

我国养老护理员核心胜任力的研究进展

刘继红,刘芯利,蒲婷

(攀枝花学院 康养学院,四川 攀枝花 617000)

[摘要]核心胜任力是针对某个专业内的每一个从业人员都必须具备的个体特征,它体现了这个专业最核心的特点和要求,在一定程度上代表了专业文化和专业面貌。养老护理员的核心胜任力对老年护理的服务品质以及养老服务行业发展的影响越来越大。文章通过解析养老护理员的文化程度、工作地点、婚姻状况、工作经验、受培训情况、社会支持、薪酬和性骚扰等影响养老护理员核心胜任力的因素,总结出针对不同影响因素的对策,包括完善人才培养体系,提高职业认同感,加强人文关怀培训等,对帮助提高养老护理员核心胜任力具有积极意义,同时也为养老护理员实施高质量护理提供参考。

[关键词]老龄化社会;养老护理员;核心胜任力;养老服务;养老服务体系

中图分类号: R47

文献标志码: A

文章编号: 1672-0563(2022)06-0035-08

DOI: 10.13773/j.cnki.51-1637/z.2022.06.004

一、引言

养老护理员(Pension caregivers)是指对老年人生活进行照料、护理的服务人员^[1]。核心胜任力是指:一个组织中具有高度恒定性的学识的累积,是技能、知识和能力的集合体^[2]。养老护理员的核心胜任力包括个人品质、护理知识、护理技能、沟通能力、伦理法规知识五个维度^[3]。我国自1999年进入老龄化社会^[4],老龄人口的急剧膨胀,对养老护理员以及养老服务行业提出了更高的要求。养老护理员的核心胜任力直接体现了养老服务护理水平,也直接影响了老人的生活水平、幸福指数。因此,对养老护理员核心胜任力的研究十分必要。本文就养老护理员核心胜任力现状及对策的研究进展进行综述,为提高养老护理员核心能力提供借鉴。

二、国内外背景

西方和其他发达国家较早进入老龄化社会,为使老年人的养老需要得以满足,各国改善养老护理模式,制定相关法律法规,注重人才的能力培养,形成完整的养老体系。德国健全养老服务体系,

收稿日期: 2022-03-01

作者简介: 刘继红(1982—),女,四川乐至人,讲师、硕士,研究方向: 护理心理学,护理教育学。

从政府层面为老年人提供各种养老护理服务。德国养老护理人员还需通过国家资格考试,获得资格证后方可开始工作^[5]。英国在面对老龄化上,提出社区照顾服务和英国国民医疗保健(NHS)制度^[6],将养老护理员分为护士、护理助手等不同级别,使其养老护理员更具专业性,文化层次更高^[7]。美国支持调整卫生系统,满足以老年人为核心的综合护理,重在提高护理员尊重、同情、人文关怀能力^[8]。日本颁布《社会福祉士及介护福祉士法》,形成集社会福祉、公共扶助、公共卫生、社会保险于一体的全方位养老保障制度,还要求介护人员需经过培训持证后方可上岗^[9-10]。

与国外不同,我国老龄化到来时间晚,在1999年时才进入老龄化社会。根据第七次人口普查我国60岁及以上人口约2.6亿人,是总人口的18.7%,其间,65岁及以上人口约1.9亿人,占总人口的13.5%^[11],预测到2050年时中国60岁以上的老人占比将超过总人口的1/3^[12],老龄化程度在不断加深,随之而来的养老问题也日益突出。而当前,我国养老护理员在从业人员职业能力不足和服务质量不高方面存在危机,无法满足养老服务需求^[13]。因此,养老护理员核心能力的提升,得到了政府和社会的广泛关注。

三、影响因素

人口老龄化作为一个已经不可避免的社会趋势,引起了社会对养老问题的持续关注。越来越多家庭中的老人需要养老护理员的高质量照护。而影响养老护理员核心胜任力的因素主要包括:文化程度、工作地点、婚姻状况、工作经验、是否参加培训、社会支持、薪酬以及性骚扰等。

(一) 文化程度

是否取得学历和等级证书影响着养老护理员文化程度的高低,继而对核心胜任力产生影响。根据张绍敏调研发现^[14],护理员高中以上文化水平仅占7.5%,而小学文化水平占65%,文化水平低可能会导致沟通交流能力,发现老人心理问题能力和接收护理专业知识能力不强,以及服务老人意识不强等,从而造成养老护理员自身胜任力弱;而高学历护理员受教时间长,对新知识的领悟能力较强,善于运用所学知识,胜任力较强^[15]。据蒋丽娟的研究表明^[16],持有资格证书的养老护理员所占比例为56.7%,其中,初级、中级、高级的占比逐次降低。由此可见,当前拥有证书的养老护理员比例不高,越高级的证书,拥有比例越低,这可能会导致养老护理员文化水平欠缺,职业技能水平低。而当养老护理员拥有越高等级的证书时,他们会获得越多培训,从而得到越高的核心能力^[17]。

(二) 工作地点

工作地点分为公立机构和私立机构,根据迟莲研究发现^[18],来自公立机构的养老护理员其核心胜任力胜于私立机构护理员。公立的养老机构往往有更好的福利待遇和设施环境及充分的人员配置,且大部分是正式员工,工作相对稳定,有较强满足感,养老护理员将会积极对待老人,主动地学习相关护理知识,提升核心胜任力,满足老人需要。而据刘凤调查显示^[19],私立机构往往面临着更多的市场竞争,为减少成本雇佣较少的护理员,致使护理员的工作压力大且工资待遇低,职业稳定性差。

(三) 婚姻状况

未婚护理员的核心胜任力高于已婚护理员。据刘靖圆研究表明^[20],未婚的养老护理员要承担

的家庭负担较轻,时间更为自主,而且大多是年轻人,工作热情高,积极投入;已婚的养老护理员要处理家庭幸福感和工作成就感共存共荣的矛盾。因此,已婚养老护理员在家庭的影响下,会基于时间而增加工作和家庭的冲突,降低工作满意度,从而影响对待老人的态度和行为^[21],影响服务质量,打击工作积极性,降低核心胜任力。而未婚的养老护理员自我支配时间较多,能参加更多培训,加强学习,强化自身能力,增强核心胜任力。

(四) 工作经验

现阶段养老护理员工作年限普遍偏短,工作经验不足^[22],老年照护经验少、易出现负性情绪,引起积极情绪被耗尽、消极工作和个人成就感降低,使得养老护理员出现不良工作状态,导致被护理的老人得不到全面的照护服务。据王凤研究显示^[23],养老护理员大多工龄较短,若护理员工作年龄大于5年说明其对养老职业较为熟悉、认可和接受,有更多意愿投身到关爱生命的护理行业中去。则工龄越大的养老护理员在工作中技术更加熟练,经验更加丰富,更加热爱工作,反映了这群养老护理员的核心胜任力较高。

(五) 是否参加培训

是否参加培训也是影响核心胜任力的因素之一。根据李淼森研究显示^[24],上岗前大部分护理员(82.98%)有过短期的入职培训,但仍有17.02%的护理员没有通过任何培训,而63.8%的养老护理员近三年来没有接受过专业培训^[25],这使得养老护理员缺乏专业化、系统化核心胜任力的培训,取得的进步不大,技能水平发展可能停滞,不能更进一步的加强胜任力。据丁雪萌发现^[26],护理人员的在职培训与继续教育,会提升服务水平,进而有效满足不同健康状况老年人的护理需求。且据周文娟研究表明^[27],75.2%的护士和94.3%的护工认为能够帮助自己解决实际工作中遇到的问题需要通过护理知识培训。

