

基于 NWMS 手术室护理绩效二次分配方案构建及应用

罗诗颖, 凌翠琼, 周雪华, 颜叶秀, 植昱杰

广西崇左市人民医院 广西崇左

【摘要】目的 探讨从公平性、激励性、可持续性的角度利用护理工作量测量系统构建手术室绩效二次分配方案, 为同类医疗机构绩效改革提供可推广范式。**方法** 2024 年 1 月-6 月实施常规绩效管理为常规组。2024 年 7 月-12 月实施基于护理工作量测量系统管理为研究组。研究组合计纳入 25 名我院手术室护士。比较管理前后的护理质量、护士满意度、工作态度和获得感等指标变化情况。**结果** 研究组护理质量得分高于常规组, 差异有统计学意义 ($P < 0.05$)。研究组护士满意度高于常规组, 差异有统计学意义 ($P < 0.05$)。常规组护士情感枯竭、去人格化得分高于研究组, 个人获得感得分低于研究组, 差异有统计学意义 ($P < 0.05$)。**结论** 护理工作量测量系统通过多维度考核和量化分配, 体现同岗同酬、多劳多得、优绩优酬, 调动护理人员积极性, 提高了护理质量和手术室护士满意度与积极性。

【关键词】 护理工作量测量系统; 手术室; 护理绩效

【收稿日期】 2026 年 6 月 8 日

【出刊日期】 2026 年 7 月 1 日

【DOI】 10.12208/j.cn.20260382

Construction and application of the secondary distribution scheme for surgical room nursing performance based on the NWMS system

Shiyin Luo, Cuiqiong Ling, Xuehua Zhou, Yexiu Yan, Yujie Zhi

Guangxi Chongzuo People's Hospital, Chongzuo, Guangxi

【Abstract】Objective To explore the construction of a secondary distribution scheme for surgical room performance from the perspectives of fairness, motivation, and sustainability by using the nursing workload measurement system, and to provide a replicable model for performance reform in similar medical institutions. **Methods** From January to June 2024, the routine performance management was the control group. From July to December 2024, the management based on the nursing workload measurement system was the research group. A total of 25 nurses from our surgical room were included in the research group. The changes in indicators such as nursing quality, nurse satisfaction, work attitude, and sense of gain before and after management were compared. **Results** The nursing quality score of the research group was higher than that of the control group, and the difference was statistically significant ($P < 0.05$). The satisfaction of nurses in the research group was higher than that in the control group, and the difference was statistically significant ($P < 0.05$). The scores of emotional exhaustion and de-personalization of nurses in the control group were higher than those in the research group, and the scores of personal sense of gain were lower than those in the research group, and the differences were statistically significant ($P < 0.05$). **Conclusion** The nursing workload measurement system, through multi-dimensional assessment and quantitative distribution, reflects the principle of equal pay for equal work, more work for more pay, and excellent performance for excellent rewards, which mobilizes the enthusiasm of nursing staff, improves nursing quality, and enhances the satisfaction and enthusiasm of surgical room nurses.

【Keywords】 Nursing workload measurement system; Surgical room; Nursing performance

从目前中国来看, 随着经济水平的发展, 医疗体制发生了重大变化, 特别是医院管理中绩效管理计划的优化。此外, 从长远来看, 制定科学的绩效评估管理体系, 有助于提高医院的管理效率, 最终有助于提高医疗

质量^[1]。手术室作为医院的核心技术部门, 在手术室护理管理中, 其质量实际上影响着医院的整体服务质量, 特别是随着手术患者越来越多, 科室也成为医疗工作中不可缺少的一部分。其中, 护理服务的改善可以优化

护理效果,特别是在疾病护理工作量较大的情况下,对科室护理人员的工作量要求极高^[2-3]。其护理工作的高强度、高风险和高技术要求特征,对护理人员的专业能力与工作投入提出了严峻挑战。传统绩效分配方式存在显著弊端:一方面,简单量化指标(如职称分配、工龄、手术时间、手术台次、)未能充分反映实际工作负荷差异;另一方面,职称或工龄主导的分配模式忽视了实际工作贡献,导致同工不同酬现象普遍存在,因此,必要的绩效考核制度改革势在必行,NWMS(Nursing Workload Measurement System)通过标准化评估工具,将护理操作时间、患者病情复杂度、技术难度等要素转化为量化分值,为绩效分配提供客观依据^[4-5]。尤其选择基于护理工作量测量系统可以充分调动每个护理人员的个人价值,使其积极参与到护理工作中来。本文将进一步探索基于护理工作量测量系统的优势,分析其应用价值,为后续临床实践提供参考和指导。

