

目标与关键结果管理法在肿瘤科护士层级培训新模式应用效果

蒙菊思 刘顺华 蒙如闯 覃秀娟

(河池市人民医院肿瘤科一病区 547000)

【摘要】目的:观察肿瘤科护士层级培训新模式的目标及关键结果管理法的应用及持续改进效果。方法:将2020年肿瘤科一区护士30名设为对照组,2021年内肿瘤科一区护士30名设为实验组,对照组按照常规的培训方法进行,实验组按照目标与关键结果管理法进行为期6个月的培训与考核。培训结束之后比较两组护士的合格率、优秀率及培训满意度等指标。结果:实验组的及格率、优秀率及相关培训满意度与对照组相比均有所提高,差异有统计学意义($P < 0.05$)。结论:目标与关键结果管理法提高了培训考核的合格率、优秀率及培训满意度,为后续的研究提供了相关经验。

【关键词】目标与关键结果管理法、护士层级培训、培训与考核

Objective and key results of outcome management method in the new model of hierarchical training of oncology nurses

Meng Jusi Liu Shunhua Meng Ruchuang Qin Xiujian

(547000, Ward 1, Oncology Department, Hechi Municipal People's Hospital)

[Abstract] Objective: To observe the goal of the new training model of oncology nurses and the application of key outcome management method. Methods: In 2020, 30 nurses in the first district of the oncology department were set as the control group, and in 2021, 30 nurses in the first district of the oncology department were set as the experimental group. The control group followed the conventional training methods, and the experimental group conducted 6-month training and assessment in accordance with the target and key results management method. After the training, the qualified rate, excellent rate and training satisfaction of the two groups were compared. Results: The pass rate, excellence rate and related training satisfaction of the experimental group compared with the control group were all statistically significant ($P < 0.05$). Conclusion: Objective and key result management method improves the qualified rate, excellent rate and training satisfaction, and provides relevant experience for the subsequent research.

[Key words] Target and key results management method, nurse level training, training and assessment

1. 引言

根据我国新的医药人才发展规划要求,未来我国对于注册护士的规范化培训与管理的需求正在不断增大,从而使得新护士能够尽快胜任相关的护理工作,从而保证病人的安全与护理质量,从而不断满足相应的护理岗位需求^[1]。在新的规划纲要中,对于新形式下的健康要求提出了新的挑战,因此,需要从国家战略层面统筹解决相关的健康长远问题^[2]。经过相关的规范化培训实验中,新入职的护士经过周期性的科室实践能力及相应的专科培训之后,能够有效的提升护士必须的能力需求,经过相应的规范化培训之后,增强了护士沟通交流能力、降低了不良事件的发生率^[3]。护理结果管理时通过对于卫生保健相关的运行程序及其影响因素的调整、评估及医疗改进等工作,从而获得高质低耗的卫生保健效果的一种综合管理方法,它的内容通常包括持续的质量改进、临床资料的管理、科学的工程程序、定量定性的资料分析等多个方面的综合比较及管理。目标与关键结果管理法在医疗中的广泛应用,取得了良好的效果^[4]。为了持续性改良护理培训效果,提升培训效能,优化管理流程,本研究通过将2020-2021年将目标管理中的肿瘤科一区的病例汇报培训与考核中,研究结果如下。

2 研究对象与研究方法

2.1 研究对象

选取本院2020及2021年的肿瘤科一病区护士作为本研

究的研究对象。纳入标准:护理学专业中专、大专及本科见习期护士(N0)、助理责任护士(N1)、初级责任护士(N2)、高级责任护士(N3)、专科型护士(N4),在参与本研究期间,参加研究的肿瘤科一病区护士未参加除本研究之外的相关培训。排除标准:在肿瘤科一病区护士的规范化培训期间因离职、病假及产假等各种原因未全程参与本项研究的内容研究者。将2020年30名肿瘤科一区设为对照组,均为女性。将2021年肿瘤科一病区护士30名设为实验组,均为实验组。两组实验对象在性别、学历等一般资料中,无统计学差异($P > 0.05$)。

