

# 浅谈护士分层管理在妇产科护理管理中的应用

陈超

重庆理工大学附属中心医院 重庆市第七人民医院

DOI:10.12238/bmtr.v4i5.5649

**[摘要]** 目的: 在进行妇产科护理管理工作中,通过采用护士分层的方式,探究实际应用效果。方法: 本案例选择的是某医院的100名护士,依靠随机的方式,将其分别分入常规组和护理组里面,每组各为50人,常规组护士全部按照以往采用传统管理模式,而护理组采用分层管理的方式。一段时间后,对两组护士的能力、护理工作质量以及医生和病患的满意度展开对比。结果: 经过对比能够发现,护理组的护士在能力、护理工作质量以及医生和病患的满意度方面均比常规组的护士要高,差异符合统计学要求( $P < 0.05$ )。结论: 在进行妇产科护理管理工作中,通过采用护士分层的方式,可以促使护士们的工作能力和护理质量得到明显提升,同时还能得到医生和病患们更高的满意度。

**[关键词]** 护士分层管理; 妇产科护理; 管理工作; 实际应用

中图分类号: R246.3 文献标识码: A

## Brief Discussion on the Application of Nurse Stratified Management in the Nursing Management of Obstetrics and Gynecology

Chao Chen

The Central Hospital Affiliated to Chongqing University of Technology (The Seventh People's Hospital of Chongqing)

**[Abstract]** Objective: To explore the practical effect of nursing management in obstetrics and gynecology by using the method of nurse stratification. Methods: In this case, 100 nurses from a hospital were selected and randomly divided into the conventional group and the nursing group, with 50 nurses in each group. All the nurses in the conventional group used the traditional management mode, while the nursing group used the hierarchical management mode. After a period of time, the ability of the two groups of nurses, the quality of nursing work, and the satisfaction of doctors and patients were compared. Results: Through comparison, it can be found that the nurses in the management group are higher than those in the conventional group in terms of ability, quality of nursing work and satisfaction of doctors and patients, and the difference meets the statistical requirements ( $P < 0.05$ ). Conclusion: In the nursing management of obstetrics and gynecology, the adoption of nurse stratification can promote nurses' work ability and nursing quality, and also can obtain higher satisfaction from doctors and patients.

**[Key words]** stratified management of nurses; obstetrics and gynecology nursing; management; practical application

### 引言

这些年中,伴随我国医疗卫生事业的持续发展,社会对医护人员的能力要求有所提升。妇产科的工作内容十分复杂,涉及多个方面,且有着较高的风险系数,但凡出现任何问题,都有可能造成人员伤亡。为了提高护士们的能力水平,医院就可以尝试采用分层管理的方式,在帮助护士提升主动性的同时,还能让其自我价值得到实现。具体操作内容如本文所示。

### 1 资料与方法

1.1 一般资料。本案例选择的是某医院100名护士,依靠随机

的方式,将其分别分入常规组和护理组里面,每组各为50人。其中,常规组的男性人数为19,女性人数为31,年龄范围是22到45岁,平均年龄是(35.1±3.4)岁;护理组的男性人数为12,女性人数为38,年龄范围是20到44岁,平均年龄时(35.6±3.8)岁。两组护士在年龄、学历以及职称方面没有任何显著区别,不满足统计学要求( $P > 0.05$ ),能够进行对比。

1.2 护理方法。常规组护士全部按照以往采用传统管理模式,而护理组采用分层管理的方式,具体内容如下。

1.2.1 层级职责。在层级护理管理正式开始之前,首要工作

便是对符合护理的制度、常规内容、操作标准、流程展开优化, 以此给层级管理提供全新考核标准, 促使层级管理变得更具规范性和标准性。通常来说, 岗位可以设置为四个层级, 主要从基础知识、操作水平、教学能力以及科研四个方面入手。

N1助理护士为最低层级, 职称为护士, 工作时长不超过三年, 学历至少为中专。岗位标准为熟知护理的相关知识, 掌握基础技能, 能够在老师的指导下独立完成护理工作, 熟知妇产科工作的各方面流程。

N2初级护士为第二层级, 职称为护士或者护师, 工作时长超过三年, 学历至少为中专。岗位标准为熟知护理的相关知识, 掌握基础技能, 可以独立完成护理工作, 熟悉重症病患的救急方案, 同时也能参与带教工作。

N3高级护士为第三层级, 职称为护师或者主管护师, 工作时长超过五年, 学历至少为中专。岗位标准为熟知护理的相关知识, 掌握基础技能, 具备重症病患的救急操作和技术能力, 可以独立应对突发状况和各班岗位工作, 也能临床带教, 业余时间还要参与查房和论文撰写。

N4专科护士为最高层级, 职称为主管护师或者主任护师, 工作时长超过十年, 学历至少为中专。岗位标准为熟知护理的相关知识, 掌握基础技能, 具备重症病患的救急操作和技术能力, 懂得组织协调和专科会诊, 能够指导年轻护士完成护理工作, 也能临床带教, 业余时间还要参与科研、论文撰写以及病区管理。

1.2.2划分小组。在病区里面, 护士长为1人, 责任护士为4人。将护士分成四个综合实力相近的小组, 每个小组由专科护士担任组长, 各班组长和组员的搭配完全固定, 采用8h工作和24负责的基本制度, 确保所有工作都有着连续性。N2护士的责任是对一些病情相对较轻的病患展开护理, N3护士主要对年轻护士展开教育, 并对病情较重的病患展开护理。每一个层级的护士都要对病患展开定期观察和护理, 并开展健康教育, 尽可能为其提供更多优质的服务内容。

1.2.3培训活动。基于妇产科日常工作的基本特点制定具体的培训方案, 通过一对一的方式对护士们进行培训, 也就是上级培养下级, 护士长培训高级护士, 高级护士培训责任护士, 责任护士培训助理护士, 逐步实现“传帮带”的目标。一段时间后, 护理部需要对培训的实际效果展开检查, 做出评价, 了解反馈情况, 并采用PDCA循环的方式, 不断优化培训方案, 继而在细节方面改进。如此, 培训的质量自然会持续提高。

总的来说, 培训内容包括两部分, 分别是理论和技能。理论主要是对岗位的职责、护理知识、核心制度以及流程方面进行讲解。而技能方面又分为基础技能和专科技能, 基础技能包含吸氧、导尿等, 而专科技能包括护理评价、宫颈上药、产程观察等。

### 1.3观察指标。

1.3.1护士能力。参照现阶段妇产科护士考核工作的基本方案, 对每个月和每个季度考核的结果展开统计, 从临床能力和带教能力两方面进行评价。

1.3.2护士护理工作质量。参照医院评审标准里面面对护理质

量提出的相关要求, 以此制定专门的考核方案, 每隔一段时间, 由质控人员进行考核, 具体包含知识水平、基础护理、应急管理、安全护理以及感染管理。

1.3.3医生和病患的满意度。依靠医院内部制定的满意度评价方案, 向医生和病患发放, 让其填写。3日之后, 由护理部安排工作人员及时展开回收。

1.4统计学方法。本次案例采用SPSS22.0软件进行统计, 并使用 $\chi^2$ 检验模式, 同时 $P < 0.05$ , 因此本次案例具有统计学意义。

## 2 结果

2.1护士能力对比。在护理工作结束之后, 经过评分能够得知, 常规组的50人在指导能力方面, 学生评分为 $85.72 \pm 1.43$ , 部门评分为 $88.72 \pm 1.46$ , 临床能力方面, 理论分数为 $88.03 \pm 2.22$ , 操作分数为 $85.93 \pm 2.22$ ; 而护理组的50人在指导能力方面, 学生评分为 $90.43 \pm 1.22$ , 部门评分为 $93.94 \pm 1.37$ , 临床能力方面, 理论分数为 $96.53 \pm 2.31$ , 操作分数为 $94.53 \pm 2.31$ 。显然, 护理组的整体表现更好, 差异符合统计学要求( $P < 0.05$ ), 细内容如下。

### 两组护士的能力对比

小组	人数	指导能力		临床能力	
		学生评分	部门评分	理论分数	操作分数
常规组	50	$85.72 \pm 1.43$	$88.72 \pm 1.46$	$88.03 \pm 2.22$	$85.93 \pm 2.22$
护理组	50	$90.43 \pm 1.22$	$93.94 \pm 1.37$	$96.53 \pm 2.31$	$94.53 \pm 2.31$
P	-	$< 0.05$	$< 0.05$	$< 0.05$	$< 0.05$

2.2护士护理工作质量对比。在护理工作结束之后, 经过评分能够得知, 常规组的50人的知识水平为 $86.36 \pm 3.43$ , 基础护理为 $88.88 \pm 3.81$ , 安全护理为 $88.67 \pm 3.42$ , 应急管理等为 $89.42 \pm 2.55$ , 感染管理等为 $89.88 \pm 1.59$ ; 而护理组的50人的知识水平为 $95.90 \pm 3.32$ , 基础护理为 $97.38 \pm 3.86$ , 安全护理为 $95.18 \pm 3.50$ , 应急管理等为 $97.63 \pm 2.26$ , 感染管理等为 $97.38 \pm 1.79$ 。由此看出, 护理组的整体分数明显更高, 差异符合统计学要求( $P < 0.05$ ), 详细内容如下。

### 两组护士护理工作质量的对比

小组	人数	知识水平	基础护理	安全护理	应急管理	感染管理
常规组	50	$86.36 \pm 3.43$	$88.88 \pm 3.81$	$88.67 \pm 3.42$	$89.42 \pm 2.55$	$89.88 \pm 1.59$
护理组	50	$95.90 \pm 3.32$	$97.38 \pm 3.86$	$95.18 \pm 3.50$	$97.63 \pm 2.26$	$97.38 \pm 1.79$
P	-	$< 0.05$	$< 0.05$	$< 0.05$	$< 0.05$	$< 0.05$

2.3医生和病患的满意度对比。在护理工作结束之后, 对比两组的满意度水平能够了解, 常规组190名医生的满意率达到了89.43%, 202名病患的满意度达到了84.59%; 护理组198名医生的满意率达到了97.47%, 217名病患的满意度达到了97.23%。显然, 护理组护士得到的满意度更高, 差异符合统计学要求( $P < 0.05$ ), 详细信息如下。

## 两组医生和病患的满意度对比

小组	医生		病患	
	人数	满意率	人数	满意率
常规组	190	89.43%	202	84.59%
护理组	198	97.47%	217	97.23%
P	<0.05	<0.05	<0.05	<0.05

## 3 讨论

妇产科的主要病患是产妇,他们有很高的并发症或事故风险。在临床实践中,他们属于高危科室,因此需要做好护理工作。传统护理管理存在诸多缺陷,护理人员在实际工作中无法实现护理价值。为有效开展临床护理和分级管理模式可以让护士在临床实践中根据个人护理能力和护理专业知识开展临床护理,更充分地利用临床护理资源。科学的护理有利于护理管理行为和服务行为的规范化、制度化和法制化,可以使护士开展的每一项服务和护理操作都有章可循、有法可依,可以培养护士科学严谨的工作态度。作为我国公立医院改革的重点任务之一,优质护理服务在全国范围内得到大力推广。优质护理服务的核心内涵是责任护士实施以人为本的整体护理,可以增强医院的活力,是改善服务的突破口,有利于构建和谐医患关系。护士分级管理制度可以加强医院护理团队的科学管理,落实整体护理责任,调动护士积极性,建立健全护士岗位管理。医院护理人员根据能力、工作年限、教育背景等划分为不同级别;不同级别的护士应适当匹配,并将责任分配给每个人。分配不同级别护士的工作职责,以实现护理质量的持续改进。制定护士分层培训方案,实施护士分层培训考核制度,提高护理人员综合素质和岗位能力,保障医院各级护理岗位人才需求,制定各级护理人员晋升和标准。改进绩效考核,在医院和科室实行双重绩效考核管理。

3.1通过分层管理提升护士能力。妇产科对所有护士的能力有着较高要求,除了要具备优良的心理素质和沟通水平,还要有着扎实的知识基础,具备较强的基本技能,从而能够促使护理工作顺利开展。通过采用分层管理的模式,就能将护士长带动新护士的优势全部发挥出来,并完成相应的指导工作,促使低层护士的能力水平持续提升,逐步获得更高的自豪感和成就感。同时,低层的护士也能了解自身未来发展的方向,从而积极展开学习,具备优良的职业态度,实现自身的个人价值。不仅如此,高层的护士通过对他人展开指导之后,也能使得自身学习主动性提升,通过持续沟通和交流就能认识到自身能力层面的不足,从而能够在业余时间想办法弥补,逐步让自身能力得到优化。长此以往,整个医院就会形成良好的内部氛围,所有人员都有着较强的协作能力,在重大任务出现时,大家都能一同参与其中,在规定的时间内完成,进而促使整个部门的护理水平上升一个台阶。

3.2提升病患和医生的满意度。医院在采用分层管理的模式之后,就能让各级护士专门制定自身的发展目标,促使自身的主动意识得到提高,并拥有宽广的发展空间,逐步激发自身潜在的

工作激情,有助于自身形成优良的职业素养。除此之外,分层护理还能促使整个科室的控制系统得到优化,促使护士们有更多的机会展开交流,像是和医生展开交流,明确对方的工作需求,从而双方能够更好地进行配合。同时,护士也能和病患展开交流,了解其现阶段真实情况,从而能够采取有效措施为其提供帮助。如此一来,医生对于身边的护理人员就会产生更多信任,从而提高满意度。同时,病患也会和护士的关系得到促进,双方变得更为亲近,进而也会有着更高的满意度。

## 4 总结

综上所述,妇产科的工作十分复杂,直接与病患的生命安全存在联系。因此,护士们就要不断提高自身的能力。其中,分层管理就是最为有效的一类方式。通过对护士展开有效管理,就能帮助其不断提升能力,从而更好地参与到以后的工作之中。

## 【参考文献】

- [1]正月,格根塔那.妇产科标准化护理管理体系的建立与效果[J].中国标准化,2022,(12):220-222.
- [2]陶开屏.6S管理法在手术室护理管理中的应用价值研究[J].保健文汇,2021,(11):248-249.
- [3]盛婵.护士分层管理在妇产科护理管理中的应用价值[J].中国卫生产业,2019,16(26):39-40.
- [4]王爱平,王六平,胡润珍.护士分层管理在妇产科护理管理中的应用[J].护理研究,2016,30(12):1487-1489.
- [5]田梦琪.分层管理在妇产科护理管理中应用的质与量的综合评估体系分析[J].中国现代医生,2018,56(20):149-151.
- [6]刘燕.护士分层管理在妇产科护理管理中的应用价值研究[J].心电图杂志:电子版,2017,13(4):156-157.
- [7]徐佳蔚.妇产科护理中应用护士分层管理的作用[J].中医药管理杂志,2019,27(2):65-66.
- [8]华维娜,常梅.安全文化理念在妇产科护理管理中的应用研究[J].中西医结合心血管病电子杂志,2020,8(17):106.
- [9]陈江宏,韩秀燕.护士分层管理在妇产科护理中的应用[J].中西医结合心血管病电子杂志,2020,8(13):143-144.
- [10]热拜古力·斯依提,王玉莲.安全文化理念在妇产科护理管理中的应用体会[J].临床医药文献电子杂志,2020,7(11):187,189.
- [11]张硕梅.以人为本理念应用于妇产科护理管理中对患者并发症及住院时间的影响分析[J].中国卫生产业,2020,17(4):26-28.
- [12]张翠芳,倪虹.以人为本理念在妇产科护理管理中的应用效果[J].实用妇科内分泌电子杂志,2019,6(34):182-191.
- [13]廖晓英,蒋芳芳,王珊珊.基于病例分型的护士分层级管理在妇产科护理管理中的应用[J].中国卫生产业,2019,16(31):55-56.
- [14]南军萍.分析妇产科护理管理中应用安全文化理念的临床应用效果[J].世界最新医学信息文摘,2019,19(88):257-258.
- [15]陈曦.妇产科护理管理中不安全因素分析与管理对策探析[J].中国药物与临床,2019,19(19):3439-3441.