

急诊科实施护士绩效考核管理的探索

皮静花

(湖北科技学院附属浠水医院 湖北浠水 438280)

【摘要】目的:探讨分析绩效考核管理在医院中提升护理质量的应用效果。方法:抽取本院中2021年1月至2021年11月入住在医院的患者60例为实验对象,采用计算机排列法将其分组,并分为对照组和实验组,每组中各有30例患者。对照组实行常规传统护理,实验组在传统护理基本上添加绩效考核管理。比较两组患者的护理效果。结果:实验组患者的护理品质评分明显优于对照组,差异具备统计学意义($P<0.05$),本次实验结果表明,实验组患者不良事件发生率明显低于对照组,实验组患者护理总满意度优于对照组,差异具有统计学意义($P<0.05$)。结论:关于医院中应用绩效考核管理,其效果很好。可以有效提高护理质量,降低不良事件的发生率,对增进护患关系有重大作用,应在临床中推广应用。

【关键词】绩效考核管理;质量管理;护理方案;医院

Exploration of implementing nurse performance appraisal management in the emergency department

Pi JingHua

(Hubei Xishui Hospital of Hubei University of Science and Technology 438280)

[Abstract] Objective: To explore and analyze the application effect of performance appraisal management in improving nursing quality in hospitals. Methods: 60 patients admitted to the hospital from January 2021 to November 2021 were selected as the experimental subjects, who were grouped by computer arrangement and divided into control group and experimental group, with 30 patients in each group. The control group carried out routine traditional nursing, and the experimental group basically added performance appraisal management in the traditional nursing. To compare the nursing effect of the two patient groups. Results: The nursing quality score of patients in the experimental group was significantly better than that of the control group, and the difference was statistically significant ($P<0.05$). The experimental results showed that the incidence of adverse events in the experimental group was significantly lower than that of the control group, and the total nursing satisfaction of patients in the experimental group was better than that of the control group, and the difference was statistically significant ($P<0.05$). Conclusion: Regarding the application of performance appraisal management in hospitals, the effect is very good. It can effectively improve the quality of nursing care, reduce the incidence of adverse events, and play an important role in enhancing the relationship between nurses and patients, which should be promoted and applied in clinical practice.

[Key words] performance appraisal management; quality management; nursing plan; hospital

在开展各项临床管理工作时^[1],护理工作是一项十分重要的内容,护理工作的质量高低对于临床开展各项治疗工作来说极为重要,护理质量所指的是护理人员专业素质以及专业形象的重要体现^[2],而良好的护理质量,将直接决定患者的生命质量^[3-4]。本次实验探讨分析绩效考核管理在医院中提升护理质量的应用,并获得优良的成果,现报道如下。

1 一般资料与方法

1.1 一般资料

抽取本院中2021年1月至2021年11月间接收并入住在医院的患者60例为实验对象,采用计算机排列法将其分组,并分为对照组和实验组,每组中各有30例患者。实验组中共包含年龄介于21-35岁之间,平均年龄(26.8 ± 2.4)岁,对照组中共包含年龄介于21-32岁之间,平均年龄(25.6 ± 2.8)岁。

本次实验中所有患者家属均对本次实验知晓,签署有关协议,对比两组患者一般资料与临床资料未发现明显差异,不具有统计学意义($P>0.05$)。

1.2 方法

对照组实行传统护理措施,采用传统的排班制度实行护理工作,内容包含为:遵循医嘱护理、基本护理、观测患者病情等基础工作。

实验组在传统护理基本上添加绩效考核管理质量管理,内容为下:

1、完善规章制度:在进行绩效考核管理时,绩效考核管理与强制性管理存在极大的差别,而为了保障绩效考核管理工作能够顺利开展,护理部在进行管理时建立完整的管理制度,根据不同护理单元的需求对绩效考核管理进行优化。尤其是建设合理的绩效考核管理体系,针对绩效考核管理中存在的问题进行分析。采用患者满意度调查方式,在接受完护理人员的治疗护理后,进行护理质量的问卷调查,通过这种方式能够从满意度的角度了解患者接受护理工作的整体质量,有助于管理效果的提升,并尽可能避免出现走后门或者不按规章制度开展护理工作的问題。

