

## 神经内科护理人力分层配置与工作现状调查分析

王 华, 侯莉霞\*

西安医学院第二附属医院神经内科, 陕西 西安

**【摘要】目的** 对神经内科护理人力分层配置与工作现状进行研究。**方法** 本次实验共计抽取本地区4家三甲医院神经内科护理人员155名,通过问卷调查的方式对护理人员分层配置与工作现状进行记录和分析。**结果** 对实验结果进行分析,所选神经内科护患比、床护比较低,不符合当前规定。护理人力配置时间分配中存在一些不足,护理人力多集中在早班及午班,夜班人数较少。护理人员学历及能力之间存在着较大的差距,但是工作内容之间基本雷同,并不能有效调动护理人员的工作积极性。一线护理人员表现出学历低、职称低、工资低等显著特征。**结论** 在实际工作中,医院应充分认识到神经内科护理人力分层配置中存在的问题,明确工作中存在的不足,不断调整护理工作进行调整,提高护理人力分配水平,调动护理人员工作积极性,以此促进神经内科护理工作水平的提升。

**【关键词】** 神经内科; 护理人员; 分层配置; 工作现状

### Investigation and analysis of the hierarchical disposition and work status of nursing manpower in neurology department

Hua Wang, Lixia Hou\*

Department of Neurology, Second Affiliated Hospital of Xi'an Medical College, Xi'an, Shaanxi

**【Abstract】 Objective:** To study the hierarchical configuration and working status of nursing manpower in neurology department. **Methods:** In this experiment, a total of 155 nurses in the neurology department of 4 tertiary hospitals in this area were selected, and the hierarchical configuration and working status of nurses were recorded and analyzed through questionnaire survey. **Result:** Analyzing the experimental results, the selected neurology department had a lower nurse-patient ratio and bed nurses, which did not meet the current regulations. There are some shortcomings in the time allocation of nursing manpower. Nursing manpower is mostly concentrated in morning shifts and midday shifts, with fewer night shifts. There is a big gap between the educational background and ability of nursing staff, but the work content is basically the same, which can not effectively arouse the enthusiasm of nursing staff. Front-line nursing staff showed significant characteristics such as low education, low professional title, and low salary. **Conclusion:** In actual work, the hospital should fully recognize the problems in the hierarchical configuration of nursing manpower in the neurology department, clarify the deficiencies in the work, and continuously adjust the hierarchical configuration of nursing manpower to improve the level of nursing manpower allocation and mobilize nursing Staff work enthusiasm to promote the improvement of the level of neurology nursing work.

**【Keywords】** Neurology; Nursing Staff; Hierarchical Configuration; Working Status

护理人力资源合理配置能够在一定程度上提高护理人力资源利用水平,激发护理人员工作热情,促使护理人员积极主动的参与到护理工作中来,进而为患者提供更加优质的护理服务。近几年,我国

人力老龄化进程不断加快,而且独生子女家庭数量较多,这种情况下,民众对护理工作提出了更高的要求,护理人员在实际工作中面临着严峻的挑战。但是值得注意的是,现阶段我国部分医院护理人力

\*通讯作者: 侯莉霞

分层配置情况并不理想,对神经内科护理工作的开展造成了一些负面的影响。本次实验共计抽取本地区 4 家三甲医院神经内科护理人员 155 名,意在神经内科护理人力分层配置与工作现状进行研究,具体内容如下。

## 1 资料与方法

### 1.1 一般资料

本次实验共计抽取本地区 4 家三甲医院神经内科护理人员 155 名,所选护理人员完全知晓本次实验,而且本次实验坚持自愿原则。所选护理人员中男性共计 1 名,其余均为女性患者。护理人员年龄均值为(29.4±5.5)岁,年龄下至 22 岁,上至 36 岁,工作时间最短为 1 年,最长为 14 年,其中以已婚护理人员 102 名,未婚护理人员 53 名,编制内与编制外护理人员比例为 74:81,所选护理人员中本科及以上学历、大专学历及中专学历人数分别为 34 人、76 人及 45 人,主管护师、护师、护士人数比为 28:51:76。

### 1.2 方法

通过问卷调查的方式对护理人员分层配置与工作现状进行记录和分析。调查问卷应包括护理人员常规信息、分层情况、配置情况及工作开展情况等多个方面,确保调查问卷的全面性和可靠性,以此保证本次实验结果的准确性<sup>[1]</sup>。在实际工作中,研究人员应要求护理人员在半小时内独立完成调查问卷,并对回收调查问卷进行细致的审查,确保调查问卷符合本次实验的要求。本次实验应组织至少 3 名以上经验丰富的护理管理领域专家开展本次实验,并要求专家对调查问卷结果进行分析,当实验存在争议时,应组织二次调查,并对两次为问卷调查结果进行对比研究,最终得出统一结论<sup>[2]</sup>。

### 1.3 统计学处理

利用 SPSS21.0 工具完成数据处理,( $\bar{x} \pm s$ )为计量资料、计数资料为(n),( $P < 0.05$ )表示数据间统计学意义显著<sup>[3]</sup>。

## 2 结果

### 2.1 神经内科护理人员配置情况

本次实验所选院神经内科护理人员 155 名中采取分层岗位管理的人数共计 94 名,占总人数的 60.65%,神经内科床位数为 455 张,护理人员与床位比为 0.34:1,并不能满足当前标准。早班及夜班

人数分别为(4.6±2.6)人及(14.6±8.2)人,夜班人数为(15.7±7.5)人。

### 2.2 不同学历护理人员工作频次

将本科及以上学历、大专学历及中专学历护理人员分为甲组、乙组及丙组,对三组护理人员各个项目实施频次进行记录和对比,分析学历对护理工作项目实施频次的影响<sup>[3]</sup>。研究结果显示,三组护理人员在护理技术操作及翻身活动方面有着一些区别,数据统计学意义凸显( $p < 0.05$ );护理人员参与患者翻身活动的频次会随着护理人员的学历提升不断下降。三组护理人员参与间接护理项目的频次之间并没有表现出显著的差异,无统计学意义( $p > 0.05$ )<sup>[4]</sup>。具体内容见表 1。

表 1 不同学历护理人员工作频次

项目	甲组	乙组	丙组	F	P
直接护理					
护理评估	4.5±1.0	4.6±0.7	4.5±0.8	0.853	p>0.05
病情观察	4.4±0.9	4.5±0.6	4.5±0.5	2.614	p>0.05
健康教育	4.4±0.8	4.5±0.7	4.6±0.5	1.623	p>0.05
药物治疗	4.4±1.2	4.4±0.7	4.7±0.4	2.325	p>0.05
标本采集	4.0±1.3	4.1±0.8	4.1±1.8	0.356	p>0.05
监护抢救	3.7±1.3	3.8±1.1	3.8±1.1	0.425	p>0.05
清洁卫生	3.8±1.1	4.1±0.7	3.7±0.8	2.751	p>0.05
进食及排泄	4.1±1.1	4.3±0.8	4.2±0.8	2.114	p>0.05
活动翻身	4.2±1.1	4.6±0.7	4.7±0.6	4.052	p<0.05
陪送检查	3.7±1.2	3.5±1.2	3.6±1.3	0.034	p>0.05
护理技术操作	4.1±1.1	4.4±0.7	4.2±0.6	4.017	p<0.05
间接护理					
护理记录	4.3±1.2	4.4±0.9	4.6±0.6	1.637	p>0.05
临床带教	3.6±1.3	3.7±1.2	3.4±1.4	0.821	p>0.05
办公护士	3.8±1.2	3.9±1.0	3.8±1.2	0.817	p>0.05
护理管理	3.6±1.2	3.9±1.1	3.7±1.3	2.031	p>0.05
药物准备	4.1±1.2	4.3±0.9	4.3±0.8	1.052	p>0.05
消毒工作	4.0±1.3	4.2±0.9	4.3±0.9	1.563	p>0.05
护理科研	3.2±1.4	2.9±1.6	2.6±1.7	2.084	p>0.05

### 2.3 不同职称护理人员工作频次

将主管护师、护师及护士分为 A 组、B 组及 C 组,所选护理人员直接护理项目工作频次之间差异不存在统计学意义( $p > 0.05$ )。护理科研、护理管

理、临床带教、护理记录等方面有着一些区别, 统计学意义凸显 ( $p < 0.05$ )<sup>[5]</sup>。具体内容见表 2。

表 2 不同职称护理人员工作频次

项目	A 组	B 组	C 组	F	P
直接护理					
护理评估	4.5±1.0	4.6±0.7	4.5±0.8	0.862	$p > 0.05$
病情观察	4.4±1.1	4.6±0.6	4.7±0.6	2.618	$p > 0.05$
健康教育	4.5±1.0	4.5±0.7	4.6±0.5	1.532	$p > 0.05$
药物治疗	4.4±1.2	4.6±0.7	4.7±0.6	2.182	$p > 0.05$
标本采集	4.0±1.3	4.2±1.0	4.1±1.5	0.256	$p > 0.05$
监护抢救	3.7±1.3	3.8±1.1	3.8±1.1	0.432	$p > 0.05$
清洁卫生	3.8±1.1	4.1±0.9	3.9±1.0	2.635	$p > 0.05$
进食及排泄	4.1±1.1	4.3±0.8	4.3±0.8	1.182	$p > 0.05$
活动翻身	4.3±1.1	4.6±0.7	4.7±0.6	4.083	$p > 0.05$
陪送检查	3.7±1.3	3.7±1.2	3.6±1.3	0.063	$p > 0.05$
护理技术操作	4.1±1.1	4.4±0.7	4.4±0.6	4.032	$p > 0.05$
间接护理					
护理记录	4.4±0.9	4.4±0.8	4.1±1.0	4.621	$p < 0.05$
临床带教	4.1±1.1	3.9±1.1	3.3±1.3	13.292	$p < 0.05$
办公护士	4.0±0.9	4.0±1.0	3.8±1.2	2.462	$p > 0.05$
护理管理	4.2±0.9	4.0±1.1	3.6±1.2	7.288	$p < 0.05$
药物准备	4.3±0.9	4.3±1.0	4.2±1.0	0.679	$p > 0.05$
消毒工作	4.0±1.0	4.2±1.0	4.1±1.0	0.824	$p > 0.05$
护理科研	3.8±1.5	3.0±1.6	2.7±1.6	5.267	$p < 0.05$

### 3 讨论

现阶段, 我国部分医院神经内科护理人力配置水平较低, 不能充分体现护理人员层级, 对护理人员的发展造成了一些负面的影响, 在一定程度上阻碍着护理人员的进一步发展, 不利于神经内科护理工作水平的提升。本次实验共计抽取本地区 4 家三甲医院神经内科护理人员 155 名, 意在神经内科护理人力分层配置与工作现状进行研究<sup>[6]</sup>。研究结果显示, 本次实验所选院神经内科护理人员 155 名中采取分层岗位管理的人数共计 94 名, 占总人数的 60.65%, 神经内科床位数为 455 张, 护理人员与床位比为 0.34:1, 并不能满足当前标准。早班及午班人数分别为 (4.6±2.6) 人及 (14.6±8.2) 人, 夜班人数为 (15.7±7.5) 人; 三组护理人员在护理技术操作及翻身活动方面有着一些区别, 数据统计学

意义凸显 ( $p < 0.05$ ); 护理人员参与患者翻身活动的频次会随着护理人员的学历提升不断下降。三组护理人员参与间接护理项目的频次之间并没有表现出显著的差异, 无统计学意义 ( $p > 0.05$ ); 所选护理人员直接护理项目工作频次之间差异不存在统计学意义 ( $p > 0.05$ )。护理科研、护理管理、临床带教、护理记录等方面有着一些区别, 统计学意义凸显 ( $p < 0.05$ )。

本次实验表明, 神经内科护理人力分层配置中仍旧存在较多的不足, 医院在发展过程中应积极采取针对性措施进行应对, 以此提高护理人才分层配置工作水平的大幅提升, 为神经内科护理水平的提升打下坚实的基础<sup>[7]</sup>。

### 参考文献

- [1] 宋美毅, 李贤, 王永锋, 李伟, 安楠, 郑美洁, 胡婧, 王越, 王月, 金胜楠. 某省二、三级医院开展优质护理服务的问题与对策[J]. 现代医院管理, 2020, 18(02): 93-96.
- [2] 戴丽君. 护士分层进阶管理在神经内科护理管理中的应用及效果评价分析[J]. 中国卫生产业, 2019, 16(13): 86-87.
- [3] 刘芮寒. 成都市某三甲医院不同职业风险科室临床护士心理弹性与工作绩效分析[D]. 成都中医药大学, 2019.
- [4] 徐玮, 王家兰, 王艺璟, 宋玉磊, 王丹丹, 钟琴, 朱静, 王迪, 柏亚妹. 我国三级甲等中医院中医护理服务现状调查分析[J]. 中国医院管理, 2018, 38(04): 75-77.
- [5] 颜秀梅, 赵琳. 神经内科护理人力分层配置与工作现状调查分析[J]. 实用临床护理学电子杂志, 2018, 3(06): 158.
- [6] 赵琼. 神经内科护理人力分层配置调研分析[J]. 中国民康医学, 2017, 29(10): 63-65.
- [7] 张梅梅. 兰州市某综合性三甲医院护理人力资源配置现状及工作满意度调查研究[D]. 兰州大学, 2016.

收稿日期: 2020 年 6 月 5 日

出刊日期: 2020 年 7 月 2 日

引用本文: 王华, 侯莉霞, 神经内科护理人力分层配置与工作现状调查分析[J]. 国际护理学研究, 2020, 2(4): 393-395.

DOI: 10.12208/j.ijnr.20200119

检索信息: 中国知网、万方数据、Google Scholar

版权声明: ©2020 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。<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS