

· 论 著 ·

湖北省专科护士核心胜任力现状及影响因素分析

郭梦雅^{1,2}, 王颖¹, 吴蓓雯³, 袁柳^{1,2}, 郭晓贝¹, 崔梦影¹, 张昕悦^{1,2}

摘要:目的 了解湖北省专科护士核心胜任力现状,并分析影响因素,为制订针对性管理策略提供参考。方法 2024年10月,采用便利抽样法选取湖北省165所二级和三级医院的专科护士,使用一般资料调查表和专科护士核心胜任力评价量表进行调查。结果 有效调查专科护士2194人,其核心胜任力总分为(241.67±29.90)分;7个维度中,职业素养得分最高,为(4.57±0.48)分;科技创新能力得分最低,为(3.77±0.68)分。多元线性回归分析显示,年龄、文化程度、职务、月收入、医院类型、科室、医院对专科护士培养经费支持、聘任标准、考核频度、资质再认证要求和专业职能拓展情况是专科护士核心胜任力的影响因素(均 $P<0.05$)。结论 湖北省专科护士核心胜任力处于中等偏上水平,受多种因素影响。护理管理者应针对相关影响因素制订并采取管理措施,以提升专科护士核心胜任力,促进专科护理高质量发展。

关键词: 专科护士; 核心胜任力; 综合素质; 聘任标准; 考核频度; 专科护理质量; 影响因素; 护理管理

中图分类号: R47; C931.3 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2026.09.070

Core competency and its influencing factors among specialist nurses in Hubei Province

Guo Mengya, Wang Ying, Wu Beiwen, Yuan Liu, Guo Xiaobei, Cui Mengying, Zhang Xinyue. Department of Nursing, Tongji Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430030, China

Abstract: **Objective** To investigate the core competency among specialist nurses in Hubei Province, and to analyze its influencing factors, so as to provide a reference for formulating targeted management strategies. **Methods** In October 2024, a convenience sampling method was used to select specialist nurses from 165 secondary and tertiary hospitals in Hubei Province, then they were surveyed by using a general information questionnaire and the core competency evaluation scale for specialist nurses. **Results** A total of 2,194 specialist nurses were included. The participants' total score of core competency was (241.67±29.90). Among the seven dimensions, professional quality scored the highest (4.57±0.48), while scientific and technological innovation ability scored the lowest (3.77±0.68). Multiple linear regression analysis showed that, age, educational level, position, monthly income, hospital type, department, hospital funding support for specialist nurse training, appointment standard, assessment frequency, qualification re-certification requirements, and professional role expansion were influencing factors for core competency among specialist nurses (all $P<0.05$). **Conclusion** The core competency of specialist nurses in Hubei Province is above the moderate level and is influenced by various factors. Nursing managers should develop and implement management measures targeting the identified influencing factors to improve the core competency of specialist nurses and promote the high-quality development of specialist nursing.

Keywords: specialist nurse; core competency; comprehensive quality; appointment standard; assessment frequency; specialist nursing quality; influencing factors; nursing management

专科护士作为具备特定领域专业知识和技能的护理人员^[1],已逐渐成为专科护理服务体系中的重要组成部分。《全国护理事业发展规划(2021—2025年)》^[2]提出要建立以岗位需求为导向、岗位胜任力为核心的培训制度,结合群众护理需求和学科发展,有针对性地开展专业护士培训,切实提升护士临床服务能力。鉴于此,我国专科护士的培养专业化进程加快,专科护士队伍逐步壮大^[3],在患者的专业化照护中发挥着关键作用,其核心胜任力对护理服务质量、患者安全及其健康结局等具有重要影响^[4]。目前,现有研究多聚焦于特定专科领域专科护士核心胜任力评价指标体系构建、培训模式探索^[5]等方面,对于更大地域范围各专科领域专科护士核心胜任力水平探

