

能级对应的护理人力资源管理模式下绩效考核方案实施效果

廖江川

(鹰潭一八四医院护理部)

【摘要】 目的：探究能级对应的护理人力资源管理模式下绩效考核方案实施效果。方法：选取2022年1月-2022年12月我院任职实施常规管理模式下绩效考核方法的48名护理人员作为对照组，选取2023年1月-2023年12月我院任职实施能级对应的护理人力资源管理模式下绩效考核方法的48名护理人员作为研究组。两组护理人员为同一批。结果：研究组的理论知识与实践操作考核成绩评分、护理质量评分、工作满意度评分更高 ($P < 0.05$)。结论：能级对应的护理人力资源管理模式下绩效考核方案的实施，可以有效提高护理人员的考核成绩与护理质量、工作满意度，实施效果显著。

【关键词】 能级对应护理人力资源管理模式；绩效考核方案；理论知识；实践操作考核成绩评分；护理质量评分；工作满意度评分

The implementation effect of the performance appraisal scheme under the nursing human resource management mode corresponding to the energy level

Liao Jiangchuan

Nursing Department of Yingtan 184th Hospital

[Abstract] Objective: To explore the implementation effect of the performance appraisal scheme under the nursing human resource management mode corresponding to the energy level. Methods: 48 nursing staff who implemented the performance appraisal method under the routine management mode in our hospital from January 2022 to December 2022 were selected as the control group, and 48 nursing staff who implemented the performance appraisal method under the corresponding implementation level in our hospital from January 2023 to December 2023 were selected as the research group. The two groups of caregivers were in the same batch. Results: Theoretical knowledge, nursing quality and job satisfaction scores were higher ($P < 0.05$). Conclusion: The implementation of the performance appraisal plan under the nursing human resource management mode corresponding to the energy level can effectively improve the assessment performance, nursing quality and job satisfaction of nursing staff, and the implementation effect is remarkable.

[Key words] Energy level corresponds to nursing human resource management mode; performance appraisal plan; theoretical knowledge; practical operation assessment performance score; nursing quality score and job satisfaction score

医院中关于护理人员的绩效考核时严格遵循公平公正、考核标准简明的基本原则，以此维护医院的稳定运行与发展^[1]。失去准确性的绩效考核结果会导致专业性较高的优秀人才流失，或导致相关护理人员未设立明确的职业目标，从而造成护理质量水平无法满足临床需求^[2]。目前，能级对应的护理人力资源管理模式下绩效考核方案实施，其按照所评估的护士能力开展分级工作，规定相应职责并合理分配相应的工作内容与考核标准，充分激发护理人员参与护理工作的主动性，护理质量水平较高^[3]。本文研究分析了能级对应的护理人力资源管理模式下绩效考核方案实施效果，其报告如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料

选取2022年1月-2022年12月我院任职实施常规管理

模式下绩效考核方法的48名护理人员作为对照组，选取2023年1月-2023年12月我院任职实施能级对应的护理人力资源管理模式下绩效考核方法的48名护理人员作为研究组。两组护理人员为同一批。年龄为：21-28岁，平均年龄为： (24.5 ± 1.8) 岁，工作年限：1-3年，平均为： (2.0 ± 0.2) 年。全部医护人员的基础资料具有可比性 ($P > 0.05$)。

1.2 方法

1.2.1 对照组：常规管理模式下绩效考核方法。按照相关规章制度、科室工作内容明确护理人员个人的实际工作内容，普通护理人员完成责任范围内的护理工作，护士长需要掌握并评估护理人员的工作质量。在短时间内记录并纠正所存在的问题，通过定期开展科内会议的方式对所出现的护理问题及原因进行探讨，并制定针对性的措施。随后严格依据科室发展目标及护理标准明确考核细则、质量评定标准，评估护理人员的工作质量。

1.2.2 研究组：能级对应的护理人力资源管理模式下绩

效考核方法。护理人员的初级、中级和高级三个能级是按照护理人员个体学历、职称和年资、个人特征等所划分的。科室按照个人学历设置护理人员的岗位，随后依据工作职称、工作内容、沟通能力和工作态度、主要责任设置主班护士、责任护理组长、责任护士、总务护士、夜班护士的岗位，其中各级护理人员的沟通能力均较好，主班护士、责任护理组长分别履行职责范围内监督病房管理安全和处理紧急问题，掌握质量控制标准的职责；责任护士、总务护士和夜班护士均履行完成自己职责范围内的各种护理工作，熟悉科室用药情况和科室夜班包月。

