



• 卫生管理 •

护士岗位管理在医院临床护理管理中的应用研究

姚碧黎 李普明 刘瑜兰 陈丽萍 刘文星 (福建省泉州市永春县医院 362601)

摘要:目的 探讨护士岗位管理在医院临床护理管理中的应用效果。方法 选取 2015 年 3 月试点的 3 个科室的医生、护士、患者作为干预组,未试点的 3 个科室的医生、护士、患者作为对照组,对比两组的医生满意度、患者满意度、护士满意度。结果 干预组在团队协作满意度、工作环境满意度、本职工作满意度、护理管理满意度、工作回报满意度、职业生涯方面均高于对照组,差异有统计学意义($P<0.05$)。从患者、医生满意度评分角度看,干预组的医患满意度也明显高于对照组,差异有统计学意义($P<0.05$)。结论 护士岗位管理能优化护理管理,稳定临床护理队伍,提高护理质量水平。

关键词:护士岗位管理 护理管理 护士岗位

中图分类号:R473 **文献标识码:**A **文章编号:**1009-5187(2017)11-164-02

自开展优质护理服务示范工程以来,我国面临护理人力资源短缺及护士频繁离职一直困扰着各大医院的护理管理者。工作上压力大、护患关系紧张、医疗环境不良等等原因造成护士人员流失,不仅恶化了护士工作氛围,同时也增加了医院的培训成本,影响到了护理服务质量^[1]。因此,为保护护士队伍稳定性,提高护理服务质量,实施合理的护理岗位管理势在必行。2015 年 3 月以来,我院实施护士岗位管理制度,效果显著,现汇报如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象

选取 2015 年 3 月试点的 3 个科室的医生、护士、患者作为研究对象分别调查护士 36 人,医生 30 人,患者 100 人,作为干预组。未试点实施护士岗位管理制度的 3 个科室的医生、护士、患者为对照组,也分别调查护士 36 人,医生 30 人,患者 100 人。两组在一般资料方面比较无统计学差异($P>0.05$),具有可比性。

1.2 护理岗位管理实施方法

1.2.1 护理岗位分层管理及人员分配:护理岗位分为护理组长、责任护士、助理护士,一科室分为两个组,每个组设一个护理组长,护理组长需要具备 5 年的临床护理工作经验。每组分配责任护士 4 名,责任护士需要至少有 1 年的临床护理工作经验,每个科室 2 组,每组分配助理护士 2 名,由新进医院工作未满一年的护士承担。

1.2.2 人员工作流程及职责分配:护理组长主要负责该组所有护士的护理质量的监督,指导帮助护士完成工作,检查助理护士的工作完成情况,并及时与医生沟通,掌握该组护士、患者、医生工作的动态。责任护士负责分管患者护理治疗上的工作,指导助理护士完成基础护理。助理护士负责该组患者的基础护理和生活护理。

1.2.3 不同层级护理岗位实施不同绩效分配:建立临床护士绩效考核方案,以其每月护理工作总量、工作质量、患者满意度等方面为主要评价指标,不同层级的护理岗位给予不同比例的权重系数,个人月实得绩效分值除以全科个人月实得绩效分值代数和,每个护士所占比例再乘以科室奖金总额即得出个人当月绩效考核奖金。

1.2.4 不同层级护理岗位实施不同培训计划:由于不同的文化背景,护士的护理工作能力和素质有所不同。在进行培训时针对不同知识基础采取相对应的护理培训能达到较好的效果。比如低学历护士、新进护士希望能在临床操作技术上得到提高,高学历护士渴望专科理论知识及护理科研的学习。所以在开展护士工作时,要分析不同人群的需求,通过不同着重点的培训以达到满足全科室的学习积极性的目的。

1.3 研究工具

①护士满意度:该量表参照徐宝兰等设计的护士满意度

调查表,内容包含团队协作满意度、工作环境满意度、本职工作满意度、护理管理满意度、工作回报满意度、职业生涯 6 个维度,共 30 个条目。得分越高,说明满意度越高。②患者满意度:该量表自制而成,包含 20 个条目,得分越高,说明满意度越高。③医生满意度:该量表自制,包含 30 个条目,得分越高,说明满意度越高。

1.4 统计学方法

应用 SPSS21.0 软件包进行统计分析。计量资料采用 $\bar{x} \pm s$ 表示,用 t 检验进行比较,计数资料进行 χ^2 检验, $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

结果显示,干预组在团队协作满意度、工作环境满意度、本职工作满意度、护理管理满意度、工作回报满意度、职业生涯方面均高于对照组,差异有统计学意义($P<0.05$)。见表 1。从患者、医生满意度评分角度看,干预组的医患满意度也明显高于对照组,差异有统计学意义($P<0.05$)。见表 2。

表 1. 两组护士满意度评分比较 ($\bar{x} \pm s$, 分)

	对照组	干预组	t	P
团队协作	17.36±9.37	22.30±9.02	2.26	<0.05
工作环境	16.94±9.33	22.63±7.65	2.48	<0.05
本职工作	17.48±8.57	21.87±6.42	2.15	<0.05
护理管理	15.85±7.84	22.76±8.34	2.63	<0.05
工作回报	15.09±7.46	23.32±6.24	2.79	<0.05
职业生涯	16.95±9.49	21.21±9.20	2.35	<0.05
总分	99.36±13.67	134.23±17.32	9.43	<0.05

表 2. 两组患者、医生满意度评分比较 ($\bar{x} \pm s$, 分)

组别	患者满意度 (n=100)	医生满意度 (n=30)
对照组	81.23±9.34	103.43±11.25
干预组	93.32±9.29	139.14±14.19
t	9.15	10.73
P	<0.05	<0.05

3 讨论

护理岗位管理是从护理岗位设置、护士配置、绩效考核、职称晋升、岗位培训等方面制定和完善制度^[2]。护士的绩效考核充分体现了多劳多得、少劳少得的原则,有利于激励临床一线护士的工作积极性。分层级管理不仅让不同分层护士明确了工作职责,在不同岗位发挥出不同的作用,同时也增加了工作责任感,更加积极地投入到护理工作中去^[3]。在培训上针对所需开展的方法也使得护士积极主动地学到自己感兴趣的知识,能够减少护士对于加班学习的埋怨,促进了学习的积极性。本研究的结果显示,干预组在团队协作满意度、

(下转第 167 页)



的账号对医院网络系统进行访问,并且只能访问特定的网络信息,那些重要的信息只有专门的人员才能访问,这些措施不仅是保证了医院信息数据的安全,也有效防止了一些不法分子的侵入。与此同时,医院要建立严格的网络安全管理体制,所有的网络设备都一定要由专门的人员来负责,相关人员除了要记录日常的维护内容以及检查记录等,也要对计算机房内的温度和湿度、服务器的运行情况等信息进行记录。另外,医院信息数据库的密码要由专门可靠的人员来掌握,密码应该要注意定期更换,其相应的信息管理系统也应该要定期进行维护和更新,只有高效、有序地做好了这些工作才能保证医院信息管理系统的正常运行。

3 结束语

医院信息管理的安全性不仅是关系到工作人员的日常工作,也可能会导致来医院就诊的病人的相关信息被泄露出去,

所以医院工作人员应该重视信息的安全管理。医院信息管理的保证是保证医院正常运行的关键,所以医院相关领导应该要重视信息的管理,并且要定期投入相应的资金来保证信息的安全。另外,医院信息管理人员应该要提高自己的职业素养以及专业技能,从而加强医院信息管理的保证。

参考文献

- [1] 兰祯伟. 医院信息管理系统与数据库安全管理[J]. 电子技术与软件工程, 2017, (13):174.
- [2] 刘京. 如何加强医院信息管理系统的安全性[J]. 企业改革与管理, 2017, (10):206.
- [3] 王新博. 医院信息管理的保证性探讨[J]. 电脑知识与技术, 2014, (20):4703-4704.
- [4] 陈建华, 袁红梅. 医院信息管理的保证性研究[J]. 中国医刊, 2013, (03):102-103.

(上接第161页)

- [1] 郭书邑, 杨佳丽. 孕早期颈项透明层厚度测量在胎儿畸形筛查中的价值[J]. 中国妇幼保健, 2016, 05:1004-1006.
- [2] 吴惠双, 罗丽芳, 严志毅, 邓劲瑶. 超声测量胎儿鼻前软组织厚度和鼻骨长度对唐氏综合征筛查的价值[J]. 中国当代医药, 2016, 16:116-118.
- [3] 李淑娟. 超声测量胎儿颈项透明层厚度在胎儿畸形筛查中的临床意义[J]. 中外女性健康研究, 2016, 04:176+200.
- [4] 张文亚, 郭方卉. 胎儿颈项透明层厚度在早孕期胎儿畸形筛

查中的价值[J]. 蚌埠医学院学报, 2013, 08:1031-1033.

- [5] 戴青里. B超检测胎儿颈项透明层厚度在早孕期筛查胎儿畸形的应用[J]. 中国现代医学杂志, 2014, 25:84-86.
- [6] 梁庄, 房秀霞, 刘国辉, 王芳, 张银燕. 超声测量胎儿颈项透明层厚度在产前筛查中的应用[J]. 世界最新医学信息文摘, 2016, 61:222-223.
- [7] 李英珍, 张素香, 曹国胜, 武志清. 早孕期胎儿颈项透明层筛查的临床意义[J]. 宁夏医科大学学报, 2015, 03:326-328.

(上接第162页)

根据保障单位可分为学校统一保障、部院系自主保障、教研室专业保障等不同层次。由于演练保障涉及层次多,单位多,指挥机构临时性机构,不具有上下级指挥关系,在协调等方面存在一定程度的混乱及困难。建议在成立保障组时,应该考虑教学保障单位、后勤保障单位、学员管理单位及组训单位共同抽组成立,做到多开会、勤沟通、共保障。

参考文献

- [1] 孙波, 孙国琳, 王晨, 李明贤. 旅团救护力提升跨区实兵演习问题与思考[J]. 实用医药杂志, 2016, (07):671-672.
- [2] 苏永林, 唐伟革, 李灿. 联合实兵演习卫生营模块化训练的组织实施[J]. 西南国防医药, 2013, (03):333-334.
- [3] 屈纪富. 军事医学综合演习及教学体会[J]. 中国医药指南, 2008, (22):149-150.

(上接第163页)

总结上文,循证医学原理管理实施于社区药房管理中,不仅能够提高社区药房工作优良率,而且有效提高购药者满意度,值得推广与应用。

参考文献

- [1] 潘明峰. 对农村社区卫生服务站药房管理现状的调查与思考[J]. 中国药房, 2016, 27(16):2413-2415.
- [2] 谷红光. 循证医学原理在药房管理中的应用价值研究[J]. 中

国当代医药, 2014, 21(36):179-182.

- [3] 郑维强. 医院药房管理中存在的问题及其改进措施[J]. 中国社区医师, 2017, 33(09):167-168.
- [4] 叶金凤. 药房管理中存在的问题及其改进措施研究[J]. 中国现代药物应用, 2015, 9(24):287-288.
- [5] 冯家驹. 加强药房管理与保障合理用药相关性分析[J]. 中国现代药物应用, 2015, 9(10):270-271.

(上接第164页)

工作环境满意度、本职工作满意度、护理管理满意度、工作回报满意度、职业生涯方面均高于对照组,差异有统计学意义($P<0.05$)。从患者、医生满意度评分角度看,干预组的医患满意度也明显高于对照组,差异有统计学意义($P<0.05$)。在实施护理岗位管理后,护士、医生、患者的满意度得到了明显提高^[4]。

综上,护士岗位管理对优化护理管理,稳定临床护理队伍,提高护理质量水平有积极的作用,值得推广应用。

参考文献

- [1] 郭燕红. 医院护理改革势在必行[J]. 中国医院, 2011, 15(12):2-4.
- [2] 蒋蓉, 温贤秀, 谢彩霞, 等. 临床护理岗位管理的实践[J]. 中华护理杂志, 2013, 48(5):419-42.
- [3] 曾进, 李晓莉, 黄高秀, 等. 眼科护士分层培训对提高岗位胜任能力的探讨[J]. 护士进修杂志, 2013, 28(12):1082-1084.
- [4] 曾进, 李晓莉, 黄高秀, 等. 眼科护士分层培训对提高岗位胜任能力的探讨[J]. 护士进修杂志, 2013, 28(12):1082-1084.

(上接第165页)

参考文献

- [1] 刘心源, 徐君, 董飞, 等. 基层部队卫生装备管理使用现状及探讨[J]. 医疗卫生装备, 2013, 34(6):112-113.
- [2] 李辉, 胡赞, 赵东海, 等. 机动卫勤分队卫生装备管理与训

练探讨[J]. 医疗卫生装备, 2012, 33(5):122-123.

- [3] 汉瑞娟, 沈开金, 吉善和. 外军野战卫生装备现状及发展趋势[J]. 解放军护理杂志, 2012, 29(2A): 32-34.
- [4] 李明贤, 孙波, 陈春明, 等. 某基层部队卫生装备管理的几点做法[J]. 解放军预防医学杂志, 2008, 26(2):138-139.