

# 分层次护理模式在护理人力资源管理中的应用研究

谭小燕

阳春市妇幼保健院 广东阳春 529600

**摘要:**目的: 论分层次护理模式在护理人力资源管理中的应用。方法: 选择我院护士 100 名, 按工作时长、学历等分组, 其中 50 名采取常规管理干预(管理前), 另 50 名实施分层次护理模式干预(管理后), 经观察对比, 得出结论。结果: 对于各项数据的对比来说, 管理后的各项数据更加有优势, 差异有统计学意义( $P < 0.05$ )。管理后护理满意度高于管理前, 差异有统计学意义( $P < 0.05$ )。结论: 将分层次护理模式应用于护理人力资源管理, 它具有合理和科学的优势, 在护理人力资源管理方面具有很高的应用价值, 值得临床推广应用。

**关键词:** 人力资源; 分层管理; 护士

随着护理事业的发展, 现代护理观念、工作性质和工作范围不断发展变化。在患者病情日益复杂、医疗技术日新月异、护理范围不断扩大的今天, 最大限度地利用各级护理人员, 合理配置护理人员是护理发展的主要目标之一<sup>[1-2]</sup>, 在保证患者安全的同时, 提高护理人力资源效率和护理人员工作满意度。本研究采用分层次护理模式, 分析在护理人力资源管理中的应用及影响, 旨在提高临床效果, 经观察后临床效果满意, 报告如下。

## 1 资料及方法

### 1.1 一般资料

我们按不同层级分组我院 2020 年 1 月-2020 年 12 月的护理人力资源管理 100 名。按照工作时长、学历等分为管理前: 年龄 21-36 岁, 平均为 (29.83±1.77) 岁, 中专 24 例, 本科 26 例, 共 50 名; 管理后: 年龄 22-37 岁, 平均为 (29.33±1.82) 岁, 中专 27 例, 本科 23 例, 共 50 名。基本资料差异无统计学意义 ( $P > 0.05$ )。

### 1.2 方法

管理前: 给予常规管理。

管理后: 实施分层次护理模式干预, 方法同下:

#### 1.2.1 按层级对护士进行健康教育培训

高级(N3、N4 级)护士每季度训练一次, 其他级别(N0-N2 级)的护士每月训练一次。季度护理教育知识培训是由护理部门统一组织的, 并由该部门举办的月度护理教育知识培训; 这些方法是: 护理部门主要关注集中教学, 而部门的培训方法是多元化的, 包括患者健康知识的现场指导, 采用晨间早会时间提问, 护理业务查房等。

#### 1.2.2 构建激励管理机制。

根据不同层面的护士的实际情况, 医院制定了与其工作相对应的激励管理机制。护理组长可以从以下几个方面激发护士, 主要是: 当护士有困难时, 护士长主动能够帮助解决困难并给予心理护理; 为主动和努力在工作中取得进展的护士提供充分赞美和肯定, 并成为该科室的教学老师; 鼓励环境, 为护士创造一个温暖和谐的工作环境, 积极减少护士压力, 并合理地安排转变; 支持并鼓励新护士扩大他们的优势, 取得进展, 逐步进步, 刺激他们的进取精神; 惩罚和激励, 头脑风暴和找出问题, 并进行原因分析, 在有限时间内提出要求和改进措施。激励机制和等级管理的组合使护士更加清楚他们的工作职责, 并提高护士的专业归属感与护理工作的满意度。

### 1.3 效果标准

两组对患者发放自拟量表, 调查护理满意度。

### 1.4 统计学方法

相关数据统计使用 SPSS24.0 软件分析数据, 进行配对  $\chi^2$  检验护理满意度情况。  $P < 0.05$  为有统计学意义。

## 2 结果

管理前 50 名护理人员: 满意者 26 名; 基本满意者 13 名;

不满意者 11 名; 总满意度 78.00% (47/50)。

管理后 50 名护理人员: 满意者 25 名; 基本满意者 22 名; 不满意者 3 名; 总满意度 94.00% (32/50)。两组满意度相比, 差异有统计学意义 ( $\chi^2=10.631, P < 0.05$ )。

## 3 讨论

分层次管理就是使护理人员根据护理经验和护理水平, 科学分层护理专业知识, 根据这些因素, 采用不同的管理方式, 使不同层次的护理人员的作用得到充分发挥。

在执行护士的分层级管理后, 不同层次的护士工作标准和工作职责明显分开, 采用高、中、低不同层次护士配班制, 这可以充分发挥高级护士的作用, 可以采用高带中、中带低, 高指导中、中指导低的方式, 使初级护士有努力的目标和方向, 同时还能根据层级不同进行有诊断性的指导, 提高本科室的护理质量, 然后刺激他们的工作热情。在以前的管理模式中, 无论是高级护士还是初级护士, 他们的工作待遇都没有差异, 这使得高级护士失去了他们对工作的热情。而在进行了分层管理之后, 能够激发低年资护士的进取心, 也能让高年资护士对工作的热情高涨, 每个层次的护理人员有不同的分工和追求。分层管理能够让护士在适合自己的岗位上工作, 将其自身优势充分地发挥出来, 使得人尽其才, 才尽其用。经过能力的选拔, 有些高年资护士可以升职成为责任组长, 使自身的组织协调能力得到锻炼, 让自己有更强的责任心, 实行分层管理, 能够更好地发挥护理人力资源的作用<sup>[3-4]</sup>。分级管理不将护士分层次, 而是对不同层次的护士进行有针对性的管理和培训, 使所有护士都能充分发挥自己的能力, 尽快提高自己的护理水平, 实施护理分级管理。其内涵是根据护士的能力, 将护士安排在最合适的岗位上, 让他们照顾符合自己病情的病人, 从而确保病人得到最优质的护理服务, 最大限度地发挥护士的个人价值。提高护士的工作认同感, 提高护士的职业满意度, 营造有利于护理队伍稳定和发展的氛围, 分层管理后各级护士之间的联系更加紧密, 形成了一个更有利于相互协调、全面开展护理工作的环境。

总之, 在对护理人力资源管理中应用分层次护理模式, 具有合理、科学的优势, 在护理人力资源管理中具有较高的应用价值, 因此它具有重要的推广价值和临床应用价值。

## 参考文献

- [1] 赵燕. 磁性医院模式在护理人力资源管理中的应用观察[J]. 中国卫生产业, 2020, 413(006): 24-25+28.
- [2] 张亚琴. 探析管理管理中应用能级对应人力资源管理模式的的价值[J]. 世界最新医学信息文摘(连续型电子期刊), 2021, 021(003): 341-342
- [3] 赵婷婷, 张晓蕾. 分级管理模式在基层医院管理人力资源配置中的应用[J]. 中国卫生产业, 2020, 410(003): 51-53.
- [4] 贾秋香. 能级对应的人力资源管理模式在管理管理中的作用效果观察及效果评价[J]. 临床医药文献电子杂志, 2019, 395(078): 100-100.