能级对应的绩效考核制度建立：(1) 岗位绩效：个人绩效点是以年资、学历和能级、岗位责任等作为依据设置绩效点数的总和。岗位绩效系数是指护理人员个人绩效点占全部护理人员绩效点数之和的比例；岗位绩效是指去除奖罚金额的总额数的 30%与岗位绩效系数的相乘数值。(2) 工作绩效：工作绩效考核工作是以月度、年度作为考核阶段考核岗位职责履行情况，充分激发护理人员的主动积极性。①月度考核：以护士工作质量及数量作为月季度考核内容，由上级管理者准确判断护士岗位难度、工作压力，月季度考核的 30%内容为此内容；在护士工作质量评估方面以患者及科室评价内容

为依据。②年度考核：理论、科研、教学和继续教育、协作能力作为年度考核内容，不同岗位护士的考核标准也不同。一般情况下是以精神、物质、晋升奖励相结合作为最终绩效奖励方式。

1.3 观察指标

1.3.1 对比理论知识与实践操作成绩。

1.3.2 对比护理质量评分。其中包括：病房管理、基础护理、特级护理、文书编写。

1.3.3 对比工作满意度评分。其中包括：工作内容、工作自主性、医护关系、自身发展、薪资待遇、工作热情、总体满意度。

1.4 统计学方法

数据用 SPSS22.0 分析，其中计数时用 X^2 (%) 检验，计量时用 t 检测 ($\bar{x} \pm s$) 检验， $P < 0.05$ 时，差异显著。

2 结果

研究组的理论知识与实践操作考核成绩评分更高 ($P < 0.05$)，见表 1。

表 1 考核成绩评分 (分, $\bar{x} \pm s$)

组别	人数	理论知识	实践操作
对照组	48	78.5 ± 3.0	80.7 ± 4.6
研究组	48	88.9 ± 4.2	91.9 ± 5.0
T	/	11.048	11.125
P	/	< 0.05	< 0.05

研究组的护理质量评分更高 ($P < 0.05$)，见表 2。

表 2 护理质量评分 (分, $\bar{x} \pm s$)

组别	例数	病房管理	基础护理	特级护理	文书编写
对照组	48	88.5 ± 3.0	86.0 ± 3.3	85.5 ± 4.6	86.2 ± 6.4
研究组	48	97.4 ± 5.1	98.7 ± 4.5	97.4 ± 3.6	98.5 ± 3.4
T	/	10.985	10.889	11.275	11.244
P	/	< 0.05	< 0.05	< 0.05	< 0.05

研究组的工作满意度评分更高 ($P < 0.05$)，见表 3。

表 3 工作满意度评分 ($\bar{x} \pm s$, 分)

组别	人数	工作内容	工作自主性	医护关系	自身发展	薪资待遇	工作热情	总体满意度
对照组	48	70.4 ± 3.0	71.8 ± 5.5	71.0 ± 3.6	70.9 ± 3.3	72.2 ± 3.0	71.8 ± 4.1	72.2 ± 3.6
研究组	48	82.9 ± 2.1	85.7 ± 6.0	84.7 ± 2.3	86.6 ± 2.4	87.6 ± 2.1	85.5 ± 5.1	84.3 ± 2.0
T 值	/	11.258	11.402	11.326	11.670	11.587	11.447	11.203
P	/	< 0.05	< 0.05	< 0.05	< 0.05	< 0.05	< 0.05	< 0.05

3 讨论

进入新世纪以来，国内医院内部高能力护理人员流失率

较高，护理职能无法适用岗位需求，进而造成护理工作无法顺利开展。医院护士管理办法中关于护理人员分级管理提出了明确要求，按照护理人员的学历、工龄和能力、职称等合

理分配相应职责,从而展示出能级对应的价值^[4]。人力资源管理过程中,对于护理人员是以提供优质护理服务的目的进行严格绩效考核。因此,选取科学合理化的绩效考核管理方法对提升护理人员专业水平与激发护理积极性尤为重要^[5]。

