女	民族	汉	出生日期	1990年4月

责人	所在单位	巴中市中心医院	行政职务	行政 后勤 联合 二党 支部	专业职务	主管护师		
	通讯地址	巴中市巴州区南池河街 1 号		联系电话	<b>18728783142</b>			
原参与人员	姓 名	单 位	职 称	联系电话				
	蹇昕悦	巴中骨科医院	主管护师	19198999798				
	张 虹	巴中市中心医院	主管护师	15982771913				
现参与人员	姓 名	单 位	职 称	联系电话				
	蹇昕悦	巴中骨科医院	主管护师	19198999798				
	张 虹	巴中市中心医院	主管护师	15982771913				

## 二、申请人所在单位审核意见

( 审核事项:1. 成果有无政治导向问题或其他不宜公开出版的内容; 2. 最终结果的内容质量是否符合预期研究目标。 )

签 章

年 月 日

## 三、县(区)社科联意见

( 审核事项:1. 成果有无意识形态问题; 2. 是否同意结项。 )

单位(公章):

负责人签字:

年 月 日

## 四、专家鉴定意见

(请在对应意见栏划“√”)

1.成果有无意识形态方面问题： 有  否

2.是否同意结项： 是  否

3.鉴定等级： 优秀  良好  合格

主审专家签字：

年 月 日

## 五、市社科联审核意见

单位（公章）：

年 月 日

## 一、项目背景与意义

### （一）项目背景

随着我国老龄化的日益加剧以及社会对护理资源的需求急剧增加，医疗护理员已成为一种新型职业，由于护理人力资源配置不足，医疗护理员成为了护理工作不可或缺的劳务补充，作为补充性护理人员，医疗护理员很好地适应了当前医疗卫生行业的需求，但我国护理员行业整体发展尚存在队伍质量不高、监管机制不严、执业环境差等诸多问题。同时，四川省护理员队伍管理也面临“黑护理员”、乱收费、个体素质参差不齐、服务质量同质化程度差等问题。巴中市地处川东北山区，属经济欠发达地区，人口老龄化率高于全国平

均水平(2023年数据显示为24.5%)，叠加青壮年劳动力外流，导致护理员需求激增，然而基层医疗机构（乡镇卫生院、社区卫生服务中心）及养老机构面临护理员短缺、专业化不足等挑战，亟需针对性解决方案。

## （二）项目意义

本研究通过调查巴中市护理员用工情况，深入了解当前巴中市各级各类医疗机构护理员的使用和管理现状，分析其管理与发展中存在的问题，从而为巴中市各医疗机构护理员行业管理和相关政策的制定提供参考，对践行健康巴中、健康中国具有重要意义。

## 二、研究目标

①现状描述：揭示巴中市医疗机构医疗护理员用工现状。②因素分析：识别并分析影响医疗护理员用工的关键因素。③策略建议：基于现状分析与影响因素识别，提出一系列切实可行、具有前瞻性的策略与建议，旨在积极进行医疗护理员规范化管理体系探索，深化优质护理服务。

## 二、主要研究内容

### （一）现状调查

通过巴中市护理质控中心平台以问卷星方式发放调查问卷，收集巴中市不同等级和类别的医疗机构医疗护理员的管理信息，可以反应出现阶段各医疗机构医疗护理员管理水平。

## **(二) 影响因素分析**

利用统计分析方法，探讨医疗护理员从业现状关键因素。

## **(三) 策略建议**

基于调查结果与影响因素分析，提出针对性强、可操作性强的管理策略与建议。

## **三、研究视角**

本研究采用调查研究方法，从管理学视角（医疗护理员的聘用形式、管理部门、规章制度、后勤保障等问题）、社会学视角（医疗护理员基本信息、分布科室、投诉渠道等问题）、医学视角（医疗护理员的岗前培训情况、培训内容以及培训后的考核）等方面，多视角、全面、深入地了解巴中市医疗机构医疗护理员用工现状及对策分析，为全市各医疗机构护理员行业管理和相关政策的制定提供理论依据。

