# 护理人员绩效考核方案

来源：网络 作者：明月清风 更新时间：2024-08-03

*护理人员绩效考核方案为调动护理人员工作的积极性和主动性,提高护理质量和护理管理水平,促进护理人员分配制度改革,以充分调动护士的工作积极性和创造性,更好地促进护理工作的可持续性发展.特制定护士绩效考核方案，具体内容如下：护士绩效考核总分=基础...*

护理人员绩效考核方案

为调动护理人员工作的积极性和主动性,提高护理质量和护理管理水平,促进护理人员分配制度改革,以充分调动护士的工作积极性和创造性,更好地促进护理工作的可持续性发展.特制定护士绩效考核方案，具体内容如下：

护士绩效考核总分=基础分+加分项+减分项

一、考核办法

（一）基础分：

护士绩效考核基础分满分为100分，由护士长对护士的综合考评初评、护理部主任复评。

考核方法：

建立护理人员工作考核记录本，护士长每月对本科室护理人员的工作进行考核初级评价一次，护理部主任再进行复评。其中护士长基础分满分100分，占基础分得分的60%；护理部主任基础分满分100分，占基础分得分的40%。考核内容有思想品德、工作责任心、业务能力、工作效率、团队精神、沟通协调、服务态度、安全意识、出勤、差错及投诉等。

（二）加分项目

（1）获得病人口头或书面表扬者当月加10分

（2）护士根据自身的专业知识以及服务技巧，自己编写培训课件，经领导认可后报人力资源部审查许可，最终成功进行推广的一次加20分。

（3）医院及护理部组织的各类培训考试成绩在90分（含）以上者当月加5分。

（4）参加医院及护理部业务学习一次加2分。

5、扣分项目

（1）发生差错或被病人投诉，当月扣10分。

（2）医院及护理部组织的各类考试成绩低于60分者当月扣5分。

（3）无故不参加医院及护理部业务学习者一次扣2分。

护士个人绩效总分=护士长考核分×30%+护理部专行项考核分×30%+病人满意分×40%+个人加分/减分。

注：护理组根据每月考评情况进行年终总评，以作为评优、年终奖金发放、来年薪资调整的依据，具体方法及计算公式如下：

方法：护士年度考核分为当年1-12月员工月度考核基础分的平均值。

公式：年度考核分=员工基础分1-12月之和/12

二、月度考核测评要求

护理部各层级要高度重视考核工作，护士长、护理部主任要做到注重实绩、客观公正、实事求是，给每一位护理人员进行公正的评价。

三、月度考核测评内容：

（一）护士长对护士考核内容包括：

①

工作完成情况（10分）：基本工作任务是否按时完成。

②业务能力（10分）：专业知识应用能力、灵活应变能力、紧急时间处理能力等。

③工作效率（10分）：检核工作的时效性。

④工作质量（10分）：工作质量医院满意度、病人满意度调查。

⑤劳动纪律（10分）：结合医院管规，对于产生负激励的员工，每次扣2分。

⑥工作态度（10分）：工作状态、工作积极性、主动性、创新性等

⑦出勤率（10分）：一次迟到、早退、扣0.5分；请事假一天扣0.5分；请病假不扣分，旷工一天扣5分；

⑧团结协作（10分）：护士之间发生矛盾、纠纷的，每人扣2分。

⑨发生差错事故（10分）：每发生一次差错事故扣2分。

⑩服务态度（10分）：包含对内业务和对外业务的服务满意度，每发生一次病人投诉扣2分，内部投诉扣1分。

注：以上每项扣分项扣完为止，不加扣。满分为100分，其中100分~91分为优，90~80分为良，79~60分为合格，59分以下为不合格。

注：优占科室护士总数20%-30%，良好占科室护士总数50%，合格占科室护士总数20%，不合格占科室护士总数0%-10%

四、护理人员职称系数

中级为1.4，护师为1.3，护士为1.2，见习期护士为1.1。

五、护理人员岗位系数

前台护士：1.1

导检护士：1.0

科室护士：1.1

组长岗位：1.2

六、护理人员奖金组成个人绩效考核总分%×职称系数×岗位系数×奖金基数=该护士的奖金数。

（（营业额×0.035）/全员系数总和×护理人员总人数）/护理人员考评系数总和=奖金基数

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！