2.2 方法

肿瘤科一病区护士除了按照晋级考核标准进行相应的培训之外,参加晋级考核的护士还需要在相关科室进行为期6个月的护理实践能力培训,邀请各科护士长进行相关的晋级专业理论考核及病例汇报专项培训。

2.2.1 对照组按照相关的层级考核要求进行编排,自行完成经过案例报告方面的专业培训,每月能顺利完成1个案例,以PPT格式进行讲解。护士长将根据既定的案例报告评估标准评估案例,并就已确定的问题提供指导。

2.2.2 实验组

2.2.2.1 分层制定目标与关键结果管理法

成立专门的培训考核小组,提高肿瘤一病区护士的病例报告能力。根据之前的考核结果选出30名护士后,将小组分为六组,每组五人,并指定一名组长。这些团队是根据“组内异质性、组间同质性”的原则组成的。护士长被指派对培训进行指导和评估。任务前,病例报告专项培训组对前两年的培训资料进行了分析讨论,制定了综合培训方案,旨在提

高分层护士的病例报告合格率。根据相应的培训总体目标结果：合格率（成绩 ≥ 70 分） $>90\%$ ，培训优秀率（成绩 ≥ 90 分） $>45\%$ ，培训时间6个月。其次，各辅导老师与小组成员共同讨论。随后，小组中的成员根据各层级培训目标和关键成果评定要求制定个人的目标规划，并得到辅导老师的确认。

2.2.2.2 目标与关键结果管理法实施与执行

建立护理部培训考核小组及培训小组，其主要的表现形式可以通过建立相应的专项培训的相关群组，分管的培训小组老师按照相应的各层级考核标准将病例中的问题及点评上传至微信群内。小组内的成员可以通过此群进行交流及沟通，方便群内成员进行交流及学习。除了在线上相关培训之外，小组内的成员也可以定期进行视频小组会议、小组成员集中讨论病例等形式召开专题病例汇报分享等多种方式，让小组成员能够选择案例进行分享，小组老师能够进行相关的点评以及相应的小组边缘进行探讨及交流，从而对暴露的相关的问题进行查找及分析，从而提升小组成员的病例汇报能力，形成相应的病例汇报学习习惯。

2.2.2.3 目标与关键结果管理法的评估

在对小组成员的目标与关键结果管理法中，对于相关的专项培训管理可以通过在微信群里进行相关的完成进度进行公示，从而使得相关的培训进度能够使得小组成员能够及时得知，并依据此进行不断改进，从而使得小组进度保持一致。小组内也可以进行不定期的复盘，可以通过护理部定期组织培训专题复盘，并对一段时间内的目标与关键结果管理法进行总结，将存在的各小组内的病例汇报存在的问题进行相关的总结并提出改进意见。各小组的老师也可以将当前的目标管理进行总结，从而让小组成员进行分享，从而达到共同学习，相互提高^[5]。小组成员和辅导老师也可以共同讨论当前阶段设定的目标与关键结果管理法是否合理，是否需要进一步的改进。各小组之间也可以制定本小组的组内目标与关键结果管理法例会，在进行例会前，小组组织可以将当前小组的目标与关键结果管理法完成情况发到小组的微信群中，让小组成员及时了解当前的情况及妇女恒进度。小组成员可以对本小组的相关情况进行研究及讨论，从而制定下一阶段的计划。

表1 两组肿瘤科一区病例汇报合格率及优秀率比较

组别	n	合格率 (%)				优秀率 (%)			
		1个月	2个月	4个月	6个月	1个月	2个月	4个月	6个月
对照组	30	14	22	42	56	0	3	6	10
实验组	30	20	30	82	96	2	6	15	20

3.2 肿瘤科一区晋级专业理论评价合格率及优秀率比较
实验组病例汇报在1个月、2个月、4个月与对照组病例汇

2.3 评价指标

2.3.1 病例汇报评价

在经过相关的培训之后，护士长统计两组肿瘤科一区病例汇报的及格率及优秀率，采用自制的病例汇报评价标准进行相关的评价。病例汇报的评价标注分为入院评估、患者病情介绍、患者治疗、观察要点等多个内容展开。其中病例的完整性评价，可以分为缺项、遗漏、未遗漏等相关内容，相关内容的完整度可以分为1-5分，再根据相关的完成情况进行改进，并进行相关的评价。

2.3.2 晋级专业理论评价

相关培训结束后，护士长利用自创的评价标准，对二组病例报告的通过率和优良率进行了评价。评价标准为总分100分，70-89分为及格，90-100分为优秀。对病例报告进行评价，分为入院评估、患者情况介绍、患者治疗、观察要点等相关内容。病例报告完整性的评估是通过评估相关内容的缺失项目、遗漏和完整性来确定的，评分标准为1-5分。然后根据相关标准的满足情况改进评估。

2.3.3 培训满意度评价

采用自制的培训满意度评价表进行问卷调查，该问卷调查内容通常包括培训方式、培训时间、培训成效及学习的满意度等几个方面进行相应的评价，每个项目采用0-5分进行分级评分，满分为20分，分制越高表明满意度越好。该问卷通常是在一个阶段培训后对于肿瘤科一区进行相关的满意度调查，并且以匿名的范式进行问卷收集，问卷填写完成度为100%。

2.4 统计学方法

采用SPSS 26.0等统计软件对收集的数据进行分析，对相应的数据进行分级统计。

3 结果

3.1 肿瘤科一区病例汇报合格率及优秀率比较
实验组病例汇报在1个月、2个月、4个月与对照组病例汇报相比较，实验组合格率、优秀率均高于对照组（ $P < 0.05$ ），见表1。

表2 两组肿瘤科一区晋级专业理论评价合格率及优秀率比较

组别	n	合格率 (%)				优秀率 (%)			
		1个月	2个月	4个月	6个月	1个月	2个月	4个月	6个月
对照组	30	16	24	42	62	0	4	10	20
实验组	30	22	40	86	94	4	14	22	30

3.2 肿瘤科一区培训满意度评价
实验组病例汇报在1个月、2个月、4个月及6个月与对照组病例汇报相比较，

实验组满意度均高于对照组（ $P < 0.05$ ），见表3。

表3 两组肿瘤科一区培训满意度评价满意度比较

组别	n	满意度 (分)			
		1个月	2个月	4个月	6个月
对照组	30	5	8	10	12
实验组	30	8	10	18	18

4. 讨论

目标与关键结果管理法由目标和关键结果组成,通常帮助企业及其员工明确发展目标、跟踪工作进展的一种管理工具及方法。正是由于这一种特性被广泛的应用在其它行业中,从而帮助管理者及时跟进目标管理及任务进度,从而能够使得员工能够集中更多的精力,通过相互协作最终促进并推动目标的发展,而且对于目标的要求有如下的特点,首先,目标是描述性的、目标指向的结果可控以及现实性等原则^[6]。其关键结果的主要特征为可量化的,能够抑郁追踪并且是自主可控的,这是由于这些特征,从而使得目标与关键结果管理法能够在肿瘤科护士层级培训得到运用,在护士层级培训中通过建立具体的量化目标及清晰的评判标准,并通过不断的改进,从而使得肿瘤科护士层级管理能够在目标与关键结果管理法中不断的将管理目标进行追踪及完善,从而使得肿瘤科护士管理能够进行不断的改进,穿新性的对于肿瘤科护士层级管理进行改善,从而使得目标管理能够进一步在相关的内部组织架构得到进一步的优化,提升护理部的执行力。通过固定期限内的目标管理,从而能够最终实现对于团队管理水平的提升^[7]。

