

编者按 护理工作 是卫生 计 生 事业 的 重要 组 成 部 分 , 与 人 民 群 众 的 健 康 利 益 和 生 命 安 全 密 切 相 关 。 2016 年 11 月 , 国 家 卫 生 与 计 划 生 育 委 员 会 制 定 发 布 《 全 国 护 理 事 业 发 展 规 划 (2016 - 2020 年) 》 , 对 护 理 事 业 “ 十 二 五 ” 期 间 的 发 展 进 行 了 回 顾 , 制 定 了 十 三 五 期 间 的 全 国 护 理 事 业 发 展 规 划 。 护 理 人 员 工 作 绩 效 管 理 是 管 理 工 作 的 核 心 , 对 提 升 护 理 人 力 资 源 管 理 水 平 、 发 展 护 理 事 业 有 着 非 常 重 要 的 意 义 。 我 校 杨 秀 木 教 授 、 陈 永 侠 副 主 任 护 师 通 过 积 极 调 研 , 从 组 织 行 为 学 的 角 度 对 护 理 工 作 绩 效 开 展 研 究 , 本 刊 选 发 其 几 篇 论 文 , 以 饕 餮 者 。



杨秀木,女,汉族,1971年12月出生,硕士研究生导师,教授,中国心理学会护理心理学专业委员会委员,安徽省全科医学教育发展研究中心常务副主任。主要研究方向:公共卫生管理及护理管理。近年来在MEDLINE、CSCD、CSSCI等收录期刊发表学术论文五十余篇;主持和参与教育部、省级重大、省级重点等科研、教研项目十余项;主编、副主编、参编教材十余部。

[文章编号] 1000-2200(2017)01-0001-02

· 专栏 · 护理人员工作绩效管理 ·

加强护理人员工作绩效管理 提升护理人力资源管理水平

杨秀木^{1,2}, 陈永侠^{2,3}

[关键词] 护理人员;工作绩效;人力资源管理

[中图分类号] R 47

[文献标志码] A

DOI:10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2017.01.001

护理工作是卫生计 生 事业 的 重要 组 成 部 分 , 与 人 民 群 众 的 生 命 安 全 和 健 康 利 益 密 切 相 关 。 《 全 国 护 理 事 业 发 展 规 划 》 (2016 - 2020 年) 提 出 : “ 到 2020 年 , 我 国 护 理 管 理 科 学 化 水 平 明 显 提 升 。 护 士 分 层 级 管 理 制 度 初 步 建 立 , 根 据 护 士 临 床 服 务 能 力 , 结 合 职 称 等 , 对 护 士 进 行 分 层 管 理 。 护 士 执 业 管 理 制 度 和 医 院 护 理 岗 位 管 理 制 度 健 全 完 善 , 对 护 士 人 力 配 置 、 绩 效 考 核 、 岗 位 培 训 和 执 业 规 则 等 进 行 科 学 管 理 , 护 士 积 极 性 得 到 进 一 步 调 动 。 ” 护 理 人 力 资 源 是 护 理 事 业 发 展 的 生 力 军 , 对 护 理 人 力 资 源 进 行 科 学 管 理 , 准 确 进 行 绩 效 测 量 , 有 效 进 行 绩 效 管 理 , 对 于 组 织 的 选 人 、 用 人 、 育 人 、 留 人 , 对 于 提 升 护 士 的 专 业 素 养 , 对 于 充 分 激 发 护 士 的 工 作 活 力 , 对 于 有 效 降

低 护 理 人 力 成 本 、 提 高 工 作 效 率 、 实 现 组 织 目 标 , 并 最 终 促 进 护 理 事 业 健 康 发 展 有 着 至 关 重 要 的 作 用 。

1 护理人力资源是护理事业发展的生力军

截至 2015 年 底 , 我 国 注 册 护 士 总 数 达 到 324.1 万 , 每 千 人 口 注 册 护 士 数 与 2010 年 相 比 , 从 1.52 人 提 高 到 2.36 人 。 全 国 的 医 护 比 从 1:0.85 提 高 到 1:1.07 。 医 院 的 医 护 比 从 1:1.16 提 高 到 1:1.42 。 护 士 队 伍 的 学 历 结 构 : 大 专 及 以 上 护 士 占 比 从 2010 年 的 51.3% 提 高 到 62.5% , 其 中 本 科 及 以 上 学 历 护 士 占 比 为 14.6% 。 总 体 来 说 , 由 于 国 家 卫 生 与 计 划 生 育 委 员 会 设 立 了 专 项 , 使 得 护 士 岗 位 培 训 人 次 不 断 增 加 、 程 度 不 断 加 深 ; 专 科 护 士 培 养 有 序 进 行 , 专 科 护 士 比 例 不 断 提 升 , 护 理 专 业 技 术 水 平 持 续 提 高 。 护 理 服 务 能 力 、 范 围 不 断 改 善 , 更 加 贴 近 群 众 和 社 会 的 需 求 。 全 国 截 至 2015 年 底 所 有 三 级 医 院 均 开 展 了 优 质 护 理 服 务 , 其 中 1 022 所 三 级 甲 等 医 院 实 现 了 全 院 覆 盖 , 占 全 国 三 级 甲 等 医 院 总 数 的 87.0% ; 有 4 858 所 二 级 医 院 开 展 了 优 质 护 理 服 务 , 占 全 国

