

应用职业生涯规划理论培养护理人员的实践与效果

韩芳, 钟惠燕, 黄锦秀

东莞市樟木头医院 广东东莞

【摘要】目的 探讨应用职业生涯规划理论培养护理人员的实践与效果。**方法** 选取 2024 年 1 月至 2025 年 10 月培养的 40 名护理人员为研究对象, 数字随机表法将护理人员分为两组, 对照组予以医院常规的岗位培训和继续教育, 观察组予以职业生涯规划理论进行培养, 对比实践与效果。**结果** 与对照组相比, 观察组护理人员的职业倦怠感和职业满意度较对照组有明显变化 ($P<0.05$)。**结论** 在护理人员培养过程中, 予以职业生涯规划理论进行培养, 可有效缓解护理人员的职业倦怠感, 提高职业满意度。

【关键词】 职业生涯规划理论培养; 护理人员; 实践效果

【收稿日期】 2026 年 1 月 17 日

【出刊日期】 2026 年 2 月 19 日

【DOI】 10.12208/j.cn.20260103

The practice and effect of applying career planning theory to cultivate nursing staff

Fang Han, Huiyan Zhong, Jinxiu Huang

Dongguan Zhangmutou Hospital, Dongguan, Guangdong

【Abstract】Objective To explore the practice and effect of applying career planning theory to cultivate nursing staff. **Methods** Forty nursing staff trained from January 2024 to October 2025 were selected as the research subjects. Nursing staff were divided into two groups by the digital random table method. The control group was given regular on-the-job training and continuing education in the hospital, while the observation group was trained in career planning theory. The practice and effect were compared. **Results** Compared with the control group, the job burnout and job satisfaction of the nursing staff in the observation group changed significantly ($P<0.05$). **Conclusion** In the process of training nursing staff, the cultivation of career planning theory can effectively alleviate the job burnout of nursing staff and improve job satisfaction.

【Keywords】 Career planning theoretical cultivation; Nursing staff; Practical effect

近年来, 随着经济的快速发展与人口老龄化的加剧, 人们对护理服务的质量和不断要求提升, 这给护理团队带来了新的挑战。在医疗卫生服务体系中, 护理人员作为重要组成部分, 其专业能力与职业状态直接关系到医疗质量与患者安全。然而目前我国护理领域中, 护理人员普遍存在职业倦怠、人才流失等问题, 亟需通过增强其专业价值感与职业认同感, 保障护理人员的工作热情与创造力, 进而提升护理质量及患者满意度^[1]。常规的岗位培训和继续教育多以技能培训与临床考核为主, 往往忽略了护理人员的个体职业发展与心理诉求, 导致护理人员难以将个人理想与组织目标有效结合。职业生涯规划理论是近年来兴起的一种人才培养方法, 通过系统性的评估、规划与指导等措施, 可协助护理人员正确认知个人兴趣、能力与价值观, 并以此为依据明确自身的短期和长期职业目标, 制定针对性

的行动方案, 最终实现个人职业成长与组织效能提升的双重效果^[2]。在职业生涯规划理论的实践中, 护理人员将从被动的执行者, 转变为具有巨大潜能、可持续培养的战略人才资源; 通过多元化的发展路径, 能够满足护理人员在不同职业发展阶段的需求。尽管目前已有相关研究证实职业生涯规划理论在护理人员培养中的效果, 但仍缺乏充足的实证数据支持。因此, 本文将探讨应用职业生涯规划理论培养护理人员的实践路径与实际效果, 旨在获取更多研究数据, 进一步验证该理论在护理人员培养中的应用价值。

1 资料与方法

1.1 一般资料

选取 2024 年 1 月至 2025 年 10 月培养的 40 名护理人员为研究对象, 实施分组后各 20 名, 所有护理人员均为女性。其中对照组年龄 22-42 岁, 均值 (24.50

±2.07)岁;学历:大专13名、本科7名。观察组年龄22-42岁,均值(28.25±2.12)岁;学历:大专7名、本科13名。两组研究对象基本资料对比无统计学意义($P>0.05$)。

