

## 重症医学科护士绩效考核内容及方法研究

丁彩霞, 贺晓艳, 白成艳, 刘一潇, 高云霞

榆林市第二医院重症医学科 陕西榆林

**【摘要】目的** 分析重症医学科护士绩效考核内容及方法。**方法** 回顾性分析 90 例重症医学科护士临床资料, 护理时间为 2020 年 2 月-2022 年 7 月, 随机分两组, 考核组实施新型绩效考核, 传统组实施传统绩效考核, 对比考核组及传统组重症医学科护士的临床演练评估考核得分以及评判性思维能力。**结果** 考核组重症医学科护士护理评估、护理查体、护理诊断、护理措施、健康咨询、人文关怀、组织效能等分数从表 1 看高于传统组, 有统计学意义  $P < 0.05$ 。考核组重症医学科护士开放思想、分析能力、系统化能力、批判性思维信心、求知欲、认知成熟度等评分从表 2 看高于传统组, 有统计学意义  $P < 0.05$ 。**结论** 对重症医学科护士实施新型绩效考核方法, 可以有效提高重症医学科护士整体能力与素养, 值得广泛利用。

**【关键词】** 重症医学科护士; 绩效考核; 应用效果

### Study on contents and methods of performance appraisal for nurses in critical care department

Caixia Ding, Xiaoyan He, Chengyan Bai, Yixiao Liu, Yunxia Gao

Department of Critical Care Medicine, Yulin Second Hospital, Yulin, Shaanxi

**【Abstract】** Objective To analyze the contents and methods of performance appraisal for nurses in critical care department. Methods the clinical data of 90 nurses in the Department of critical care medicine were retrospectively analyzed. The nursing time was from February 2020 to July 2022. They were randomly divided into two groups. The assessment group implemented performance assessment, and the traditional group did not implement performance assessment. The clinical practice assessment scores and critical thinking ability of nurses in the assessment group and the traditional group were compared. Results the scores of nursing evaluation, physical examination, nursing diagnosis, nursing measures, health consultation, humanistic care and organizational efficiency of the nurses in the critical care department in the assessment group were higher than those in the traditional group from table 1, with statistical significance ( $P < 0.05$ ). From table 2, the scores of nurses in the critical care department in the assessment group in terms of open mind, analytical ability, systematic ability, critical thinking confidence, curiosity, cognitive maturity, etc. were higher than those in the traditional group, with statistical significance ( $P < 0.05$ ). Conclusion the effect of performance appraisal of nurses in critical care department is more prominent, and it is worth using widely.

**【Keywords】** nurses in the Department of critical care medicine; Performance appraisal; Application effect

绩效考核对提高重症医学科护士工作积极性具有积极作用, 是医院较为理想的人力资源管理方法。怎样将绩效考核价值全部发挥出来, 是目前每个医院值得深思的重大问题<sup>[1]</sup>。有文献显示片<sup>[2]</sup>, 对重症医学科护士实施新型绩效考核方法, 可以有效提高重症医学科护士整体能力与素养。为了验证此内容, 本文回顾性分析 90 例重症医学科护士临床资料, 护理时间为 2020 年 2 月-2022 年 7 月, 随机分两组, 分别实施新型绩效考核与传统绩效考核, 对比考核组及传统组重症医学科护士的临床演练评估考核得分以及评判性思

维能力。

### 1 资料与方法

#### 1.1 基本资料

回顾性分析 90 例重症医学科护士临床资料, 护理时间为 2020 年 2 月-2022 年 7 月, 随机分两组, 考核组 45 例, 护士实施绩效考核, 传统组 45 例, 护士未实施绩效考核。纳入对象均签署了知情同意书, 并符合临床考核要求。考核组均龄 ( $31.16 \pm 10.25$ ) 岁, 传统组均龄 ( $31.24 \pm 10.11$ ) 岁。两组 45 例均为女性护士。研究对象的平均年纪等相关资料具有可比性

( $P>0.05$ )。

### 1.2 方法

传统组实施传统绩效考核,按照我院职称分配系数进行分配:主任护师分配系数为 1.3,副主任护士分配系数为 1.2,主管护师分配系数为 1.1,护师分配系数为 0.9,护士分配系数为 0.8。