## **四、研究方法**

### **(一) 文献研究**

系统梳理国内外关于医疗护理员管理与使用现状研究文献，为项目提供理论支撑。目前文献查阅发现，医疗护理员聘

任及管理模式、资格认证、培训、考核机制、待遇问题是医疗护理员现阶段从业面临的最大的问题。

## **(二) 问卷设计**

设计科学合理的问卷，包括5个部分31个条目，①一般资料；②医院基本资料；③医疗护理员管理情况；④培训考核情况；⑤工作模式等。其中一般资料包括医院医疗护理员年龄分布范围；医疗护理员学历情况；医疗护理员性别情况；医疗护理员持证情况；医院基本资料包括医院等级；医院性质；医院类别；医院开放床位数；医院护理人员总数；静配中心、药品下收下送等相对完善的后勤保障服务；是否设置老年医学科、重症医学科；医疗护理员分布的科室；培训情况包括医疗护理员的准入标准；入职前有没岗前培训；培训内容的设置；考核情况包括有培训后的考核形式；发放培训合格证书；考核奖惩措施；工作模式包括医疗护理员每周工作时长；有无请假制度；工资支付方式；收入计算方式；是否缴纳三险一金；聘用形式；护理员管理部门；明确的管理规章制度；投诉医疗护理员的渠道，另设补充和建议两个开放性问题，最终计算各自的占比情况。

## **(三) 调查对象**

以巴中市不同等级和类别医疗机构的护理员为研究对象。

#### **(四) 问卷调查**

借助巴中市护理质控中心平台以问卷星方式发放调查表，调查对象进行一般资料、基本资料、管理模式的收集，发放问卷前获得被调查者的知情同意，使用统一指导语向医疗机构负责人说明调查目的、意义、问卷填写注意事项。整个调查均让调查对象以匿名方式独立完成。

#### **(五) 统计分析**

运用 excel 等统计软件对收集到的数据进行量化分析，识别关键因素。计数资料采用频数、百分比进行描述。

### **五、项目创新点**

本课题聚焦于巴中市这一革命老区特定区域的医疗护理员用工现状，能够深入挖掘当地医疗资源、经济水平、人口结构、职业生存现状、职业健康、自我保护意识等因素对医疗护理员用工影响，为区域性医疗服务优化提供针对性建议。结合定量和定性数据，综合分析护理员的用工现状和问题，为提出科学合理的对策提供更全面的依据。

### **六、研究结果**

#### **(一) 问卷回收情况**

本研究共回收有效问卷 24 份，有效回收率为 100%。

#### **(二) 医疗机构基本情况**

参与调查的医疗机构基本情况如下表，从表中得知本次调查对象等级中以三级医院为主（54.17%）；性质以公立医院为主（83.33%）；类别中以综合医院为主（70.83%）；有58.33%的医疗机构有重症医学科；66.67%的医疗机构有老年医学科；50%医疗机构的医疗护理员是分布在重症监护等科室。

表1 医疗机构基本情况（n=24）

项目	数量	百分比（%）
<b>医院等级</b>		
三级医院	13	54.17
二级医院	10	41.67
一级及以下	1	4.17
<b>医院性质</b>		
公立医院	20	83.33
民营医院	4	16.67
<b>医院类别</b>		
综合医院	17	70.83
专科医院	7	29.17
<b>医院开放床位数</b>		
<500 张	12	50
≥500 张	12	50
<b>护理人员总数</b>		
<100 人	12	50
200-300 人	4	16.67
300-500 人	4	16.67
≥500 人	4	16.67
<b>是否具有静配中心、药品下收下送等相对完善的后勤保障服务</b>		
是	4	16.67
否	20	83.33
<b>是否有重症医学科</b>		
是	14	58.33
否	10	41.67
<b>是否有老年医学科</b>		
是	16	66.67

