

基于目标管理理论的体检中心护理管理模式构建及其临床应用价值研究*

吴欣妮 (海南医学院第二附属医院, 海南海口 570311)

摘要: 目的 分析基于目标管理理论的体检中心护理管理模式构建及其临床应用价值。方法 2021年7月~2022年7月采用多阶段分层整群抽样的方法选取我院体检中心护士60例为研究对象,随机分为参照组和研究组,分别施以传统管理、目标管理理论,对培训效果进行对比和总结。结果 研究组基础护理、文书规范、护理服务、特护及一级护理、业务评估、正确书写护理记录、规范操作等方面的护理质量评分明显高于参照组($P < 0.05$)。研究组护理满意度高于参照组($P < 0.05$)。研究组业务能力、沟通能力、管理思路及科教能力等综合素质评分明显高于参照组($P < 0.05$)。结论 对体检中心护士开展基于目标管理理论护理管理,可显著提升工作质量水平和满意度,提高护士长综合素质,具有较高的可行性。

关键词: 目标管理理论; 体检中心; 护理管理模式

在医院健康管理中,体检中心发挥着重要地位,且在健康教育、预防保健、康复治疗等均发挥着重要作用^[1]。通过体检可让人们尽早及时发现自身存在的隐患,做到早诊断早治疗,保持良好的身心健康。受检者在体检过程中的护理需求主要包含护理效率、护理质量、服务以及环境等几方面。通常情况下,护理管理是否实施会直接影响体检中心工作,包括满意度以及护理质量等。近几年来,诸多医疗机构广泛纳入目标管理,并在临床以及医疗科室广泛应用,取得了良好的管理成效。在新医改的推动下,在体检中心中应用目标管理护理模式,探索建立一个适用于本院的体检中心护理管理方法,对医院管理效能的提升以及体检中心护理工作效率的提升具有积极作用^[2]。本研究旨在分析基于目标管理理论的体检中心护理管理模式构建及其临床应用价值。

1 资料与方法

1.1 一般资料

2021年7月~2022年7月采用多阶段分层整群

抽样的方法选取我院体检中心护士60例为研究对象,随机分为研究组和参照组,研究组30例,男2例,女28例;年龄20~48岁,平均(37.59 ± 3.98)岁。参照组30例,男3例,女27例;21~47岁,平均(38.55 ± 3.99)岁。两组在年龄、性别方面比较无显著性差异($P > 0.05$),具有可比性。

纳入标准: 持有我国卫生行政部门颁发的护士资格证;工作期间需接触体检人员;有一年的护理经验;年龄在18岁以上。排除标准:护理人员处于休假状态。

1.2 方法

1.2.1 参照组实行传统管理模式

对该组护士进行相关培训,包括医疗护理专业知识培训以及工作能力。

1.2.2 研究组通过目标管理理论对护理人员进行培训

(1) 人员培训: 定期开展会议,将目标管理化的有关知识进行介绍,具体内容有对概念、重要性、具体流程以及预期效果。日常工作中护士长需监督护理人员的宣教工作,让其对目标管理有更进一步的认知,确保目标管理落到实处,护士长需回

* 基金项目: 海南省卫生健康行业科研项目(编号: 21A200260)。

顾既往的工作并结合当前状况将合理的目标予以制定,最后组织护理人员参与考核,考核合格具有参与资格。

(2) 目标的制定:站在体检中心的角度来看,细化并完善分析过程和评价流程,有关疾病的管理体现也需进一步完善。包括:重大疾病发现、如何排除慢性疾病以及潜在的风险、如何调理亚健康以及对健康风险机制严格把控等,单一总检报告的健康评估模式可适当进行调整。在此期间,还需对体检中心护理工作需求严加关注,管理岗位可适当增加,并由专人对专项工作负责,其工作职责需进一步明确。经讨论后可适当调整和完善,最终将可行的方案予以制定^[3]。在制定期间要确保其具体化,每个方面细化,不能概况泛泛而谈,确保将个性化和差异化的健康体检方案予以制定,最终为每个受检者提供良好的服务。除此之外,护理人员需与当前的医院状况相结合,对整改后的目标进行预测,工作期间要尽职尽责,从而减少医患纠纷发生率。

(3) 目标的宣讲:将目标制定好以后,护理人员要进行全面解读,部门以及岗位可将护理管理有效落实,之后可将专门负责人员予以设立,讨论潜在的问题,结合具体状况将解决对策提出,从而保证目标顺利完成^[4]。

(4) 目标的实施:在实施过程中若出现疑难状况,需向护士长汇报。通过全方位分析后将解决对策予以制定。将反馈的信息详细记录,及时有效的调节反馈信息,从而使目标的顺利完成得以保证。

(5) 考核目标:与当前计划目标相结合,在护士长监督下评估护理人员的风险实施状况,通过奖惩机制进行考核评价,可将护理人员的积极性充分调动。目标实施期间总结潜在的问题,结合与临

床经验和技能找出解决方案,有助于后续目标计划的顺利开展^[5]。

1.3 观察指标

(1) 比较不同管理后的护理质量,从以下几个方面进行调查,共计7项,即基础护理、文书规范、护理服务、特护及一级护理、业务评估、正确书写护理记录、规范操作。上述均由护士长及3名指控护士完成评价。

(2) 对护士长综合素质展开评估,即业务能力、沟通能力、管理能力及科教能力。首先由护士长进行自查评价,之后由科室护理人员进行评估,不记名进行。

(3) 比较满意度:自行设计满意度调查表对患者展开调查,从以下几个方面展评估,包括病区环境的介绍、医院制度以及检查的讲解、健康指导、治疗前护士的宣教工作、操作技术以及语言和态度等,结果分为非常满意、较满意、一般、不满意、很差。

1.4 数据处理

数据处理采用 SPSS 23.0 统计学软件,计量资料以($\bar{x} \pm s$)表示,采用 t 检验,计数资料用比率表示,采用 χ^2 检验, ($P < 0.05$) 为差异具有统计学意义。

2 结果

2.1 两组护理质量比较

研究组基础护理、文书规范、护理服务、特护及一级护理、业务评估、正确书写护理记录、规范操作等方面的护理质量评分明显高于参照组 ($P < 0.05$)。见表 1。

表 1 两组护理质量比较 ($\bar{x} \pm s$, 分)

组别	文书规范	业务评估	基础护理	护理服务	规范操作	特护及一级护理	护理记录
研究组 (n=30)	96.43 ± 2.35	96.43 ± 3.28	97.53 ± 2.30	95.49 ± 3.76	96.37 ± 3.49	95.26 ± 3.52	96.32 ± 2.06
参照组 (n=30)	82.21 ± 4.19	83.48 ± 4.54	80.20 ± 4.59	79.47 ± 4.67	84.92 ± 3.77	80.66 ± 3.80	83.66 ± 2.11
t	16.2127	12.6640	18.4885	14.6350	12.2073	15.4383	23.5148
P	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

2.2 两组护士长综合素质评估比较

研究组业务能力、沟通能力、管理思路及科教

能力等综合素质评分明显高于参照组 ($P < 0.05$)。见表 2。

表 2 两组护士长综合素质评估比较 ($\bar{x} \pm s$, 分)

组别	业务能力	沟通能力	管理思路	科教能力
研究组 (n=30)	90.13 ± 2.36	93.15 ± 3.06	94.33 ± 2.49	96.03 ± 2.41
参照组 (n=30)	82.66 ± 2.60	86.77 ± 3.11	82.66 ± 2.50	86.59 ± 2.60
<i>t</i>	11.6521	8.0093	18.1152	14.5847
<i>P</i>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

2.3 两组满意度比较

74.00%，两组比较差异具有统计学意义 ($P < 0.05$)。

研究组满意度为 90.00%，明显高于参照组的 见表 3。

表 3 两组满意度比较 [n (%)]

