

# 最新工作计划及量化指标有哪些 护理敏感指标小组工作计划(实用5篇)

计划是人们为了实现特定目标而制定的一系列行动步骤和时间安排。通过制定计划，我们可以更好地实现我们的目标，提高工作效率，使我们的生活更加有序和有意义。下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 工作计划及量化指标有哪些 护理敏感指标小组工作计划篇一

1、各护理单元根据责任制整体护理要求，“以患者为需求为导向”、以做“实基础、做精专科、做好生活护理”为目标，落实“护士床边工作制”，二月份护理部组织开展了优质护理服务经验交流会议，由内三科代雪勤护士长在会议上讲述优质护理服务经验与工作模式，号召各病区推广了内三科的“五勤”“八声”优质服务模式，加强了护士首问负责制，医护团队合作和患者沟通交流，并运用专业技术知识，帮助患者及家属了解患者病情及护理的重点内容，为患者提供专业照顾、病情观察、治疗措施、心理支持等规范、专业、人性化的优质护理服务。

2、结合医院实际,加强了护士队伍建设,上半年共补充6名护士,合理配置到各科,对护士开展预约排班、弹性调配,既满足临床护理服务需求,满足护士意愿。在医院的关心支持下护士节时,成功召开了全院护士座谈会,在会上护士交流工作中的成长与感悟,展示了才艺,也放松了心情。元对护士工作满意度调查1次,护士满意率,并根据护士意愿,增加了夜班费,上半年护士离职率为0。

分调动护士积极性。

4、护理部上半年共发放了xx6份病人对护理服务满意度调查表，收回xx0份，满意率为97%，广泛听取患者及家属意见，针对患者提出的意见和建议给予了改进，提高了服务质量，在护理会议上对护理队伍中的好人好事进行宣传，积极弘扬正能量。

加强护理质量与安全管理的目标管理，持续改进护理质量，提升护理服务水\*，确保护理安全。

1、有效的落实了护理核心制度、工作规范、护理质控标准。护理部和各护理单元二级质控组各负其责，对责任护士工作质量、病区管理质量等8项护理质量标准进行定期和不定期的检查，加强落实重点部门、重点环节、重点时段、重点患者及意外情况的工作流程、应急预案和防范措施，围手术期病人的护理常规落实到位。病区管理质量方面和感控办一起统一了各护理单元医疗废物分类、收集、定点存放，解决了以往收集存放不规范的现象。

2、落实护理不良事件报告制度，科室主动上报不良事件数5例，护理部与科室定期组织护理不良事件原因分析讨论，对护士进行护理安全警示教育。

3、按照护理记录的“十字”原则，督导护理记录单书写，避免形式化书写，提高书写质量及工作效率。

4、病区备用药品各病区以妇产科及外二科基数模板统一格式，做到查对交班，定期清点，对有沉淀、变色、过期、标签模糊等药品及时报废处理保证临床用药需要，减少病人临时取药次数。计划下半年进一步减少备用抗生素的备用，以避免药物批号不同而发生药物过敏的不良反应风险。

5、消毒供应中心从3月22号至5月21号，对照原\*《消毒供应中心管理规范》，在市专家的指导下用两个月的时间进行彻底整改，并由对专人负责口腔器械的清洗灭菌，湿化瓶的规

范包装按科室氧压表型号发放等工作，顺利通过了市卫生局对消毒供应中心的验收。

以“岗位需求”为导向，加强了在职护士、护理管理人员和专科护理人员岗位培训，提高护士综合素质，适应临床护理发展的需要。

1、上半年外派护理管理人员培训5人次；另选送2名业务骨干护士到省人民医院进修学习，分别是外一科郭芬霞进修胃肠外科护理、儿科张莉进修picu加强了专科护理培训，提高护理人员的素质。根据医院创二甲的要求各科护士长参加了半个月的电脑培训，掌握了word文档excel表格及课件制作等方法，提高了电脑运用水\*。

2、护理部每月组织全体护士分层培训共5次，第一二季度进行了分层理论考核一次，以第五版本科基础护理、内外科专科护理知识及危重患者的护理理论为主。基础考试80人次；专科考试47人次，总\*均分为分；基础操作4次，50人次，\*均分为分。

3、4月28日进行了护理理论知识竞赛及技术比武，理论知识竞赛第一名外一科刘琳娜；第二名儿科王丽丹、内一科李晨；第三名外一科冯萌萌，电除颤第一名妇产科李冰洁；第二名外二科郭延延；第三名内一科李艳；静脉留置针穿刺技术第一名妇产科李冰洁；第二名外二科郭艳红；第三名儿科王珂；单人徒手心肺复苏术第一名内一科刘贺；第二名儿科李琳慧；第三名透析室郑永霞。

护理科研工作及新业务、新技术的开展。

加强护士新理论、新技术的学习，不断拓展视野，创新思维，及时总结护理工作经验，上半年撰写护理论文发表国家级论文4篇、省级论文1篇，共5篇，肿瘤科郭丽护士掌握了经外周静脉置picc导管技术。

积极完成医院组织的各种指令性任务。

护理人员积极参与文明县城的创建、义诊、老干部体检等指令性任务工作。

1、进行上岗满一年的新护士轮岗培训，全面提升新护士的临床护理能力；

2、在妇产科全面开展导乐分娩服务；

3、规范化疗药物的配置，在内三科的添置生物安全柜，关注特殊岗位护理人员的职业防护。

4、院内开展picc的实际应用。

5、各病区借鉴内三科的优质护理经验，继续推广内三科的“五勤”“八声”优质服务模式，要求学有成效。

6、加强病区护理质量方面，重点加强各病房环境卫生管理，试行从各病房病人及家属中选出卫生班长，自我监督病房卫生。

7、根据省卫计委通知，完成手术室、急诊科的专业岗位技能培训工作。

8、年底完成优秀护士长及护士评选工作。

总之□20xx年的上半年护理工作虽然取得了一些成绩，但是待完成的工作任务很大，在下半年的工作中，护理部将针对存在问题，结合二甲评审标准，携全体护理人员发扬敬业奉献精神，努力完成全年的护理工作目标。

## 工作计划及量化指标有哪些 护理敏感指标小组工作计划篇二

### （一）项目概况。

1、困难精神残疾人药费补助项目，为有需求的困难精神残疾人提供药费补助，补助经费专项用于精神残疾人治疗精神疾病的药费补助，提倡使用治疗精神疾病的第二代药物。

2、残疾儿童康复救助中的残疾儿童康复训练项目，为符合条件的视力、听力、言语、肢体、智力等残疾儿童和孤独症儿童提供康复训练救助。

合计万元，已根据工作进展，分发补助资金。

### （二）项目绩效目标。

实际共为市辖区2426名困难精神残疾人提供服药补助，为621名残疾儿童康复训练提供训练补助。

根据开展的项目，围绕产出指标、效益指标、满意度指标等，对项目开展情况进行自评，填写自评表。

实际共为市辖区2426名困难精神残疾人提供服药补助，为621名残疾儿童康复训练提供训练补助，超额完成数量指标，均按时完成时效指标，项目的开展缓解了困难精神残疾人服药经济压力，有利于促进社会稳定；缓解了残疾儿童家庭经济压力，有利于促进残疾儿童增强生活自理能力，融入社会，产生了明显的社会效益和可持续影响指标；根据后期开展的电话回访，服务对象满意度达到90%以上，达到满意度指标。

项目开展以来，我会能够提前统筹，积极推进，多次召开县区残联理事长会议部署和推进工作，并不定时赴县区开展项目督查，保障项目的顺利实行。

# 工作计划及量化指标有哪些 护理敏感指标小组工作计划篇三

本计划方案确定的主题是：安全、责任、荣誉，这也是我们要确立企业安全价值观。

安全：

“金钱再好，没有生命美好，时间再紧，没有安全要紧。”

“安全不是万能的，没有安全却是万万不能的。”

安全是生存与发展的前提，企业的生存与发展必须建立在员工的安全基础上。

责任：

“对员工负责，对投资者负责，对客户负责，对社会负责。”

1、保障员工的安全是企业义不容辞的责任，员工的安全也就是企业的安全。

2、员工自保安全不仅仅是对自己、对家庭负责，也是对同事、企业负责。在不伤害自己的同时，必须保证不伤害他人，不被他人伤害。而要做到“三不伤害”必须加强责任心。

3、员工不仅仅是个个体，也是企业集体中的一员，员工自保安全不仅仅是员工的权利，也是对企业应尽的义务。安全是员工与企业双方共同的责任。

4、员工加强责任心是保证安全的必要条件，企业加强责任心可以为员工创造更好的工作条件和工作氛围。

荣誉：

1、安全生产不仅仅能保证员工的生命安全和身体健康，还能为企业带来荣誉。安全表现了企业勇于承担责任的决心，是一种信誉资本，也是一种信用资本。

2、员工在日常的生活、生产中能够保证安全，本身就是一种对其工作能力的肯定，是员工的荣誉。

公司正式生产已经一年多了，经过一年多的补充完善，特别是借助三合体系认证和安全管理流程再造工作，公司物质文化和制度文化已基本形成，适合正常生产的需要，而精神文化和价值、行为文化尚在形成中，故今年计划在完善物质和制度文化的同时侧重于精神和价值、行为文化的建设。

1、行业性质决定了保证安全的重心在于一线生产单位。一线员工接触的危险、有害因素最多，发生事故的频率最高，事故的危害程度最严重。要保证全公司安全，必须首先保证一线员工的安全。

2、公司结构决定了一线生产单位是安全生产工作的中心。公司烧成车间、原料车间、动力车间、化验室一线员工和管理人员共有员工200余人，约占公司员工总数的80%。

### 三、企业安全文化的建设步骤

#### (一)企业安全物质文化建设

企业的物质文化建设主要为硬件方面的建设。包括工器具(包括安全工器具、测量工器具、机械与设备、车辆等)，员工的安全知识、安全技能的培养。

##### (1)员工素质建设

- 1、安环部加强对进厂新员工和复岗位员工进行安全教育、培训与考核，车间要加强对转岗人员进行培训，同时计划在第二季度组织公司所有员工进行《安规》考试，对考试不合格的进行再次培训，做到经安全培训考试及格后才上岗工作。
- 2、加强工作票培训。结合上一年工作票制度在公司的推行情况和办理填写工作票的实际情况与要求还有一定的距离，在第二季度内对车间班组长、值班长、安全员等所有班组长以上管理人员进行一次工作票的培训，并结合违反工作票案例进行分析，从全方位加强基层管理人员的办票能力及审票能力。
- 3、进行一次关于配电房方面的安全技术培训，内容侧重于配电房方面“人的不安全行为”和“物的不安全状态”、工器具的使用、危险产生的原因、消除的办法、危险转变为事故后的应急措施，由生产技术部主持，各部门配合。
- 4、危险源培训方面。进行一次危险源辨识，并计划公司组织一次系统的危险源知识培训，各车间组织四次更有岗位针对性的危险源培训，使职工对危险源辨识的出来、巡检的到位、控制的住。
- 5、安环部邀请专家老师对全厂进行一次企业安全基本知识培训。
- 6、结合最容易发生的安全事故，有针对性做3次应急演练，3次演练分别为“消防、中暑、高空落物”，演练将会安排不同的班组参加，注重实效。

## **工作计划及量化指标有哪些 护理敏感指标小组工作计划篇四**

（一）加强医德医风教育，提倡爱岗敬业，热爱残疾人事业，具有良好医德医风。



（二）按护士规范化培训及护士在职继续教育实施方案抓好护士的“三基”及专科技能培训，加强岗位练兵。

1、重点加强对新入院护士、聘用护士、低年资护士的培训及考核，强化她们的学习意识，护理部计划今年以强化基础护理、康复护理知识为主要内容，增加考核次数，促进达标。

2、加强专科（基本技能）技能的培训：各科制定出年内专科特别是康复护理理论与技能的培训与考核计划，科室每月组织不少于两次业务学习，每月对全科护士进行考核，要求讲究实效（形式可多样化），为培养专科护士打下扎实的基础。

3、强化相关知识的学习掌握，组织进行一次规章制度的实际考核，理论考试与临床应用相结合，检查遵章守规的执行情况。

（三）加强人文知识的学习，提高护士的整体素养。

1、在加强医德医风教育的基础上组织学习医院服务礼仪文化，强化护士的现代护理文化意识，先在护士长层次内进行讨论，达成共识后在全院范围内开展提升素养活动，制定训练方案及具体的实施计划。

2、安排全院性的讲座和争取派出去、请进来的方式学习护士社交礼仪及职业服务礼仪。开展护士礼仪竞赛活动，利用“”护士节期间掀起学礼仪、讲素养的活动月。通过活动促进护士的爱岗敬业爱心奉献意识。

（四）更新专业理论知识，提高专科护理技术特别是康复护理水\*。护理部每两月进行一次护理业务讲座。同时，有计划的选送部分护士外出进修、学习，提高学术水\*。

（一）定期召开护士长会议，促进护士长间及科室间的学习，每月组织护理质量交叉检查，并讲评检查情况，对如何提高

护理质量保障护理安全进行经验交流，相互借鉴，从而提高护理管理水\*。

（二）加强护士长目标管理，月考评与年终考评相结合，科室护理质量与护士长考评挂钩。

（一）护理质量实行护理部—科护士长—责任组长三级管理体系，尤其是提高护士长发现问题，解决问题的能力，同时又要发挥科室质控组组长的质管作用，明确各自的质控点，增强全员参与质量管理的意识，提高护理质量。

（二）建立检查、考评、反馈制度，设立可追溯机制，护理部人员经常深入各科室检查、督促、考评。考评方式以现场考评护士及查看病人、查看记录、听取患者意见，发现护理工作的问题，及时提出整改措施。

（三）进一步规范护理文书书写，从细节上抓起，加强对每份护理文书采取质控员—科护士长—护理部的三级考评制度，定期进行护理文书书写缺陷分析与改进。

（四）加强护理过程中的安全管理。

加强护理安全工作。护理安全工作是护理工作的重中之重，要长抓不懈，做到宏观管理与微观管理相结合，护理管理体系层层把关，切实做好护理安全管理工作，减少医疗纠纷和隐患，保障病人就医安全。

1、护理部做好宏观管理，完善护理安全管理措施，加强护理各种制度的落实检查。

2、病房护士长做好微观管理。坚持每日至少查房一次，加强病房管理，掌握全面情况。强化护士长对科室硬件设施的常规检查意识，保障设施性能的完好。坚持毒麻药品、抢救药品、用物班班交接，抢救仪器保持功能状态，保持抢救物品

良好率达100%。抓好护理人员的环节监控，病人的环节监控，时间的环节监控和护理操作的环节监控。

(1) 护理人员的环节监控：对新调入、新毕业、实习护士以及有思想情绪的护士加强管理、做到重点交待、重点跟班，重点查房。

(2) 病人的环节监控：新入院、新转入，危重、大手术后病人、有发生医疗纠纷潜在危险的病人要重点交班、督促、检查和监控。

(3) 时间的环节监控：科护士长要认真执行apn弹性排班。确保节假日、双休日、工作繁忙、中午班、夜班等人员少易疲劳时间的护理安全。加强监督交接班制度。

(4) 护理操作的环节监控：输液、输血、各种过敏试验，手术前准备等护理操作应作为护理管理中监控的重点。

3、继续加强护理安全三级监控管理，科室和护理部每月进行护理安全隐患检查及做好护理差错缺陷、护理投诉的归因分析，多从自身及科室的角度进行分析，分析发生的原因，应吸取的教训，提出防范与改进措施。对同样问题反复出现的科室及个人，追究相关责任。

4、严格执行查对制度，加强对护生的管理，明确带教老师的护理安全管理责任，杜绝差错及事故的发生。

(一) 在培养护士日常礼仪的基础上，进一步规范护理操作用语，护患沟通技能。培养护士树立良好的职业形象。

(二) 注重收集护理服务需求信息，如与门诊和住院病人的交谈，发放满意度调查表等，获取病人的需求及反馈信息，及时的提出改进措施，同时对护士工作给予激励，调动她们的工作积极性。

(三) “夯实基础护理，提供满意服务”：一切以病人为中心，以病人满意为前提。争取今年向全院推广优质护理服务示范工程。

(一) 做好实习生带教工作，定期评学评教，听取带教老师及实习生的意见。

(二) 各科护士长为总带教老师，重视带教工作，经常检查带教老师的带教态度、责任心及业务水平，安排小讲课，了解实习计划的完成情况，做好出科理论及操作考试。

(三) 护理部做好实习生的岗前培训工作，不定期下科室检查带教质量，每届实习生实习结束前，组织进行一次优秀带教老师评选活动。

(四) 增强科研意识。鼓励护士撰写论文，力争年内开展护理方面的科研项目1-2项，以实现护理科研零的突破。

## 工作计划及量化指标有哪些 护理敏感指标小组工作计划篇五

从事人力资源管理的专业人士把“业绩管理”作为企业战略执行和控制的工具。作为战略执行工具的业绩管理系统，通常需要把“战略”量化为能够考核的业绩指标；需要把“战略关键能力”量化为可以衡量的员工能力考核标准；需要把“企业文化”量化为可以衡量的员工态度考核标准；从而全面支持战略和文化的“落地”，实现企业今天的利润和明天继续盈利的目标。

企业里通常的表现是，人力资源经理完不成老板在年度报告中(或经营会议上)的要求——老板抱怨人力资源经理的“执行力差”，人力资源经理抱怨老板的要求“太模糊”，而且“总在变”。

实际上，作为企业家的老板，第一个特征就是“概念性思维”——他提出战略要求总是以“我们要更好地开发和利用人力资源”以及“以质量求生存、以创新求发展”这样的“模糊”的形式表述出来；第二个特征就是“创新能力”——正是他不断地寻求企业经营创新的方法和方式，才推动了企业不断地前进。所以我们应该以某种方式来适应企业老板这两个特征，其中的一个方法就是把他的“模糊”的、“概念式”的战略思想转化为量化的、可以考核的指标，输入到我们的“业绩管理”系统中来，实现或检验这个战略。

量化战略的方法很简单，只要回答两个问题

第一个问题是，成功实现这个“战略”后，结果是什么？

第二个问题是，为了成功实现这个“战略”，必不可少的行动是什么？

第一个案例——我们要更好地开发和利用人力资源

企业最终的目标是赢利，为了获得最大的盈利，我们要不断提高销售收入；销售收入从哪里来？从客户的口袋里来：是什么使得新客户愿意购买、老客户连续不断地购买我们的产品/服务？一个原因就是我们的员工能够持续地为客户提供一致性的、满意的服务。所有的员工都能提供这样的服务吗？只有“合格的员工”才能提供满意的服务。

所以，我们更好地开发和利用了人力资源，结果就是“不断增加合格的员工”。

什么是合格的员工呢？一种说法就是“能够完成个人业绩考核指标、达到个人能力考核标准、达到个人态度考核标准的员工”。“大多数考核系统把员工的考核结果分为a□b□c□d□e五个等级，合格的员工就是考核结果为a□b□c级的员工。

这样，我们用”考核结果为a□b□c级的员工占全体员工的比率“来衡量这个战略的结果(当然，使用这样的考核指标，我们不能使用强制分布的考核方法)。

这里面有一个问题，”我们更好地开发和利用了人力资源“这个战略的结果能不能是”客户满意率“、“老客户保持率“、“新客户获得率“或者”销售收入增加率“或者”利润增加率”呢?答案是可以，因为这些确实是“我们更好地开发和利用了人力资源”这个战略的结果。之所以选择“不断增加合格员工”作为这个战略结果的衡量指标，是因为有一个潜在的边界——在人力资源系统内思考问题造成的。当我们思考的是客户服务这个范围时，就可以把“客户满意率”、“老客户保持率”、“新客户获得率”作为这个战略的结果衡量指标。其余类推。

增加企业能力“存量”的人力资源管理措施之一就是培训，所以为了不断增加合格的员工，必不可少的行动就是增加培训的投资。

对培训投资可以由资金的投入来衡量，也可以由时间的投入来衡量。即由人均培训成本或人均培训小时数作为这个战略实现的’过程进行衡量。

这里面有个问题，招聘也能够增加企业的能力“存量”为什么没有把招聘作为这一战略的过程衡量指标呢?这个问题很复杂，简单来说，人力资源管理实践的目的是要形成企业的核心能力；企业的核心能力是企业自主拥有的、能够为客户创造价值的、竞争对手在短时间内难以模仿的各种知识、技能、技术、管理等要素的集合；招聘而来的“能力”不具备“企业自主拥有”和“竞争对手在短时间内难以模仿”这两个特征：所以核心能力只能依靠企业自身的培训机制加以解决。

从这里引申出另外一个结论，就是培训要增加的这个能力，一定是从战略和核心能力出发而导引出来的“战略关键能

力”。

案例一的战略衡量指标如表1所示。

\

需要说明以下几点：首先，我们不但强调和控制了战略的结果，也强调和控制了战略的过程。不增加培训的投资，一段时间以后合格员工的数量会下降，过一段时间后客户的满意度也会下降，最后是销售收入和利润的下降。这里有这样的因果关系。从控制上，我们应该更加重视过程的指标，因为它是最终财务指标变化的“仪表”。其次，我们要选择合适的衡量指标对战略目标进行衡量。第三，对指标值的选取取决于企业的历史数据和管理部门的期望。最后，要把战略对管理程序变革的要求明确下来，才能够产生依据管理程序进行工作的基层员工的必要的行为，来推动战略的实现。

第二个案例——以质量求生存、以创新求发展

这个案例稍稍比第一个案例复杂一些。这个战略有两句话，四个关键词。

第一个战略叫做“以质量求生存”。

这里面有两个词，一个是“质量”，一个是“生存”。分别代表了过程指标和结果指标。因为，当我们问第一个问题，“我们成功地实现了‘以质量求生存’的战略，结果是什么”时，我们得到的答案是“生存”当我们问第二个问题，“为了成功地实现‘以质量求生存’的战略，必不可少的行动是什么”时，我们得到的答案是“质量”。因此，问题的答案就成为对“质量”和“生存”两个概念的理解。

同样的道理也适用于“以创新求发展”。

is09000标准中关于质量术语的定义：产品的一组特性，满足客户要求的程度。定义中有两个要点，首先质量是以客户的要求、客户的满意作为标准的，不是以符合国家、行业、工厂的规范为标准的。第二个要点，产品的特性，我们经过长期的实践和研究，客户通常会在产品服务的特征——包括功能、一致性、价格、交期，产品/企业的形象，企业/人员与客户的关系等方面对产品提出明确的或潜在的要求。

所以我们的第一项工作就是与市场部门一起进行客户研究，采用座谈会和问卷调查的方法明确现有的产品系列的上述特性在客户心目中的重要程度及其排列顺序、明确我们的产品与竞争性产品在客户心目中的比较优势。从以上的研究中确定客户的价值主张，即给客户购买我们的而不是竞争对手的产品一个理由，从而为产品质量的改进(改进型新产品)和创新(创新型新产品)指明方向。

企业的一切创新最为重要的就是产品的创新。这个结论不需详细论述。有兴趣的读者可以参考彼得·杜拉克的著作《创新与企业家精神》一书。

关于“生存”，最重要的是现金。企业应该能够产生足够的现金用来支付变动成本，即生存的水平；如有剩余，可以支付固定成本；再有剩余，即为利润。

所以现金定义了“生存”，利润定义了“发展”。

我们的第二项工作就是与财务部门一起进行预算——包括损益预算、资产负债预算和现金流预算，详细定义生存和发展的财务指标。

总结上面的论述，我们发现这些战略目标有财务类的、客户类的、过程类的和能力类的，它们互为过程和结果(由图中的箭头符号表示)。如图1所示。



上图即为所谓的平衡计分卡。在业绩管理中采用平衡计分卡是一个复杂的系统工程，有兴趣的读者可以参考罗伯特·卡普兰、大卫·诺顿的著作《平衡计分卡》一书。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索工厂绩效考核量化指标。