(六) 社会支持

根据丛丽研究发现,护理员的社会支持水平在不同方面都会影响着其核心胜任力^[28]。在我国传统观念中,多数人认为一个稳定、收入高、有面子的工作才称得上是好工作,而养老护理员就属于“伺候人”“低人一等”的工作。再加上我国尚未健全的社会养老服务体系,还未得到较好完善的管理制度和社会对其工作的不理解,都使得养老护理员感受不到自己的工作价值,产生一系列的工作疲劳甚至工作倦怠感^[29]。因此,养老护理员因付出与社会尊重不匹配,工作积极性低。而当养老护理员拥有良好的社会支持时,她们可以获得物质上或信息上的帮助,提高个人的成就感和满足感,增加积极情感,从而对工作保持高度热情,从而优化养老护理员的能力结构^[30]。

(七) 薪酬

薪酬是影响核心胜任力的因素之一。根据罗楠研究表明^[31],我们国家养老护理人员平均每月的工资只有2272元,这个工资水平排在所调查城市的最低收入工资标准。由此可知,我国现阶段养老护理员薪酬低,设计不合理。并且据谭玉婷研究显示^[32],薪酬待遇是工作的潜在动力,也是保障养老护理员生活的基本条件,薪酬会影响从业人员年龄文化素质、专业素质和工作积极性^[33]。因此,薪酬待遇过低则会降低养老护理员的生活质量,影响工作积极性,使专业文化素质难以提高,降低核心能力。由此可见,薪酬影响着养老护理员的核心胜任力。

(八) 性骚扰

性骚扰会影响养老护理员的核心胜任力。随着女性护理人员数量的增加,越来越多护理人员遭遇性骚扰,其中养老护理员比其他类型的家政服务员更容易遭遇性骚扰^[34-35]。据杨雪研究表明^[36],遭受到的性骚扰会使女性医护人员产生过多负性情绪,出现注意力难以集中、疲乏等生理障碍,严重威胁其身心健康,降低其职业热情,造成医疗差错。

(九) 性别

性别影响着养老护理员的服务质量和核心胜任力。我国老龄化进程加快,养老需求呈现多样化,对男性护理员的需求增多。但男女比例严重失衡,女性养老护理员人数远多于男性^[37]。根据何丽研究显示^[38],男性护理员在现代养老护理工作中同样具有优势。虽然女性温柔善良、细心宽容,使老年人感到亲切,能更好配合工作,但是根据赵学营研究发现^[39],男性在生理、心理、保护同性患者隐私方面具有明显的职业优势,男护理员阳刚果断、精力充沛、体格强壮,比女性能更好的承受工作压力,使其有更高的护理质量和效率。所以,男性护理员的核心胜任力自然高于女性护理员。

(十) 年龄

年龄是养老护理员核心胜任力的主要影响因素之一。根据吴心越研究显示^[40],中老年的年龄阶段是养老护理员群体的一个显著特征。并且据洪少华研究显示^[41],养老护理员的年龄大多集中在40—49岁和50—59岁两个年龄段,分别占42.7%和40.6%,40岁以下的年轻护理员只占11.3%。由此可见,大部分年轻人不愿从事养老行业,而从事此行业的中老年人又因受年龄的制约,接受新事物的能力及精力相对不足,自我学习和自我提升的能力较弱^[41-42],职业素质的提升较为困难,自然处于中老年年龄阶段的养老护理员的核心胜任力也不易得到发展。

(十一) 培训质量

培训机构的质量直接关系到养老护理员的核心胜任力。我国以政府培训为主,但根据赵非一研究表明^[43],在市场中,许多民营机构为谋求利益,随意招生,匆匆结业,导致形成了低质量服务输出和混乱培训市场。另外,根据李志华研究发现^[44],养老护理员的培训机构也存在师资力量短缺、培训专业化不够等问题,导致培训效果差、收获甚微,这也严重制约了养老护理员的培训。然而,除了机构不统一,培训质量难以同质化外,培训内容知识也较为单一,不全面,不能满足养老护理员的职业需求及老年人的护理需求^[45],因而,培训质量良莠不齐,养老护理员的核心胜任力得不到高质量的发展。

四、对策

(一) 完善人才培养体系

养老护理服务体系的关键是培养一支高水平的养老护理人才队伍。受经费等因素的制约,养老护理员接受正规培训的机会很少,而学历与其核心胜任力是呈现一个正比的姿态。因此,我们应建立和完善老年护理人才培养体系,在高等院校等教育培训机构应与养老服务机构合作,在普通高校和中等职业学校开设独立的老年护理专业,培养中专、大专、本科甚至硕士等不同层次的老年护理专业人才^[46],鼓励中外合作办学,加强在岗职业培训。养老护理员在各方面仍有较大提升空间,同时

对于培训方式也应该出现新变化,在信息时代下,线上教育也适合养老护理人才培养。

(二) 薪酬激励与社会保障

良好的职业安全保障,优厚的福利待遇是各行各业吸引和稳定人才的重要条件。合理地提高护理员的经济薪酬,有利于提高其服务质量调动护理员的工作主动性,吸引更多的人从事护理员行业,合理的服务薪酬是关键,应根据护理员的综合素质及患者满意度合理提高护理员的服务薪酬,制定相应的工资标准并对持证上岗并按照相应职称等级给予奖金与福利,提高其从业待遇。

(三) 提高职业认同感

养老护理员职业认同感较低,一方面与多数养老护理员不是自愿选择该职业,大多数是迫于生活压力而选择养老护理员这一行业,对该行业热爱度较低。另一方面,受社会传统观念的影响,人们普遍认为养老护理员是“低学历”“照顾人”的工作,遭受到许多不理解和偏见,无法得到相应的尊重,加之护理工作高强度、人际网络复杂等原因,使养老护理员增加自我不确定感,产生忧虑、沮丧^[47]。因此,养老机构管理者可通过举办讲座,社会各个方面应该加强养老护理员的职业宣传,并且举办相关的技能竞赛,对在表现突出的人才,给予嘉奖等方式提高其职业认同感^[48],引导养老护理员建立积极进取的职业观,提高其工作主动性,发现每位养老护理员的潜能与特长,在护理工作中遇到困难时引导养老护理员归因分析,促进养老护理员的身心健康,避免出现自卑心理。

(四) 加强人文关怀培训

养老护理员的人文关怀能力明显不足,而老年人是一个特殊的群体,情感脆弱,需要更多的关怀。对于老年人,不仅关心他们的物质生活也要关心他们的精神生活,所以这对养老服务人员的人文关怀能力提出了要求^[49]。因此养老机构、学校应开设人文关怀相关的课程,采用讲座等方式培养其充足的耐心,高度的责任感,营造高层次的护理理念以满足老年人情感需要,提高老年人生活质量。

(五) 提高社会支持

国内研究^[50]结果显示,社会支持对养老护理员离职意愿影响较大,各维度中影响最大的是客观支持。当前养老护理员的社会支持以技能支持为主,其他社会支持不显著,造成专业人才的流失。因此,政府方面应加大客观支持力度,建立长期有效的社会支持计划,提高精神支持与物质支持并提升养老护理员社会地位,改善其工作环境与薪酬待遇。

(六) 改善管理体制

目前,养老护理员管理体制仍不完善,缺乏高效的管理模式,因此需要将护理员监管纳入医院质量管理体系。养老服务的发展离不开政府的支持和培育,依据政府养老要求,以完善的社会养老服务体系 and 养老服务员保障体系为方向,合理计划全国养老服务中长期发展纲领,营造良好的发展环境,建立健全的养老服务的支持政策。

(七) 提高自我防护意识

由于养老护理员大多数都是女性工作者,临床性骚扰频发。养老护理员应明确临床工作中存在性骚扰行为的意识,当遭遇性骚扰时要严厉拒绝,并及时向骚扰方告知该行为的不当性及违法性,若骚扰方仍继续骚扰,可拒绝为该患者护理或上报管理层,并对该事件留取证据,为举证工作做好准备。医院以及管理者应对性骚扰进行干预,在性骚扰发生时明确给予护理人员支持并定期做防性骚

扰的宣教讲座,加强安保系统,在病房等地方安置摄像头。

(八) 提高男性护理员的比例

我国养老护理员队伍建设缓慢的根本原因是传统思想与职业认知偏差的影响,导致养老护理员男女比例差异过大。在国家方面可以通过媒体宣传男性养老护理员的重要性,消除大众对男性养老护理员的误解。高校的护理类专业应加大对男性的招收,养老机构也应招聘更多的男性护理员,从而引导更多男性从事护理工作。

(九) 改善传统培训方式

由于培训机构没有规范化管理,导致养老护理员培训市场鱼龙混杂,不利于培养高质量的养老护理人才。国家可以将培训资格下放到可靠的企业,定期组织专家考察,完善其培训内容,进行规范化的培训。对养老护理员也可进行分级培训,根据其级别,工作年限,学历来分层培训,有利于提高养老护理员的核心胜任力。

五、结语

综上所述,在老龄化背景下,养老护理员已经成为了养老行业的大部队。养老护理员的核心胜任力关乎着养老服务的水平问题。根据影响养老护理员核心胜任力的要素制定一系列的措施,可以提高养老护理员的质量和水平,有益于养老服务行业的发展。根据“健康中国2030”号召及《“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划》明确规定:完善人才激励政策,建立健全从业人员和志愿服务激励褒扬机制,吸引养老护理员从业者,并在政策上引导普通高校、职业院校、开放大学、成人高校等加大养老服务人才培养力度,积极稳妥推进1+X证书制度。所以培育高质量的养老护理员已成为当前的趋势。但是与国外相比,我国养老护理行业的体制机制存在问题,对养老护理员没有统一管理,行业体系不完善,医疗养老护理员及机构养老护理员的差异较大,且养老护理员知识和技能水平不足,能力还有待提升。针对上述问题,了解养老护理员核心胜任力的现状并以此提出对策是当前研究的热点。我们应该进一步探索与研究。

参考文献

- [1] 李颖莹,王志稳,刘辉,等.北京市养老院护士工作满意度及其与工作倦怠关系的研究[J].中国护理管理,2013,13(6):58-60.
- [2] Prahalad C, Hamel G. The core competence of the corporation [J]. Harvard Bus Rev, 1990, 68(3): 79-91.
- [3] 韩静,唐娟,张晓萍,等.养老护理员核心胜任力评价指标体系的编制与评价[J].护理研究,2017,31(33):4252-4254.
- [4] 中华人民共和国国家统计局.2015年国民经济和社会发展统计公报[EB/OL]. [2016-02-29] [2022-02-10]. http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201602/t20160229_1323991.html.
- [5] 曹娅燕.借鉴国外经验提高我国养老护理水平[J].继续医学教育,2015,29(12):109-111.
- [6] 崔恒梅,孙锐,朵冉,等.国外养老护理员体系研究进展[J].中国老年学杂志,2019,39(23):5870-5873.
- [7] 高云,袁梦梅,詹雪,等.机构养老护理员的核心能力研究现状[J].当代护士(上旬刊),2022,29(2):22-24.