组别	非常满意	较满意	一般	不满意	很差	总满意
研究组 (n=50)	20 (40.00)	25 (50.00)	3 (6.00)	2 (4.00)	0 (0.00)	45 (90.00)
参照组 (n=50)	17 (34.00)	20 (40.00)	10 (20.00)	2 (4.00)	1 (2.00)	37 (74.00)
<i>t</i>						8.2847
<i>P</i>						0.0039

3 讨论

近年来，医疗体系的不断改革以及医学模式的日益发展，推动了护理管理发展的脚步，无论从护理人员的观念意识、管理体系以及护理质量，均有了飞跃的进步，并在改革实践中逐渐调整和完善^[6]。基于此，改革并深化医院的同时，提高了全面管理模式的更高要求。

现阶段，目标管理理论受到了人们的高度关注。该管理理论和方法由国外引入国内，在管理实践中发挥了积极作用，同时也为企业单位的管理体系奠定了良好的基础。目标管理模式为优秀管理模式，在管理人员和下属共同参与下，将合理的目标予以制定，在患者日常工作护理中落实^[7]。该方法的提出在美国、欧洲和日本的企业界受到了高度关注，并广泛应用在企业管理中，最终使经济效益和社会效益得到了明显提升^[8]。

护理管理医院管理的重要组成部分，主要目的是维持医院正常运行且日常工作正常，其护理质量成果会对运行效率造成不利影响，从而降低临床护理质量。有资料表示，目标管理是护理人员运用自己的意志力将传统管理模式替换，不仅可将护理人员的工作积极性充分调动，同时在护理管理工作中更好的参与，使拖沓滞后等现象明显减少，工作效率得到明显提升^[9-10]。

本研究表明，研究组基础护理、文书规范、

护理服务、特护及一级护理、业务评估、

正确书写护理记录、规范操作等方面的护理质量评分明显高于参照组 ($P < 0.05$)。研究组护理满意度高于参照组 ($P < 0.05$)。研究组业务能力、沟通能力、管理思路及科教能力等综合素质评分明显高于参照组 ($P < 0.05$)。

综上所述，对体检中心护士开展基于目标管理理论护理管理，可显著提升工作质量水平和满意度，提高护士长综合素质，具有较高的可行性。

参考文献

- [1]施盛莹,张广清,周春兰,等.基于项目管理理论的护理质量管理改善体系的构建及成效分析[J].护士进修杂志,2018,33(22):2071-2073.
- [2]陈长香.基于PDCA循环模式构建护理本科生课程过程的管理机制[J].华北理工大学学报(社会科学版),2018,18(5):105-109.
- [3]金园园,彭幼清.基于系统论的老年慢性心力衰竭患者自我管理干预模式的构建[J].中华现代护理杂志,2018,24(10):1137-1142.
- [4]韩玲,王蓓,王莉莉,等.基于海恩法则的乳腺门诊手术室护理安全管理实效研究[J].护理管理杂志,2018,18(9):674-677.
- [5]楼婷,柏晓玲,王狄,等.基于三维理论的临床护理路径评价指标体系构建[J].中华医院管理杂志,2016,32(7):539-542.
- [6]谭欣,罗茜.目标管理理论在临床护理管理中的效果研究[J].中国保健营养,2021,31(28):11.
- [7]石清春.目标管理理论在护理管理中的应用及对护理人员绩效管理的作用分析[J].养生大世界,2021(23):59-60.
- [8]周晓琴.目标管理理论在临床护理管理中的应用探讨[J].世界最新医学信息文摘(连续型电子期刊),2019,19(A2):300-301.
- [9]伍晓梅,郭姣姣,唐怀蓉.目标管理结合岗位准入管理模式在三方合作健康体检中心新入职护士中应用效果研究[J].西南医科大学学报,2021,44(4):387-391.
- [10]许娣蓉.护理标识在体检中心护理管理中的应用效果及对管理质量的影响研究[J].中国卫生产业,2022,19(4):67-70.