考核组实施新型绩效考核,绩效=原有的职称系数 60%+工作量 30%+协助能力评价 10%。

内容有:第一,职称系数占绩效工资工资的 60%。按照我院职称分配系数进行分配:主任护师分配系数为 1.3,副主任护士分配系数为 1.2,主管护师分配系数为 1.1,护师分配系数为 0.9,护士分配系数为 0.8<sup>[3]</sup>。

第二,绩效评价指标的权重占绩效工资工资的 30%,每月 10 日前由专人统计绩效分值<sup>[4]</sup>。

第三,制定工作量表由组长进行分配、记录当班护士分管的患者数、抢救人数、气管插管人数、技术难度等指标,每项指标设定独立分值<sup>[5]</sup>。

第四,护士工作、协助能力评价占绩效工资工资的 10%。每个条目 1~10 分,总分 100 分,每人对每个条目进行不记名的评分,算出个人总分,再算出平均分。每年两次不记名评价。分数最高的前 3 名选拔为组长<sup>[6]</sup>。

最后,护士绩效考核动员培训。确定绩效考核方案后,召开两次动员会,保证每位护士熟知评价指标的权重分配和计分方法,明确绩效考核的目的、意义、方法。在培训中,按照去其糟粕取其精华的原则对绩

效考核进行修改,保障客观性与有效性,做到绝对公平、公正。经研究通过后实施试运行<sup>[7]</sup>。

### 1.3 评定指标

#### (1) 临床演练评估考核得分

使用自制临床演练评估考核评分量表,总分为 10 分,得分越高说明护士护理评估、护理查体、护理诊断、护理措施、健康咨询、人文关怀、组织效能越强<sup>[8]</sup>。

#### (2) 评判性思维能力

使用自制评判性思维能力评分量表,总分为 50 分,得分越高说明护士开放思想、分析能力、系统化能力、批判性思维信心、求知欲、认知成熟度越强<sup>[9]</sup>。

### 1.4 统计学方法

应用 SPSS 26.0 系统,计数资料( $n, \%$ )表示, $\chi^2$  检验;计量资料( $\bar{x} \pm s$ )表示,t 检验,检验水准  $P < 0.05$ 。

## 2 结果

### 2.1 对比重症医学科护士的临床演练评估考核得分

考核组重症医学科护士的护理评估、护理查体、护理诊断、护理措施、健康咨询、人文关怀、组织效能从表 1 看高于传统组,组间差异大,有统计学意义  $P < 0.05$ 。

### 2.2 对比重症医学科护士的评判性思维能力

考核组重症医学科护士开放思想、分析能力、系统化能力、批判性思维信心、求知欲、认知成熟度从表 2 看高于传统组,组间差异大,有统计学意义  $P < 0.05$ 。

表 1 对比重症医学科护士的临床演练评估考核得分 ( $\bar{x} \pm s$ , 分)

组别/例数	护理评估	护理查体	护理诊断	护理措施	健康咨询	人文关怀	组织效能
考核组 (n=45)	8.48±1.29	7.97±1.53	8.53±1.56	8.28±1.23	8.87±1.32	8.22±1.31	8.35±1.44
传统组 (n=45)	6.52±1.44	6.26±1.48	6.37±1.56	6.27±1.39	6.38±1.61	6.24±1.56	6.31±1.37
T 值	4.746	2.353	3.747	3.675	2.726	3.475	2.568
P 值	<0.05	<0.05	<0.05	<0.05	<0.05	<0.05	<0.05

表 2 对比重症医学科护士的评判性思维能力 ( $\bar{x} \pm s$ , 分)

组别/例数	开放思想	分析能力	系统化能力	批判性思维信心	求知欲	认知成熟度
考核组 (n=45)	42.53±6.14	45.43±6.72	44.57±7.28	42.66±6.46	47.47±7.66	46.29±7.36
传统组 (n=45)	37.44±6.26	41.55±6.37	40.75±6.28	38.65±6.37	39.33±6.52	38.63±6.24
T 值	3.418	2.557	2.834	2.783	4.376	2.574
P 值	<0.05	<0.05	<0.05	<0.05	<0.05	<0.05

## 3 讨论

在重症医学科,危重的患者一般由经验丰富且工

作能力较强的护士进行看护,不管工作量,还是工作风险都要高于其他科室,但绩效却未增加,导致护士

主观能动性受到影响,甚至可能产生抵触情绪<sup>[10-12]</sup>。而绩效改革之后,结合护理项目和风险等指标给予不同绩效,调动护士工作积极性,保证临床护理质量,提高医院人力资源应用率<sup>[13-15]</sup>。本研究结果为:考核组重症医学科护士护理评估、护理查体、护理诊断、护理措施、健康咨询、人文关怀、组织效能等分数从表 1 看高于传统组,组间差异大。考核组重症医学科护士开放思想、分析能力、系统化能力、批判性思维信心、求知欲、认知成熟度等评分从表 2 看高于传统组,组间差异大。此结果,充分验证了对重症医学科护士实施新型绩效考核方法的重要意义。

综上所述,对重症医学科护士实施新型绩效考核方法,可以有效提高重症医学科护士整体能力与素养,相比于传统绩效考核,更能调动重症医学科护士的主观能动性,值得广泛利用。

### 参考文献

- [1] 魏丹莲,王相淇,杨丽君,李琪,马宏文.天津市某三级甲等医院护士绩效考核公平感及影响因素分析[J].中国医疗管理科学,2022,12(04):33-38.
- [2] 黄彩云,朱新青,何舒瑾,覃卡,陈妮,张丽丽,万方.基于柯氏模型的双向六环护理培训模式在重症医学科呼吸机亚专科小组培训中的应用[J].护士进修杂志,2022,37(13):1201-1204.
- [3] 宋四新,王岚,李晓迪.微视频联合 Teach-back 教学对呼吸与危重症医学科技能带教效果的影响[J].护理实践与研究,2022,19(05):772-775.
- [4] 金秋桃,张佩华,蔡俊杰,凌晓浅,李亚敏.眼科医院手术室护士绩效考核体系构建与应用研究[J].医院管理论坛,2022,39(02):48-51.
- [5] 李世英.“一对一”导师制结合反思性教学在重症医学科护理教学中的应用[J].中国高等医学教育,2022(02):64+95.
- [6] 梁春萍,梁业梅.以工时为核心的护士绩效考核实践[J].中国卫生质量管理,2022,29(01):66-68.
- [7] 娄玉娟,刘秋凤.OSCE 教学模式在重症医学科年轻护士培训考核中的应用[J].黑龙江科学,2021,12(23):52-53+56.
- [8] 熊海霞,邓小红,胡爱玲.多院区公立医院护士绩效考核指标体系的构建[J].岭南急诊医学杂志,2021,26(03):320-322.
- [9] 梁秀兼,蔡润红,段文君.柯氏评估模型分析综合病例站点式考核在呼吸与重症医学科护士培训中的应用[J].临床护理杂志,2021,20(01):70-73.
- [10] 杨霞,杨俊玲,王晓洁,邓先锋.门诊分诊护士绩效考核敏感性指标构建的质性研究[J].全科护理,2021,19(04):530-534.
- [11] 李尊柱,李真,李奇,罗红波,孙建华,何怀武.重症医学科新护士获取独立值班资格培养模式探索[J].基础医学与临床,2021,41(02):294-296.
- [12] 黄蓉,易灵仙.组织变革模式在重症医学科新护士规范化培训中应用[J].护理实践与研究,2020,17(20):132-134.
- [13] 沈梦程.基于 RBRVS 的医院手术室护士绩效考核方案的设计及应用研究[J].企业科技与发展,2020(10):178-180.
- [14] 王艳峰.三位一体培训模式在重症医学护士岗前培训管理中的应用[J].中医药管理杂志,2020,28(16):148-150.
- [15] 瞿幼雅.增订护士绩效考核细则对胃肠外科护理质量的影响分析[J].中医药管理杂志,2020,28(06):84-85.

收稿日期: 2022 年 9 月 16 日

出刊日期: 2022 年 11 月 10 日

引用本文: 丁彩霞, 贺晓艳, 白成艳, 刘一潇, 高云霞, 重症医学科护士绩效考核内容及方法研究[J]. 国际护理学研究, 2022, 4(7):61-63  
DOI: 10.12208/j.ijnr.20220337

检索信息: RCCSE 权威核心学术期刊数据库、中国知网 (CNKI Scholar)、万方数据 (WANFANG DATA)、Google Scholar 等数据库收录期刊

版权声明: ©2022 作者与开放获取期刊研究中心 (OAJRC) 所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS