

实施护士分层级管理对基础护理质量影响的研究

陈彬彬

江西省南昌市西湖区南昌大学第四附属医院 330003

【摘要】 随着医疗体系的不断进步，护士分层级管理逐渐成为提升护理质量的重要措施。通过将护士划分为不同的层级，针对其专长和技能进行合理的工作分配，可以有效优化资源配置、提高基础护理质量，加强患者关怀与沟通。但在实践中，该管理模式仍存在诸多问题。为此，文章探讨了其对基础护理质量的影响，并提出了针对性的优化策略。

【关键词】 护士分层级管理；基础护理质量；优化策略

Study on the effect of nurses' hierarchical management on the quality of basic nursing

Binbin Chen

The Fourth Affiliated Hospital of Nanchang University, Xihu District, Nanchang, Jiangxi 330003

Abstract: With the continuous progress of the medical system, hierarchical management of nurses has gradually become an important measure to improve the quality of nursing. By dividing nurses into different levels and allocating work according to their expertise and skills, resources can be effectively optimized, the quality of basic care can be improved, and patient care and communication can be strengthened. But in practice, this management mode still has many problems. To this end, the paper discusses its influence on the quality of basic nursing care, and puts forward targeted optimization strategies.

Keywords: hierarchical management of nurses; Basic nursing quality; Optimization strategy

一、引言

在现代医疗体系中，提升护理质量已成为关键目标。为应对日益复杂的护理需求，许多医疗机构开始采用护士分层级管理模式，旨在更加精准地为患者提供护理服务。此管理模式的理念是根据护士的专业技能、经验和资质将其划分为不同的层级，确保每位护士都能在其最擅长的领域发挥所长。这种模式有望带来一系列的优势，如资源的合理配置、负荷的均衡和基础护理技能的提升。但是，如何确保这种分层管理确实能够带来预期的效果，并避免其中的潜在问题，仍是一个值得深入探讨的议题。

二、护士分层级管理的内涵

护士分层级管理是基于护理人员的不同能力对其进行岗位分级，确立五个不同的护理岗位：专科护士、高级责任护士、责任护士、注册护士以及助理护士。各科室均设有五个层级的护士岗位，从而形成专业合理的梯队结构，并确保每班次都有护理组长的存在。岗位和层级的设置依据职称、经验和能力的考量，且择优上岗。在每个科室中，岗位的数量按照原则进行制定，即允许护士聘任在其层级以下，但不能高于其层级。在同一工作班次中，各层级岗位的职责和权限清晰，并满足患者的基础护理、专科护理和健康教育需求，确保在固定周期内，以固定的责任制小组实现护理和管理。高级责任护士专门负责病情严重和护理需求复杂的患者，主要负责患者的评估、指导、专科护理和健康教育。护士的待遇在设定时，会充分考虑到各岗位的能力、风险、责任和工作量。此外，为确保护士分层

级管理的顺利实施和持续有效性，将与查房、会诊、分级护理、交接班等核心制度紧密衔接。

三、护士分层级管理对基础护理质量的影响

3.1 优化资源配置与负荷均衡

在多数医疗机构中，由于护士的数量、经验和能力存在差异，对于工作任务的分配往往不尽合理，导致某些护士工作压力过大，而有的护士则工作不饱和。实施分层级管理，能够确保每位护士都能在其能力范围内得到合适的任务分配，从而使得基础护理工作得到了有效的分担。此外，合理的资源配置还避免了过度的工作负荷。在之前的管理模式下，由于工作分配不均，很多护士经常需要超时工作，导致疲劳和工作失误。但分层级管理打破了这种状况，使得每位护士都能在规定的工作时间内完成自己的职责，减少疲劳和失误，提升护理的整体效率。

3.2 提升基础护理技能水平

高层级护士由于其丰富的经验和专业知识，能够为低层级护士提供技术指导和培训，这种知识和技能的传递模式确保了医疗团队中的每个成员都能够得到所需的培训和指导，从而提高整体的护理质量。同时，高层级护士的技术指导不仅是理论知识的传授，还包括实际操作中的技巧和经验分享，这种结合理论与实践的培训模式使得低层级护士更容易掌握知识并运用到实际工作中。而低层级护士在分层级管理模式下能够专注于基础护理技能的练习，不被各种杂事所干扰。这种专注的工作态度不仅有助于提高基础护理技能的熟练度，还能确保患者在接受基础护理

时得到更加专业、细致和人性化的关怀。

3.3 加强患者关怀与沟通

高层级的护士因其丰富的经验和专业技能，更容易承担复杂情境下的护理沟通任务。面对复杂的病情、药物使用或是患者家属的咨询，高层级护士能够准确、清晰地传达医嘱，同时与医生协同，确保患者治疗方案的顺利进行。这种专业性的沟通，对于维持医疗流程的稳定和提高治疗效率至关重要。相对而言，低层级护士在日常的基础护理中，则更多地与患者产生频繁的互动。他们的工作更侧重于患者的基础生活照顾、日常检测和简单治疗等。在这一过程中，低层级护士可以帮助患者建立起对治疗的信心和积极的心态，及时了解患者的身心状况，并为其提供必要的心理支持，从而确保整体的护理质量。通过这种分工，患者能得到全面、细致的照顾，不仅治疗效果得到保障，还能享受到人性化、温暖的护理体验。

四、当前护士分层级管理存在的问题

4.1 层级划分标准不明确

当前的分层机制并未真正结合医院的具体管理情况进行优化调整。尽管理论上强调综合考虑，但在实际操作中，仍有大量的情况是以一种划一的方式进行的，未能真正体现个体差异和实际工作需求。其次，以岗位竞争的方式任免责任护理组长可能导致了团队内部的竞争过于激烈，威胁到团队的和谐稳定，导致护士之间的关系紧张，进一步影响到工作效率和患者护理的质量。

在当前的医疗环境中，一个成功的护士不仅仅是技术过硬，更需要具备跨学科合作的能力和与患者及家属的沟通技巧。因此，仅将临床经验、学历、职称作为分层的依据，会限制护士的职业发展路径。这意味着那些在其他方面表现出色，例如沟通能力、团队合作能力或创新思维的护士可能会被边缘化。

最后，部分护士长在组织工作时可能过于独断，不重视汇聚团队的意见。尽管护士长应当拥有决策权，但团队成员的意见同样宝贵，能够帮助护士长更好地把握团队的实际情况。仅凭一两人对护理责任分层制度进行讨论制定，难以确保制度的完整性和适应性，这也可能导致执行时出现偏差或不足。

4.2 各层级护士的职责分配不明确

尽管全程包干模式强调了连续不间断的全方位护理服务，但在实践中，护士对于这种模式的具体职责并不十分清晰。该模式要求相关护士为患者提供从入院到出院的一系列护理服务，这其中涵盖了病情监测、健康宣教指导和出院宣教等多项任务。但由于各项任务的重要性和紧迫性不同，缺乏明确的优先级和具体的操作指南，可能导致部分重要的护理工作被忽略或者执行不当。

同时，上级护理人员的管理和指导职责相对模糊。虽然他们需要负责监督下级护士的日常工作并协助纠正错误

操作，但对于何时介入、如何介入以及具体的教育与指导方法都缺乏明确的规定。这不仅可能导致监督的不足，还可能让下级护士感受到压力，担心过度的干涉。对于责任组长来说，虽然其职责明确为监督指导高龄或危重患者，并为缺乏临床经验的年轻护士提供培训，但由于任务繁重，可能导致忽视对某些患者的关注，或是在培训中只注重理论教育而忽视实践指导。

对于普通护士而言，她们不仅要负责病情较轻的患者的护理，还需要协助上级护士完成日常工作。这种双重任务可能导致她们既不能专注于自己的工作，也无法有效地为上级提供支持。此外，如果上级护士因为自己的工作繁忙而缺乏对普通护士的指导，这可能导致普通护士在护理过程中出现失误的情况。

4.3 未设置对应的的学习培训和监督考核

护理分层管理中，针对性的培训方案和考核标准的制定并未得到应有的重视。尽管为每个科室制定了相应的培训和考核制度，但是否确实针对其具体情况进行了详尽的考虑，仍是一个值得质疑的地方。目前的培训方法，如现场教学和护理专题讲座，虽然涵盖了理论知识和实践经验的结合，但其针对性和深度可能并未达到预期的标准。

同时，针对不同护理层级的护理人员的待遇选择，可能存在明显的差异性，这些差异是否真正反映了护理人员的能力和贡献，却未经充分的评估和审查。另外，理论知识的扎实程度和临床经验的丰富程度对于护理能力的影响是不可忽视的，但现行的培训和考核体系可能未能全面地涵盖这些方面，导致护理人员在查房、会诊等关键环节中无法最大程度地展现其专业能力。

此外，分层管理的重要作用和意义在实际操作中可能并未得到充分的展现和体现。尽管已有相应的奖惩制度，但是否真正能够激励护理人员提高其对护理工作的主动性和积极性，从而有效地提高患者的护理满意度和整体护理工作的质量，还需要进一步的考察和研究。此外，奖惩制度的制定和实施也可能存在疏漏或偏颇，导致部分真正优秀的护理人员未能得到应有的激励，而部分可能表现一般的护理人员却因制度的不完善而受到了过多的奖励。

五、优化护士分层级管理的具体策略

5.1 明确层级划分标准

对于护士的层级划分标准的模糊性，首要的解决方法是根据医院的具体管理情况进行细致的优化和调整。建议医疗机构设立一个专门的委员会，负责审查和修订现有的层级划分机制。该委员会应汇集跨专业的团队，如临床医生、管理者和资深护士，确保划分更加公正和科学。同时，为了应对团队内部竞争过激的问题，可以对责任护理组长的选拔机制进行改进。例如引入360度评价制度，让团队成员对领导者进行匿名评价。这样可以确保选拔出的领导者既有专业能力，又得到团队的认同，进而维护团队的和谐