- [8] Friedman S M, Mulhausen P, Cleveland M L, et al. Healthy Aging: American Geriatrics Society White Paper Executive Summary [J]. Journal of the American Geriatrics Society, 2019, 67(1): 17-20.
- [9] 刘晓梅, 杨泽, 庞国防, 等. 老年人长期照护的国内外现状和对策研究 [J]. 中国老年保健医学, 2020, 18(6): 18-20.
- [10] 周长生. 日本社会养老给我们的启示 [J]. 社团管理研究, 2011(9): 51-53.
- [11] 童玉芬. 中国人口的最新动态与趋势——结合第七次全国人口普查数据的分析 [J]. 中国劳动关系学院学报, 2021, 35(4): 15-25.
- [12] 李婷. 我国人口老龄化对经济社会的影响及对策 [J]. 产业与科技论坛, 2021, 20(23): 59-60.
- [13] 罗园, 陈希, 张毅, 等. 国内外养老护理员职业现状及展望 [J]. 全科护理, 2021, 19(31): 4372-4377.
- [14] 张绍敏, 曾菲菲. 黔东南州养老护理员现状及分析 [J]. 公关世界, 2021(10): 113-114.
- [15] 王丽君. 养老护理员对老年人态度与工作倦怠的现状调查及相关性分析 [D]. 开封: 河南大学, 2017.
- [16] 蒋丽娟, 刘世晴, 杨民, 等. 江苏省医养结合机构养老护理员职业现状研究 [J]. 实用老年医学, 2019, 33(12): 1145-1149.
- [17] 夏雅雄, 苏吉儿. 宁波市养老机构养老护理员核心能力的现状调查与分析 [J]. 全科护理, 2019, 17(8): 900-903.
- [18] 迟莲. 医养结合模式下养老护理员核心胜任力现状调查与对策研究 [D]. 昆明: 云南中医药大学, 2020.
- [19] 刘凤, 潘婉玉, 郑钧译, 等. 荆州市养老护理员对老年人态度与老化知识现状调查研究 [J]. 重庆医学, 2019, 48(3): 492-496.
- [20] 刘靖圆, 郎红娟, 尼春萍, 等. 陕西省养老护理员生活质量现状及影响因素分析 [J]. 华南国防医学杂志, 2019, 33(12): 826-830.
- [21] 袁群, 曹伏明, 陈燕, 等. 长沙市养老护理员对老年人的态度及其影响因素分析 [J]. 护理研究, 2015(34): 4264-4266.
- [22] 郭明贤. 陕西省养老护理人员现状调查与分析 [J]. 中华现代护理杂志, 2015(25): 2980-2982.
- [23] 王凤, 方仕婷, 徐萍, 等. 养老机构护理人员人文品质关怀现状和影响因素分析 [J]. 教育观察(上半月), 2017, 6(7): 126-129.
- [24] 李淼淼, 刘菲菲. 社区养老护理员工作分析研究 [J]. 江苏卫生事业管理, 2021, 32(7): 860-864, 869.
- [25] 周晶晶. 社会工作介入养老院护理员工作压力问题研究——以T市A养老院为例 [D]. 合肥: 安徽大学, 2019.
- [26] 丁雪萌, 孙健. 近二十年我国养老护理人员研究的现状与趋势 [J]. 江汉学术, 2019, 38(6): 26-34.
- [27] 周文娟, 潘正琼, 陈江芸. 湖北省医养结合机构护养人员培训现状调查 [J]. 医学与社会, 2018, 31(12): 1-3.
- [28] 丛丽, 赵光红. 护理人员核心能力与社会支持相关性研究 [J]. 中国护理管理, 2010, 10(12): 21-23.
- [29] 王诗, 刘洁琼, 唐艳, 等. 长沙市养老护理员留职意愿与社会支持的相关分析 [J]. 中国老年保健医学, 2017, 15(1): 64-66.
- [30] 陈冰洁, 窦丽, 聂玉琴, 等. 医养结合型养老机构养老护理员核心胜任力与社会支持相关性分析 [J]. 职业与健康, 2021, 37(8): 1100-1103.
- [31] 罗楠. 浅谈养老护理员的薪酬设计 [J]. 经济研究导刊, 2019(29): 75-77.
- [32] 谭玉婷. 长沙市养老护理员离职意愿现状及相关因素的研究 [D]. 长沙: 湖南中医药大学, 2017.
- [33] 吴妍琳. 养老机构薪酬结构研究——以南京地区为例 [D]. 南京: 南京农业大学, 2010.
- [34] 李国平, 姜娜, 李乐. 居家养老护理员职场风险研究 [J]. 岳阳职业技术学院学报, 2017, 32(4): 12-16.
- [35] 付双乐. 养老护理员生存现状与困境调研报告 [J]. 家庭服务, 2020(6): 42-46.
- [36] 杨雪, 林萍, 易学风, 等. 关于女性医护人员“性骚扰”预防救济机制的探索研究 [J]. 中外女性健康研究, 2018(17): 192-193.

- [37] 王丽霞,黄婉婷,马一兵. 合肥市养老机构护理员性别比现状调查[J]. 新闻世界,2015(1):195-197.
- [38] 何丽. 养老护理员职业发展需破除职业偏见[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊),2021(8):136-137.
- [39] 赵学营,张敏,王云文,等. 我国男护士的职业发展现状及对策分析[J]. 当代护士(下旬刊),2019,26(3):12-15.
- [40] 吴心越. 照料劳动与年龄困境:基于养老机构护理员的研究[J]. 妇女研究论丛,2021(4):83-96.
- [41] 孟仁霞,袁红,张静,等. 泸州地区医疗护理员工作现状及核心胜任力调查[J]. 职业与健康,2021,37(22):3106-3109.
- [42] 洪少华,陈雪萍,傅圆圆,等. 杭州市养老护理员职业化现状研究[J]. 全科护理,2018,16(34):4328-4331.
- [43] 赵非一,郭盛楠,陈方蕾,等. 中国养老护理员培训体系的困境及国际经验借鉴[J]. 卫生软科学,2020,34(11):100-104.
- [44] 李志华. 延安市养老机构养老护理员培训现状及影响因素分析[D]. 延安:延安大学,2020.
- [45] 裴玉,王晶晶. 养老机构护理员培训研究现状与对策[J]. 全科护理,2016,14(33):3473-3475.
- [46] 周诗雯. 国外养老护理业发展经验对我国社区机构养老护理员队伍管理的借鉴[J]. 2016(21):78.
- [47] 陈冰洁. 医养结合背景下乌鲁木齐市养老护理员核心胜任力现状及影响因素研究[D]. 乌鲁木齐:新疆医科大学,2021.
- [48] 罗玲. 攀枝花市养老服务现状,发展及对策研究[D]. 昆明:云南师范大学,2020.
- [49] 马蕊. 人文关怀在老年人生活中的作用研究[J]. 明日风尚,2016(12):140.
- [50] 曹伏明,李庆,张银华. 养老护理员社会支持与离职意愿的关系:抑郁、焦虑情绪的中介效应[J]. 中国老年学杂志,2021,41(5):1096-1099.

[责任编辑:李仲先]

Research Progress on Core Competence of Elderly Care Nursing Staff in China

LIU Jihong, LIU Xinli, PU Ting

(School of Health and Wellness, Panzhihua University, Panzhihua 617000, Sichuan)

Abstract: Core competence refers to prerequisite individual characteristics for every employee in a specific profession, which represents the central requirements and characteristics of this profession as well as its professional culture and profile to a certain extent. The core competence of nursing staff exert an increasing influence on its service quality and industry development. This paper analyzes factors having influences on the core competence of elderly care nurses, such as education, workplace, marital status, religious belief, work experience, training experience, social support, salary, sexual harassment, etc., and summarizes correspondent countermeasure including consummation of talent training system, promotion of professional identity, strengthening training in humanistic care and etc., which is of positive significance in improving core competence of elderly care nurses and in the meantime, provides reference to the implementation of high-quality elderly care.

Keywords: aging society; elderly care nursing staff; core competence; elderly care; elderly care service system