

2023年半年护理工作自查报告总结 民营 医院安全护理工作自查报告(通用5篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

半年护理工作自查报告总结篇一

根据上级文件及会议精神，为确保xx医院在“十八大”期间的安全生产工作有效顺利开展，杜绝安全事故发生，我院调整充实了安全生产工作领导小组，并已对本院各环节进行了认真细致的安全隐患检查，现将排查情况及整改措施总结汇报如下：

一、调整安全工作领导小组

为切实加强“十八大”期间安全工作领导，卫生院及时调整了安全工作领导小组。由院长廖文斌任组长，田天峰任副组长，院委会成员及科室负责人为成员的工作领导小组。

二、进行安全隐患排查

1、矛盾纠纷排查。卫生院目前存在的主要矛盾是极少数人员对分配方案存在异议，个别职工之间存在一定的矛盾。

2、供水供电系统及特殊设备、特殊药品等排查。

(1)房屋情况：经院安全生产领导小组对全院房屋进行逐间、逐椽、逐檩的检查后，确定无危房存在，无安全隐患。

(2)供电系统：本院现用供电系统为国债项目门诊住院综合大

楼新设计的，所有线路已全部更新，并经再次检查，所有明线未发现老化及破损现象，连接处未发现虚接、漏电现象，四楼总闸盒处存在安全隐患，需加锁控制。另外卫生院规定，任何科室和个人未经医院同意，不准乱拉乱接电线，以防发生危险。

(3)防火防盗：药房、药库等重要科室均配有灭火器，少数职工未熟练掌握使用方法。重要科室的窗户均安有窗户、锁，经检查无破损及失修现象。

(4)特种设备：我院现有医用高压锅一个、氧气瓶2个、制氧机一台、200毫安x光机一台，经检查均能正常工作，并由专人保管和使用，无安全隐患。在此基础上，加强对其他相关人员的培训，并对高压锅、氧气瓶进行定期检测、降低事故发生率。

(5)特种药品：对卫生院的毒、麻、剧等药品和检验用的相关试剂进行了排查，所有毒、麻、剧药品及检验试剂均由专人负责保管，并专柜加锁，无安全隐患。

3、医疗护理质量

个别科室及人员未严格执行医疗质量及安全十四项核心制度，书写病历不及时，病房巡查力度不够，医患沟通不够。

三、明确整改措施及责任人

1、对于矛盾纠纷排查存在的隐患，决定加强与个别人员进行谈话，适时调整分配方案不合理的内容，加强矛盾相对人之间的政治思想教育，促使矛盾能及时化解。责任人为院长廖文斌。

2、对于供水供电系统及特殊设备、特殊药品等存在的四楼总闸安全盒未加锁的问题，由办公室负责及时上锁。对于少数

职工不熟悉灭火器等消防设施使用方法的情况，由相关人员负责培训指导，加强安全知识培训。责任人为王坤。

3、对于个别科室及人员未严格执行医疗质量及安全十四项核心制度，书写病历不及时、病房巡查力度不够、医患沟通不够等情况。要求相关科室及人员加强制度学习，严格执行医疗质量及安全十四项核心制度，及时书写完成病例，加强病房巡查力度，确保病人24小时巡查到位。切实加强医患沟通，坚决杜绝医疗纠纷或医疗事故的发生。

半年护理工作自查报告总结篇二

20××年□xxx区xxx镇深入推进实现城乡充分就业体系建设，按照市、区两级党委、政府20××年城乡充分就业工作目标任务和实现城乡充分就业指标体系要求，以劳动保障服务平台为依托大力实施“民生工程”，求真务实，扎实工作，进一步完善统筹城乡综合配套改革试验区建设中的城乡就业和社保工作，努力创建世界现代田园城市示范区。根据xxx市城乡就业督察专员办关于开展20××年城乡充分就业工作目标半年检查的通知要求，经自查□xxx镇城乡充分就业工作达标。现将自查情况汇报如下：

xxx区xxx镇下辖 2个社区，10 个行政村。共有适龄劳动力19468人，其中城镇非农劳动力 20xx人，农村劳动力17448人。

1、全镇辖区内调查登记有就业愿望的城镇劳动力20xx人，其中就业人数为20××人，就业率达99%；农村富余劳动力17448人，其中实现非农就业人数为14479人，转移输出比例达83%。