研究组的理论知识与实践操作考核成绩评分、护理质量评分更高($P < 0.05$),说明能级对应的护理人力资源管理模式下绩效考核方法的应用可以提升护理人员的专业水平和护理质量。主要是因为:建立健全考核机制能够激励护理人员与医院协同发展,提高医院经济与社会效益^[6]。医院管理护士依据护理人员个人的工龄、学历、职称和能力等信息制定并实施分级管理方案,以此体现出能级对应的价值^[7]。科学合理化的人力资源管理模式下绩效考核方法应用后,综合评估护理人员的护理质量、服务态度和有能力等内容,可以在短时间内发现并处理护理问题,护理人员的综合素质水平较高^[8]。与此同时,责任护士经过长时间的质量监控与监督,

可以保障护理人员有条不紊的履行负责各自的职责,提高护理质量水平^[9]。

研究组的工作满意度评分更高($P < 0.05$),说明应用能级对应的护理人力资源管理模式下绩效考核方法可以大幅度提升工作满意度。主要是因为:此绩效考核是依据能级与岗位匹配所制定的,遵循公平公正的原则按照年资、能级和学历等对护士进行绩效考核,并未护理人员设立明确的工作目标^[10-11]。同时,运用奖惩制度提升自我价值,充分激发护理人员的工作积极性,通过提升护理服务质量水平的方式为患者提供优质护理服务^[12-13]。夜班护士岗位的设置可以保证患者获得全方位的护理,护士掌握患者个体病情的情况下为患者提供针对性的护理服务,临床满意度提升^[14-15]。

综上所述,能级对应的护理人力资源管理模式下绩效考核方案的实施,可以有效提高护理人员的考核成绩与护理质量、工作满意度,实施效果显著。

参考文献:

- [1]张洁玮,赵娟花,张瑶.能级对应的护理人力资源管理模式下绩效考核方案实施效果[J].山西医药杂志,2022,51(4):437-439.
- [2]吴霞,符美芳,范文俊,等.能级对应的护理人力资源管理模式下绩效考核方案实施效果[J].中国卫生产业,2023,20(11):155-158.
- [3]Wang L, Wang R, Wu J. Impact of Green Human Resource Management Practices on Employee Engagement from the Perspective of Banking Employees[J]. International Journal of Information Systems and Change Management, 2022, 13(2): 1.
- [4]常娟娟,邢雅丽,许蓉.能级对应的分层人力资源管理与绩效考核在重症监护病房管理中的应用[J].中西医结合护理(中英文),2022,8(11):148-150.
- [5]海峰.能级管理与绩效考核在骨伤科护理管理中的应用效果[J].中国卫生产业,2022,19(10):105-108.
- [6]Theibat M M, Sweis R J. The impact of performance-based rewards and developmental performance appraisal on innovation: the mediating role of innovative work behaviour[J]. International Journal of Productivity and Performance Management, 2023, 72(6): 1646-1666.
- [7]滕倩倩,王嵩.能级管理及绩效考核在心血管内科护理管理中的实践意义[J].中国卫生产业,2023,20(6):55-58.
- [8]何清,周翠,阳优,等.综合医院护理部垂直管理下护理绩效奖金分配体系的构建、实施效果及满意度研究[J].中国卫生产业,2022,19(14):32-36.
- [9]Ebina J M A, Joy M M. Managing the most important asset: a twenty year review on the performance management literature[J]. Journal of management history, 2022, 69(3): 28.
- [10]万洁霞.绩效考核与责任制管理对急诊观察室护理管理的效果研究[J].中国卫生产业,2022,19(6):13-16.
- [11]方芸.能级管理模式在提升护理质量中的应用[J].中国乡村医药,2022,29(4):75-76.
- [12]Obeidat S M, Abdalla S, Bakri A A K A. Integrating green human resource management and circular economy? to enhance sustainable performance: an empirical study from the Qatari service sector[J]. Employee Relations: The International Journal, 2023, 45(2): 535-563.
- [13]沈艳虹,陈凤.能级进阶管理模式在消化内科中医护理技术培训中的应用[J].中医药管理杂志,2022,30(12):145-148.
- [14]赵富荣,季爱远,康永娥.能级对应原则在肾内科护士分层次管理中的应用价值[J].中国卫生产业,2023,20(3):126-129.
- [15]Baird K, Tung A, Ziderman A. Green human resource management: the role of positive levers of control and environmental performance measures in managing performance[J]. International Journal of Manpower, 2023, 44(5): 880-899.