1 资料与方法

1.1 一般资料

2024年1月-6月实施常规绩效管理为常规组,2024年7月-12月实施基于护理工作量测量系统手术室护士绩效方案作为研究组,研究组合计纳入25名我院手术室护士,男5人,女20人,年龄最小者为23岁,最大者为41岁,平均 32.72 ± 0.84 岁;本科20人,大专5人。

1.2 方法

1.2.1 常规组采用传统管理,仅采取职称分配、工龄、手术时间、手术台次等计算绩效。研究组采取基于护理工作量测量系统,包括:(1)建立基于护理工作量测量系统团队。在小组中成员纳入高级护理人员和护士长,所有成员的学习培训工作需要统一安排,并实施基于护理工作量测量系统标准,内容应与护士参与工作的态度、效率、技能水平等指标挂钩。

1.2.2 基于护理工作量测量系统标准。基于医院手术室护理工作的现状,有必要建立更加规范的绩效管理评价标准。在制定具体方案时,要考虑到不同护士的岗位、工作强度、难度等方面,评估内容包括护士的个人纪律、服务态度、护理质量等方面,然后根据主要项目进行细化,根据工作难度进行评分。此外,建立的基于护理工作量测量系统团队也需要承担监督管理的作用;特别是实施基于护理工作量测量系统时,要确保每位护士充分了解考核体系的相关细节和评分内容,以保证管理工作的顺利进行。

1.2.3 分配方法:30%按职称系数分配、50%按工作量分配、20%按考核质量分配。

①绩效办给科室奖金绩效30%为职称系数分配,按个人职称系数和出勤等进行分配,护士分配系数为:

科室召开护士例会讨论,本着公平公正、同工同酬、多劳多得、优绩优酬的原则,结合我科手术设置岗位实际情况,根据班次及手术权重赋予分值。

②工作量统计护士工作量绩效分解为两部分,即为:工作量绩效=(班次赋分+手术级别*赋分+其他特殊手术加分、加班+手术时长)×年限系数

③计分规则说明:以每一例患者为独立计分单位,仅计1次手术基础分,符合多项附加条件时对应分值可直接累加,不累加基础分。如1例二级骨科清创手术,患者合并多重耐药菌感染、HIV阳性且手术时间超过20:00结束,该例总计分= $0.6+2+2+1.5=6.1$ 分。

时长:以信息系统提取时间为主,手术时间(入室)超过4小时,则加1分,超过6小时加2分,超过8小时加3分,超过10小时加4分,以此类推。

年限系数计算方法为:新到我院工作的护士,从取得护士执业证起或变更到我院的第一年内年限系数为80%,工作第二年内年限系数为90%,工作第三年起年限系数为100%;新到我院工作的护师及以上职称护理人员,从试用期满起,工作第一年内年限系数为90%、第二年起年限系数为100%。

1.2.4 在护士工作质量考核中同样划分为两个板块,分别为基础质量与单个岗位工作质量标准。其中基础质量标准包含文书书写、工作态度、团队精神;岗位工作质量涉及护理培训、护理教学、医院感控、护理质控4个岗位。建立护士长日常五查、科室绩效考核小组督查、护理一二三级质控督查相结合的评价方式,合计100分。

1.3 观察指标

1.3.1 护理质量采取我院自制量表对比,项目包括:护患沟通、护理质量缺失、护理文书、患者满意度,得分与质量成正比。

1.3.2 护士满意度通过调查问卷评价绩效考核、绩效收益、奖罚分配、绩效合理性,得分与质量成正比。

1.3.3 护士倦怠感对比情感枯竭、去人格化、个人获得感;其中情感枯竭、去人格化得分越高表示越严重,个人获得感得分越高表示成就感越高。

1.4 统计学分析

参照软件SPSS 22.0文件包,对本次研究数据展开统计学处理,正态分布计量数据统计,以“ $\bar{x} \pm s$ ”描述,两组间差异的比较采用两独立样本t检验,若计算得出 $P < 0.05$,则表示处理样本数据有对比统计意义。

2 结果

2.1 管理前后护理质量比较

研究组护理质量得分高于常规组, 差异有统计学意义 ($P<0.05$), 见表 1。

2.2 护士满意度比较

研究组护士满意度高于常规组, 差异有统计学意义 ($P<0.05$), 见表 2。

表 1 护理质量对比 ($\bar{x}\pm s$, 分)

组别	n	护患沟通	护理质量缺失	文书书写	患者满意度
常规组	25	2.41±0.23	2.57±0.41	2.47±0.74	2.57±0.31
研究组	25	3.25±0.41	3.31±0.74	3.24±0.22	3.31±0.25
<i>t</i>	\	5.650	2.766	3.154	5.876
<i>P</i>	\	<0.001	0.013	0.005	<0.001

表 2 护士满意度比较 ($\bar{x}\pm s$, 分)

组别	n	问卷绩效考核	绩效收益	奖罚分配	绩效合理性
常规组	25	15.25±1.41	15.31±1.74	16.24±1.22	16.31±1.25
研究组	25	18.41±1.23	18.57±1.41	18.47±1.74	18.57±1.31
<i>t</i>	\	10.681	9.206	6.637	7.894
<i>P</i>	\	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

2.3 护士倦怠感比较

常规组护士情感枯竭、去人格化得分高于研究组, 个人获得感得分低于研究组, 差异有统计学意义 ($P<0.05$)。

3 讨论

绩效考核是医院薪酬体系不可缺少的组成部分, 在应用时它以基本工资为基础对护理人员进行评估并计算绩效, 一方面可以评估护理人员的工作状态, 同时也有利于评估护理人员的工作绩效^[6]。在对绩效评价时, 需要突出绩效评价的内容, 在实施期间, 应首先建立一个专业的绩效评估小组, 并将不同的护理服务指标纳入小组, 对护理人员的个人水平进行评估。评估的重点仍然是专业技能水平和专业业务能力, 这极大地有助于激发护士的个人积极性和主观能动性, 鼓励护士积极开展护理服务, 满足科室的日常护理需求^[7]。

在本研究中, 对比管理前后的护理质量、满意度、职业倦怠感, 差异有统计学意义 ($P<0.05$)。护理工作质量测量系统的建立, 在手术室绩效管理对于护士个人工作积极性的提升尤为显著, 因为量化管理办法使得各项工作有标准的数据作为参考, 评价时更加精准; 且绩效的量化遵循了按劳分配的原则, 这在很大程度上调动了护理人员个人的工作积极性, 一方面使整体的护理质量得到显著提升, 同时因为按劳分配的应用, 对于不同工作时间的护士制定对应绩效评价分数, 部分有加班意向的护士, 在高绩效的激励下, 能够主动参与工作, 因此内心倦怠感显著降低^[8]。但考虑本次研究时间较短, 随访期限受限, 仅能代表该期限时间段内管理工作效果。同时, 研究未对不同年龄、病程、

文化水平对象予以逐层分析, 后期可进行多中心、大样本、长周期的纵向研究, 细化分层干预分析, 进一步验证护理工作量测量系统适配性和实用性。

综上, 护理工作量测量系统通过多维度考核和量化分配, 可提升护士满意度和护理质量, 降低职业倦怠感。

参考文献

[1] 王蒙蒙, 柏亚妹, 朱玉洁, 等. 考虑护理工作量的手术室 DRG 分组探索研究[J]. 中国医院, 2023, 27(7): 69-72.

[2] 夏文明, 陈玲, 许凤燕, 等. 效率系数与科室类别系数在绩效分配管理中的应用[J]. 医学研究与战创伤救治, 2023, 36(4): 403-405.

[3] 蒋帅, 吴迪, 付航, 等. 我国远程医疗协作网建设成效与发展对策研究[J]. 中国医院管理, 2023, 43(11): 30-32, 43.

[4] 王晨, 林功晟, 马慧芬, 等. 基于 DIP 的主诊组绩效考核指标体系构建及应用: 以中西医结合医院为例[J]. 中国卫生质量管理, 2023, 30(3): 55-59.

[5] 曾祥嫔. 基于信息技术的住院病案首页质量评估[J]. 中国病案, 2024, 25(5): 15-17.

[6] 刘雄涛, 邓蕊, 李棣臻, 等. 基于 KPI 手术室护理绩效二次分配方案构建及应用[J]. 中国医院, 2025, 29(1): 93-97.

[7] 汪俊霞, 周燕, 王清霞. 手术室绩效管理体系在手术室护理管理中的应用效果研究[J]. 中国卫生产业, 2024, 21(21): 121-124.

[8] 张瑜倩, 赵成翼, 冯乐秋, 等. 分阶段 360 度绩效反馈护士评价体系在手术室护理人员管理中的应用价值分析[J]. 中国卫生产业, 2024, 21(6): 17-19.

版权声明: ©2026 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS