

北京市卫生局文件

京卫医字〔2012〕124号

北京市卫生局转发卫生部关于实施 医院护士岗位管理的指导意见的通知

各区县卫生局，各三级医院：

现将《卫生部关于实施医院护士岗位管理的指导意见》（卫医政发〔2012〕30号）（以下简称《意见》）转发给你们，请认真组织学习并贯彻执行。

市卫生局将在《意见》基础上，结合本市实际，制定《北京市医院护士岗位管理实施细则》。

二〇一二年五月三十日



卫生部文件

卫医政发〔2012〕30号

卫生部关于实施 医院护士岗位管理的指导意见

各省、自治区、直辖市卫生厅局，新疆生产建设兵团卫生局：

在医院护士队伍中实施岗位管理，是提升护理科学管理水平、调动护士积极性的关键举措，是稳定和发展临床护士队伍的有效途径，是深入贯彻落实《护士条例》的具体措施，也是公立医院改革关于完善人事和收入分配制度的任务要求。为进一步加强医院护士队伍的科学管理，提高护理质量和服务水平，更好地为人民群众健康服务，现就实施医院护士岗位管理提出以下意见：

一、指导思想

贯彻落实公立医院改革关于充分调动医务人员积极性、完善人事和收入分配制度的任务要求，在改革临床护理模式、落实责任

制整体护理的基础上,以实施护士岗位管理为切入点,从护理岗位设置、护士配置、绩效考核、职称晋升、岗位培训等方面制定和完善制度框架,建立和完善调动护士积极性,激励护士服务临床一线,有利于护理职业生涯发展的制度安排,努力为人民群众提供更加安全、优质、满意的护理服务。

二、基本原则

(一)以改革护理服务模式为基础。医院要实行“以病人为中心”的责任制整体护理工作模式,在责任护士全面履行专业照顾、病情观察、治疗处置、心理护理、健康教育和康复指导等职责的基础上,开展岗位管理的相关工作。

(二)以建立岗位管理制度为核心。医院根据功能任务、医院规模和服务量,将护士从按身份管理逐步转变为按岗位管理,科学设置护理岗位,实行按需设岗、按岗聘用、竞聘上岗,逐步建立激励性的用人机制。通过实施岗位管理,实现同工同酬、多劳多得、优绩优酬。

(三)以促进护士队伍健康发展为目标。遵循公平、公正、公开的原则,建立和完善护理岗位管理制度,稳定临床一线护士队伍,使医院护士得到充分的待遇保障、晋升空间、培训支持和职业发展,促进护士队伍健康发展。

三、工作任务

(一)科学设置护理岗位。

1. 按照科学管理、按需设岗、保障患者安全和临床护理质量的

原则合理设置护理岗位,明确岗位职责和任职条件,建立岗位责任制度,提高管理效率。

2. 医院护理岗位设置分为护理管理岗位、临床护理岗位和其他护理岗位。护理管理岗位是从事医院护理管理工作的岗位,临床护理岗位是护士为患者提供直接护理服务的岗位,其他护理岗位是护士为患者提供非直接护理服务的岗位。护理管理岗位和临床护理岗位的护士应当占全院护士总数的95%以上。

3. 根据岗位职责,结合工作性质、工作任务、责任轻重和技术难度等要素,明确岗位所需护士的任职条件。护士的经验能力、技术水平、学历、专业技术职称应当与岗位的任职条件相匹配,实现护士从身份管理向岗位管理的转变。

(二)合理配置护士数量。

1. 按照护理岗位的任职要求合理配置护士,不同岗位的护士数量和能力素质应当满足工作需要,特别是临床护理岗位要结合岗位的工作量、技术难度、专业要求和工作风险等,合理配置、动态调整,以保障护理质量和患者安全。

2. 病房护士的配备应当遵循责任制整体护理工作模式的要求,普通病房实际护床比不低于0.4:1,每名护士平均负责的患者不超过8个;重症监护病房护患比为2.5—3:1,新生儿监护病房护患比为1.5—1.8:1。门(急)诊、手术室等部门应当根据门(急)诊量、治疗量、手术量等综合因素合理配置护士。

3. 根据不同专科特点、护理工作量实行科学的排班制度。需

要 24 小时持续性工作的临床护理岗位应当科学安排人员班次；护理工作量大、危重患者较多时，应当增加护士的数量；护士排班兼顾临床需要和护士意愿，体现对患者的连续、全程、人性化护理。

4. 医院应当制定护士人力紧急调配预案，建立机动护士人力资源库，及时补充临床护理岗位护士的缺失，确保突发事件以及特殊情况下临床护理人力的应急调配。

(三)完善绩效考核制度。

1. 医院应当建立并实施护士定期考核制度，以岗位职责为基础，以日常工作和表现为重点，包括护士的工作业绩考核、职业道德评定和业务水平测试。考核结果与护士的收入分配、奖励、评先评优、职称评聘和职务晋升挂钩。

2. 工作业绩考核主要包括护士完成岗位工作的质量、数量、技术水平以及患者满意度等情况；职业道德评定主要包括护士尊重关心爱护患者，保护患者隐私，注重沟通，体现人文关怀，维护患者权益的情况，其中护理管理岗位还应当包括掌握相关政策理论、管理能力、德才兼备的情况；业务水平测试主要包括护士规范执业，正确执行临床护理实践指南和护理技术规范，为患者提供整体护理服务和解决实际问题的能力。

3. 实行岗位绩效工资制度，护士的个人收入与绩效考核结果挂钩，以护理服务质量、数量、技术风险和患者满意度为主要依据，注重临床表现和工作业绩，并向工作量大、技术性难度高的临床护理岗位倾斜，形成有激励、有约束的内部竞争机制，体现同工同酬、

多劳多得、优绩优酬。

4. 完善护士专业技术资格评价标准,更加注重工作业绩、技术能力,更加注重医德医风,更加注重群众满意度。可以根据国家有关规定放宽职称晋升的外语要求,不对论文、科研作硬性规定。

(四)加强护士岗位培训。

1. 建立并完善护士培训制度。根据本医院护士的实际业务水平、岗位工作需要以及职业生涯发展,制定、实施本医院护士在职培训计划,加强护士的继续教育,注重新知识、新技术的培训和应用。护士培训要以岗位需求为导向、岗位胜任力为核心,突出专业内涵,注重实践能力,提高人文素养,适应临床护理发展的需要。

2. 加强新护士培训。实行岗前培训和岗位规范化培训制度。岗前培训应当包括相关法律法规、医院规章制度、服务理念、医德医风以及医患沟通等内容;岗位规范化培训应当包括岗位职责与素质要求、诊疗护理规范和标准、责任制整体护理的要求及临床护理技术等,以临床科室带教式为主,在医院内科、外科等大科系进行轮转培训,提高护士为患者提供整体护理服务的意识和能力。

3. 加强专科护理培训。根据临床专科护理发展和专科护理岗位的需要,按照卫生部和省级卫生行政部门要求,开展对护士的专科护理培训,重点加强重症监护、急诊急救、血液净化、肿瘤等专业领域的骨干培养,提高专业技术水平。

4. 加强护理管理培训。从事护理管理岗位的人员,应当按照要求参加管理培训,包括现代管理理论在护理工作中的应用、护士人

力资源管理、人员绩效考核、护理质量控制与持续改进、护理业务技术管理等,提高护理管理者的理论水平、业务能力和管理素质。

(五)保障合同制护士权益。

1. 医院应当根据核定的人员编制标准,落实护士编制。医院不得随意减少编制内护士职数,不得随意增加编外聘用合同制护士。

2. 医院落实国家有关工资、奖金、岗位津贴、福利待遇及职称晋升等规定,保证聘用的合同制护士与编制内护士享有同等待遇;合同制护士同样享有参加继续教育权利。

3. 医院应当根据服务规模、床位数量和床位使用率等因素,动态调整护士配置数量并落实护士编制,保证医疗护理质量。

四、有关工作要求

(一)提高思想认识,强化组织领导。各级卫生行政部门和医院要充分认识实施护士岗位管理的重要性、必要性和紧迫性,切实加强组织领导,做好调查研究,逐步推进岗位管理工作。各省级卫生行政部门要结合本地实际情况制定医院护士岗位管理实施细则,对所辖区域内医院的护理岗位设置、护士配置等内容进行细化。医院领导层面要高度重视岗位管理工作,强化领导职责,制定切实可行的实施方案,落实人员,健全机制,为推动医院人事和收入分配制度改革奠定坚实基础。

(二)密切部门合作,推动顺利实施。各省级卫生行政部门要积极与编制、财政、人力资源社会保障等部门密切协作,积极争取

有利于推进护士岗位管理的制度和政策措施,努力营造各有关部门支持医院实施岗位设置管理的政策环境。医院内部加强财务、人事、护理管理等部门之间协调,明确职责分工,加强团结合作,推动护士岗位管理工作顺利实施。

(三)加强指导检查,不断总结提高。各级卫生行政部门要加强对医院实施护士岗位管理的指导检查,主要包括建立岗位管理制度及落实情况、护士的配置、护士履行岗位职责、护士的绩效考核、职称晋升和待遇、在职培训等情况。工作过程中要及时研究解决遇到的问题 and 困难,掌握和分析实施情况和实际效果,总结有益经验,促进护士科学化管理水平的提高。

(四)坚持典型引路,发挥示范作用。实施岗位设置管理需要各级卫生行政部门和医院的共同探索与实践。工作中要及时总结各地取得的新进展新经验,培养和树立一批典型,予以宣传推广,发挥示范引领作用,激发各医院的改革和创新活力,争取以点带面、推动全局,确保医院护士岗位管理工作扎实推进。



二〇一二年四月二十八日

(信息公开形式:主动公开)

主题词: 护士 岗位管理 意见

抄送: 国家中医药管理局, 总后卫生部, 部直属有关单位, 有关大学医院管理部门, 中国医院协会、中华护理学会。

卫生部办公厅

2012年5月3日印发

校对: 王曼莉