

医改大背景下公立医院护理人员的绩效考核方案探讨

张娟 钮娜娜 严冬梅 张皎平 郭翠英 王玉春
蚌埠市第一人民医院 安徽蚌埠 233000

[摘要]根据《国务院办公厅关于印发全国医疗卫生服务体系规划纲要(2015-2020年)的通知》相关内容,公立医院需要充分发挥其主体作用、公益性性质,保证办医责任得到有效落实,进而实现综合改革的目的。因此,强化护理人员绩效考核方案的制定极其重要,以便于促进公立医院的更好发展。

[关键词] 医改大背景; 公立医院; 护理人员; 绩效考核

[中图分类号] R197.322

[文献标识码] A

[文章编号] 1674-9561(2017)07-209-02

国务院办公厅颁布的《关于城市公立医院综合改革试点的指导意见》(国办发〔2015〕38号)指出,公立医院进行综合改革时,需要将护理人员绩效考核方案的优化作为重点。为了提高服务质量,维护广大护理人员的工作积极性,我院从2016年1月份开始开展绩效分配制度改革,护理绩效从医院整体绩效考核中剥离,独立考核,在运行的过程中逐步建立一套基于护理岗位管理的绩效考评方案,落实公正的分配制度,取得了较好的效果,进一步提高护士工作积极性,对稳定临床一线护士队伍,促进护理专科的发展起到很大促进作用。现将我院护理绩效考核的原则、方法及存在的问题报告如下,同时对医改大背景下公立医院护理人员的绩效考核方案提出新的探讨意见。

1 我院绩效管理基本原则

1.1 调动护理人员积极性

绩效管理属于社会组织主要目标,同时和护理人员的个人目标予以结合形成管理模式。因此,公立医院的改革属于新医改的关键,应引导公立医院积极进行改革探索,通过相关改革措施的实施,以发挥护理人员重要价值,进而保证医务人员自身合法权益。

1.2 绩效激励的科学化

为了保证护理人员可以实现绩效目标,其努力工作原因包括:员工在公立医院的发展目标中感受认同感,同时将医院发展和自身发展进行有效结合,使其更好发挥其在绩效中的价值;向员工提供相应绩效鼓励,如表彰或职位提升。只有确保绩效的合理性,才能实现护理人员的高效工作,进而促进公立医院的发展。

2 我院护理绩效考核方法

在岗位管理的基础上,在医院层面将全院护理人员总的绩效从医院整体中剥离,独立考核,设计一套与护理工作量、护理质量、患者满意度、优质护理、运行质量与成本控制等与护理工作息息相关的考核指标,核算出各个护理单元的护理绩效,各护理单元再根据护士个人年资、岗位、服务质量、患者满意度、班次等因素制度相关的护士绩效分配方案,对全院护士绩效进行二次分配。

3 我院护理人员绩效考核现存问题

3.1 绩效考核认识不足

通常情况下,护理人员普遍认为自己做好本职工作即可,绩效考核属于领导的事情,对绩效考核工作不重视。实际工作中绩效考核的作用表现为:护理人员实际状况的评价;提升护理服务相关指标等,若是护理人员缺少绩效考核的正确认识,不关注考核指标,除了会阻碍考核工作的进行之外,还会对护理工作护理质量造成一定影响,同时也是影响实施绩效考核的关键。

3.2 绩效考核结果未及时反馈

绩效考核结果的反馈属于此项工作的重中之重,但是,在实践中没有认真做好此项工作,导致绩效考核行为呈现“暗

箱操作”状态,不仅无法实现绩效管理目标,还会使护理人员产生抵触情绪,不利于后期工作的开展,同时阻碍护理质量的提升,最终无法绩效考核的激励作用。

3.3 绩效考核标准缺少科学性

在进行绩效考核标准的制定时,部分考核指标不具有科学性情况,具体为:首先,主观性较强,进行绩效考核时,普遍缺少相应考核标准,仅按照考评者主观印象和工作经验进行,使其考核结果缺少公正性。其次,缺少较强的可操作性,即不同岗位和层级,护理人员个性化要求没有得以体现,导致考核结果不具有权威性、准确性。

4 医改大背景下公立医院护理人员的绩效考核方案探讨

4.1 建立信息化绩效考核平台

公立医院应该加大信息化的建设力度,以便于构建信息化护理管理平台,进而实现信息资源的合理应用。通过信息化平台,对考核标准进行自动采集和存储等相关操作,使其考核过程更加标准化、科学化,同时实现资源信息的共享,尽可能提升绩效考核整体效果,减少护理人员的管理成本,并实现自动化和高效考核的目的。

4.2 制定合理的绩效考核标准

其一,医院管理人员应该根据不同层级,对护理人员有针对性考核,保证考核方案和内容等设计更加科学,同时确定不同科室和职务、岗位的职责,在具体考核中对其予以划分,从而准确制定考核指标体系。其二,构建专业技能测评体系,以便于准确了解护理人员工作能力,确保护理人员可以充分发挥其自身价值。其三,制度完整护理人员岗位轮岗和培训等制度,使其具有引导和激励等作用。

4.3 强化绩效考核结果反馈

根据绩效考核流程,当主管部门获取考核结果后,需要及时对信息进行反馈。基于此,公立医院可以通过绩效反馈体系的构建,多种沟通形式予以应用,确保绩效沟通的顺利进行。而被考核者同样可以采取沟通、陈述的方式,对其自身困难、面临问题予以解决,在针对性指导和督促的基础上,对不足之处进行及时整改和优化,进而制定整改方案,由此可见,有效反馈可以保证管理人员掌握组织进展状况,同时以沟通的方式达到最佳工作效果,只有提高护理人员整体满意度,才能使其更好参与日常工作,从而为公立医院的发展做出重要贡献。

结束语:

在医改大背景下,公立医院在绩效管理的实施过程,需要根据公立医院资深情况,在满足公立医院公益性前提下,结合医院实际状况,认真做好绩效管理工作,特别是护理人员绩效考核方案的制定、实施和反馈,以此激励护理人员的工作积极性,促进护理专业向更高更深方向进步,从而推动公立医院的健康发展。

[参考文献]

(下转第210页)

职业风险和应对措施在核医学科护理人员中的应用

任亮萍

湖北医药学院附属人民医院 湖北十堰 442000

[摘要]目的 分析核医学科护理人员所面对的职业危害及其相应的防护措施。**方法** 对核医学科护理人员在工作中可能会出现职业危害因素进行评估, 制定出相应的规章制度, 加强护理人员放射防护知识的培训, 规范其操作行为, 提高防护意识。**结果** 护理人员在实际工作中, 严格按规章制度和操作程序工作, 没有发生职业危害事件。**结论** 根据核医学科的职业特点, 制定相应的规章制度, 规范操作, 能有效减少放射性辐射对护理人员所造成的职业伤害。

[关键词] 核医学科; 护理人员; 职业危害; 防护措施

[中图分类号] R47

[文献标识码] A

[文章编号] 1674-9561 (2017) 07-210-01

随着社会和医疗技术的发展, 采用放射性核素来治疗疾病被广泛应用于临床, 由于核医学科属于开放型、放射性的工作场所, 在整个治疗过程都有放射性, 放射线不但会对护理人员的行为、身体产生一定的影响, 还会影响护理人员的工作效率、出勤率、护理质量以及工作的积极性等等各方面, 因此, 对降低核医学护理的职业风险非常重要。对于核医学科的护理人员来说不仅需要相应的治疗技术和治疗方法, 同时还需要了解与核素治疗有关的辐射防护、监测等各方面的知识、管理及要求, 减少放射性辐射及环境污染对自己和病人的危害。现报道如下。

1 资料与方法

1.1 基本资料

某院核医学科共有护理人员 15 名, 且所有护理人员全是女性, 护理人员的年龄在 19 岁至 45 岁之间。其中有 5 名护理人员是未生育者, 占所有护理人员的比例为 33.33%。工龄: 工龄在 5 年以下的护理人员有 11 名, 工龄在 5 年以上的护理人员有 4 名。学历: 大专及本科学历的护理人员有 7 名, 中专学历的护理人员有 8 名。

1.2 职业危害因素分析

在核医学科, 电离辐射是其主要的也是最大的职业危害, 电离辐射不仅会诱导机体细胞损伤, 还可能会产生许多远期效应, 经流行病学调查^[1], 比较常见出现的作用有基因的不稳定性、致癌、致畸作用等。非密封源的工作场所是发生放射性核素体表的污染的主要原因, 核素治疗病房属于非密封源的工作场所之一。