2、护理人员层级分配:在进行人员的层级划分是需要根据临床护理工作的工作经验、工作能力和学历指标设置相应的层级岗位,其中分为助理护士、初级责任护士、高级责任护士以及专科护士。初级责任护士属于一级护士,其

主要工作内容是负责病情较为严重的患者,并根据患者的需求开展护理工作。在针对病情较为严重的患者进行护理时,护理人员需要保障自身提供的护理服务的连贯性,并密切关注患者的病情变化,并根据患者的需求为患者进行常规生活干预,在医院内部建立良好的护患关系。而高级责任护士为二级护士,在进行护理时,需要在护士长和专科护士的指导下完成对应的护理工作,并且针对初级护理人员的工作状况进行检查完成上级的指示,以保障层级之间具有相互管理性。专科户是最主要的工作,以健康护理教育为主,针对下级护士开展培训工作,使护理人员的综合实践能力得到提升,并且在完成相应的培训后,应当按要求做好护理人员的考核,使护理工作能够顺利开展。而助理护士在接受管理时,并不将其纳入层级管理活动中,助理护士在日常工作中最重要的一项工作内容,应当为辅助初级护士开展各项护理操作,并且在日常的工作中进行相应的学习并接受考核,使每一名护理人员都能够按要求开展患者的护理。

3、护理绩效管理工作的实施

医院在进行绩效考核管理时,应当针对我国国家所提出的法律法规以及政策进行分析,针对法律法规中的各项漏洞进行探讨,并对法律法规基础进行优化,尽可能使规划工作能够更为顺利的开展,理解并合理利用好相关的有效规划工作。而值得注意的是,在进行智能绩效考核系统体系的建设时,不仅需要体现我国医院所具备的公益性还需要保持持续性以及人力资源的积极调动性。

在进行绩效考核系统的应用是相关工作人员首先需要针对医院内部的管理状况进行分析,再对各个工作人员的综合管理水平进行考量,了解工作人员的日报表、月报表和季报表等内容。这项工作本身较为复杂,而将智能绩效考核评价系统应用于其中,能够有助于使这类繁琐的工作简约化。通过这种方式保障评价的科学性和完整性。而在现如今医疗背景下,智能绩效考核系统属于一种具有高度智能化特征的优势,在多个地区和国家都得到了广泛的推广,同时智能绩效考核系统还能够应用于现代化的医疗支付以及质量评估等多个领域,受到了相关工作人员的高度支持。而在我国医疗环境的智能绩效考核系统使用中,主要将智能绩效考核系统应用于医疗管理、投资分析和绩效管理等多个方面,而在医院绩效管理中将智能绩效考核系统应用于其中,一方面能够有助于摒弃医院在运行过程中过度追求利益的情况,另一方面还能够使医疗管理方式得到有效的改革,这样能够实现医院公益性的正确定位,并且帮助医院的发展结构做出相应的调整,使医院在运行过程中能够得到更加有效的精细化控制,进而起到促进医院发展与国家相契合的效果。医院在发展期间绩效评估是一项较为复杂的内容,而在进行医院的绩效评估的体系设计时,需要从顶层设计的角度充分考虑,随后将智能绩效考核系统绩效评价系统融入到相关的工作中,而为了保障医院的发展与国家政策导向,呈现互相一致性的状况工作人员需要对其中存在的问题进行进一步的优化,将医院战略以及医院定位等多方面的内容落到实处的合理应用,这样能够使医院稳定发展。

建立在原有的医院内部绩效薪酬分配体系的环境下,可以将智能绩效考核系统的总权重或者智能绩效考核系统关键指标融入到绩效管理工作中,做好相关工作人员的薪酬分配,而在进行调整时,应当保障指标精简,是相关工作人员

