

医院护理绩效考评 做法与体会

无锡市中医医院
鳞

林嘉



前言

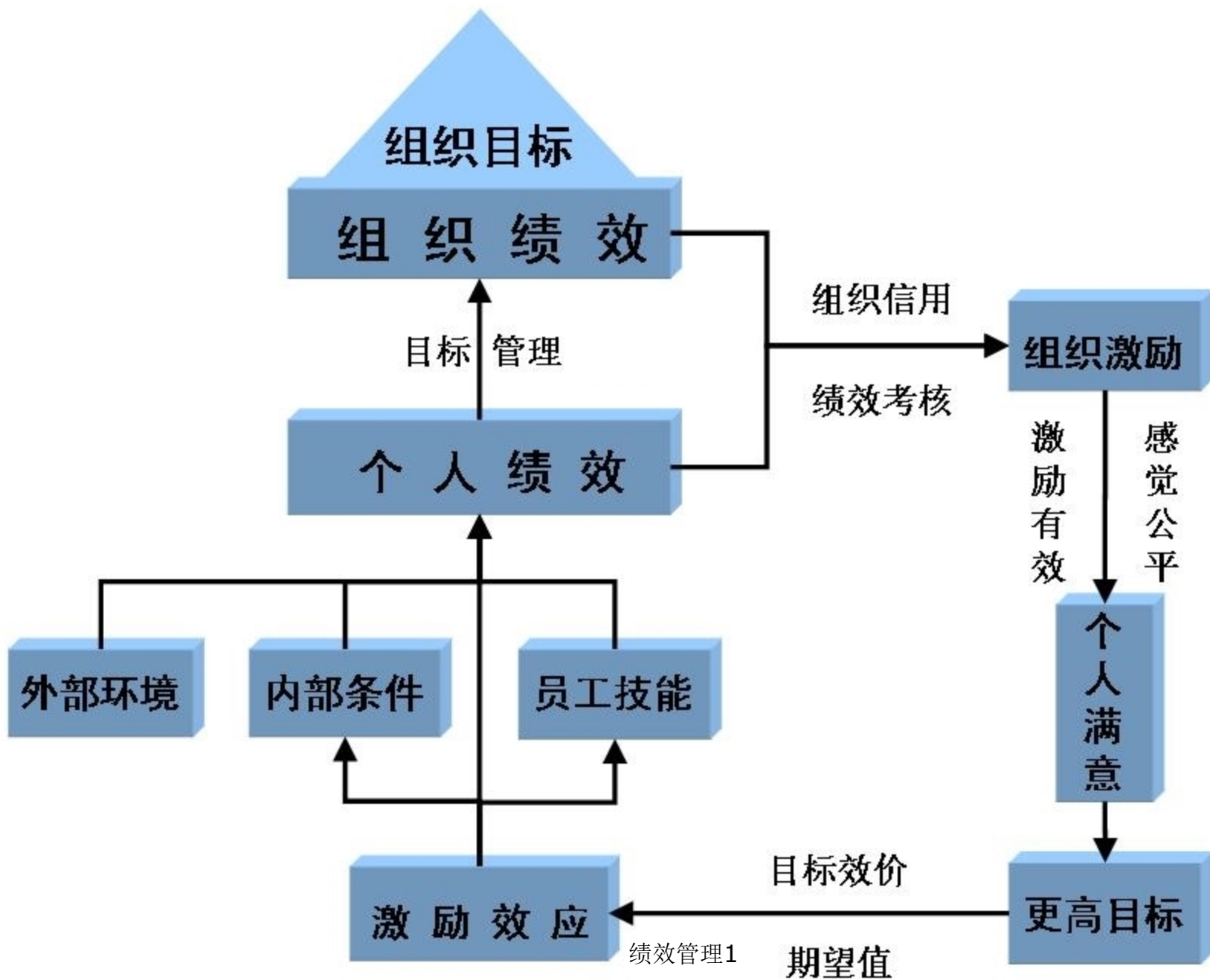
- 护理工作是医院工作的重要组成部分，护理绩效管理又是现代护理人力资源管理的重要组成部分，应当体现护理岗位的劳动强度、技术水平、服务意识，实现“按劳分配、效率优先、兼顾公平”原则，这对于提高护理团队的整体素质、职业忠诚度、工作积极性等具有十分重要的作用。

关于绩效管理



绩效管理

- 绩效管理，是指各级管理者和员工为了达到组织目标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程，绩效管理的目的是持续提升个人、部门和组织的绩效。



-
- **2004年前**，我院实行医疗护理整体分配方案，这在一定程度上导致：科室整体实力强、绩效好，护理绩效分配就高，但其护理风险、护理工作量不一定高；而那些责任重、风险大、工作量高的科室，整体分配水平不一定高，其护理单元的分配水平也相对低，打击了这些科室护理岗位工作者的积极性。

-
- 为贯彻落实医院分配体制改革精神，我院从**2004**年开始，改革原有护理人员绩效奖金分配方式，在医院绩效奖金分配原则基础上，全院护士**20%**的绩效奖金由护理部负责实行二次分配。

-
- **2010年**，为落实江苏省卫生厅《关于进一步加强医院临床护理工作的意见》中关于“护理部要参与护理人员的绩效分配（至少**40%**由护理部分配）”的相关要求，院部将绩效奖金**50%**交由护理部分配，将岗位技术含量、岗位风险、岗位责任、劳动强度等要素纳入考核范围。

一、考核对象、人员、内容及方法

- **考核对象：**全院护理人员（非护理工作岗位护士不在考评范围内）

一、考核对象、人员、内容及方法

- **考核人员：**由护理部和医院护理质量管理委员会成员组成，各级护士长负责日常考评。

一、考核对象、人员、内容及方法

- **考核指标：**由病区护士长负责日常考核，综合考评护理人员德、能、勤、绩，结合护士所在岗位、技术高低、责任大小、工作质量、强度、效率、医德医风等因素相结合。

一、考核对象、人员、内容及方法

- **考核方法：**由病区护士长负责日常考核与记录，由病员（家属）、医生、护士互评等方式进行考评，护理部不定期进行质控检查与专项考核，大科每月进行质控检查，综合评分为护士当月考评得分。

二、考核实施细则

- **1、个人系数：**由职称系数、管理岗位系数、特殊岗位系数组成（系数见表一）

表一：护士职称系数（权重**20%**）

等级	系数
正高职称	1.4
副高职称	1.3
中级职称	1.2
初级职称	工作 10 年以上 1.1 工作 3—10 年 0.7—1.0 工作 1—2 年 0.6

二、考核实施细则

□ 2、管理岗位系数：

□ 护士长在原有职称基础上加**0.1**

□ 副护士长在原有职称基础上加**0.05**

□ 护士长助理岗位系数：**1.1**（不再享受其他特殊岗位系数）

二、考核实施细则

□ 3、特殊岗位系数：

□ 病区办公班系数：**0.9**

□ 怀孕不满**7**月照顾上日班者按年限系数减**0.05**

□ 享受哺乳假上日班者按年限系数减**0.05**

□ 有夜班科室：除护士长外，凡不参加值夜班者均减系数**0.05**。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/067160166061006144>