

护理部实施护理垂直管理的方法与效果分析

李 雪

衡水市第八人民医院 河北衡水

【摘要】目的 将垂直管理用于医院护理管理中，对其应用效果进行探究。**方法** 选取 2023.1~12 我院 383 名护士为对照组，实施常规管理，另选 2024.1~12 我院 405 名护士为观察组，实施垂直管理，对两组管理效果进行比较。**结果** 两组基础管理、健康教育等 5 项护理管理质量评分比较，观察组明显更高 ($P<0.05$)；两组 MBI、SAS 评分比较，观察组更低 ($P<0.05$)；两组管理差错事件发生率比较，观察组 2.35% 更低 ($P<0.05$)；两组岗位工作满意度比较，观察组 97.65% 更高 ($P<0.05$)。**结论** 对护理部来说，实施垂直管理可提高医院护理管理质量，减轻护士自觉倦怠感及焦虑情绪，提高护士对于岗位工作的满意度，还可减少护理差错事件发生，具有推广意义。

【关键词】 垂直管理；护理部；护理质量；护理差错

【收稿日期】 2025 年 8 月 26 日

【出刊日期】 2025 年 9 月 16 日

【DOI】 10.12208/j.jnmn.20250480

Analysis of the methods and effects of implementing vertical nursing management in the nursing department

Xue Li

Hengshui Eighth People's Hospital, Hengshui, Hebei

【Abstract】Objective To apply vertical management in hospital nursing management and explore its application effect. **Methods** 383 nurses from our hospital from January 1 to December 2022 were selected as the control group and received routine management. Another 405 nurses from our hospital from January 1 to December 2022 were selected as the observation group and received vertical management. The management effects of the two groups were compared. **Results** Comparison of the scores of five nursing management quality items such as basic management and health education between the two groups showed that the score of the observation group was significantly higher ($P<0.05$). The comparison of MBI and SAS scores between the two groups showed that the scores in the observation group were lower ($P<0.05$). The comparison of the incidence of management error events between the two groups showed that 2.35% in the observation group was lower ($P<0.05$). The comparison of job satisfaction between the two groups of positions showed that 97.65% was higher in the observation group ($P<0.05$). **Conclusion** For the nursing department, implementing vertical management can improve the quality of hospital nursing management, reduce nurses' intuitive burnout and anxiety, increase nurses' satisfaction with their job positions, and also reduce the occurrence of nursing error events. It has promotional significance.

【Keywords】 Vertical management; Nursing department ;Nursing quality ;Nursing error

随着国内外医疗技术不断进步，人们健康意识也不断提升，近年来医院就诊病人数量大幅增多。随着人流量增多护士日常护理工作量也明显增加，加上疾病类型繁多复杂，为护士护理工作带来较大挑战，也对护理部管理质量提出较高要求^[1]。护理部作为医院重点部门，主要承担着护士管理、医院护理质量管理等职责，其管理质量高低对医院整体护理水平及安全有一定影

响^[2]。传统管理模式缺少较完善的管理框架，较难对护士工作积极性进行调动，使得管理效果欠佳。垂直管理为一种新型管理模式，其将护理部、护士长、护理组长等形成垂直线性管理模式，可构建完善的内部横向、外部纵向的管理框架，对各人员进行逐级管理与控制，在提高管理效率及效果方面有积极作用^[3]。基于此，本文将垂直管理用于我院护理管理中，报道如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料

选取 2023.1~12 我院全院 383 名护士为对照组,其中女性 320 人,男性 63 人,年龄 22~55 岁,平均(38.12±3.08)岁;学历:大专 110 名,本科 273 名;工作年限:1-35 年,平均(15.36±1.27)年。

另选 2024.1~12 我院全院 405 名护士为观察组,其中女性 335 人,男性 70 人,年龄 22-55 岁,平均(38.05±2.99)岁;学历:大专 130 名,本科 275 名;工作年限:1-35 年,平均(15.43±1.31)年。两组护士资料相比,无显著差异($P>0.05$)。均严格按照培训计划完成垂直管理学习。

1.2 方法

对照组行常规管理,医院管理制度并未约束护理服务内容,各科室的护士长每月月初进行工作排班,明确各人员职责、工作任务,护士严格按照排班制度落实护理工作,护士长每月对其工作执行情况、患者满意度等进行调查,作为参考综合评定护士每月工作绩效。观察组行垂直管理,方法如下:

(1) 建立护理质控小组:精心挑选小组组长,要求工作经验>5 年、具备较强责任心、较高工作热情、较好沟通能力、学历本科及以上的资深护士,且具备丰富护理经验及主管护师资格证书,需通过理论及实践考核合格后才能担任组长。组长正式上岗前需进行相关培训,护士长带领小组组长做好护理服务质量的检查及监督工作,及时发现护理工作存在的问题并提出改进措施。组长需对科室护理安全行为进行监控,发现安全隐患应第一时间上报相关科室,严禁隐瞒或漏报,并针对安全问题进行会议讨论、制定相关解决措施。

(2) 建立人才培养机制:各科室护士长进行助理选拔,要求护理工作经验、应急处理能力较轻、具备较好团队协作能力及沟通能力,辅助护士长完成病区管理工作,为后续护理人才发展提供路径,并实现管理后备人才建设。

(3) 完善轮岗调配制:按照科室岗位需求合理分配护士长,对上一任护士长实施轮岗调配制度,合理调配护理部人力资源,避免人力不足或人力过剩。实施责任护士岗位轮换制,对新入职的低年资护士安排进入科室轮岗,时间为期 1 年,之后对其理论知识、操作技能进行综合考核后,根据考核结果再确定固定岗位。

(4) 完善人才资源库:为进一步满足护理需求,护理部应严格制定关于人才资源库的相关标准:①要求学历至少为大专;②要求临床护理经验≥3 年,具备

高水平护理知识与实践操作;③至少在 2 个科室进行岗位轮转;④具备较强沟通能力、团队合作能力、安全护理意识、风险辨别能力、应急处理能力。定期对人员库的护士进行专业培训,提高其业务能力及综合素质,并根据各个科室的不同需求,定期向其输送人才,合理调配护士。

(5) 完善绩效考核及奖惩制度:按照垂直管理由护理部主任完成对护士长的 KPI 考核,其成绩与各自科室绩效密切相关,由护士长完成对护士的 KPI 考核,其绩效与自身 KPI 密切相关。考核内容包括工作绩效、技能、服务态度、安全意识、责任意识等,不同维度权重不同,根据考核结果发放月度绩效奖金,以激励护士工作积极性。

1.3 观察指标

(1) 科室自制护理管理质量量表,包括基础管理、健康教育、安全管理、人才管理、整体管理 5 个方面,各方面总分均为 100 分,得分越高提示管理质量越好。

(2) 应用职业倦怠量表(MBI)、焦虑自评量表(SAS)对两组评价,MBI 包括情绪疲倦感(54 分)、工作无成就感(56 分)、工作冷漠感(30 分)3 各维度,得分越高提示护士职业倦怠感越强,SAS 总分 80 分,>50 分提示存在焦虑症状,得分越低症状越轻。

(3) 记录两组管理差错事件(药物失误、管理失误、腕带佩戴失误)发生情况。

(4) 向护士发放岗位工作满意度问卷,总分 100 分,包括非常满意(>90 分)、满意(80~90 分)、不满意(<80 分),计算两组岗位工作满意度。

1.4 统计学方法

研究分析软件为 SPSS23.0,计数和计量资料用 χ^2 和 t 检验,以%和($\bar{x} \pm s$)表示,若($P<0.05$)差异有统计学意义。

2 结果

2.1 两组护理管理质量评分比较

两组基础管理、健康教育等 5 项护理管理质量评分比较,观察组明显更高($P<0.05$),见表 1。

2.2 两组 MBI、SAS 评分比较

两组 MBI、SAS 评分比较,观察组更低($P<0.05$),见表 2。

2.3 两组管理差错事件比较

两组管理差错事件发生率比较,观察组 2.35%更低($P<0.05$),见表 3。

2.4 两组护士岗位工作满意度比较

观察组岗位工作满意度为 97.65%[(374/383)],非

常满意 186 例、满意 188 例、不满意 9 例], 明显较对照组 90.12%[(365/405), 依次为 151 例、214 例、40 例]高 ($\chi^2=4.938, P=0.026, P<0.05$)。

表 1 两组护理管理质量评分比较 ($\bar{x} \pm s$, 分)

组别	例数	基础管理	健康教育	安全管理	人才管理	整体管理
观察组	383	95.14±2.86	94.31±2.45	93.48±2.39	94.78±2.56	94.02±2.43
对照组	405	90.02±1.72	89.21±1.52	87.25±1.32	86.29±1.16	87.95±1.29
<i>t</i>	-	30.642	35.317	45.616	60.498	44.125
<i>P</i>	-	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

表 2 两组 MBI、SAS 评分比较 ($\bar{x} \pm s$, 分)

组别	例数	情绪疲倦感	工作无成就感	工作冷漠感	SAS
观察组	383	27.14±1.68	29.25±1.94	12.51±1.03	42.35±1.98
对照组	405	38.46±3.27	40.31±4.35	19.68±2.37	51.04±3.46
<i>t</i>	-	60.604	45.649	54.535	42.949
<i>P</i>	-	0.000	0.000	0.000	0.000

表 3 两组管理差错事件比较[n, (%)]

组别	例数	药物失误	管路失误	腕带佩戴失误	发生率
观察组	383	2 (0.52)	3 (0.78)	4 (1.04)	9 (2.35)
对照组	405	16 (3.95)	14 (3.46)	17 (4.20)	47 (11.60)
χ^2	-	-	-	-	6.593
<i>P</i>	-	-	-	-	0.010

3 讨论

随着我国医疗服务体系逐步完善, 不仅医疗技术会对患者康复效果造成一定影响, 临床护理服务水平的高低也可直观体现出对患者康复进程的影响, 这也为临床护理服务提出较高要求。护理部作为管理护士的重要部门, 其管理水平与护理服务水平有紧密关系, 可直接影响护理质量, 选择何种高效科学的管理手段一直为护理部重要研究课题。

传统护理管理存在岗位职责分工不明确、缺乏科学绩效方案等问题, 使得临床护理合理性较差, 较难调动护士工作热情与积极性, 且难以精准对其工作完成效果进行评价, 使得护理工作质量低下^[4]。垂直管理为一种逐级管理的垂直线性管理模式, 本文在实施垂直管理后管理质量评分、护士 MBI、SAS 评分、护士岗位工作满意度明显较常规管理提高, 管理差错事件发生率也明显降低。究其原因主要为: ①常规管理人员调配存在一定不合理性, 难以满足不同科室需求, 而垂直管理通过实施人才培养机制可为护士长辅助管理选拔储备人才, 利于提高管理水平^[5]。通过轮岗调配制可对护理人力资源进行合理调配, 避免人员过剩或人力不足, 各护士定岗前均在各个科室进行轮岗可进一步提高其护理操作技能水平, 提升其综合素质, 全面提升护

理服务质量^[6]。通过对人才资源库进行完善, 可为临床护理选拔高素质、综合型的人才, 尽可能满足临床护理需求, 全面提升护理管理质量^[7]。②通过完善考核及奖惩制度可准确公平的对护士护理工作进行评定, 充分展现其劳动成功, 根据其工作表现发放当月绩效奖励, 利于激发护士工作热情、主动性与积极性, 减轻其职业倦怠感及焦虑情绪, 对岗位工作表示满意^[8-9]。③垂直管理可实现人员合理调配, 并提高其综合能力, 从而为患者提供更加高质量的护理服务, 减少护理管理差错事件发生^[10]。

综上所述, 对护理部来说, 实施垂直管理可提高医院护理管理质量, 减轻护士直觉倦怠感及焦虑情绪, 提高护士对于岗位工作的满意度, 还可减少管理差错事件发生, 具有推广意义。

参考文献

[1] 向荣,周荣刊,谭雅慧. 护理部实施护理垂直管理的方法与效果分析[J]. 中国卫生产业,2023,20(8):132-135.

[2] 王竞,李艳红,张智霞,等. 基于护理垂直管理模式的心内科重症专科护士培训体系的构建[J]. 护理研究,2024, 38(8): 1455-1459.

- [3] 徐松,徐乃伟,杜欣欣,等. 护理垂直管理绩效分配体系的构建与效果评价[J]. 天津护理,2022,30(6):721-724.
- [4] 汤磊雯,杨丽黎,陈香萍,等. 三级医院护理垂直管理模式架构与实践策略集的构建[J]. 中华护理杂志,2020,55(11): 1673-1679.
- [5] 孙育红,张文馨,赵芳,等. 护理垂直管理模式下护士能级晋升培训体系的构建[J]. 中国实用护理杂志,2022,38(27): 2085-2089.
- [6] 刘晓燕. 护理垂直管理在护理管理中的应用价值探讨[J]. 中国保健营养,2020,30(21):179-180.
- [7] 陆再玲. 护理部实施护理垂直管理的方法与效果分析[J]. 每周文摘·养老周刊,2025,12(4):222-224.
- [8] 赵晓群,贾大平. 基于护理垂直管理模式的 SWOT 分析法在手术室护理质量管理中的应用价值及效果评析[J]. 国际护理学杂志,2020,39(10):1730-1733.
- [9] 王敏超,周秀娟,胡艳丽,等. 垂直管理在护理部的实施效果[J]. 中医药管理杂志,2020,28(22):235-236.
- [10] 李玲,李玉,陈云. 护理部垂直管理门诊护理绩效考核体系的应用及效果评价[J]. 护理实践与研究,2021,18(18): 2810-2812.

版权声明: ©2025 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