在完成某项医疗业务后,保留的相关内容能够配合智能绩效考核系统绩效的核算标准,通过这种方式使绩效薪酬分配的准确性,进而保障绩效薪酬分配合理和高效的开展。除此之外,在针对疑难杂症和重病进行单项的绩效评估管理时,需要建立在不同的医疗业务权重基础上,设置不同的奖励,这样能够使业务管理人员和绩效评估人员的能力得到进一步的提升,并且在进行人力资源的管理时,也可以在医院中设计类似于年终排名奖励指标的相关内容,通过这种方式使医院的内部各个部门的医疗效率和医疗服务质量等相关内容得到质量提升,进而通过综合性的评分来了解不同工作人员的工作质量和工作效果。

1.3 评价标准

应用本院自制表格对两组患者的护理品质评分、不良事件发生率及护理满意度调查进行记录和比较。

1.4 统计学方法

本次研究中数据统计方案按医院实验要求进行,软件应用 spss 21.00 for Windows, 统计值选择 T 值以及卡方值,医务人员对数据进行记录后,判断 P 值, P 值 < 0.05 则说明实验结果具有统计学意义, 可进行参考。

2 结果

2.1 两组患者护理品质评分比较

本次实验结果表明,实验组患者护理品质评分明显优于对照组,差异具有统计学意义 (P < 0.05)。

表 1 两组患者护理品质评分比较 ($\bar{x} \pm s$, 分)

组别	基础护理评分	专科护理评分	病区管理评分	护理文书书写评分
实验组 (n=30)	23.05 ± 1.82	22.32 ± 1.03	20.53 ± 2.11	22.73 ± 1.42
对照组 (n=30)	18.40 ± 2.00	17.25 ± 2.18	16.87 ± 1.03	19.18 ± 1.30
T	8.1477	9.6457	8.1475	9.6514
P	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

2.2 两组患者不良事件发生率比较

本次实验结果表明,实验组患者不良事件发生率明显低于对照组,差异具有统计学意义 (P < 0.05)。

表 2 两组患者不良事件发生率比较 (n, %)

组别	护理差错事件发生率	意外事件发生率
实验组 (n=30)	1 (3.3%)	0 (0%)
对照组 (n=30)	3 (10.00%)	1 (3.33%)
X ²	4.2662	4.1456
P	0.0012	0.0032

2.3 两组患者总满意度比较

本次实验结果表明,实验组满意度 100%, 对照组满意度 76.67%, 实验组满意度明显高于对照组,差异具有统计学意义 (P < 0.05)。

表 3 两组患者护理满意度比较 (n, %)

组别	非常满意	满意	不满意	总满意度 (%)
实验组 (n=30)	24 (80.0%)	6 (20.0%)	0 (0)	100.00%
对照组 (n=30)	11 (36.7%)	12 (40.0%)	7 (23.3%)	76.67%
X ²				8.9278
P				0.0000

3 讨论

护理质量管理是现代护理管理工作中一项十分重要的内容^[5],其主要目的是为患者提供安全有效的护理服务,并根据患者的实际需求为患者提供护理服务。通过制定完整的护理评估标准以及开展综合性的管理,能够使护理质量不断的发展,使护理工作的整体水平得到不断的提升^[6]。

绩效考核管理质量管理作为一种科学和系统的护理干预方法,该护理主要本着以患者作为中心的护理观点,对患者实行整体的社会、生理和心理的护理措施。并同时在此基本上确立风险管理制护理制度,可以对护理人员的风控管理能力得以提升,同时再建设护理干预小组^[7],对护理工作效能显著提升。绩效考核管理作为一种当代新型的护理方式,可以很好提高患者的生活品质,采取有效的护理措施,可以促使患者的患病率下降,这对确保患者的机体功能,提高医治品质有着重要作用。这项护理模式在开展过程中针对

患者的个体状况开展护理,在护理工作开展前,需要对护理人员进行全方位的分级而不同层级的护理人员在工作中能够更为清晰的了解自身的职责,为患者提供基本情况和病情状况相适应的护理措施,实现全程的优质护理,一方面能够缓解患者及家属的不良情绪,另一方面还能加快患者各项症状的病情改善以及恢复。传统的护理形式不能完成对患者的良好护理,家属的需求也不能获得很好满足,然而采取患者绩效考核管理模式标准,能够很好提升个性化、绩效考核管理形式,很好提升患者护理品质,提升患者和家属关于护理服务的满意状况,保证患者护理的有效性以及安全性、合理性。

综上所述,关于医院中应用绩效考核管理质量管理,其效果很好,并可以提高护理效果以及品质,还能降低不良事件的发生率,对增进护患关系有重大作用,应在临床中推广应用。

参考文献:

- [1]孙莉莉,刘延锦,张文静,李超,韩现红.护理人员绩效考核管理评价标准体系的构建[J].护士进修杂志,2020,35(20):1886-1890.
- [2]潘爱华.护士绩效考核管理模式对提高护理管理质量的作用研究[J].中国卫生产业,2020,17(18):35-36+39.
- [3]刘春花.临床护理管理中护士绩效考核管理的应用及效果观察[J].世界最新医学信息文摘,2019,19(65):367-368.
- [4]吴艳林.护理人员绩效考核管理模式对提高泌尿外科护理管理质量的影响[J].中国卫生产业,2019,16(13):100-101.
- [5]陈玲莉,王芹.临床护理管理中应用绩效考核管理对护理人员工作积极性的影响分析[J].当代医学,2019,25(05):36-37.
- [6]王淑东,陈慧玲,李悦.绩效考核管理模式对护理管理质量影响的分析[J].中国卫生标准管理,2018,9(24):193-195.
- [7]肖敏,林叙君.基于病例分型的护士绩效考核管理在妇产科护理管理中的应用[J].黑龙江医学,2018,42(06):612-614.

上接第 231 页

3 讨论

急性重症胰腺炎为普外科临床最为常见且严重的消耗性急腹症。患者有胆道疾病、酗酒、暴饮暴食等不良习惯,均可致病^[3]。患者发病后,会出现腹痛、腹胀、恶心呕吐、高热、消化道出血等症状,如治疗不及时,极易引发腹腔脓肿、感染、系统性炎症反应、代谢功能紊乱、急性呼吸窘迫等多种并发症,增加患者病死率^[4]。

循证护理也称为实证护理,属于新兴护理模式的一种,主张将临床研究成果作为理论依据,从理性和发展的角度提

出护理中存在的问题,以护士实际临床经验与患者具体情况作为参考,为患者提供高效、安全、系统的护理服务^[5]。在急性重症胰腺炎患者护理中应用循证护理,可促使心理干预、饮食指导、疼痛护理、胃肠减压、管路管理等护理手段得到强化,有助于减少患者病死率,改善患者预后^[6]。本文研究发现,两组腹痛消失时间、退热时间与住院时间对比,观察组均更短, $P < 0.05$;观察组并发症发生率 5.26%,对照组 21.05%,观察组显著低于对照组, $P < 0.05$ 。

综合以上,循证护理在急性重症胰腺炎护理中能获得良好的应用效果,有助于减少患者并发症,加速患者腹痛、发热症状消失,缩短患者住院时间。

参考文献:

- [1]龚慧玲.循证护理在急性重症胰腺炎病人护理中的应用[J].全科护理,2018,16(3):332-334.
- [2]马玲.分析循证护理在重症急性胰腺炎护理当中的应用效果及对护理质量的影响[J].实用临床护理学电子杂志,2018,3(3):79-83.
- [3]钱学贞,江菊芬,甘艳军.循证护理在重症急性胰腺炎患者中的应用[J].中国城乡企业卫生,2019,34(3):214-215.
- [4]王洪.循证护理在重症急性胰腺炎患者中的应用[J].临床医学工程,2021,28(7):991-992.
- [5]李慧臻,丁爱萍,曹扶胜.循证护理在重症急性胰腺炎护理中的运用[J].临床医药文献电子杂志,2019,6(72):80-81.
- [6]赵月红,周小娟,沈云霞.循证护理在急性胰腺炎患者中的应用[J].齐鲁护理杂志,2019,25(9):92-94.