通过本研究的结果显示,从培训开始后的第 2 个月开始,实验组中的合格率及优秀率、晋级专业理论评价合格率及优秀率以及肿瘤科一区培训满意度均优于对照组,差异有统计学意义 ($P < 0.05$),肿瘤科一科晋升培训引入目标关键结果管理法,治疗量有所提升^[8]。利用培训目标和量化的关键结果促进了护理部门、肿瘤培训团队和团队成员之间

的联系和沟通。这种方法解决了以往传统培训目标缺乏量化指标,导致培训兴趣不高、积极参与意识淡薄、培训应对困难等问题,这些改进对培训质量产生了积极影响^[7]。运用目标与关键结果管理法使团队成员能够围绕着培训目标,结合小组成员中各自的晋级要求并结合小组成员的个人目标,鼓励肿瘤科一区成员积极参与培训过程,积极开展活动。通过公开透明的培训方式,引发了积极的群体效应,激发了群体成员的积极意识和主观能动性^[9]。随着团员培训目标的可实现性越来越强,成就感不断增强,促进了对目标的积极追求,形成了良性循环,即使在培训过程中,小组成员之间的进度不同,从而使得小组成员能够积极主动去提升自身的进度,从而使小组成员能够共同推动目标的完成,最终形成良性竞争的环境以及成员之间的团结力及凝聚力,增强小组成员之间的团队意识,从而促进团队成员的合作,最终共同完成培训目标^[10]。

综上,将目标与关键结果管理法运用到肿瘤科肿瘤科一区培训中,能够聚焦于培训目标,并且通过追踪目标进展,从而能够直观的将培训过程中出现的问题暴露在培训过程中的各层级护理人员中,以此激发参与培训人员的积极性,改善自身存在的问题,提升管理进度。最终,提高了培训的合格率及优秀率,也提升了培训人员对于目标与关键结果管理法的满意度,最终使得肿瘤科目标与关键结果管理的效果优于传统的目标管理,从而使得目标管理能够达到较高的满意度,最终使得相关的目标与关键结果管理法能够应用在其他项目中,从而完善了目标与关键结果管理法的内涵。

参考文献:

- [1]黄严金,邱文金,陈小平. 基于岗位胜任力的新入职护士规范化培训体系的构建[J]. 中国继续医学教育, 2018, 10(34): 1-3.
- [2]佚名. 01 中共中央、国务院印发《"健康中国 2030"规划纲要》[J]. 健康与营养, 2016, 000(011): 142-142.
- [3]李旭英,李星凤,汤新辉, et al. 《新入职护士规范化培训大纲》的践行与效果评价[J]. 护理学杂志, 2017, 32(6): 4.
- [4]宋晓安,马静,宋笑冲,等. 目标与关键结果管理法在护士规范化培训新模式持续改进中的应用[J]. 护士进修杂志, 2023, 38(1): 5.
- [5]汪亚莉. OKR 绩效管理体系研究——以谷歌为例[J]. 纳税, 2018(1): 1.
- [6]李洪涛,秦善春. 目标与关键成果法在提升医联体基层卫生服务能力中的实践与探索[J]. 中国卫生质量管理, 2022, 29(11): 4.
- [7]张彭跃. OKR, 为创新型组织而生——助读《OKR: 源于英特尔和谷歌的目标管理利器》[J]. 人力资源, 2020(7): 4.
- [8]宋晓安,马静,宋笑冲,等. 目标与关键结果管理法在护士规范化培训新模式持续改进中的应用[J]. 护士进修杂志, 2023, 38(1): 64-68.
- [9]建信金融科技有限责任公司. 一种目标与关键结果的管理系统和方法: CN202110340954.7[P]. 2021-06-15.
- [10]赵康,朱涵菲,徐婷,等. 认知因素视角下减重代谢术后饮食与体力活动行为促进策略的整合性综述[J]. 中国全科医学, 2023, 26(7): 790-799, 809.