1.2 方法

1.2.1 对照组

予以医院常规的岗位培训和继续教育。(1)需求评估。对护理人员不同层级的岗位情况进行全面的梳理。通过测试、考核、问卷调查等多种方式进行调查,明确出护理人员的知识短板和技能不足之处。参照行业规范、最新诊疗指南以及医院制定的质量目标等明确培训的具体方向。(2)制定培训计划。将培训框架分为短期、中期、长期等不同阶段的目标,以实操技能、医院规章制度等为岗位培训的侧重点;以知识更新、人文关怀等为继续教育的侧重点,明确培训的具体形式、培训时间等内容,确保培训的顺利进行。(3)分层实施培训。新入职的护理人员需要先进行1个月集中培训,然后带教老师进行一对一跟班带教,直至独立上岗;在岗护理人员,每月开展1-2次科室专题培训,每季度进行院内交叉学习。(4)考核评估。通过考勤、课堂互动等方式进行考核,理论考试主要检验知识掌握,技能操作考核则验证实操能力,工作绩效评估应用效果。(5)对比考核结果与培训目标,分析未达标的原因,根据反馈和行业更新,优化培训内容、调整培训形式。

1.2.2 观察组

予以职业生涯规划理论培养方式。(1)明确自我认知。通过问卷调查结合一对一交流的方式,引导护理人员重新梳理自身的优势、不足及职业兴趣。借助专业职业测评工具,协助护理人员明确职业发展方向;同时结合医院现有岗位的具体职责与需求,以及不同职业方向的能力标准,帮助护理人员清晰认知自身与目标岗位的差距。(2)目标设定。将职业发展方向分解为短期、中期、长期三个阶段目标。短期目标以“站稳岗位”为核心,要求护理人员3个月内掌握基础护理操作,6个月内可独立处理常见护理问题,1年内通过护

士执业资格证注册。为护理人员配备双导师,即1名临床带教导师负责一名护理人员;安排其在急诊科、内科、外科等基础科室轮岗学习,并在院内开展应急处理、沟通技巧等集中培训,每月组织1次考核。中期目标以领域深耕为重点,每半年对护理人员开展一次职业评估,评估内容涵盖专科能力、管理表现、科研潜力等。根据护理人员的阶段性培养成效与发展瓶颈,邀请行业专家提供职业咨询,助力其解决科研能力不足、管理技巧欠缺等问题。对于有意向成为专科护士的人员,医院报销其培训费用、协调工作时间以保障参与,并配备专科导师全程指导;对于有管理意愿的人员,开设教育护士培训、冲突处理、质量改进等知识,提升其管理能力;对于有科研倾向的人员,为其开设论文写作、课题申报专题培训,提供科研赋能。长期目标以高阶突破为导向,每年组织护理人员开展职业规划座谈会,结合医院实际发展需求调整职业目标。在资源支持上予以倾斜,优先安排护理人员参加国家级学术会议、管理研修班;赋予学科带头人牵头专科建设、制定护理规章制度的权限,赋予护理管理者参与医院战略规划、资源调配的机会。

1.3 观察指标

护理人员职业倦怠感评分和满意度评分,分别采用职业倦怠感 MBI-GS 评分^[3]和明尼苏达满意度问卷 (MSQ)^[4]对职业倦怠感和满意度进行评分,其中职业倦怠感评分评分越高,倦怠感越高,职业满意度评分范围20-100分,分数越高满意度越高。

1.4 统计学分析

数据录入 SPSS22.0 统计学软件计算。符合正态分布的计量数据,以($\bar{x} \pm s$)表示,以t检验;计数数据以n(%)表示,以 χ^2 检验。 $P<0.05$,对比有统计学意义。

2 结果

2.1 两组护理人员职业倦怠感评分和满意度评分

与对照组相比,观察组职业倦怠感评分明显降低,满意度评分明显提高,两组间有统计学意义, $P<0.05$,详细参照表1。

表1 两组护理人员职业倦怠感评分和满意度评分($\bar{x} \pm s$,分)

小组类别	例数	职业倦怠感评分		职业满意度评分	
		培养前	培养后	培养前	培养后
对照组	20	69.64±5.53	65.03±4.26	61.35±5.01	64.09±4.42
观察组	20	70.12±5.62	61.04±4.13	61.28±5.12	70.05±4.29
t	-	0.272	3.007	0.044	4.327
P	-	0.787	0.005	0.965	0.000

3 结论

护理人员在医疗体系中是不可缺少的重要组成部分,在疾病治疗过程中,不仅承担着普及健康知识、指导自我照护的重要职责,还需要向患者和家属普及疾病原理、用药注意事项、饮食禁忌等相关知识,从而提高就医体验^[5]。护理人员作为医疗服务的基础力量,若缺少其协助,则会导致多学科之间衔接不畅,护理质量直线下降。针对该种情况,为护理人员开展医院常规岗位培训与继续教育,但培训内容同质化,缺乏个性化与专业性。另外,常规培训侧重于专业技能和规章制度,在提升护理人员沟通、心理疏导、团队协作及领导力方面的培养重视度不够,进而引起职业倦怠,导致护理质量下降^[6]。因此,寻找更加有效的培养方式十分重要。

职业生涯规划理论是以人为核心服务对象的一种新型培养方式,通过与个体的职业兴趣、能力、价值观等相结合,可为护理人员制定出阶段性、个性化的职业发展规划,同时还能协助护理人员实现职业目标,实现长远发展。在本次研究中,采用职业生涯规划理论对护理人员进行培养,其职业倦怠感和职业满意度较对照组有明显差异($P<0.05$),说明职业生涯规划理论培养在护理人员群体中具有显著的应用效果。具体分析如下:职业生涯规划理论注重护理人员的自我评估,借助各种评估量表可为护理人员制定清晰的短期和长期目标,将护理人员从被动接受者转变为自身职业发展的主动规划者^[7]。随着个体对自身职业发展掌控感的不断提升,可增强护理人员对工作压力的心理韧性,降低情绪消耗。职业生涯规划通过将护理人员的个人价值观与护理工作的社会价值相结合,重新赋予日常工作使命感。同时,针对想成为专科护士或科研人才的护理人员,还能提供明确的晋升通道;而护理人员对工作价值的再认识,能够有效遏制情感疏离,促使其以更积极、乐观的态度面对患者^[8]。另外,护理人员通过参与

科研项目、轮岗学习、专科培训等,可直接提升专业核心能力与综合素质,进一步帮助其体验到职业带来的愉悦与尊严。

综上所述,在护理人员培养中,采用职业生涯规划理论可改善护理人员的职业倦怠感,提高职业满意度。

参考文献

- [1] 李金亮,范秀珍.人工智能在职业生涯规划中的应用及对护理教育的启示[J].中华护理教育,2024,21(9):1072-1076.
- [2] 吕亚淋,郜欣悦,陈响,等.护理本科生职业生涯规划课程研究的范围综述[J].中华护理教育,2023,20(7):884-890.
- [3] 姚榆,高希花,来顺娟,等.护士职业生涯规划对于工作满意度的影响研究[J].现代管理,2022,12(5):8-8.
- [4] 陈玲玲,潘疆疆,陈圆圆.三级甲等医院临床护士职业抱负对工作形塑的影响研究[J].军事护理,2023,40(2):80-82.
- [5] 王杰,张红霞,公晓菊,等.研究生学历护士职业生涯的研究进展[J].当代护士(中旬刊),2023,30(12):10-14.
- [6] 李冰清,黄琼,邱雪琴.胜任力指导模式护理对门急诊护士职业倦怠感及情绪的影响[J].中国卫生标准管理,2022,13(24):12-16.
- [7] 江韩英,王美娜.巴林特小组干预对儿科护士职业倦怠感及职业规划的影响[J].中国卫生标准管理,2023,14(1):24-28.
- [8] 严鑫,李成.职业生涯规划课程教学实践中的困境与对策[J].卫生职业教育,2024,42(8):12-15.

版权声明: ©2026 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS