



• 临床护理 •

临床护理岗位的实践管理及其效果评估

李 琼 (云南省肿瘤医院干部医疗科 云南昆明 650000)

摘要: 临床护理岗位作为医院护理岗位的组成部分对于医院护理工作具有重要的作用, 良好的临床护理岗位的管理可以有效提高医护人员的管理体系和实现该体系的高效化管理, 对于临床护理岗位管理的实践探索将有力地促进临床护理工作的完善, 为此本文拟将围绕临床护理岗位的实践管理进行分析, 并对其效果进行评估探讨。

关键词: 临床护理 护理岗位管理 效果评估

中图分类号: R47 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-5187 (2017) 02-228-01

1 临床护理岗位管理的实践意义

提高临床护理岗位的管理工作, 并持续性地改进和深化管理水平, 有助于规范医疗机构绩效管理行为, 此外, 其还能够构建合理的较小考核机制, 从而调动和激励护理人员的工作热情和态度, 从护理专业的健康发展角度来看, 这样的管理实践和完善是具有重要的现实意义的。当前的医疗资源整合和体制改革正在进行着, 而提高医疗服务质量和水平是改革的题中之义, 所以展开对临床护理岗位管理的实践探索可以建构良好的临床护理岗位评价管理体系以及规范护理管理工作, 进而有效提升临床护理的整体水平, 这对于医院的护理服务质量和整体形象都是十分有意义的。

2 临床护理岗位管理的实践形式

2.1 临床护理岗位的分级制度

二十世纪七十年代, 美国、英国、澳大利亚等国家和地区对于临床护理岗位管理的研究已经深入到了分层管理的程度, 并形成了丰富的研究和时间经验, 因此根据国际上通行的护理岗位管理经验, 特别是美国学者 Benner 的研究, 其提倡经验学习理论, 并以此为基础划分了从“新手”到“专家”5 级护士成长模式, 该模式也在实践中取得了较好的效果, 借鉴有益经验, 我国的临床护理岗位宜采用分层分级管理制度, 临床护理岗位的分级制度就是参考护理人员的职称, 并以护士的护理能力为评价的基本标准, 然后结合护理人员的专业知识和护理经验等方面因素, 将护理人员划分为 N1 至 N4 四个等级, 与此相对应的是将临床护理岗位也细分为四个层级, 并明确各个岗位的任职资格。具体而言, 临床护理岗位可以根据其工作期限而进行分级, 对于实习期或任职不久的护理人员其岗位定级为 N1, 对于任职资格 3a 或以下护理工作熟练的护理人员, 其岗位宜定位为 N2, 任职资格为 3a 以上, 主管护理人员定位为 N3, 任职资格为专业精通的护士并具有高级职称的护士或者专家级别的护理人员定位为 N4。

2.2 构建岗位责任体系

长期以来, 我国医院的护理模式是以功能为主导的, 护理人员的工作主要以打针和发药为中心, 并不能体现护理工作的基本属性和特征, 针对目前护理人员普遍缺乏责任感和积极性的现状, 根据护理岗位的不同设定不同职责标准, 并形成岗位责任体系, 进而将护理责任制度落到实处。岗位责任体系主要是以患者为中心并体现不同的护理岗位特点和差异, 其为贯彻科学绩效管理和体现护理工作奠定了基石, 并且符合人力资源管理的基本理念, 其也能够对患者的护理安全提供制度保障。具体到责任制的建立, 岗位责任制应当以工作职责、权限、任职资格和质量标准为主要内容, 同时在实施的过程中必须以级别为原则, 明细从 N1 到 N4 的职责分配, 进而形成合理而有序的岗位责任制, 这些都有助于理清不同层级护士的工作内容, 确定工作考量考核依据, 也有助于规避不必要的护理安全隐患。

2.3 科学公平的绩效考核与培训机制

首先, 为了能够真正体现绩效考核的基本作用, 医院在护理岗位管理工作中应当以护理工作量和质量以及其他因素为参考依据, 秉持公平公正的原则, 合理设定考核指标。合理的奖金分配是有效的绩效

激励动力, 民主的考核方式和评测机制保障了绩效考核的真实度和客观性, 总而言之, 科学的绩效考核结果与护理工作优劣与否以及奖金分配是紧密相连的, 同时可以更好地调动护理人员的工作积极性。

其次, 结合传统临床护理教学理念, 护理人员的培训管理体制需要进行创新, 进而加大护理人员的培训, 在培训的具体方式上, 应当以不同岗位层级、知识结构和专业特点, 同时还需要以护理工作的实际需求, 制定出不同特点的培训模式, 此外, 还需要根据护理人员的学习情况调整培训内容和方式, 展开灵活的护理培训模式。医院还需要加大护理培训的投入力度, 即在经费上面提供足够的支持, 护士进修培训深造学习为护理人员专业素养的提高创造了良好的平台, 并拓展了护理人员的视野, 有助于今后的具体的护理实践工作的顺利开展。

3 临床护理岗位管理对护理效果的影响

3.1 护士满意度提升

护理人员岗位分级制度将不同层级护理岗位设定了不同的工作权限, 不同的岗位职责满足了不同的患者和疾病治疗的需要, 可以使得护理质量有了保障, 此外, 护理分级岗位管理清晰护理职责, 增强了工作责任感, 充分调动护理积极性。所以, 医院内部推行的护理岗位职责管理制度结合了护理人员个体的应变能力, 其对专业知识的运用, 还有护理工作评价, 这样的管理制度改变了以前的论资排辈的传统管理方式。因为该制度主要是根据实际的工作能力和资格确定不同的职责, 以不同的层级为依据, 进行适当合理的权限规定, 临床护理岗位管理有效地提高了护士满意度, 但同时我们也应当看到在护理方面所存在的缺陷, 即增加政府对医院公共保障的投入, 完善护理专业标准以及相应的反馈机制, 而实践中的护理工作也表明护理环境和安全的医疗环境都是制度制订者需要进行全面考虑的。

3.2 临床护理质量和水平的影响

临床护理岗位制度主要是以绩效考核为基础的, 这样的管理体制能偶促进护理工作的水平和质量的提升, 而具体到考核工作, 职称晋升和评优评先都与护理工作的业绩直接相关, 护理岗位管理的长期化与有效化的核心在于护理人员评价和配置体系上, 进而能够调动护理人员的积极性, 使得其主动参与护理管理工作中。当前的护理管理工作有利于实现级别化管理和顺利理清护理队伍体系化, 通过护理人员的职业素养的提升提高其各自的岗位级别, 进而争取到良好的薪酬待遇, 这样的管理改变了传统的评价默默是, 体现了医院管理工作的公平和公正, 有助于护理工作的质量和水平。岗位层级管理能够使得护理人员护理患者固定化, 使得护理人员系统掌握患者病情变化, 并且有利于上级对下级的护理工作提供有效的指导, 确保了患者在医疗期间得到优质安全护理服务, 所以, 临床护理岗位管理制度有效保障了护理质量和水平。

参考文献

- [1] 丁菊梅. 医院岗位设置管理工作初探 [J]. 人力资源管理, 2010(09)
- [2] 杨莘, 邵文利, 韩斌如, 等. 基于岗位管理的护理团队绩效评价体系的建立与应用 [J]. 中国护理管理, 2012, 12(5): 14-17.