2、城镇登记失业率控制在4%以下。

3、零就业家庭动态消除率达100%。

4、20××年上半年城镇新增就业11人。

5、20××年上半年城乡居民参加养老保险新增参保人数为200人。城镇职工基本医疗保险参保率达95%；城乡居民基本医疗保险参保率达95.5%。

1、积极开展“就业援助962110”服务工作，在就业和社会保障服务中心、站建立就业援助服务窗口，受理就业困难人员援助申请，一对一开展就业帮扶。

2、根据公共就业服务体系建设要求，按照区劳动和社会保障局确定的“五统一”、“六落实”的工作思路，做到工作流程、工作职责、服务规范“五统一”，人员、资金、场地、制度、工作和平台的“六落实”，有效推动了劳动保障工作顺利开展。

3、积极组织辖区内失业人员、农村富余劳动力参加职业技能培训，发放职业技能培训券。20××年上半年，辖区内参加职业技能培训人数为100人，培训合格率达100%，培训后就业率达60%以上。

4、辖区内城镇各类企业（含私营企业）用人单位劳动合同签订率达80%以上。

5、城镇就业人员最低收入达到或超过当地最低工资标准；农村就业人员最低收入达到或超过当地农村居民上年度平均纯收入的50%。

2、按照《xxx市实施就业优先战略的工作安排》，根据《xxx市就业实名制动态管理工作指标考核办法》，辖区内就业和社会保障服务中心、站认真建立“六本台账”，做到了“六个清”。同时录入xxx市劳动力市场管理信息系统进行就业实名

制动态管理。网络录入数据与台账、报表统计数误差率低于5%。

（一）高度重视，加强对城乡充分就业工作的领导。

20××年□xxx镇党委政府按照早计划、早安排、早落实的工作思路将劳动就业工作纳入重要议事日程，对劳动保障工作及时作了安排部署。镇党委政府按照上级的部署和安排，研究制定了《20××年劳动保障工作计划》，同时，将充分就业工作纳入民生工程，作为构建和谐xxx的首要工作来抓，加强了对此项工作的组织领导，1是成立了由镇长张汉勇同志任组长，分管副镇长刁颖铭同志任副组长的促进城乡充分就业工作领导小组。建立健全了工作制度，明确了各自的职责分工。2是建立了“促进城乡充分就业联席会议制度”，加强部门协调，实施整体联运。3是建立了镇领导包片，机关干部个人包村（社区）的工作机制，实行分类指导。四是将促进充分就业工作目标，纳入各村、社区一级目标进行管理，年终统一考评，逗硬奖惩。

（三）、通过招商引资来解决转移就业，镇领导明确表示，凡是来我镇投资，都必须解决镇内人员优先务工。

（四）、针对毗邻的彭州市、新繁镇各种企业较多，我们积极与他们联系，争取推荐更多人到彭州、新繁镇就业，增加就业就会。

（五）、政府促进就业，健全城乡一体的就业体系，促进了城乡广大人民群众比较充分就业，构建和谐社会，把发展经济与就业结合起来，把解决好城乡失业与促进农村富余劳动力转移结合起来，把市场调节就业与政府促进就业结合起来，对有就业愿望但无就业门路这些人，政府方面介绍他们到公益性岗位、企业打工，帮助他们转移就业。

（六）、加大新一轮就业政策宣传。通过会议、张贴宣传画

等多种形式，反复宣传《劳动合同法》、《就业促进法》，进一步促进全镇城乡充分就业，努力增加城乡居民收入。

半年护理工作自查报告总结篇三

指在实施护理的全过程中，不发生法律和法定的规章制度允许范围以外的心理、机体结构或功能上的损害、障碍、缺陷或死亡。医院护理工作者面临着不但要为病人提供高质量的服务，而且要有效防止各类护理差错发生这两重要问题。新形势下护理管理者必须认真查找护理工作中不安全因素，排除隐患，防患于未然，是护理安全的重要保证。保证护理安全是医院的立足点和出发点。

一、护理安全隐患的分析

民营医院人员构成方面民营医院是近几年发展起来的，人员来源较广，其中护理人员来源于中小型医院，结构参差不齐，低年资、低学历的护士较多，高年资、高学历的较少，未受过规范化培训较多。部分护理人员是停薪留职者，到期后就回到原单位工作，也有部分护理人员边工作边寻找待遇较高的医院，人员流动性较大，这些因素对护理安全的管理是不利的。

(一) 护理管理方面

一是质量管理监控因素。质量管理体系是护理安全的核心。管理制度不完善，质量监控不力都是造成护理不安全的重要因素。由于民营医院成立时间不长，管理者来自不同的地方，大多数护士长较年轻，缺乏管理经验；由于学历较低，外出学习机会不多，缺乏科学管理的知识。管理制度制定不完善，或已有的制度落实不到位，监控措施较差；管理者缺乏对护士的法制教育和职业道德教育，对病人存在的安全隐患预见性差；管理者对护士的专科素质的培养不到位。

二是岗位设置的因素。一方面护理岗位的设置不能满足病人的需要，特别是民营医院重视成本核算，另一方面护理人员流动性大，经常缺编。多数人不在本地，存在积累假期现象，休息时往往不增加人员。这样使护理人员长期处于超负荷工作，又不能休息，因此就不能保证良好的工作状态。人员少护理工作如健康宣教、清楚告知等就不能落实到位。

三是患者行为管理因素。多数民营医院面向普通患者，例如我院面临的多数是打工族，存在信息不对称。住院病人的管理较困难，有些病人未经主管医生同意擅自离院。

(二) 护士个体方面的因素

一是护士法律意识和自我保护意识淡薄。护士在校所受的教育缺乏法律知识教育，长期以来医疗传统习惯使护士处在医疗服务的主导地位。护士只注重解决病人的健康问题，而忽视潜在的法律问题，忽视了本属于病人的权利，给病人造成有意或无意的伤害，在实际工作中缺乏自我保护意识。

二是护士综合知识水平偏低。护士资历浅，学历不高，缺乏经验，住院病人往往存在多种疾病涉及到很多专业的医疗问题，护士很难准确实施护理。护士在与病人沟通中，由于缺乏人文科学和社会科学等方面的知识，满足不了病人的身心需求，也可能不自觉地侵犯了病人的权利。

三是责任心不强，技术水平差。由于护理理论知识缺乏，护理技术操作不熟练，不认真执行护理规范，护理措施不到位。

四是护理记录书写和管理不规范。护理记录反映的主观资料多，客观资料少，有的过于简单。护理记录与医生记录不一致。病情变化记录不及时或漏记。由于工作繁忙，记录不实，如体温、脉搏等。

二、加强安全管理对策

一是完善考核标准，加强质控和检查力度。针对护理质量方面存在的问题，护理部结合医院实际，制定《护理质控标准》、《护理质量管理标准》、《护理安全警示制度》，规范工作流程的各个环节。加强护理三级质控，定期、不定期进行质控检查，对存在的问题及时反馈在科室质控检查记录本上，并要求科室制定整改措施，护理部进行追踪，加大监控力度。

二是建立、健全安全管理制度。落实安全管理制度是有效防范护理差错的措施。因此，应建立、健全安全管理制度。各级人员严格要求、严格管理，促进安全管理制度的落实。如每周进行安全活动，讨论安全隐患，制定防范措施，消除隐患，以保证护理安全，对出现差错的个人给予安全警示，对出现的差错要认真分析发生的原因，加强防范措施。