1.2.1 电离辐射来源: 电离辐射主要来源于三个方面, ①放射性药物: 放射性 ^{131}I , 半衰期为 8.04 天, ^{131}I 主要是发生 β 衰变和放射 γ 射线, 同时还被用于显像^[2], 已成为核医学科治疗疾病的主要核素; ②辐射源病人: 在核医学科中接受放射性核素治疗的病人在治疗后就成了辐射源, 而护理人员由于接触病人的时间长、距离近, 所以他们受到的辐射相对较多。③其他治疗后废弃的材料也是非密封源, 易扩散或造成环境污染。

1.3 预防措施

健康管理: 护理人员到核医学科工作前都需要进行体格检查, 建立起每个护理人员的健康档案, 并定期给每位护理人员做健康体检; 放射防护培训: 加强对核医学科护理人员

的培训, 提高每位护理人员的防护意识, 护理人员在上岗前必须进行岗前培训, 每位护理人员都必须掌握防护的基本知识, 并严格执行防护法规、标准、规章, 规范操作^[3], 合理的使用防护用品; 科学合理的布局: 为了达到减少核医学门诊部环境污染的目的, 应把放射性活性区同非活性区完全隔开, 按照三区制的原则 (即清洁区、低度活性区、高度活性区) 对核医学科进行科学合理的布局, 根据放射性水平的高低进行排列; 做好患者的防护宣传工作; 提高护理人员的心理素质等等。

2 小结

据统计, 经过治疗后, 每年护理人员的受辐射量为 $(3.772 \pm 0.683) \text{ mSv}$, 年照射量为 $(51.31 \pm 0.58) \text{ mSv}$, 因此在核医学科工作中, 应建立好各项规章制度, 并严格执行与放射防护有关的各项操作规程, 加强对病患的管理, 提高病患及护理人员的防护意识, 做好防护监测, 对减少放射性辐射及保障核医学科的护理人员职业安全有非常重大的意义。

因核医学科的特殊性, 因此对加强护理人员职业安全方面的教育非常的重要, 护理人员在工作中要树立起正确的防护理念, 每位护理人员都必须掌握防护的基本知识, 并严格按照要求规范操作, 每位护理人员在平时也要加强身体的锻炼, 增强个体的免疫力^[4]。同时对于医院的管理方, 对于核医学科在思想及实践中应给与高度的重视, 从科学的角度认识职业所潜在的危险性, 根据医院现有的条件尽量增添检测系统以及必要的防护措施, 同时给医护人员配备必要的防护用品, 完善核医学科的设备及科学布局, 提高每位护理人员的防护意识, 为医护人员创造一个安全的工作环境, 减少职业危害的发生率, 保证核医学科护理人员的职业安全。

【参考文献】

- [1] 陈红红, 白光.《人体体表放射性核素污染处理规范》解读[J]. 国际放射医学核医学杂志, 2012, 36(4): 200-203.
- [2] 郭艾楠, 魏玲格, 傅鹏. ^{131}I -肿瘤细胞核人鼠嵌合单克隆抗体治疗实体瘤的研究进展[J]. 国际放射医学核医学杂志, 2013, 37(2): 120-123.
- [3] 聂秋容, 王淑侠, 孙涛涛. 核医学科医护人员职业风险防范措施的探讨[J]. 吉林医学, 2011, 32(9): 1692-1693.
- [4] 邹凤丽. 核医学科采血护士职业暴露因素分析及防护措施[J]. 中国社区医师, 2012, 12(14): 395-396.

(上接第 209 页)

- [1] 李丽琼. 新医改背景下公立医院绩效管理模式的探讨[J]. 港澳经济, 2016(15):46-47.
- [2] 楼超兰. 新医改下完善公立医院绩效考核的探讨[J]. 消费导刊, 2015(12):284-285.
- [3] 朱诗慧, 熊季霞. 新医改背景下我国公立医院综合绩效评价的新思路[J]. 医学与社会, 2014, 27(3):43-45.
- [4] 俞敏炎. 公立医院绩效考核方案的模式探讨[J]. 中国医院,

2010, 14(8):35-36.

- [5] 毛金娥, 文锋华, 艾华. 公立医院护士绩效考核改革对护理人员工作积极性的影响[J]. 护理实践与研究, 2013, 10(16):68-69.
- [6] 陆玖凤. 公立医院护理人员绩效考核与分配体系的实施分析[J]. 心理医生, 2016, 22(9):237-238.
- [7] 曾晓华, 刘齐昭, 熊樱. 公立医院护理岗位绩效管理研究[J]. 现代医院, 2012, 12(7):103-104.
- [8] 尚满宜. 公立医院护士绩效指标体系研究[D]. 长春工业大学, 2011.