



护理绩效考核在心内科护理管理中的应用

陈 叶

(隆回县人民医院 422200)

摘要:目的:观察护理绩效考核在心内科护理管理中的应用效果。方法:选择2016年9月-2017年11月期间在我院心内科参加工作的护理人员22名作为研究对象,随机划入观察组和对照组,其中观察组11名,对照组11名,分别接受护理绩效考核和常规护理管理,比较两组护理工作人员的护理服务质量评分结果。结果:观察组护理工作人员的科室管理质量评分 90.7 ± 1.2 分,科研教学质量评分 91.3 ± 1.7 分,护理质量评分 90.6 ± 1.2 分,职业素养评分 92.4 ± 1.3 分;对照组护理工作人员的科室管理质量评分 82.6 ± 1.4 分,科研教学质量评分 83.2 ± 1.5 分,护理质量评分 80.5 ± 1.6 分,职业素养评分 85.3 ± 1.4 分;组间差异有统计学意义, $P < 0.05$ 。结论:护理绩效考核在心内科护理管理中的应用效果显著,值得临床应用和推广。

关键词:护理绩效考核;心内科护理管理

中图分类号: R256.12

文献标识码: A

文章编号: 1009-5187 (2018) 04-339-01

为了观察护理绩效考核在心内科护理管理中的应用效果,选择2016年9月-2017年11月期间在我院心内科参加工作的护理人员22名作为研究对象进行临床研究,现报道如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料

选择2016年9月-2017年11月期间在我院心内科参加工作的护理人员22名作为研究对象。其中主管护师3名,护师4名,护士2名。本科毕业3名,大专毕业4名,中专毕业6名。排除标准:①6个月内有人事变动;②近期有婚姻、生产计划[1]。将全部工作人员随机划入观察组和对照组,其中观察组11名,年龄20-42岁,平均年龄 29.4 ± 8.9 岁;男0名,女11名。对照组11名,年龄22-40岁,平均年龄 30.5 ± 9.7 岁;男0名,女11名。两组工作人员一般资料差异无统计学意义, $P > 0.05$ 。

1.2 方法

对照组护理人员接受常规护理管理,观察组护理人员接受护理绩效考核:①分层定岗:组建护理绩效考核管理委员会,设置护理培训小组与护理质量管理小组,组织开展护理人员的统一培训与质量考核,对护理培训效果、服务态度、工作效率、技术水平、职称学历等相关因素进行综合考察,护理人员落实轮岗制度和末位淘汰制度;②绩效考核:绩效考核涉及到护理质量、护理满意度、护理工作量三方面内容,综合考虑科室床位数和护理人员配置实际情况确定不同工作内容的权重;③奖惩激励:通过现场反馈、签字确认的形式开展院级查房、区间交叉、区内自查等多种形式,基于护理综合目标评分表,对护理质量进行评分,给予奖励和处罚[2]。

1.3 观察指标

对两组护理工作人员的护理服务质量进行评分,该评分量表包括科室管理、科研管理、护理质量和职业素养四个方向,每个方向20个题目,每题0-5分,每个方向总分100分,分数越高,表示护理服务质量越高[3]。

1.4 统计学方法

本次研究使用SPSS19.0统计学软件进行数据的分析和处理,计数资料(n,%)经卡方检验,计量资料($\bar{x} \pm s$)经t检验, $P < 0.05$ 认为差异具有统计学意义。

2 结果

观察组护理工作人员的科室管理质量评分 90.7 ± 1.2 分,科研教学质量评分 91.3 ± 1.7 分,护理质量评分 90.6 ± 1.2 分,职业素养评分 92.4 ± 1.3 分;对照组患者工作人员的科室管理质量评分 82.6 ± 1.4 分,科研教学质量评分 83.2 ± 1.5 分,护理质量评分 80.5 ± 1.6 分,职业素养评分 85.3 ± 1.4 分;组间差异有统计学意义, $P < 0.05$ 。

表1 两组患者护理质量评分结果

组别	n	科室管理(分)	科研教学(分)	护理质量(分)	职业素养(分)
观察组	11	90.7 ± 1.2	91.3 ± 1.7	90.6 ± 1.2	92.4 ± 1.3
对照组	11	82.6 ± 1.4	83.2 ± 1.5	80.5 ± 1.6	85.3 ± 1.4
t		14.569	11.849	16.749	12.326
P		0.000	0.000	0.000	0.000

3 讨论

护理绩效考核在心内科护理管理工作中的应用,能够进一步提高

护理工作人员的责任感和积极性,积极开展心内科护理工作人员的绩效考核,能够在人文关怀和优质护理理念的指导下,将护理工作人员的工作水平、服务态度和其薪资待遇直接挂钩,从而能够有效提高护理工作人员提升自身护理技术水平和服务质量的自觉性[4]。

绩效考核能够对护理工作人员的工作量、工作水平、服务态度给出明确客观的评价,同时也为护理管理者和护理工作人员提供了一个双向沟通交流的有效工具。绩效考核能够帮助护理管理者更加深入的了解一线护理工作人员的工作现状,明确护理工作存在的不足和优点,从而进一步挖掘护理工作人员的工作潜能,调动护理工作人员自我提升的内在动力。

护理工作人员的护理绩效考核同样也能够帮助护理工作人员做出更加科学客观的自我评价,加深对自己工作不足的认识,了解自己需要改进的地方,使护理工作人员能够更加关注自己的工作量和质量,以患者为中心,为患者提供更加高效、科学、专业、舒适的护理服务。绩效考核也有助于提高护理工作人员的使命感和自我价值观,既往统计资料表明,主管以上职称护理工作人员的护理绩效普遍较高,表明高年资护理工作人员的临床技能、健康教育、沟通技巧都更加娴熟,掌握更多的护理技巧以及和患者、家属沟通的技巧。

护理工作人员的绩效考核对不同岗位上护理工作的价值都给出了客观评价,建立了护理梯队中的良性竞争机制,能够帮助年轻护理工作人员快速成长,同时也能够更好地发挥高年资护理工作人员丰富的工作经验。绩效考核工作还为心内科护理工作的分层管理打下了基础,根据薪酬绩效考核结果,薪酬分配将逐渐侧重重点岗位和高层次人才,为优秀护理工作人员给予肯定,帮助其形成高度的自我成就感,同时也发挥了对普通护理工作人员的激励作用。

绩效考核也为护理工作人员评优评先、人事晋升、升职奖惩等人事管理工作提供了科学可靠的依据,护理工作人员自身的服务态度、护理专业技能水平、护理工作量将直接在利益、荣誉、尊严中体验出来,对护理工作人员进行全方位激励。绩效考核还能够进一步提高心内科患者的护理满意度,为心内科人性化护理、优质护理工作的开展提供了制度和管理方法指证,护理工作人员的主动工作意识得以进一步增强,通过开展向心式的分工护理,为患者提供更加专业、人性化的护理服务,增强患者的归属感和护理服务依从性,争取患者的信任,改善护患关系,有效避免护患纠纷,赢得患者的尊重和认同。

结语:

综上,护理绩效考核在心内科护理管理中的应用效果显著,有较高的临床应用和推广价值。

参考文献

- [1] 闫茜,张洁.探讨在心内科护理管理中应用绩效考核的效果[J]. 中医临床研究,2016,8(23):135-136.
- [2] 冯亚新,闫艳,侯岩芳等.护理绩效考核信息系统的构建与应用[J]. 护理学杂志,2016,31(9):4-6.
- [3] 高琪,龚龙飞.绩效考核管理模式在心内科护理管理中的应用价值探讨[J]. 护理实践与研究,2016,13(8):112-114.
- [4] 王燕.绩效考核管理模式在心内科护理管理中的应用价值探讨[J]. 中国卫生产业,2017,14(25):97-98.
- [5] 郑粉善,崔兰,李春华等.护理人员绩效考核指标和评价方法研究进展[J]. 中国实用护理杂志,2015,31(34):2647-2652.