

手术室专科护士培养与作用发挥研究

翟敏 吴雪 (通讯作者)

解放军第九六零医院麻醉科, 山东济南, 250031;

摘要: 在护理服务体系迈向高质量发展的过程中, 手术室专科护士的培养与作用发挥机制成为激发护理活力, 改进手术效率, 保证团队稳定的关键所在, 传统的专科护士培养存在结构僵化, 导向不明, 效果欠佳等状况, 无法满足新时代手术室护理的发展需求以及人员的价值预期, 本文针对手术室专科护士培养的核心目的, 从培养机制的更新方向, 实际操作途径, 保障体系形成这四个方面, 全面论述专科护士培养的更新原理和实行重点, 给手术室改善人力运作, 改良护理服务品质给予理论支撑。

关键词: 手术室; 专科护士; 培养机制; 人力资源管理; 护理效能

DOI: 10.69979/3029-2808.26.03.075

引言

手术室是医疗服务供给和急危重症救治承载的关键所在, 其人员素质及工作积极性同护理服务品质, 手术安全效果休戚相关, 专科护士培养机制属于人力资源管理的重点部分, 经由恰当的培养规划和作用发挥设计, 可以引领护理人员的价值取向, 挖掘工作潜力, 改良团队架构。长久以来, 有些手术室的培养机制仍保留着平均主义偏向, 培养与能力的关联性不强, 激励作用大打折扣, 造成护理人员积极性无法完全激发出来, 还出现人才流失等状况, 伴随医疗卫生体制改革持续推进, 手术服务需求不断提升, 创建起科学, 灵活, 高效的专科护士培养与作用发挥机制就成了促使手术室达成高质量发展的必要之举。

1 手术室专科护士培养机制创新方向

1.1 培养结构优化创新

改良培养形成时各类所占的比重, 重新调配基础培养和专科培养之间的比例, 从而加强专科培养的提升功能, 在保证护士基本护理需求的情况下, 适度缩减基础培养所占的份额, 增大技能培养, 专科奖励这些专科部分所占的比例, 使得培养水平同工作成果以及奉献大小紧密关联起来, 践行多学多得, 出色表现就可收获更多提升这样的培养准则, 充实培养包含的各种要素, 创建起更为丰富的培养体系, 除了基础培训和专科培训之外, 还要增添岗位补贴, 专门奖励以及创新奖励等培养板块。关键岗位, 艰苦岗位以及特殊专科岗位会有不同的津贴, 这体现出岗位价值存在差别。对于那些在护理服务创新, 技术攻克以及重要手术任务达成方面表现优异的人员,

会给予专门的奖励, 以此来激发改进活力并增强攻坚能力。

1.2 培养导向精准化创新

手术室专科护士培养导向的精准化, 是促使护理人员行为与科室发展目标相契合的核心前提, 其常见的优化方向涵盖成果导向、价值导向及专业导向这三个方面。其一, 成果优先导向的确立存在短板, 即未能冲破平均主义的桎梏, 未将培养分配与工作成果进行深度绑定, 这大多是因为缺乏科学的成果评定体系, 未从手术工作量、护理质量、工作效率、患者满意度等方面设置量化评定标准造成的, 这种情况会削减成果评定对培养工作的指引作用, 难以准确体现护理人员的工作业绩和贡献; 其二, 价值导向的体现不够充分, 岗位价值评定工作落实不到位, 未能明确各个岗位职责所占的比重及其价值贡献, 不但无法体现岗位之间的差别, 而且会造成岗位培养基础与价值适配性不足, 使得护理人员的专业技能、职称等级、创新能力等核心素养未被纳入培养考量范围; 其三, 专业导向的聚焦性不足, 未以手术护理为核心导向, 未将护理质量、手术安全度等关键指标全面纳入培养奖励体系, 对于在手术配合、急危重症救治中表现出色并获得医疗团队普遍认可的人员, 缺乏专门的奖励机制, 进而难以有效提升手术护理的整体质量和水平。培养分配与评定结果的衔接存在脱节: 成果评定结果未直接应用于培养分配环节, 表现优秀的护理人员无法获得更高的培养回报, 多半是因为评定体系与分配机制的联动性不足, 未形成“优绩优培”的明确导向造成的; 价值肯定的落地存在偏差, 除了岗位价值评定不到位之外, 还有对高技能、高素质人才的培养倾斜力度不足, 对岗

位价值和个人能力的肯定流于形式等情况,这些会影响护理人员优化自身专业素养和综合能力的积极性,情形严重的甚至会阻碍科室护理团队的专业化建设^[1]。

1.3 培养方式多元化创新

手术室专科护士的培养方式,是满足各类护理人群需求、推动技能培养与职业发展协同发力的关键载体,其常见的创新方向大概包含技能培养拓展、福利激励优化及长期培养构建这三个方面。首先,技能培养的范围存在局限,单一的专业技能培训无法适配护士的多元发展需求,比如未增添非技能化职业培养内容,未给予优秀专科护士充足的进修深造机会,这会限制护士的职业发展空间,难以实现技能提升与职业成长的同步推进;其次,福利激励方式的针对性不足,弹性福利制度未有效落地,护士无法按照自身需求挑选福利项目,岗位补贴、健康保障等福利奖励的设置较为固化,这会影响福利奖励的实用性,难以精准满足护士的物质和发展需求;再次,职业认可与长期培养的结合不够紧密,荣誉奖励体系的引领作用未充分发挥,虽设置了优秀专科护士、手术护理标兵、创新能手等称号,但未与职称晋级、职位调动进行深度关联,同时缺乏技术转化奖励、项目分红等长期培养办法,使得护理人员利益与科室长远发展未形成绑定。荣誉激励与氛围营造的联动性不足,公开表彰、事迹宣传等形式的落实力度不够,未能有效弘扬先进典型、营造争先创优的良好氛围,多半是因为荣誉奖励的后续配套措施不完善造成的;长期培养机制的构建存在短板,除了缺乏针对性的长期激励办法之外,还有未引导护理人员深入钻研专业技术、参与创新实践等情况,连接头的岗位成长与科室长远发展的纽带作用未能凸显,在推动科室护理工作持续创新发展的过程中,极易出现动力不足的现象^[2]。

2 手术室专科护士培养实践应用路径

2.1 前期调研与方案设计

前期调研与方案设计,是手术室专科护士培养机制得以落地实施的基础前提,其常见的实施重点涵盖调研分析、方案制订及论证优化这三个方面。其一,调研分析的全面性存在欠缺,即未全方位梳理科室的职能定位、发展目的、岗位安排、人员构成等核心情况,这大多是因为调研方式较为单一,未综合运用问卷、座谈等形式收集护理人员的看法建议以及发展需求造成的,这种情况会导致无法精准把握科室现状和人员诉求,难以明确专科护士培养需要解决的关键问题;其二,方案制订的

适配性不足,未严格遵照调研成果制订培养更新方案,未能明确培养目标、培养架构、考量标准、执行步骤等关键部分,不但无法契合国家政策法规和医疗卫生改革方向,而且难以贴近科室实际状况和护理人员的真实需求;其三,方案论证的科学性不足,未邀请护理管理专家、行业主管部门工作人员及科室职工代表共同参与论证,未围绕方案的科学性、可行性、公平性开展深入探讨,进而无法根据论证意见对方案进行有效改良和调整。方案设计与实际落地的衔接存在障碍:制订的培养方案缺乏实用性和被认同性,多半是因为调研成果未充分融入方案设计,论证环节的意见未得到有效落实造成的。

2.2 绩效评价体系协同构建

绩效评价体系,是手术室专科护士培养工作的核心依据,其常见的构建重点大概包含指标体系、评定方式及流程规范这三个方面。首先,绩效评定指标体系的分层分类性不足,未按照手术室不同种类、不同岗位的工作特性制订差异化评定指标,比如管理岗位未重点评定决策能力、管理效能、团队塑造等内容,专科护理岗位未聚焦专业能力、手术配合、创新奉献等核心,基础护理岗位未突出操作技能、工作效率、服务质量等关键,这会使得评定指标与岗位实际脱节,无法精准体现不同岗位护理人员的工作业绩;其次,评定方式的综合性不足,未采取定量评定与定性评定相融合、过程评定与结果评定相融合的方式,未引入360度评价法整合上级评价、同事评价、手术医师评价及个人考量等多方面结果,这会影响评价的全面性和客观性,难以全方位、高精度地反映护理人员的工作表现;再次,评价流程的规范性不足,未清晰界定评价期限、评价主体及操作步骤等核心内容,未建立评价结果公开和反馈体系,这会导致评价工作推进无序,难以保障评价的公平公正性。评价结果与培养分配的联动性不足,绩效评定结果未成为培养分配的精确依据,多半是因为评价体系的构建与培养工作的需求脱节造成的;流程规范的落地存在短板,除了未明确核心流程要素之外,还有未对评价工作进行全程监督、未及时处理评价过程中的异议等情况,连接头的绩效评价与培养激励的纽带作用未能充分发挥,在依托绩效评价推动专科护士培养工作优化的过程中,极易出现公平性缺失、执行力不足的现象^[3]。