与稳定。

针对护士职业发展路径的受限问题，推荐医疗机构采用更全面的评价机制。除了临床经验、学历和职称，还应考虑护士的沟通能力、团队合作精神和创新思维等软技能。可以通过模拟患者情境、团队合作任务或创新思考测试等方式进行评估。这样，即使某些护士在学历和经验上稍逊一筹，但在其他方面有出色表现，也能得到合理的层级归属。而针对对于护士长过于独断的问题，则建议加强团队的培训和教育，让他们明白团队的决策是多元化、共享的。同时，可以设立固定的团队会议，确保每位成员都有机会发表意见。对于重大的护理决策，建议采用团队讨论和集体决策的方式，确保每一项决策都经过充分的考虑和评估。通过对现有护士分层管理制度的细致分析和完善，可以更好地满足医疗机构和患者的需求，同时也能为护士提供一个公平、公正的工作环境，进一步提高医疗服务的质量和效率。

5.2 明确全程包干模式下的护士职责

首先为各个层级的护士明确、详细地定义任务和职责。为此，可以制定一份详尽的任务清单，明确患者从入院到出院期间护士需完成的所有服务项目。如：病情监测、健康宣教指导、出院宣教等。此外，每项任务都应根据其紧迫性和重要性进行事先排序，制定一个操作指南，确保关键的护理工作不被忽视或错误执行。

对于高级护理人员，管理和指导的职责应进一步明确。制定一套标准操作程序（SOP），明确在何种情况下、如何及何时进行干预。例如，可以为下级护士的日常工作制定一个审核和反馈流程，上级护理人员可以按此流程进行定期检查，发现问题后提供及时、明确的指导。为了避免给下级护士造成过度的压力，这些指导应该以建设性的方式进行，重视实际的操作技能和病例分析。

责任组长在监督和指导中，需要更具针对性。推荐使用定制化的培训计划，不仅关注年轻护士的理论教育，而且应该给予实际的临床操作指导。对于高龄或危重患者的护理，考虑制定专门的关注和跟进流程，确保这些特殊群体得到足够的关心和护理。

对于普通护士，需要重新评估他们的工作分配。为了确保他们能够高效地完成自己的任务并为上级提供支持，我们应该合理分配他们的工作量。考虑建立一个任务委派和反馈机制，允许普通护士在完成自己的核心任务后，协助上级护士进行其他任务。同时，为了避免上级护士因工作繁忙而忽视对下属的指导，可以设置定期的共同工作和交流时段，确保普通护士能够在有需要时获得及时的支持和指导。通过制定详细的操作指南、标准操作程序、定制化的培训计划和任务委派机制，可以确保每位护士都能在

明确的指导下，为患者提供高质量的服务。

5.3 完善护理分层管理中的培训和考核体系

针对性的培训方案是提高护理人员技能的关键。为此，应对每个科室进行详细的分析，制定出具有高度针对性的培训计划。除了现场教学和护理专题讲座外，应更多地考虑模拟训练、案例分析和工作坊等方法，让护理人员在一个相对真实的环境中获得实践经验。同时，培训内容应该更加注重深度，不仅覆盖基础的理论知识，还要涉及实际的临床操作，确保护理人员能够在关键时刻展现出自己的专业能力。

考核体系也应该做出相应的改进。考核标准应该更具综合性，不仅评价护理人员的理论知识，还要考察其临床经验和实际操作能力。此外，可以考虑引入第三方评估机构或者建立跨科室的互评机制，确保考核结果的公正性和客观性。同时，考核的结果应与护理人员的晋升、待遇和奖励机制直接挂钩，确保真正的优秀者得到应有的激励，而表现一般的护理人员能够获得更多的培训机会，以提高其专业技能。

针对不同护理层级的护理人员的待遇选择，应当确保其与实际工作表现相匹配。此外，当考虑到待遇选择时，除了考虑工作年限和基本技能外，还要充分考虑其对整体护理工作的贡献、对团队合作的促进作用以及对患者满意度的影响等因素。

奖惩制度的制定和实施也需要进行细致的调整。在激励机制的设置上，除了基本的工资和奖金外，还可以考虑引入职业发展的机会、提供更多的学习和培训资源，以及其他非物质的奖励，如表彰、推荐信等，从而更好地激发护理人员的工作热情。最后，整个护理分层管理的实施过程中，应保持持续的沟通与反馈，确保各项政策与措施能够及时得到调整，从而更好地服务于整体的护理工作目标。

六、结束语

护士分层级管理作为一种创新的管理模式，为医疗机构提供了一个新的视角，以更好地满足患者的护理需求。尽管该模式具有显著的优势，但在实践中仍需要细致的策略和持续的努力，以确保其为提高护理质量做出最大的贡献。

参考文献：

- [1] 夏信华. 分层级护理管理模式在现代医院管理中的应用意义研究[J]. 中文科技期刊数据库（全文版）医药卫生，2023（4）：3.
- [2] 李海燕，杨明莹，李长琼，等. 护理垂直管理模式下护士分层培训对护理质量的效能影响[J]. 中文科技期刊数据库（全文版）医药卫生，2023（3）：6.
- [3] 许朋燕. 护士分层级管理对基础护理质量的影响[J]. 中文科技期刊数据库（引文版）医药卫生，2022（5）：4.