[收稿日期] 2016-12-18

[基金项目] 安徽省高校人文社会科学重点研究基地“蚌埠医学院全科医学教育发展研究中心”招标项目(SK2015A119)

[作者单位] 蚌埠医学院 1. 全科医学教育发展研究中心, 2. 护理学院, 安徽 蚌埠 233030; 3. 蚌埠医学院第一附属医院 护理部, 安徽 蚌埠 233004

[作者简介] 杨秀木(1971-),女,硕士研究生导师,教授。

二级医院总数的 82.6%。患者对护理工作的满意度不断提高。护理管理水平不断提升,护士工作积极性得到有效调动。各级护理组织不断改革创新护理管理体制与机制,在护士人力资源科学管理、护理质量如何持续改进、如何科学绩效考核、如何薪酬分配方面,护理人积极探索实践。《全国护理事业发展规划》(2016-2020年)提出,到2020年注册护士总数预计将达到445万,这给护理组织提出了如何招聘到有胜任力的护士、如何培养护士使其形成合理梯队、如何任用护士做到人尽其才、如何绩效考核做到公平公正并充分发挥绩效考核的功能等人力资源管理的诸多问题。

2 护理绩效管理是护理人力资源管理的核心

护理人力资源管理中护理工作绩效是指护理工作中护理人员的工作效率、效果、效益以及其相关能力和态度的总和。在护理人力资源管理中,为了实现组织的目标,要采用一定的测量工具对护理工作绩效进行测量,对测量结果进行评价,评价的结果用来分析确认护理人员的职业素养与护理工作岗位要求之间存在的差距,分析确认影响绩效的原因并采取有针对性的解决措施;评价的结果用来作为护理人员晋级晋升、人事调整、培训、奖惩等的依据。目前护理人力资源管理中常用的测评方法包括绩效评价表法、排序表法、比例分布表法、具体描述法、关键事件法、目标管理法、360°绩效评价、720°绩效评价等,在护理人力资源管理的实际工作中,这几种测量方法往往综合使用,比如用绩效评价表法对每个护理员工的工作数量、质量、工作态度等进行测量,并采用上级、下级、同事、患者及患者家属的360°绩效评价,同时又进行绩效高低的排序等。在组织心理学中,把工作绩效的结构分为八因素、三因素、二因素3种模型,同时把影响工作绩效的因素分为个人因素和组织因素。根据组织的具体情况,构建组织工作绩效的结构模型,分析影响工作绩效的因素,发挥有利因素,规避不利因素,必将提升个人工作绩效和组织整体工作绩效。

3 护理绩效管理是促进护理事业发展的关键

《护理事业发展十三五规划纲要》(2016-2020)指出护理工作的总体目标是:“到2020年,护理外部条件明显改善,护士配置数量符合要求,人才队伍素质显著提高,临床护理内涵全面深化,护理学科建设快速发展,护士待遇权利得到保证,初步建成运行顺畅、管理科学、设施先进、安全专业的护理服务体系,护理质量有较大提升,人民群众满意度有较大提高,护理事业建设发展水平走在全省前列。”提出的主要任务之一是“以绩效考核为基础,提高护理管理水平”,具体的做法是“逐步实行护理垂直管理体制,正确处理好条块矛盾。作为独立的职能部门,护理部要在主管院长领导下积极参与、主导有关护士的重大决策,认真履行人事、分配、考核等管理职能,真正做到权责统一,成为全院护理工作顺畅有效运行的组织保障。护理管理人员要勇于承担责任,要善于学习积累、善于调查研究、善于探索尝试,在实践中不断总结护理改革和发展的经验。实行岗位绩效工资制度,工资待遇与服务质量及岗位工作量等综合绩效挂钩。完善以专业技术能力、工作业绩和医德医风为主要评价标准的绩效考核制度,合理确定护士待遇水平,充分调动护士的积极性。”因此,护理人员绩效管理是发展护理事业的关键。

总之,为了《全国护理事业发展规划》(2016-2020年)、《“十三五”卫生与健康规划》、《2030健康中国》等规划中护理相关目标的实现,为了促进医疗卫生体制进一步改革,为了全面开展优质护理服务,为了提升全民健康水平,研究人员要积极进行护理工作绩效的相关研究,护理管理人员积极进行护理工作绩效管理的相关实践,充分发挥工作绩效管理的人事诊断、人事决策、员工激励、积极导向、管理规范等功能,管理人员在绩效管理中积极遵循工作绩效评价标准,不断提升管理水平,促进护理事业健康有序发展。

(本文编辑 姚仁斌)