2.3 沟通宣传与文化培育

有效的表达宣传和文化塑造能够保障专科护士培养机制得以顺利执行,要引导护士正确认识该培养机制,

并营造良好的执行环境,全面展开宣传解读活动,利用专题培训,内部期刊以及线上平台等途径,把专科护士培养机制的新理念,关键点和执行价值传达给护士,阐释成果评定标准和培养分配原则,化解护士的疑惑,改善对该机制的认可度和接纳度,创建起长效的交流体系,搭建反馈意见的通道,及时搜集护士在机制执行期间的意见和建议,对于护士提出的问题做到及时回应并妥善解决。经由沟通交流,加深人员对机制的领悟和支持力度,促使机制稳定运行,营造公平公正,竞优创先的文化氛围,借助宣传培养机制的导向功能,引导人员树立正确的价值观,加强责任感与业绩意识,促使人员凭借自身岗位提升能力,努力取得优异成绩,从而形成“凭业绩评判英雄,依贡献收获回报”的良好文化氛围。

3 手术室专科护士培养创新的保障体系构建

3.1 制度保障体系完善

制度保障是专科护士培养质量控制的核心支撑,监督与完善工作要严格按照规范要求来执行,保证培养运行规范有序。培养全流程制度监督:专科护士培养各个环节,比如培养实施、分配考核、成果评定、动态调节完成以后,要监督执行科室落实自查,自查合格之后再报送护理管理部门做审核;还要监督管理部门依照规范制度来进行核查,重点关注培养流程的操作规范以及执行标准是否达标,只有核查合格之后才能够进入到下一环节的培养实施当中。岗位与评定制度监督:对于像岗位价值考量、成果核算评定这样的核心制度,要监督执行科室事先告知监督小组来做核查,核查合格之后才能落地实施;而且还要监督核查人员着重检查制度条款的合规性,譬如培养分配准则、成果评定细则、核算管理要求等等,保证制度内容符合国家政策法规以及医疗卫生改革要求,并保留好核查记录以及相关执行资料。制度更新与执行监督:当培养制度体系完善更新之后,要督促执行科室整理并完善制度执行资料,其中包含政策依据文件、制度修订记录以及培养实施记录等。还要促使监督小组牵头由科室管理、护理骨干、职工代表等展开制度执行验收,重点关注培养制度的落地实效、运行规范性及其执行适配性,对于执行过程中出现的违规问题,要监督责任科室在指定时间内予以纠正,纠正完后再重新组织核查,从而保障专科护士培养机制规范

合规运行。

3.2 组织保障体系构建

纪检部门负责监督机制执行的公平性和合规性;各个业务部门则负责配合执行成果评定,落实培养措施,从而形成分工细致,协作推进的工作局面,要巩固护理管理队伍的创建,改进工作人员的专业能力和业务素养。采用专业培训,交流学习等途径,改良工作人员在培养设计,成果评价,机制改良等方面的能力,给专科护士培养机制的有效执行给予人力支持。

3.3 信息化支撑体系建设

信息化技术给专科护士培养机制的高效运作给予支持,利用大数据分析技术深入剖析培养效果,并给予机制改良以数据支撑,重视信息安全防护,形成数据安全管理制度,运用加密技术,访问控制等手段,保证人员信息,培养数据的安全与保密。定时对信息平台开展保养更新,使其稳定运行,从而给专科护士培养机制的执行赋予可靠的技术支持。

4 结语

专科护士培养机制的革新应一直守住公益属性的底线,不能因为过度市场化导向而背离手术室的护理目标,在机制的设计与实行过程中,要综合考虑各类人群的利益诉求,协调好效率与公平的关系,使得培养机制既能激发活力又能维持稳定,把专科护士培养同队伍建设,护理效能,科室发展紧密结合起来,就能营造出人员与科室一同成长,一同提升的良好局面,伴随着护理管理理念的变革和技术的更新换代,手术室的专科护士培养机制会不断完善,进而给塑造高素质。

参考文献

- [1]王赛男,张园园,苏洁,等.基于护士核心能力的中医专科护士培养的研究进展[J].中医药管理杂志,2024,32(06):150-152.
- [2]曹艳,陈新月,陈玲.基于德尔菲法构建护理专业学位研究生与肿瘤专科护士核心能力联合培养方案[J].护理研究,2024,38(03):399-406.
- [3]郭春玲,刘伟权,邓娟,等.以核心能力培养为导向的重症专科护士临床实践培训效果研究[J].卫生职业教育,2023,41(13):145-148.