三是合理配置人力资源，改善超负荷工作状态。护理管理者应根据每个科室的具体情况，合理配置人力资源。护士长对排班模式可以进行尝试性改革，根据不同时段护理工作量的变化，动态安排人力资源，劳逸结合，适当安排休息，缓解工作压力。

半年护理工作自查报告总结篇四

一、护理人员基本情况及流失情况

1.1护理人员基本情况护理人员总编制140人，本科学历1%，大专学历15%，中专学历84%。流失58人，年流失率为41.4%；流失61人，年流失率为43.6%；流失76人，年流失率为54.3%；流失71人，年流失率为50.7%；流失56人，年流失率为40.0%。5年共流失护理人员322人，其中大专学历流失率95.5%，中专学历流失36.8%；主管护师流失率14.3%，护师流失率54.1%，护士流失率46.9%。

1.2流失护理人员去向流失的322名护理人员中应聘到公立医

院者135人，占流失人数的41.9%；因婚嫁生育离职者71人，占流失人数的22.0%；跳槽到其他民营医院者72人，占流失人数的22.4%；辞职后改行者20人，占流失人数的6.2%；院内转岗者16人，占流失人数的5.0%；医院解聘者8人，占流失人数的2.5%。

二、护理人力资源流失原因分析

2.1管理模式陈旧民营医院护理人力资源管理模式较为陈旧，一直沿用全院统一的人力资源管理办法，人事部机械死板的用人制度不能适应现代护理人员的现状。人事部与护理管理者沟通配合不到位，聘入护理人员不能满足临床一线的实际需求，护理人员不能适应新岗位。

2.2人力资源成本控制较严民营医院投资者对人力资源成本控制较严，护理人员配备严重不足，待遇较低，民营医院之间待遇竞争导致护理人员因待遇差别而流动。

2.3公立医院扩编的影响20年初卫生部启动“优质护理示范工程”，全国各地公立医院优质护理病房的快速开展急需大量护理人员补入，为原本在民营医院就职的护理人员提供了较大的就业空间。

2.4“重医轻护”现象严重一直以来医院都存在“重医轻护”现象，民营医院显得更为突出。多数民营医院的投资者认为能为其创造效益的是医生，护士只是被动的在做一些辅助配合工作，故而对护理人员更加不重视。到民营医院就诊的患者对护士的歧视也远远超过了公立医院，护士普遍感觉在民营医院工作体现不出自身价值。

2.5婚嫁、生育的影响我国近年来男女比例的失调，女性婚嫁受到冲击，女性占主体的护理人员婚嫁更是突显出来，护理人员到了一定的年龄因婚嫁问题不得不离职跟随男方而去。目前民营医院以80后、90后占主体的护理团队多数是独生子

女，独生子女娇生惯养，不具备吃苦耐劳和奉献精神，一旦怀孕、生育便长期休息在家。近几年来我国计划生育政策的放宽，生育二胎的护理人员也在逐渐增加，导致护理人员因生育辞职者越来越多。

2.6不能胜任繁重的工作任务随着人们生活水平的提高，广大患者的要求也越来越高，护理人员的工作已不单纯停留在过去的打针、发药上，护理质量、服务质量的要求越来越高，护士的工作量明显加大、频繁的夜班，但待遇并不高，导致很多护士不能胜任繁重的工作任务改行到其他专业的也日趋增加。

三、分析护理人员的流失状况采取相应的对策

3.1建立完善的护理人员管理制度，改变护理管理机制把护理人员的管理独立出来，实施护理部垂直管理，将护理人、财、物与责、权、利相统一，从而使护理系统得到最佳运转。在医院人事管理基础上，建立有效的护理人员管理办法，做到“合理用人、有效用人、善以用人”。制定医院各层次护理人员安全、合理、有效的安排计划，严把招聘关，实行“在按职称的基础上按能力”用人，为他们创造机会和氛围，发挥每一个护理人员的潜能，使之增加自信心和工作积极性，让他们稳定思想主动工作。

