

心内科护理管理中应用绩效考核的效果

◎ 杜佳/西安交通大学医学院第一附属医院 陕西 西安 710061

摘要:目的:研究在心内科护理管理中应用绩效考核的效果。方法:选择我院心内科2019年1月至2020年12月的心内科护理和管理数据作为本次研究资料,我院心内科护理管理自2020年1月开始实行绩效考核模式,实施前编为对照组,使用的传统管理模式,实施后编为观察组,使用绩效考核模式,每一组的护理人员均为20人,最后对比两种管理模式的饮用效果。结果:经比较,观察组的护理合格率高于对照组,不良事件发生率则低于对照组,组间数据存在明显差异,具有统计学意义($P < 0.05$);观察组患者的满意度也高于对照组患者,组间数据存在明显差异,具有统计学意义($P < 0.05$)。结论:在心内科护理管理中应用绩效考核模式可以有效的提高护理合格率,降低不良事件发生率,保证护理工作的质量,同时也能提高患者的满意程度。

关键词:心内科护理管理;绩效考核;应用效果

心内科即心血管内科(DEPARTMENT OF CARDIOVASCULAR MEDICINE),该科室是专门为治疗心血管疾病所设立的一个临床科室,它治疗的疾病包括但不限于高血压、心律不齐、心力衰竭、冠心病、心肌炎、心肌梗死等^[1]。心血管疾病在人体中一般会与心脏、血液、血管有关,对于人体有着相当大的危害性,因此,在心血管疾病治疗结束之后,对于患者的护理工作能够保证患者在院期间的身心健康^[2]。本次研究即是探究在心内科护理管理中应用绩效考核模式的效果。现内容如下。

1 一般资料及方法

1.1 一般资料 本次研究选择我院2019年1月至2020年12月的心内科护理管理数据作为研究资料,我院在2020年1月开始实施绩效考核模式,实施前编为对照组使用传统管理模式,实施后编为观察组使用绩效考核模式;两组护理人员均为20人,均为女性,观察组护理人员年龄20~35岁,平均年龄(27.5±1.5)岁,对照组护理人员年龄21~26岁,平均年龄(28.5±7.5)岁;观察组患者25例,男15例,女10例,年龄37~72岁,平均年龄(54.5±17.5)岁,对照组患者25例,男14例,女11例,年龄(36~71)岁,平均年龄(53.5±17.5)岁。将两组一般资料进行对比,无明显差异,无统计学意义($P > 0.05$)。

1.2 方法

1.2.1 对照组 对照组使用传统管理模式

1.2.2 观察组 观察组使用绩效考核模式。其管理模式内容为(1)建立绩效考核小组,以护理工作经验足够的护士长来担任该小组的组长;(2)培训:绩效考核小组的组长需要定期对心内科的护理人员进行培训教导,一次来避免出现护理人员因为护理工作疏忽,导致患者受到伤害的事件发生;(3)考核:在每个月的月底,绩效考核小组的组长需要对护理人员进行考核,这个考核标准包括护理技能、护理质量、护理优良度以及患者满意度,并且以考核结果作为护理人员的薪资发放标准,而长期处于考核排名末位或者是考核排名前端的护理人员则需要进行辞退

或者是奖励。

1.3 观察指标 观察并记录两组的护理合格率以及不良事件发生率;记录两组患者的满意程度(非常满意、满意、不满意、总满意率)。

1.4 统计学方法 采用SPSS20.0统计学软件对两组管理模式的效果进行分析。计数资料使用%表示,采用 χ^2 检验;计量资料使用($\bar{x} \pm s$)表示,采用t检验。若组间数据存在明显差异,则具有统计学意义($P < 0.05$)。

2 结果

2.1 两组管理模式的护理结果对比 经过统计学分析,观察组的护理合格率达到95.62%,对照组的护理合格率仅有82.49%,组间数据存在明显差异,具有统计学意义($P < 0.05$);观察组的不良事件发生率仅有4.38%,而对照组的不良事件发生率则高达17.51%,组间数据存在明显差异,具有统计学意义($P < 0.05$)。

2.2 两组患者的满意度对比 经过统计学分析,观察组患者的非常满意率为19(76%),满意率为5(20%),不满意率为1(4%),总满意率为24(96%);对照组患者的非常满意率为8(32%),满意率为13(52%),不满意率为4(16%),总满意率为21(84%)。观察组患者的总满意率明显高于对照组患者,组间数据存在明显差异,具有统计学意义($P < 0.05$)。

3 讨论

绩效考核(PERFORMANCE EXAMINE),这是在企业绩效管理中的一个环节,指考核方按照工作的标准和绩效标准,使用科学严谨的方式,对员工的工作情况进行考核评定。该模式在一定的程度上确保了员工的工作质量^[3]。

对于心内科而言,护理工作是非常困难的一个工作环节,因为患者大多是病情复杂死亡率又极高的存在,所以,对于护理人员的要求就会非常高,对护理人员造成心理压力,这对于护理工作的管理来说,会造成很大的阻力^[4]。因此就需要采用绩效考核模式来推动护理人员的工作积极性,提升护理工作质量,同时对于护理工作的管理又是一个非常好的帮助。

综上所述,在心内科护理管理工作中使用绩效考核的方法有利于提高患者的满意度,提高护理工作质量,增强护理工作的管理,应用效果很好。

参 考 文 献

- [1] 王秀菊,廉秀岩. 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]. 饮食保健,2018,5(14):188-189.
- [2] 李安娜. 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]. 饮食保健,2018,5(44):178-179.
- [3] 刘宗英. 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]. 健康大视野,2020(02):11.
- [4] 李领祥. 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]. 糖尿病天地,2019,16(04):198.