

护士分层级管理模式在提高临床 护理管理质量中的效果

吴艳杰

内蒙古自治区兴安盟人民医院 内蒙古乌兰浩特 137400

【摘要】目的：探究临床护理过程中采用护士分层级管理模式的方法，分析此种管理模式带来的效果。方法：选取临床护理人员 80 名作为研究对象，随机均分为观察组和对照组各 40 例，其中对照组采用常规管理方法，观察组采用护士分层级管理模式。比较两组患者护理后的护理质量评分、专业知识考核成绩、自我满意度评分和不良事件出现率。结果：护理工作完成后，观察组护理质量评分显著、专业知识考核成绩、自我满意度评分均高于对照组，观察组的不良事件出现率低于对照组 ($P < 0.05$)。结论：临床护理过程中运用护士分层级管理模式的方法，能够让护理质量得到显著提高，还能提高护理人员专业知识考核成绩，让护理人员的自我满意度得到良好提高，还能够有效减少各种不良事件出现率。

【关键词】护士分层级管理模式；临床护理；管理质量；效果

伴随着我们国家医疗技术水平的逐步提高，人们生活水平的不断提升，人们开始提高了对护理人员综合素质较高的要求。医院管理过程中的护理质量属于比较重要的一个组成部分，是能够提高医疗水平、医院社会影响力和医院形象的主要方法。为了能够紧紧跟随时代发展角度，符合社会发展的具体要求，要适当引入管理方法，降低护理人员的工作压力，运用各种有效的激励方式来调动起护理人员的工作热情。

护士分层级管理就是把护理人员结合层次来展开分工的一种管理模式，此种系统包括护士的职责任安排、培训、考核等多个方面。此种管理模式的目标是给患者提供更全面、更连续的护理服务，关键点是要提高护理质量水平，最大程度上优化护理关系，从而为患者提供更个性化的护理服务。本次研究过程中，重点分析护士分层级管理模式在提高临床护理管理质量中的效果，分析如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料

选取临床护理人员 80 名作为研究对象，随机均分为观察组和对照组各 40 例，其中观察组当中的护理人员当中包含男 8 例，女 32 例，年龄 22-29 岁，平均年龄 (27.20 ± 0.20) 岁；对照组当中的护理人员当中包含男 9 例，女 31 例，年龄 23-28 岁，平均年龄 (26.20 ± 0.10) 岁；两组资料对比，并不存在明显差异 ($P > 0.05$)。

1.2 护理方法

对照组患者，医院为他们提供常规护理管理模式，具体包含下面的内容：结合护理工作内容来安排合适的排班表，需要紧密按照医院的护理操作规章制度来进行安排。并且医院还要告诉护理人员要全面负责护理工作岗位的内容，强化护理人员的责任意识，不定期抽查护理人员的具体工作。

观察组患者，医院给他们提供护士分层级管理模式。具体内容包含以下多个方面：

第一，建立起分层管理体系。结合医院当中的护理质量评价体系，制定出对应的分层级管理标准以及方法，为实施分层级管理工作设置行动准则，具体的设计内容需要由具有较高职称、较丰富经验的护理管理人员进行制定，安排护理人员来探讨管理内容，分析分层级管理的具体

实施方法。

第二，层级设计。分层级管理模式的核心就是护理管理质量，把能力优先作为第一参考原则，来层级划分护理人员，结合护理人员的具体情况，包含护理人员的护理年限、专业能力、实践操作能力、具体工作经验、学历水平等，对护理人员展开合理分级，设置 N0、N1、N2、N3、N4 级共 5 个层级。

一般由一名护士长，带着两名责任护士来进行组织，并且由多名责任护士构成，责任护士在护士长的带领下顺利完成护理工作，具体内容包含健康宣教、基础护理、了解患者一般资料、及时评估患者实际精神状态、帮助患者检查身体，责任护士组长要负责整体的护理质量，护士长需要总结护理工作内容，完善有关的护理操作方法，全部的人员岗位责任不一样，工作流程不一样，要结合分级内容仔细将护理工作完成。

第三，临床护理工作人员的训练。护理部门需要按照护理人员的具体工作能力等级，制定出对应的训练护理人员工作能力的大纲，结合训练大纲，将理论知识和实践操作进行良好结合，为不同等级的护理人员介绍基础知识、专业理论知识，并且指导他们参与到实际操作中，提高护理人员的工作能力。

第四，实施护理管理。N2 级及以上级别的护士，要强化和护士长、科室医生进行沟通交流，帮助护士长将本部门的各项工作做到位。合理安排低级别护理人员的工作，提供更具专业性的指导，并且有效对 N0、N1 级别的护理人员展开监督。N0、N1 级别的护理人员要清晰明确自己的工作职责，严格按照工作流程，保证能够顺利开展工作。

第五，具体的排班方式。按照护理人员的具体工作量、职业技能等多方面的因素，合理进行排班，在患者就诊的高峰期阶段提高护理人员的数量，降低护理人员的工作压力，避免重复进行换班带来的混乱问题，减少护理当中产生不良事件的几率。

第六，考核评估。护理部门要结合护理人员的实际能力等级情况，制定出相对应的考核工作能力的标准，结合考核标准，定期对不同级别的护理人员展开考核工作，包含对人员理论知识掌握情况、技能操作熟练程度、临床护理实际状况等方面内容。年终阶段，护理部门还需要针对每一个护理人员展开岗位等级的考核工作，把每一名护理人员的工作

能力等级联系绩效考核,与年终的评奖评优相挂钩,调动起护理人员的工作热情。

1.3 观察指标

对比两组患者护理质量评分显著、专业知识考核成绩、自我满意度评分以及不良事件出现率。

1.4 统计学方法

全部研究过程中所产生的数据资料采用 SPSS22.0 的方法来进行分析,差异所具备的统计学意义要采用 $P < 0.05$ 进行表示。

2 结果

2.1 对比护理前后护理质量评分

护理工作完成后,观察组护理质量评分显著高于对照组 ($P < 0.05$),具体情况见表 1。

表 1 两组患者护理前后护理质量评分情况 ($\bar{x} \pm s$)

组别	患者安全		分级护理		护理文书		健康教育	
	护理前	护理后	护理前	护理后	护理前	护理后	护理前	护理后
观察组 (n=40)	75 ± 6	90 ± 6	79 ± 6	90 ± 8	80 ± 6	92 ± 6	81 ± 6	93 ± 9
对照组 (n=40)	76 ± 6	80 ± 6	80 ± 6	80 ± 8	79 ± 6	82 ± 8	79 ± 7	80 ± 9
P	> 0.05	< 0.05	> 0.05	< 0.05	> 0.05	< 0.05	> 0.05	< 0.05

表 3 两组护理人员自我满意度评分比较 ($\bar{x} \pm s$, 分)

组别	自我价值体现	学习兴趣	沟通能力	信息处理能力	发散思维能力	日常工作愉悦感	能力
观察组 (n=40)	93.25 ± 4.82	96.32 ± 4.65	93.85 ± 5.15	96.45 ± 3.66	96.43 ± 4.73	92.78 ± 5.60	95.47 ± 3.98
对照组 (n=40)	81.36 ± 6.57	80.72 ± 4.86	83.12 ± 5.60	83.21 ± 5.28	81.26 ± 4.59	78.50 ± 6.24	84.35 ± 4.52
P	< 0.05	< 0.05	< 0.05	< 0.05	< 0.05	< 0.05	< 0.05

2.2 比较护理人员专业知识考核成绩

护理后,护理人员专业知识考核成绩显著高于对照组 ($P < 0.05$),具体情况见表 2。

表 2 两组护理人员专业知识考核成绩 ($\bar{x} \pm s$, 分)

组别	技能成绩		理论成绩	
	实施前	实施后	实施前	实施后
观察组 (n=40)	80.23 ± 2.55	95.42 ± 2.01	85.25 ± 2.36	95.22 ± 3.36
对照组 (n=40)	69.23 ± 3.50	92.05 ± 2.13	84.20 ± 3.25	92.59 ± 2.30
P	> 0.05	< 0.05	> 0.05	< 0.05

2.3 对比护理人员自我满意度评分

经过护理后,观察组护理人员的自我满意度评分高于对照组 ($P < 0.05$),具体情况见表 3。

2.4 护理不良事件出现率

护理完成后,观察组当中出现护理差错 1 例,护理缺陷 0 例,护理纠纷 0 例,不良事件出现率为 2.50%;对照组当中出现护理差错 5 例,护理缺陷 3 例,护理纠纷 4 例,不良事件出现率为 30.00%;观察组不良事件出现率低于对照组 ($P < 0.05$)。

3 讨论

临床治疗过程中,护理工作的运用可以提高治疗效果,让患者得到快速康复。护士分层级管理模式属于一种结合护理人员能力的工作形式,通过从护理人员实际情况入手来展开分层,保证护理人员各司其职,发挥自己的能力,提高护理工作质量。此种护理管理模式还能够弥补传统护理工作中出现的不足,给患者营造良好的护理氛围的同时,加速患者康复进程。

临床工作过程中护理管理属于比较重要的一部分,尤其是当前的临床工作当中提出了对护理较高的要求,需要保障护理工作实现规范性和严格性,尽可能充分满足患者的需求,提高患者的实际护理质量水平,加速患者病情恢复进程,避免出现各种不良事件。传统的护理管理模式比较单调,单纯注重护理实践操作和严格按照医嘱来进行治疗,对患者提出的需求关注不大,护患之间沟通交流比较少,造成护理人员对

患者实际病情的掌握并不到位,护理质量也不能够符合临床要求。

护士分层级管理模式可以有效符合护理岗位和护理人员的能力、资历等情况,安排护理层级,发挥出不同层级护理人员优势,确定岗位的工作责任,对护理人员合理展开分工,保障护理人员结合护理工作操作具体流程,严格安排各项护理计划,最大程度上满足临床医生以及护理人员的要求。

护士分层级管理模式更加注重不同级别护理人员的理论和实践操作技能方面的培训工作,有助于护理人员熟练掌握好患者的病情改变情况,设置完善的奖惩机制,提高护理人员的工作热情,及时发现患者的病情改变情况,提高患者的应急处理能力。接着,护士分层级管理推行之后,要把护理人员交还给患者,提高护理人员护理服务的责任意识,护患之间沟通频繁,建立起融洽的护患关系,降低各种医患纠纷出现率。

总而言之,临床护理管理过程中运用护士分层级管理模式的方式,能够有效提高护理管理质量水平,让护理人员对自己工作满意度更高,还能减少临床上不良事件出现率,安全性更理想。

参考文献:

[1]赵雪琴.护士分层级管理模式在提高护理管理质量中的实施效果探究[J].名医, 2022 (17): 189-191.
 [2]林丽琴.护士分层级管理模式在提高临床护理管理质量中的效果[J].实用医技杂志, 2021, 28 (10): 1262-1264.
 [3]刘萍.护士分层级管理模式对提升护理管理质量的临床价值研究[J].国际感染病学(电子版), 2020, 9 (02): 216-217.
 [4]江震.护士分层级管理模式提高护理管理质量的价值[J].中国继续医学教育, 2020, 12 (08): 197-198.
 [5]吴红红, 胡敏华, 周志金.护士分层级管理模式在提高护理管理质量中的作用[J].中国当代医药, 2020, 27 (05): 187-189.
 [6]杨晓珍.护士分层级管理模式对提高护理管理质量的作用探讨[J].中国医药指南, 2020, 18 (03): 215.