讨不足。因此,本研究对湖北省专科护士的核心胜任力现状进行调查,并分析影响因素,以期优化专科护士培养和管理提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2024年10月,采用便利抽样法选取湖北省11个地级市和3个省直辖县级市的165所二级和三级医院的专科护士作为调查对象。纳入标准:①注册护士;②经培训获得相关专业专科护士证书,并从事专科护士工作≥6个月;③知情同意并自愿参加本调查。排除标准:①调查期间因休假、外出学习等原因未在岗;②进修专科护士。本研究采用多元线性回归分析,样本量至少为自变量个数的10倍^[6],本研究的自变量数为17个,同时考虑20%的无效问卷,所需样本量至少为213。本研究有效调查2194人,并取得调查对象的知情同意,已通过华中科技大学同济医学院附属同济医院伦理委员会审批(TJ-IRB202401089)。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 由研究者自行设计,包括

作者单位:1.华中科技大学同济医学院附属同济医院护理部(湖北武汉,430030);2.华中科技大学同济医学院护理学院;3.上海交通大学医学院附属瑞金医院

通信作者:王颖,752460170@qq.com

郭梦雅:女,硕士在读,学生,guomengya1618@163.com

收稿:2025-11-30;修回:2026-01-05

性别、年龄、文化程度、职称、职务、医院级别及类型, 专科护士证书类别、证书颁发机构、任专科护士时间, 医院是否实施专科护士培养方案、是否实施专科护士管理制度、对专科护士聘任标准、对专科护士考核频率、专科护士的专业职能拓展情况等。专业职能拓展情况包括专科护士参与院内外专科护理会诊、多学科团队管理、护理政策制定等 8 个条目, 每个条目分为 5 个等级, 从“无此情况”至“经常性”依次赋予 1~5 分, 总分 8~40 分。分数越高, 表明专科护士参与专业职能拓展实践的频率越高。

1.2.2 专科护士核心胜任力评价量表 将中华护理学会决策咨询工作委员会构建的专科护士核心胜任力指标体系作为专科护士核心胜任力评价量表。该指标体系涵盖 7 个一级指标、21 个二级指标和 58 个三级指标。7 个一级指标分别为专科知识技能(4 个条目)、专科实践能力(11 个条目)、专科教学能力(8 个条目)、科技创新能力(12 个条目)、管理能力(12 个条目)、沟通合作(1 个条目)、职业素养(10 个条目)。各三级指标采用 Likert 5 级评分法, 从“完全不符合”至“完全符合”依次赋 1~5 分。总分 58~290 分, 得分越高, 说明专科护士的核心胜任力水平越高。本研究该量表的 Cronbach's α 系数为 0.984。

1.3 资料收集与质量控制方法 利用问卷星进行资料收集, 首先与被调查医院的护理部沟通, 说明研究目的、调查对象的纳入及排除标准等; 然后由各医院护理部相关负责人将问卷二维码发送给本院的专科护士匿名填写。问卷设置统一的指导语, 向调查对象说明研究目的和问卷填写方法, 并保证收集的数据仅用于学术研究。后台设置同一 IP 地址限作答 1 次。问卷收集后, 从后台导出 Excel 数据, 并逐一进行检查, 剔除填写时间 < 200 s、答案呈明显规律性或同一性, 以及缺失数据 $\geq 5\%$ 的问卷。本研究回收问卷 2 620 份, 剔除无效问卷 426 份, 纳入有效问卷 2 194 份, 有效回收率为 83.7%。

1.4 统计学方法 采用 SPSS26.0 软件进行统计分析, 缺失数据 < 5% 的样本采用多重插补法进行填补。采用偏度和峰度进行正态性检验, 显示计量资料服从近似正态分布, 以 $(\bar{x} \pm s)$ 表示, 计数资料用频数和百分比描述; 采用 t 检验、单因素方差分析、Pearson 相关性分析、多元线性逐步回归分析。检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 专科护士的一般资料 165 所医院中, 二级医院 98 所, 三级医院 67 所; 综合性医院 131 所, 专科医院 34 所。专科护士 2 194 人, 男 83 人, 女 2 111 人; 年龄 21~56(36.43 \pm 5.23) 岁。专科护士证书颁发机构(多选题): 中华护理学会 645 人(29.4%), 省级护理学会 996 人(45.4%), 市级护理学会 443 人(20.2%), 其他(学校或机构)255 人(11.6%)。专科护士证书类别涉及多个领域(多选题), 具体见表 1。

2.2 专科护士核心胜任力及专业职能拓展情况得分 见表 2。

表 1 专科护士证书类别(n=2 194)

专科类别	人数(%)	专科类别	人数(%)
重症护理	200(9.1)	精神卫生	80(3.6)
血液净化	180(8.2)	安宁疗护	77(3.5)
静脉治疗	178(8.1)	中医护理	47(2.1)
急诊急救	169(7.7)	呼吸	42(1.9)
康复护理	149(6.8)	传染病	40(1.8)
老年护理	126(5.7)	产科	36(1.6)
手术室	123(5.6)	麻醉科	36(1.6)
糖尿病	92(4.2)	骨科	27(1.2)
伤口造口失禁	92(4.2)	营养支持	27(1.2)
助产	91(4.1)	放射介入	15(0.7)
儿科	86(3.9)	消化	15(0.7)
心血管	86(3.9)	眼科	12(0.5)
肿瘤	83(3.8)	消毒供应	11(0.5)
新生儿	81(3.7)	其他	119(5.4)

注: 其他专科类别包括口腔、妇科、耳鼻喉头颈外科、口腔颌面外科、加速康复外科、神经外科、皮肤科、盆底康复、器官移植、体外膜肺氧合、艾滋病、血友病、脑卒中、社区护理。

表 2 专科护士核心胜任力及专业职能拓展情况得分(n=2 194) 分, $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
专科护士核心胜任力	241.67 \pm 29.90	4.17 \pm 0.52
专科知识技能	17.09 \pm 2.34	4.27 \pm 0.59
专科实践能力	47.04 \pm 6.33	4.28 \pm 0.58
专科教学能力	32.16 \pm 5.16	4.02 \pm 0.65
科技创新能力	45.18 \pm 8.20	3.77 \pm 0.68
管理能力	50.18 \pm 7.35	4.18 \pm 0.61
沟通合作	4.33 \pm 0.62	4.33 \pm 0.62
职业素养	45.68 \pm 4.80	4.57 \pm 0.48
专业职能拓展情况	24.79 \pm 7.55	3.10 \pm 0.94

2.3 专科护士核心胜任力的单因素分析 见表 3。

2.4 专科护士核心胜任力与专业职能拓展情况的相关性分析 Pearson 相关性分析结果显示, 专科护士核心胜任力与专业职能拓展情况呈正相关($r = 0.569, P < 0.001$)。

2.5 专科护士核心胜任力的多因素分析 多重共线性与残差正态性检验结果显示, 本研究数据满足多元线性回归模型要求。以专科护士核心胜任力总分为因变量, 以单因素分析和相关性分析差异有统计学意义的变量为自变量进行多元线性逐步回归分析($\alpha_{入} = 0.05, \alpha_{出} = 0.10$)。结果显示, 年龄(21~<30 岁=1, 30~<40 岁=2, 40~<50 岁=3, 50~56 岁=4)、文化程度(大专=1, 本科=2, 硕士=3)、职务(无=0, 有=1)、个人月收入(<5 000 元=1, 5 000~<10 000 元=2, 10 000~15 000 元=3, >15 000 元=4)、医院类型(以三级综合性医院为参照设置哑变量)、科室(以内科为参照设置哑变量)、医院对专科护士培养经费支持(无=0, 有=1)、医院对专科护士聘任标准(以设置专科护士岗位及聘任标准为参照设置哑变量)、

医院对专科护士考核频度(以每年1次为参照)、医院对专科护士资质再认证要求(无=0,有=1)和专业职能拓展情况(原值代入)是专科护士核心胜任力的影响因素(均 $P < 0.05$),共解释核心胜任力总变异的39.2%,见表4。

表3 专科护士核心胜任力的单因素分析
分, $\bar{x} \pm s$

项目	人数	核心胜任力得分 (分, $\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别			0.099	0.921
男	83	241.99 ± 29.64		
女	2 111	241.66 ± 29.91		
年龄(岁)			11.161	<0.001
21~<30	126	233.62 ± 29.01		
30~<40	1 573	240.39 ± 29.57		
40~<50	435	248.09 ± 29.71		
50~56	60	245.48 ± 33.94		
文化程度			19.234	<0.001
大专	152	236.41 ± 29.57		
本科	1 966	241.32 ± 29.84		
硕士	76	261.33 ± 24.23		
医院类型			32.703	<0.001
二级专科医院	89	234.18 ± 31.23		
二级综合性医院	437	230.90 ± 30.46		
三级专科医院	136	236.24 ± 27.73		
三级综合性医院	1 532	245.66 ± 28.93		
职称			15.369	<0.001
初级	320	235.68 ± 30.05		
中级	1 686	241.79 ± 29.64		
副高级及以上	188	250.78 ± 29.64		
科室			3.878	<0.001
内科	557	242.16 ± 29.97		
外科	253	244.43 ± 30.77		
妇产科	142	251.46 ± 29.57		
儿科	192	243.48 ± 28.65		
肿瘤科	163	245.45 ± 29.38		
重症医学科	138	236.98 ± 29.10		
急诊科	157	234.95 ± 28.40		
手术室	122	236.17 ± 28.31		
血液净化中心	140	239.96 ± 26.61		
康复科	90	243.48 ± 29.65		
精神科	56	242.09 ± 29.45		
其他	184	236.77 ± 33.17		
职务			4.055	<0.001
有	964	244.58 ± 29.34		
无	1 230	239.39 ± 30.14		
个人月收入(元)			23.977	<0.001
<5 000	795	235.93 ± 30.55		
5 000~<10 000	1 225	243.48 ± 29.08		
10 000~15 000	146	254.47 ± 25.00		
>15 000	28	258.82 ± 33.86		
参加专科护士培训途径			12.240	<0.001
领导选派	902	238.43 ± 29.57		
医院选拔	409	246.99 ± 29.13		
自愿报名	883	242.52 ± 30.20		
任专科护士时间(年)			6.446	<0.001
<3	854	239.02 ± 29.59		
3~<6	701	241.53 ± 29.73		
6~<11	477	244.22 ± 30.40		
≥11	162	248.72 ± 29.20		
医院对专科护士培养经费支持			4.459	<0.001
有	2 125	242.18 ± 29.70		
无	69	225.94 ± 31.82		
医院实施专科护士培养方案			4.868	<0.001
有	2 153	242.10 ± 29.62		
无	41	219.27 ± 35.82		
医院专科护士管理制度			5.264	<0.001
有	2 155	242.12 ± 29.60		
无	39	216.85 ± 35.76		

续表3 专科护士核心胜任力的单因素分析
分, $\bar{x} \pm s$

项目	人数	核心胜任力得分 (分, $\bar{x} \pm s$)	t/F	P
医院对专科护士聘任标准			68.652	<0.001
未设置专科护士岗位	84	228.43 ± 32.90		
设置专科护士岗位,但无聘任标准	614	231.44 ± 29.53		
设置专科护士岗位及聘任标准	1 496	246.61 ± 28.57		
医院对专科护士考核频度			9.489	<0.001
不考核	88	224.14 ± 34.27		
每月1次	169	246.08 ± 32.03		
每半年1次	384	242.49 ± 29.97		
每年1次	1 276	243.25 ± 28.69		
每2~3年1次	152	240.43 ± 27.17		
每4~5年1次	50	234.96 ± 27.78		
其他	75	228.27 ± 35.45		
医院对专科护士资质再认证要求			13.418	<0.001
有	1 403	247.85 ± 28.20		
无	791	230.70 ± 29.68		

3 讨论

3.1 专科护士核心胜任力处于中等偏上水平 本研究显示,湖北省专科护士核心胜任力条目均分为 4.17 ± 0.52 ,处于中等偏上水平,高于有关学者对江西省糖尿病专科护士^[7]、湖南省中医专科护士^[8]的研究结果,略低于徐雪莲等^[9]报告的上海市急诊专科护士核心能力得分,提示湖北省专科护士具备一定专业能力与综合素质,但仍存在提升空间。湖北省作为我国中部人才培养的重要基地,近年来持续完善护理专科团队建设和继续教育体系,一定程度上可能促进专科护士核心胜任力提升。研究显示,专科护士职业素养和沟通合作维度得分较高,而科技创新能力得分偏低,提示专科护士在临床工作中能够秉持以患者为中心的服务理念,并与医疗团队成员有效沟通、协同配合,推动优质护理服务的落实,但在科技创新能力方面仍存在不足,与相关研究结果^[7,10]一致。本研究纳入对象学历以本科为主,其科研知识与创新意识有限;且专科护士受到临床工作任务重、压力大,学习资源和时间有限等因素的影响,缺乏足够的精力投入到科研活动中,在一定程度上制约了其科技创新能力的发展^[11]。科技创新能力的提升不仅有助于专科护士自身的专业发展,亦推动护理学科进步。护理管理者可从工作安排、制度建设、培训体系和职业发展路径等多方面着手,积极提供资源与奖励支持,鼓励专科护士提升学历教育,激发其内在动力,推动专科护理专业化、学术化和可持续发展。

3.2 专科护士核心胜任力的影响因素

3.2.1 年龄、文化程度、职务和个人月收入对专科护士核心胜任力水平的影响 ①年龄。本研究发现,专科护士的年龄越大,其核心胜任力水平越高,与 Yamamoto 等^[12]研究相似。随着年龄增长,专科护士的临床经验不断丰富,相关专科护理知识、技能等的积累不断夯实,推动其核心胜任力水平逐渐提高。②文化程度。文化程度越高,专科护士核心胜任力水平也越高,与 Li 等^[13]调查结果一致。经过系统学习,

专科护士不仅在知识面上有所扩展,更在思维方式、专业认知等方面实现深层次的塑造,主观能动性与自主性较强,从而促进其提升核心胜任力水平。③职务。研究结果显示,担任职务的专科护士核心胜任力较强,与既往调查结果^[14]类似。职务任命通常基于专业能力的认可,担任职务的专科护士往往具备扎实的专业技能与综合素质;同时,相关职务为专科护士提

供更多参与跨部门协作、团队指导和质量改进等实践机会,有助于其综合能力的锻炼与强化。④个人月收入。研究还发现,月收入高的专科护士核心胜任力得分较高。薪资既视为对专科护士工作价值的肯定,也是重要的激励因素,有助于增强其工作满意度与投入度,促进核心胜任力的发展^[8]。因此,在专科护士培养与管理中,建立科学合理的薪酬激励体系至关重要。

表 4 专科护士核心胜任力影响因素的多元线性回归分析($n=2\ 194$)

项目	β	SE	β'	t	P	VIF
常量	159.843	5.090		31.401	<0.001	
年龄	3.328	0.896	0.064	3.715	<0.001	1.059
文化程度	3.924	1.637	0.042	2.397	0.017	1.111
职务	2.325	1.044	0.039	2.227	0.026	1.083
个人月收入	2.053	0.856	0.044	2.398	0.017	1.205
医院类型						
二级专科医院	-7.340	2.644	-0.048	-2.777	0.006	1.098
二级综合性医院	-5.986	1.363	-0.080	-4.393	<0.001	1.196
三级专科医院	-5.343	2.119	-0.043	-2.522	0.012	1.054
科室						
妇产科	8.474	2.065	0.070	4.103	<0.001	1.042
儿科	5.273	1.811	0.050	2.911	0.004	1.058
其他	-4.168	1.821	-0.039	-2.288	0.022	1.029
医院对专科护士培养经费支持	10.458	2.887	0.061	3.622	<0.001	1.025
医院对专科护士聘任标准						
设置专科护士岗位,但无聘任标准	-5.177	1.163	-0.078	-4.450	<0.001	1.101
医院对专科护士考核频度						
每月 1 次	3.745	1.905	0.033	1.965	0.050	1.042
医院对专科护士资质再认证要求	8.627	1.088	0.139	7.926	<0.001	1.103
专业职能拓展情况	1.973	0.069	0.498	28.588	<0.001	1.096

注: $R^2=0.396$,调整 $R^2=0.392$; $F=95.209$, $P<0.001$ 。

3.2.2 医院类型和科室对专科护士核心胜任力水平的影响

①医院类型。结果显示,与三级综合性医院相比,二级医院和专科性医院的专科护士核心胜任力较低。可能是因为三级综合性医院的资源配置更优、平台更广,能为专科护士提供更具挑战性的实践机会与系统的培养支持,有利于其能力积累与提升^[8]。相比之下,专科性医院的规模和服务范围相对局限,临床实践的广度和复杂性不足,可能限制了专科护士的全面发展^[15]。二级医院和专科性医院需重视专科护士的管理与培训,提升其核心胜任力水平,促进护理服务同质化与高质量发展。②科室。本次调查显示,妇产科和儿科的专科护士核心胜任力较强。这可能与服务对象的特殊性有关,其独特的生理、心理及家庭社会属性对护理专业性的要求更为全面和深入,从而在实践中强化了专科护士核心胜任力^[16];且妇产科与儿科长期形成的专科护理规范与人文关怀氛围等,也为专科护士的成长提供了良好环境。因此,应加强科室间的交流与合作,以促进整体护理队伍核心胜任力的均衡发展。

3.2.3 医院管理与制度支持对专科护士核心胜任力水平的影响

3.2.3.1 聘任标准与考核频度

回归分析结果显示,所在医院已经设置专科护士岗位及聘任标准的专科护

士,核心胜任力得分更高。原因可能是,清晰的岗位制度有助于明确专科护士角色定位和职业发展路径,增强其自主性;且规范化的管理机制有助于营造支持性的工作环境,促进专科护士专业职能充分发挥与胜任力持续发展^[17]。在考核频度方面,与每年 1 次相比,接受每月 1 次考核的专科护士核心胜任力水平较高。定期考核通过持续反馈和目标驱动等可促使专科护士不断巩固知识、精进技能,进而提升其专业能力与综合素质^[18]。然而,过于频繁的考核可能会增加专科护士压力,影响长期职业发展。因此,护理管理者在完善相关制度时,应注重优化考核机制,在激励性与可持续性之间寻求平衡,促进胜任力提升的同时,兼顾人文关怀与个体差异。后续可通过质性研究,进一步探讨不同考核模式对专科护士心理与能力成长的影响。

3.2.3.2 培养经费支持

调查发现,医院对专科护士培养(如参与学习、培训等)有经费支持的专科护士核心胜任力水平高于无支持者。一方面可能是经费支持为专科护士提供了经济保障,使其能够更便捷地参加高质量的继续教育、学术会议和科研培训等,接触更多的前沿知识和技能,同时拓宽视野。另一方面,经费支持体现出医院对专科护理发展的重视,有助于增强专科护士的职业认同感和归属感,激发其工作热情及主动进步的动力,促进核心胜任力逐渐提升。提示医院

管理者应重视建立并完善专科护士培养经费保障机制,通过系统化投入为专科护士专业发展提供实质性支持,推动专科护理队伍整体能力的持续增强。

3.2.3.3 资质再认证要求 研究还发现,所在医院对专科护士资质有再认证要求的专科护士,核心胜任力水平更佳。目前,我国尚未建立统一的再认证管理制度,存在“重培养、轻管理”的现象。资质再认证作为对专科护士评估和考察的有效方式,与培养、认证、使用等形成了闭环,能够防止专科护士滋生惰性,促进其主动进行知识学习和技能巩固,有助于保持专科护理队伍的专业水平,保障专科护理质量^[19]。因此,立足我国国情和护理实践特点,借鉴国外先进经验,构建具有本土适应性的专科护士资质再认证体系具有重要意义。

3.2.3.4 专业职能拓展实践频率越高的专科护士,核心胜任力水平越高 结果显示,专科护士专业职能拓展情况可以正向预测其核心胜任力水平。本研究中,专科护士的专业职能拓展主要涵盖参与院内外专科护理会诊、多学科团队管理、院内外培训指导、护理政策制订、科研技术创新、学术会议交流和健康知识普及等,体现了专科护士职能角色不仅是传统的临床实践者,同时是管理者、指导者、研究者、教育者等。专科护士参与多维度的实践活动有助于其知识的整合与运用,拓展思维视野,在实践中系统锻炼管理、指导、决策、创新及协作等多方面能力,形成实践、发展与能力提升的良性循环^[20],从而全面促进核心胜任力提高。因此,护理管理者应重视专科护士的多元化角色定位,创造更多专业职能拓展机会,同时保障其参与会诊、教学、科研和管理等的时间与资源,以支持其充分发挥专业价值,持续提升核心胜任力水平。

4 结论

本研究发现,湖北省专科护士的核心胜任力处于中等偏上水平,其中,科技创新能力尤需强化,且其核心胜任力受多种因素影响。护理管理者可针对相关因素,从制度建设、资源支持和职业发展路径等多方面系统优化管理,以提升专科护士核心胜任力,推动护理服务质量持续改进和专科护理高质量发展。本研究为横断面研究,因果推断不足,未来可进一步开展纵向研究,结合质性访谈,深入挖掘专科护士核心胜任力的变化特征及影响因素,并结合专科护士需求进一步探索针对性管理策略。

参考文献:

[1] 梁清钊,高婧,谭益冰. 专科护士岗位胜任力提升促进和阻碍因素的质性研究[J]. 护理学杂志,2024,39(9):73-76.
 [2] 国家卫生健康委员会. 全国护理事业发展规划(2021—2025年)[EB/OL]. (2022-04-29)[2025-09-19]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-05/09/content_5689354.htm.
 [3] 管艳萌,田君叶,王艳玲,等. 4563所医疗机构对专科护士再培训的意愿及需求调查[J]. 中华护理杂志,2025,60(2):223-227.
 [4] Chen H, Pu L, He S, et al. Status and associated fac-

tors of gerontological nurse specialists' core competency: a national cross-sectional study[J]. BMC Geriatr, 2023,23(1):450.
 [5] Wu C, Zhang H, Lin Y, et al. Construction and application of the core competence course training system for infectious disease specialist nurses[J]. BMC Med Educ, 2024,24(1):410.
 [6] 杨侠,于卫华,徐芳芳,等. 伤口造口失禁专科护士反思性实践现状及影响因素分析[J]. 护理学杂志,2025,40(11):58-61.
 [7] Gao Y, Zhou M, Liu Y Y, et al. Influential factors associated with core competencies of diabetes specialist nurses and correlation with self-directed learning ability: a cross-sectional study [J]. Nurs Open, 2024, 11 (7): e2234.
 [8] 侣惠婕. 湖南省中医专科护士核心能力现状及影响因素研究[D]. 长沙:湖南中医药大学,2024.
 [9] 徐雪莲,陈婷,蒋琰,等. 上海市急诊专科护士核心能力现况调查[J]. 上海护理,2023,23(3):40-45.
 [10] 笃铭丽,朱丽,陈松文,等. 心脏介入专科护士核心能力影响因素分析[J]. 护理学杂志,2023,38(23):55-58.
 [11] McKee G, Codd M, Dempsey O, et al. Describing the implementation of an innovative intervention and evaluating its effectiveness in increasing research capacity of advanced clinical nurses: using the consolidated framework for implementation research [J]. BMC Nurs, 2017, 16 (1):21.
 [12] Yamamoto Y, Okuda R, Fukada M. Factors affecting clinical nursing competency: a cross sectional study[J]. Yonago Acta Med,2021,64(1):46-56.
 [13] Li Z, Wang L. The relationship between core competence and perceived professional benefits among oncology specialist nurses: a cross-sectional study [J]. Nurs Open, 2024,11(9):e70027.
 [14] 谢凤姣,朱静怡,赵凯丽,等. 广州市伤口造口专科护士核心能力现状调查及影响因素[J]. 分子影像学杂志,2024,47(8):866-870.
 [15] 李志菊,武义华,张建凤,等. 安徽省72所三级医院专科护士工作现状及影响因素研究[J]. 中华护理杂志,2024,59(13):1632-1638.
 [16] 戴玲华,柳春波,卢斌,等. 基于妇产科护理人员核心胜任力提升的风格:策略匹配式培训模式应用效果观察[J]. 全科医学临床与教育,2018,16(6):706-708.
 [17] Yu H, Chen Y, Wu L, et al. Construction and implementation of hierarchical management system for specialist nurses based on Patricia Benner's theory[J]. Front Med, 2024,11:1472384.
 [18] 何旭颖. 社会生态系统理论视角下康复专科护士核心能力现状与影响因素研究[D]. 杭州:浙江中医药大学,2024.
 [19] 吕娜,许凤琴,孙永梅,等. 基于三维结构理论构建安宁疗护专科护士再认证评价体系[J]. 护理学报,2023,30(18):11-16.
 [20] Fosah R, Llahana S. Barriers and enablers to leadership in advanced practice nursing: a systematic review[J]. Int Nurs Rev,2025,72(2):e70034.

(本文编辑 李春华)