

绩效考核在呼吸内科护理管理中的应用

伍新, 姜姝, 罗欢, 张诗瑞, 刘艳芬*

南充市第四人民医院综合一病区 四川南充

【摘要】目的 研究分析呼吸内科护理管理中绩效考核的作用。方法 本次实验跨越2021年1月至2022年6月这一时间段, 研究人员对200例呼吸内科患者进行研究。将双盲对照原则作为本次实验所选患者的分组依据, 研究人员在本次实验中分别采用传统护理管理模拟、绩效考核护理管理模式来完成对照组及实验组护理管理工作, 记录对照组及实验组护理不良事件出现情况、分级护理达标率、患者护理满意度, 并实施比较分析。结果 对照组及实验组所选患者中分别出现6例及1例护理不良事件, 护理不良事件出现概率分别为6.00%及1.00%, 组间患者对应数据之间的差异是不容忽视的, ($p < 0.05$); 对照组及实验组分级护理达标人数分别为86人及97人, 分级护理达标率分别为86.00%及97.00%, 相关数据之间存在着不容忽视的差距, ($p < 0.05$); 对照组及实验组所选患者中对护理工作持十分满意及一般满意态度的人数分别为80人及95人, 占比分别为80.00%及95.00%, 组间患者护理满意度相关数据之间的差异是不容忽视的, ($p < 0.05$)。结论 在呼吸内科护理管理中绩效考核有着较高的应用价值, 能够在一定程度上减少护理不良事件的出现、提高分级护理达标率及患者护理满意度。

【关键词】呼吸内科; 护理管理; 绩效考核

Application of performance appraisal in nursing management of respiratory medicine department

Xin Wu, Shu Jiang, Huan Luo, Shirui Zhang, Yanfen Liu*

The Fourth People's Hospital of Nanchong City, Nanchong, Sichuan

【Abstract】 Objective: To study and analyze the role of performance appraisal in nursing management of respiratory medicine. **Methods:** This experiment spanned the time period from January 2021 to June 2022. The researchers studied 200 patients in respiratory medicine. Taking the principle of double-blind control as the basis for grouping the selected patients in this experiment, the researchers used traditional nursing management simulation and performance appraisal nursing management mode to complete the nursing management work of the control group and the experimental group in this experiment, and recorded the control group and the experimental group. The occurrence of adverse nursing events in the experimental group, the compliance rate of graded nursing, and the nursing satisfaction of patients were compared and analyzed. **Results:** There were 6 cases and 1 case of nursing adverse events in the selected patients in the control group and the experimental group, respectively, and the occurrence probability of nursing adverse events were 6.00% and 1.00%, respectively. The difference between the corresponding data of patients between the groups cannot be ignored. ($p < 0.05$); the number of people in the control group and the experimental group who reached the standard of graded nursing were 86 and 97, respectively, and the rate of reaching the standard of graded nursing was 86.00% and 97.00%, respectively. There is a gap between the relevant data that cannot be ignored, ($p < 0.05$); The number of patients in the control group and the experimental group who were very satisfied and generally satisfied with the nursing work were 80 and 95, respectively, accounting for 80.00% and 95.00%, respectively. The difference is not negligible ($p < 0.05$). **Conclusion:** Performance appraisal has a high application value in the nursing management of respiratory medicine, which can reduce the occurrence of adverse nursing events to a certain extent, improve the rate of grading nursing standards and patients' nursing satisfaction.

【Keywords】respiratory medicine; nursing management; performance appraisal

*通讯作者: 刘艳芬

前言

在过去一段时间内,呼吸内科护理管理工作开展水平较低,难以真正加强对护理人员的管理,使得护理人员在实际工作中存在着一些随意性,护理工作的开展质量也受到了一些影响,会影响患者病情的治疗和控制效果,有可能导致护患纠纷的出现,甚至会威胁患者的生命安全。当前形势下,绩效考核在呼吸内科护理管理中受到了越来越高的关注,通过实施绩效考核能够评估护理人员在工作中的表现,并调整护理人员的薪资待遇,这种情况下,护理人员在实际工作中能够自觉规范自身的行为,呼吸内科护理工作开展水平能够得到较为明显的提升。笔者在本文中研究分析了呼吸内科护理管理中绩效考核的作用,对比了传统护理管理模式与绩效考核管理模式的表现,以期能够为优化调整后续呼吸内科护理管理工作提供一些帮助。参与2021年1月至2022年6月期间实验的呼吸

内科患者人数为200例,详细情况报道如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料

本次实验将2021年1月至2022年6月期间本院就诊的200例呼吸内科患者作为实验对象。研究人员对本次实验开展的目的、流程、内容、潜在风险均有着充分的了解,并自觉接受本院的监督和管理。纳入标准:充分知情原则与自愿参与原则;研究对象均为呼吸内科患者。排除标准:本次实验中途死亡或是退出的患者相关数据不纳入到实验结果之中;将昏迷、精神障碍、智力缺陷、患有其他严重疾病的患者排除在本次实验之外。呼吸内科护理人员在本次实验开展过程中无岗位变动。两组呼吸内科患者基础信息相关数据比较分析无明显的差距,数据具有可比性, ($p > 0.05$)^[1]。两组呼吸内科患者基础信息见表1。

表1 两组呼吸内科患者基础信息

组别	人数 (n)	年龄区间 (岁)	年龄均值 (岁)	男女人数 (例)
对照组	100	24-75	51.1±6.3	52/48
实验组	100	25-77	51.4±6.2	54/46
t 值	-	0.003	0.005	0.004
P 值	-	$p > 0.05$	$p > 0.05$	$p > 0.05$

1.2 方法

将双盲对照原则作为本次实验所选患者的分组依据,研究人员在本次实验中分别采用传统护理管理模式、绩效考核护理管理模式来完成对照组及实验组护理管理工作。在传统护理管理模式中,医院应在呼吸内科护理管理工作中依据护理人员的职称来确定护理人员的薪资待遇,并通过规章制度来规范护理人员的行为。在绩效考核护理管理模式中,医院应从德、勤、能、绩四个方面对呼吸内科护理人进行评价,通过调查患者满意度、出勤情况、纪律遵循情况、业务学习情况、考核成绩、工作达标情况等方式来对护理人员进行综合评估,以此保证绩效考核工作的科学性和全面性,并以此为依据调整护理人员的薪资待遇,督促护理人员不断改进呼吸内科护理工作。在绩效考核中,医院应将绩效考核总成绩设置为100分,其中德、勤、能、绩四个方面的占比分别为20分、20分、30分及30分。在日常工作中,应依据护理人员的具体表现来对绩效考核评分进行调整,通过分数的加减来确定绩效奖金分配,通过这种方式在呼吸内科营造良好的氛

围,强化护理管理,促进呼吸工作水平的提升。

1.3 判断标准

记录对照组及实验组护理不良事件出现情况、分级护理达标率、患者护理满意度,并实施比较分析。本次实验所选患者对护理工作所持态度分为十分满意、一般满意及不满意三种情况,患者护理满意度计算公式:(十分满意+一般满意)人数/组内总人数×100.00%。

1.4 统计学处理

护理不良事件出现情况、分级护理达标率、患者护理满意度相关数据均通过计算机软件SPSS23.0进行分析处理,本次实验涉及的计数资料护理不良事件出现概率、分级护理达标率、患者护理满意度均借助百分比加以指代,本次实验涉及的计量资料依靠标准差(±)加以指代,对应数据的检验使用 χ^2 及t。组间相关数据比较分析差距是不容忽视的,则统计学意义显著, ($P < 0.05$)^[2]。

2 结果

2.1 两组患者护理不良事件

对照组所选 100 例患者中共计出现 6 例护理不良事件, 护理不良事件出现概率为 6.00%, 实验组所选 100 例患者中仅有 1 例护理不良事件, 占比为 1.00%, 组间患者对应数据之间的差异是不容忽视的, ($p < 0.05$)。

2.2 两组患者分级护理达标率

对照组所选 100 例患者中分级护理达标人数为 86 人, 分级护理达标率为 86.00%, 实验组所选患者中对

应人数为 97 人, 分级护理达标率为 97.00%, 相关数据之间存在着不容忽视的差距, ($p < 0.05$)。

2.3 两组患者护理满意度

对照组所选 100 例患者中对护理工作持十分满意及一般满意态度的人数为 80 人, 护理满意度为 80.00%, 实验组对应人数为 95 人, 护理满意度为 95.00%, 组间患者护理满意度相关数据之间的差异是不容忽视的, ($p < 0.05$)。详细情况见表 2。

表 2 两组患者护理满意度

组别	人数 (n)	十分满意 (n)	一般满意 (n)	不满意 (n)	护理满意度 (%)
对照组	100	32	48	20	80.00
实验组	100	45	50	5	95.00
χ^2 值	-	-	-	-	6.001
P 值	-	-	-	-	$p < 0.05$

3 讨论

当前形势下, 民众的健康意识大幅度提升, 对医疗工作的要求也在不断提高, 这种情况下, 传统呼吸内科护理管理模式已经难以当前患者及亲属的要求, 如何进一步强化护理管理成为医院急需解决的突出难题^[3]。护理管理工作开展水平直接影响着呼吸内科护理工作的开展质量, 高水平的护理管理能够规范护理人员的行为, 保证护理工作的高效有序开展, 对患者病情的控制和治疗有着极大的帮助。在传统护理管理模式中, 护理人员仅仅是依据规章制度开展工作, 薪资待遇与工作不直接挂钩, 这种情况下, 护理人员的工作热情难以得到较好的调动, 工作责任意识较弱, 在工作中不能充分考虑到各个方面的影响, 存在着一些敷衍心理, 并不能保证护理工作的质量。当前形势下, 绩效考核护理管理模式受到了较高的关注, 其与传统护理管理模式之间存在着较为明显的区别。绩效考核要求医院在呼吸内科护理管理中对护理人员的表现进行评估, 从德、勤、能、绩四个方面开展绩效考核工作, 并将绩效考核的结果与护理人员的薪资待遇关联, 以此加强对护理人员的管理和监督, 促使护理人员不得改进呼吸内科护理工作, 进而为患者提供更加优质的护理服务。共计 200 例呼吸内科患者参与 2021 年 1 月至 2022 年 6 月期间的实验, 目的是研究分析呼吸内科护理管理中绩效考核的作用, 以此强化护理管理, 进一步提高呼吸内科护理水平。分析本次实验, 对照组及实验组患者在护理不良事件出现概率 (6.00%/1.00%)、分级护理达标率 (86.00%/97.00%)、

患者护理满意度 (80.00%/95.00%) 方面的数据均有着不容忽视的差距, ($p < 0.05$)。实验结果显示, 在呼吸内科护理管理中绩效考核有着较高的应用价值^[4]。

本次实验表明, 绩效考核在减少呼吸内科护理不良事件的出现、提高分级护理达标率及患者护理满意度方面表现较为优异。

参考文献

- [1] 郭奇峰. 绩效考核管理模式在心内科护理管理中的应用价值探讨[J]. 中国全科医学, 2021, 24(S01):3.
- [2] 周芳, 周勤. 能级管理与绩效考核在骨伤科护理管理中的应用效果研究[J]. 当代护士: 下旬刊, 2020, 27(1):3.
- [3] 高婉侠. 绩效考核管理在心内科护理管理中的应用方法及可行性研究[J]. 智慧健康, 2021, 7(31):3.
- [4] 徐珊. 激励机制在内分泌科护理管理绩效考核中的应用效果[J]. 中国卫生产业, 2021, 18(30):4.

收稿日期: 2022 年 7 月 19 日

出刊日期: 2022 年 10 月 16 日

引用本文: 伍新, 姜妹, 罗欢, 张诗瑞, 刘艳芬, 绩效考核在呼吸内科护理管理中的应用[J]. 国际护理学研究, 2022, 4(6): 100-102

DOI: 10.12208/j.ijnr.20220274

检索信息: RCCSE 权威核心期刊数据库、中国知网 (CNKI Scholar)、万方数据 (WANFANG DATA)、Google Scholar 等数据库收录期刊

版权声明: ©2022 作者与开放获取期刊研究中心 (OAJRC) 所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。 <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS