

妇产科护理绩效考核体系优化与应用研究

姓名：李静

单位：四川省遂宁市大英县妇幼保健院

邮编：629300

摘要：妇产科护理工作具有专业性强、风险环节多、服务对象特殊等特点，护理绩效考核直接影响护理质量与人员积极性。传统考核多侧重工作量和基础指标，存在评价内容不全面、岗位差异体现不足、结果反馈不及时等问题。通过细化护理质量、服务态度、岗位职责、风险控制、患者满意度等指标，建立分层分类考核标准，并强化数据记录、过程反馈和结果运用，使考核与培训、奖惩、岗位改进相衔接。应用后，护理人员责任意识增强，护理缺陷减少，患者满意度提高，科室护理管理更加规范，绩效考核对妇产科护理质量提升形成持续推动。

关键词：妇产科护理；绩效考核体系；护理质量；岗位管理；患者满意度

引言：

妇产科护理面对孕产妇、新生儿及妇科患者，护理过程涉及健康指导、病情观察、风险预防、心理支持和专科操作等多个环节，任何细节疏漏都可能影响患者安全与护理体验。绩效考核作为护理管理的重要抓手，直接关系到护理人员工作积极性、岗位责任落实和科室服务水平。部分妇产科仍采用较为粗放的考核方式，评价标准偏重数量，专科护理特点体现不足，考核结果与质量改进联系不够紧密，容易造成护理人员对考核认同感不高。针对这些问题，需要从指标设置、过程管理、结果反馈和应用机制等方面进行优化，使绩效考核真正服务于护理质量提升和人员能力发展。

一、妇产科护理绩效考核中的关键不足

妇产科护理绩效考核存在明显不足，指标设计偏重工作量统计而忽视专科护理质量。日常考核多侧重操作次数、病历书写等数量指标，对分娩监护、产程评估、新生儿护理及心理支持等专业行为关注不足，导致护理人员重数量轻质量。绩效评价难以全面反映护理服务水平，影响了护理管理的精准性与科学性。

护理岗位层级差异在现行考核体系中体现不够明显，高层管理者、责任护士与一线助产人员的职责与工作侧重点存在显著差异，但考核指标和评价标准未能

体现这种层级差异^[1]。责任划分不清晰使得部分护理岗位的绩效无法准确评估，岗位责任感和主动性难以充分激发，考核结果与岗位绩效的匹配度偏低。此外，考核过程缺乏灵活性和针对性，对岗位间的差异化需求反应滞后，影响了绩效管理的科学性和公平性。

在考核实施环节中，反馈机制存在明显滞后，考核结果往往不能及时用于改进护理工作，绩效结果与培训、质量提升及风险防控措施의衔接不紧密。患者满意度指标和风险控制相关指标在考核体系中占比偏低，导致护理质量的综合评价缺乏全面性，对护理流程中的潜在风险识别和患者体验提升作用有限。绩效考核无法有效促进护理服务精细化管理，也难以形成针对性改进的闭环管理，影响妇产科整体护理服务水平的提升。

二、妇产科护理绩效考核体系的优化路径

妇产科护理绩效考核体系的优化应从指标设计、岗位分类、考核流程及结果应用等多个维度进行调整，使体系能够科学反映护理服务质量。现有考核体系过度依赖数量型指标，难以全面评价护理质量，优化过程中需要构建护理质量、服务态度、风险控制、患者满意度等多维指标体系，将临床操作规范性、护理操作熟练度、产程监测准确率、母婴健康指导落实情况以及患者心理支持等内容纳入考核，使护理绩效评价更加贴合实际工作内容，能够客观衡量护理行为的专业性和服务水平，同时增强对护理细节和风险控制环节的关注度。

岗位层级差异明显，对不同岗位的考核需求应差异化处理。护士长、责任护士和助产护理人员在职责、管理权限和操作范围上存在显著不同，通过建立分层分类考核标准，能够明确各层级职责要求和绩效目标。护士长的考核可侧重团队管理能力、质控督导及培训指导效果；责任护士的考核应集中于临床操作规范、护理计划执行及患者沟通效果；助产护理人员则可强调操作技能、紧急事件处置能力及产妇护理质量^[2]。分层分类考核可以提高各岗位责任意识，避免一刀切指标导致的评价失真，同时保障考核的科学性与公平性。

考核流程中反馈滞后是制约绩效改进的重要因素，应完善月度记录、阶段性评价、即时反馈和问题追踪机制。护理工作中的各项操作和服务环节应及时记录，形成连续数据链，确保考核结果能够快速反映实际工作状况。通过阶段性评价和即时反馈，护理人员能够在日常工作中及时了解自身绩效，针对存在的护理质量

问题进行调整，问题追踪机制能够跟踪整改效果，实现绩效改进的闭环管理。

考核结果的应用直接关系到绩效体系的有效性，应将结果与培训安排、绩效分配、岗位调整及质量整改紧密结合。对考核中发现的技能不足和管理漏洞，可安排针对性的培训和操作演练，确保护理能力持续提升；绩效分配应体现个人贡献和岗位表现，引导护理人员优化工作行为；对于发现的制度或流程问题，可结合考核结果调整岗位职责或改进工作流程，使绩效考核不仅停留在评价阶段，更能够引导实践改进和管理优化，实现考核体系对妇产科护理管理的整体推动作用。

三、优化体系在妇产科护理管理中的应用成效

优化后的妇产科护理绩效考核体系在管理实践中显示出显著成效，护理人员的岗位责任意识明显增强。通过分层分类考核和多维指标体系的落实，护理人员能够明确自身职责范围及绩效目标，对每一环节的护理操作、风险防控和患者指导都更加关注。责任感的提升不仅促使日常工作更加严谨，也激发了主动发现问题和持续改进护理行为的积极性，使科室整体护理管理更加有序，岗位间协作和信息传递效率得到提高。

护理质量控制得以精细化，护理缺陷发生率明显降低。多维考核指标涵盖操作规范性、风险防控、服务流程及患者健康指导，使护理人员在执行操作时更加注重标准化和细节把控。定期阶段评价和即时反馈机制强化了过程管理，每一次操作偏差都能迅速识别并进行纠正，形成闭环管理，使护理质量持续改善。操作技能、监测记录、产程观察及新生儿护理等关键环节得到严格控制，护理差错率和遗漏事件显著减少。

患者服务体验得到了改善，满意度水平持续提升。考核体系将服务态度和患者满意度纳入指标，使护理人员在临床操作之外更加关注沟通技巧、心理支持和个性化指导^[3]。护理行为的专业性和人文关怀相结合，不仅提高了产妇及家属的安全感和信任感，也促使患者对科室服务评价更加积极。护理流程透明化和反馈机制完善，使患者在就医过程中感受到高质量、连续化的护理服务，整体体验明显优化。

科室绩效管理更加规范，护理团队协作能力得到增强。考核体系通过明确职责、量化指标和结果应用，将绩效评价与培训、岗位调整及质量改进相结合，实现管理流程标准化和制度化。团队成员在考核压力下形成互相配合和监督的机制，

沟通协调更加顺畅，工作效率提升，护理资源配置更合理。团队整体素质和管理水平的提升不仅保障了护理安全，也为科室的持续改进和高效运作提供了坚实基础。

结语：

优化后的妇产科护理绩效考核体系能够提升护理人员责任意识，强化操作规范和风险防控意识，同时改善患者体验和满意度。多维指标、分层分类考核及结果应用机制的实施，使护理管理更精细化，团队协作效率提高，科室绩效管理趋于规范，为妇产科护理质量持续提升提供了有效保障。

参考文献：

[1]黄宗艳,莫波,曾玉春.护理绩效垂直管理结合护士分层绩效考核体系的构建与成效[J].内科,2025,20(4):412-419.

[2]韩净.“全生命周期”视角下高职妇产科护理学生综合能力培养模式创新[J].科教导刊,2025(7):21-23.

[3]李冬秀,戴伟英,章富莲,戴桢楠.基于 MBO 理念的护师绩效考核体系构建及应用效果分析[J].医院管理论坛,2025,42(10):76-80.