否	8	83.33
<b>医疗护理员主要分布在哪些科室</b>		
内科	8	33.33
外科	4	16.67
重症监护等科室	12	50

### (三) 医疗护理员基本情况

调研结果显示,接受调研的医疗机构的护理员年龄主要分布在 41 岁-60 岁 (66.67%) ; 学历以小学为主 (41.67%) ; 性别以女性为主 (95.83%) ; 现从业的医疗护理员主要是以持四川省护理学会颁发的职业资格证为主 (41.67%) , 见表 2。

表 2 医疗护理员基本情况 (n=24)

项目	数量	百分比 (%)
<b>医疗护理员年龄分布</b>		
20 岁-40 岁	6	25
41 岁-60 岁	16	66.67
≥60 岁	2	8.33
<b>医疗护理员学历情况</b>		
小学	10	41.67
初中	6	25
中专	5	20.83
高中及以上	3	12.5
<b>医疗护理员性别情况</b>		
女性占多数	23	95.83
男性占多数	1	4.17
<b>医疗护理员持证情况</b>		
持四川省护理学会颁发的证	10	41.67
持其他学会颁发的资格证	7	29.17
无证	7	29.17

### (四) 医疗护理员管理情况

在接受调研的 24 家医疗机构中，有相关的医疗护理员准入标准占比 66.67%，但未统一；聘用形式各不相同（58.33%）；管理部门以护理部管理为主（41.67%）；79.17% 的医疗机构有明确的管理规章制度，见表 3。

表 3 医疗护理员管理情况（n=24）

项目	数量	百分比（%）
<b>是否有准入标准</b>		
是	16	66.67
否	8	33.33
<b>聘用形式</b>		
医疗机构自聘	6	25
多种形式并存	14	58.33
家属自聘	4	16.67
<b>医疗护理员管理部门</b>		
护理部	10	41.67
总务后勤	7	29.17
多方管理并存	7	29.17
<b>是否有明确的管理规章制度</b>		
是	19	79.17
否	5	20.83
<b>是否有投诉医疗护理员的渠道</b>		
是	20	83.33
否	4	16.67

## （五）医疗护理员培训考核情况

调研结果显示，66.67% 的医疗机构是进行了全员的岗前培训，但缺乏同质性；培训内容以实践培训为主（83.33%）；培训后以操作考核为主（70.83%）；培训后未发放合格证（58.33%）；

62.5%的医疗机构有培训后的考核奖惩措施；由此可见，巴中市医疗护理员培训执行参差不齐，护理员培训教材各不相同，仅3家医院明确指出护理员是根据2019年国家卫健委出台的《医疗护理员培训大纲（试行）》进行培训；20个医疗机构未明确培训教材，多为医疗机构或第三方机构根据培训需求自行编制培训内容，见表4。

**表4 医疗护理员培训考核情况（n=24）**

项目	数量	百分比 (%)
<b>是否进行岗前培训</b>		
全员培训	16	66.67
部分人员培训	7	29.17
未培训	1	4.17
<b>培训内容包括</b>		
理论培训	1	4.17
实践培训	20	83.33
理论与实践相结合	3	12.5
<b>是否有培训后的考核</b>		
理论和操作考核均有	3	12.5
理论考核	0	0
操作考核	17	70.83
无考核	4	16.67
<b>是否发放培训合格证书</b>		
是	10	41.67
否	14	58.33
<b>是否有考核奖惩措施</b>		

是	15	62.5
否	9	37.5

## (六) 医疗护理员工作模式

本次调查显示，大多数医疗机构的护理员工作时间不固定，根据患者需求确定工作时间，且工作强度大，缺乏足够的休息时间。8.33%的医疗机构医疗护理员月工资超过 5000 元，45.83% 的医疗机构护理员月收入在 3000~5000 元及 3000 元以下，收入普遍偏低，且收入计算方式不统一，收入缺乏稳定性，见表 5。

表 5 医疗护理员工作模式 (n=24)

项目	数量	百分比(%)
<b>医疗护理员每周工作时长</b>		
24 小时工作制	7	29.17
5-6 天	6	25
其他或根据病人需求定	11	45.83
<b>是否有请假制度</b>		
是	19	79.17
否	5	20.83
<b>工资支付方式</b>		
第三方支付	14	58.33
家属支付	6	25
医疗机构支付	2	8.33
其它	2	8.33
<b>工资水平</b>		
< 3000 元	11	45.83
3000-5000 元	11	45.83
≥5000 元	2	8.33

收入计算方式			
按天计算	12	50	
按月固定发放	12	50	
是否缴纳三险一金			
是	11	45.83	
否	6	25	
未涉及	7	29.17	

## 七、研究讨论与建议

### （一）医疗护理员科室分布以临床需求为导向

巴中市医疗机构的护理员主要集中于重症监护室、老年病科。我市人口老龄化进程加剧、各方照护负担加重，对医疗健康照护要求提高，而重症监护室、老年病科多为危重患者，伴随重度自理能力依赖、多病共存、衰弱等特点，对专业照护提出更高需求，因此，医疗护理员主要集中在该类科室。调查结果显示，我市三级综合医院的护理员使用比例比基层医疗机构更高，可能与患者的消费能力、家属接受度有关，也可能与该类医疗机构收治急危重症患者数量多有关，此外，护理员作为护理人力资源的补充，能在一定程度上缓解医疗机构照护压力。

### （二）规范准入标准，健全护理员管理制度

本次调查显示，目前巴中市护理员管理存在护理员数量不确定，流动性大，准入标准不统一，聘用形式多样，管理机制不健全等问题。这可能与护理员作为新型职业，还未在巴中市普及，相关政策、配套制度不完善，这也是四川省护理员管理

普遍存在的难点。护理员准入和管理的不确定性给患者安全带来了极大隐患。虽然国家和省级层面已出台政策支持护理员的规范化管理，但由于巴中市各医疗机构的医疗水平不同、大众对护理员的接受程度不同，护理员行业尚未形成统一的准入标准和管理模式。目前，有研究报道，部分外国护理员管理体系已相对成熟，如英国护理员有明确的准入要求且接受医疗机构的监管和培训，日本的养老护理员接受国家资格认证和统一部门监管。

### （三）建立同质化的护理员培训和考核体系

规范化、同质化的岗位培训是护理员参与照护工作，提高护理团队水平，给予患者安全照护的重要条件。建立数量合理、专业性强的护理员队伍需健全培训体系，丰富培训内容。当前，巴中市仅3家四川省医疗护理员培训基地，其余医疗机构护理员上岗前尚不能做到全面的理论和操作培训，甚至未经过培训即可上岗，给患者安全带来极大隐患。各医疗机构应完善护理员培训体系，形成以实践操作为重兼顾理论培训的规范化培训方案，提高护理员专业素养，增加患者及家属满意度。

### （四）加强护理员福利待遇，提高职业认同感

巴中市医疗护理员群体以低学历、高年龄人群为主。管理部门不够明确，导致护理员常处于医疗的边缘，存在工作强度

大、工作时间长、职业防护不到位、劳动保障不健全且社会地位低下等问题，生存状况有待改善。作为朝阳产业，需要政府部门大力支持，从劳动保障、工资报酬、社会认知方面给予倾斜，改善护理员的职业环境，提高职业认同感。不论是医疗机构还是第三方社会机构聘用，都应签署护理员正规的用工合同并规范聘用制度，正常缴纳保险，保障护理员的合法权益。

## （五）建议

根据本次调研结果及相关影响因素，提出如下建议：

（1）加快我市医疗护理员职业队伍建设。鼓励有条件的医院试行开展无陪护病房管理模式，多部门联动，统筹农村转移劳动力、城镇失业人口、贫困人口、外来务工人员、就业困难的大学生以及有一定业余时间的专业人员等就业渠道转向医疗护理员；要鼓励患者及其家属使用经过培训的护理员，并对其薪酬待遇等方面予以倾斜；各医疗机构尤其是三级综合医院配备护理员，可以促进医院人力卫生管理与公共卫生资源的合理配置，提高患者就医体验。

（2）健全管理制度，规范行业标准。护理员作为一种正式存在的职业，要得到稳定长久发展，须健全相关管理制度，并纳入医院甚至国家卫健部门的管理体系中。需卫健部门、医疗机构、人社部门等相关单位共同努力，规范聘用形式，建立统

一的收费标准，明确工作职责和日常监管部门。另外，政府相关部门可建立护理员的信息库，将个人基本信息、学历信息、培训信息、从业经历等信息纳入其中，便于护理员信息的全网核查，也有利于护理员的多点执业，减少重复培训等造成成本浪费，充分利用信息化管理手段，逐步实现医疗护理员队伍的平台化管理。

(3) 建立同质化的培训体系，规范准入标准。制定统一的护理员准入标准，建议由政府统一组织、三级综合医院和职业院校联合开展上岗培训，培训内容参照 2019 年国家卫健委出台的《医疗护理员培训大纲（试行）》及四川省护理学会出版的《四川省医疗护理员培训教材》，增强培训的同质性。各培训基地负责岗中培训，有研究发现，除了规范化的岗前培训，分层、有重点、形式多样的岗位中培训和全过程考核也应是护理员培训的关注点。

(4) 加大经费支持和政策投入，改善执业环境。市人社部门、财政部门应落实促进就业及创业扶持政策，将符合条件的医疗护理员纳入职业培训补贴范围，对医院护理员服务所需设施设备改造给予财政支持，根据人员数量对医院培训和使用护理员提供补助，减轻医院成本；卫健部门提供培训师资和场地，提高护理员队伍的专业性和规范性；通过提高薪酬待遇、完善

劳动保障、提供劳动补贴等多种形式，改善护理员的职业环境，体现护理员的职业价值，从而提高护理员的职业认同感和归属感。

## 八、本研究的局限性

本研究前期基于巴中市护理质控中心平台进行数据收集，由于基层医疗机构如乡镇卫生院、社区医院未配备护理员，造成数据样本量偏少，研究团队后续将持续跟进基层医疗机构护理员配备及管理情况。此外，本研究在调查过程中，部分医疗机构对医疗护理员的管理和培训情况不够透明，导致部分数据收集存在难度，可能影响数据的全面性和准确性。未来，研究团队将加强与医疗机构的沟通和合作，争取获取更详细、更真实的数据，以进一步提高研究的科学性和实用性。同时，本研究提出的策略建议还需在实践中进一步验证和完善，以更好地适应不同地区、不同医疗机构的实际情况。

## 参考文献

- [1] 谭雯渲,张容,朱瑾,李楠雁,洪妙璇,张立力.医疗护理员核心能力评价指标体系的构建[J].护理学杂志,2023,38(10):65-69.DOI:10.3870/j.issn.1001-4152.2023.10.065.
- [2] 于文超,孙华君,陈营,杜沕,陈欣.天津市三级医院医疗护理员队伍建设及管理实践研究[J].卫生经济研究,2023,40(1):65-67.
- [3] 周敏,温贤秀,雷花,张静,毛孝蓉,张娟.四川省医疗机构护工行

业管理现状调查与分析[J].全科护理,2022,20(6):810–813.D01:10.12104/j.issn.1674–4748.2022.06.025.

[4]储爱琴,白璐,张爱琴,胡少华,陶秀彬,李秀川,荣向霞,潘爱红,张凌晨.安徽省医疗护理员用工现状与对策分析研究[J].安徽医学报,2024,23(4):4–6,9.D01:10.20072/j.cnki.issn2097–0196.2024.04.002.

[5]李凤丹,丁炎明,都继微.44所三级医院医疗护理员使用与管理现状调查[J].中华护理杂志,2022,57(21):2629–2634.D01:10.3761/j.issn.0254–1769.2022.21.011.

[6]胡慧芳,都继微.医疗护理员培训现状的质性研究与思考[J].中华现代护理杂志,2023,29(33):4596–4600.D01:10.3760/cma.j.cn115682–20221103–05310.