3.2重视和提高护理人员的地位，改善护理人员待遇护理管理者要逐步努力，改变民营医院投资者的观念，重视护理队伍的建设与发展，全院上下改变过去“重医轻护”的现象，在患者面前树立护理人员的天使形象。增加护理人员的福利待遇，关心爱护护士，为护理人员办理五险一金，提高夜班费及周末节假日补贴。

3.3加强护理人员的素质教育，增强使命感护理工作关系到人的生命安危，护理人员要有高度的道德情感和责任心，经常开展素质教育培训，培养护理人员的责任感和奉献精神，加

强心理素质的培养及自我调节能力培养，妥善处理工作压力，保持心理健康。

3.4增加护理人力资源，弹性排班，减轻护士工作负荷，提高工作效率按实际工作量的需要增加护理人力资源配置，护理部做好全院护士的宏观调配，根据工作量合理安排人力，发挥每个护理人员的效能，及时应用先进设备，减轻护理人员的劳动强度，增加工作效率。简化护理表格的书写，成立院内客服支持中心以减少护士事务性工作，使护理人员有更多的时间到病人床边工作，提升患者的满意度。

3.5创造良好的人际关系及工作条件培养护士良好的沟通技巧，协调处理好护士与医生、患者及家属之间的关系。创造良好的工作氛围，改善工作和住宿休息环境，以使护理人员下夜班能得到很好的休息。加强院感管理及职业防护措施，保证护理人员的人身安全。

3.6建立合理的绩效考核制度根据实际工作情况，打破以往医护一起核算奖金的办法，按不同护理单元制定不同的绩效考核制度，充分体现能级对应，多劳多得。管理过程中以多奖少罚为原则，激励护理人员，树立自信心，每天在快乐中完成工作任务。分阶段设定各种护理项目奖及团队奖，激励护士争先创优。每季度评选“星级护士”，设立护士年度奖励，多方面给予护士精神和物质的双重鼓励。

四、讨论

民营医院护理人力资源的流失是一个严重的问题，他可给医院造成很多不良后果。管理者要转变观念，实施管理创新，并给予足够的认识和重视，采取有效的措施，合理使用和安排不同层次的护理人员，使护理人员在不同的岗位上，发挥独特的作用，以确保民营医院护理团队在当今竞争激烈的医疗市场发展大潮中能够壮大起来、稳定下去。

半年护理工作自查报告总结篇五

艰苦创业，群策群力，以自己的智慧、劳动和忠诚，以主人翁的精神，积极投入医院的建设和发展，取得了良好的社会效益和经济效益。现将工作总结如下：

一、建章立制，完善规范，高起点高标准建设医院

开业之后，医院快速建立起各种规范制度，我们参照集团各兄弟医院的成功经验，吸取公立医院各项制度之精华，迅速制订了医院各项基本规章制度。医疗、护理工作，是医院工作的核心，医疗护理质量管理又是医院管理的重中之重，因此，医疗、护理部门在开业后制定了门诊工作制度、处方制度、病历书写制度、急救小组工作制度、病房管理制度、查对制度、医疗护理安全管理制度等。制定了医疗技术及护理操作规范。制定了各项医疗及护理操作流程。并在门诊导医等业务素质参差不齐的情况下，对各项流程进行调整、规范，培训、以达到和满足病人的要求，为医院顺利发展和运行奠定了基础。

二、广纳人才，强化训练，以技术优势占领医疗市场

人才是医院最为宝贵的财富，也是医疗市场竞争中最具竞争力的要素。开业以后，医院本着广纳人才，强化训练，以技术优势占领医疗市场为宗旨，我们以各种方式聘请了一批优秀的医疗专家、医技、护理专业人士，首先经过在____卫生部门进行注册，聘请的专家其中有内科副主任医师____、毕业于____医科大学。曾在三级甲医院从事临床心脏内科研究工作____余年，对心脑血管疾病的临床诊治，擅长神经内科肝病、消化疾病等有较深的临床研究和经验。是医学界学科带头人。

外科副主任医师____同是毕业于____医科大学，在____省三级甲医院从事外科研究工作____余年，对胃肠、甲状腺疾病、

乳腺疾病有较深研究和丰富的临床经验。曾主持开展了多项临床新技术。结合临床实际开展了多项科研项目。

外科主治医师____，毕业于____医科大学，从事外科临床研究____多年，对男性病，泌尿外科疾病有丰富的临场经验，熟练地掌握本专业的常见病、泌尿外科多发病的诊断和治疗，尤其擅长中西医结合治疗前列腺，生殖感染，肛肠科等各种疑难杂症、肛旁脓肿、肛裂、肛窦炎等的诊治，有独到之处，同时能了解最新诊断、治疗动态，及最新的检测手段。

妇科主治医师____毕业于____学校，在湖南省三级甲医院从事妇产科工作____多年，曾在全国各地多次进行妇科疑难杂症的学术讲学，能熟练妇产科各种手术及疑难杂症的处理，对妇产科急、重症的抢救有丰富的临床经验。

副主任医师____，毕业于____医科大学在____省三级甲医院从事工作____多年，对熟练掌握心血管、腹部脏器以及甲状腺、乳腺等疾病的彩超及黑白b超的诊断有丰富的临场经验。

开业以前，医院利用了现场招聘会的形式，首先对应聘的护理人员进行筛选，经过卫生部门注册后，医院对新上岗的护理人员进行岗前业务培训、专科培训、操作培训等。内容包括观念转变，员工手册(各项规章制度)、医疗质量、医疗安全防范、护理专业“三基训练”、院内感染、医院危重病人的急救训练，医疗器械的管理。并在门诊导医等业务素质参差不齐的情况下，对各项流程进行调整、规范，培训，以满足我院作为一个综合医院开展工作的需要。通过培训，增强了大家对医院的认同，强化了大家经营观念与服务，提高了团队意识，使大家以全新的理念开拓全新的天地。

三、把握市场，调整定位，冷静寻找医院的市场座标

作为新落____医院，要想在以后的发展中利用自己的资源赢得市场，就必须要有详尽的市场分析，确定自己的市场定

位才有针对性地拓展市场。由于我院是____镇区独一无二的民营医院，集团公司给我们医院的定位是“高品质、高技术、集医疗、预防、保健、康复”为一体的高标准化服务。

____镇高福利、医保高覆盖的客观状况，影响了我们尽快走向医保定点服务医院，经过政府部门的多次审查，我们已经顺利的通过审批医保定点服务将是我们医院在今后的工作重点。

四、狠抓质量，提升服务，不断提高医院管理水平

质量是医院的核心，医院的生命，同时又是效益的基础和医院长远发展的保证。基于这种理念，医院在运行中注意各个环节，狠抓质量，并把“安全第一、质量第一放在第一位。

服务是民营医院较之公立医院最具竞争力的主要手段，也是衡量医院好坏的显著标志。开业以来，医院各科室、各岗位制定了服务标准与要求，以达到规范化服务，在规范化服务的基础上，提升“以病人为中心，提倡优质化服务”活动，取得了较好的效果。随着门诊人次的增多，随着社会的良好评价及对我院医疗水平期望的提高，我们医院将有力地促进医疗、护理、服务地位的巩固和提高。

五、对内协调，对外沟通，为医院营造和谐的发展环境

医院的生存与发展，必须要有良好的环境，在这方面，我们主要是对内加强协调，对外注重沟通，以人性化的管理解决一切内部问题，在对员工的管理方面，我们一方面严格执行制度管理，规范整个团队的言行，提高大家的素质；另一方面，以真情、热情感化员工、团结员工。注意经常调整食谱，改善员工伙食，让大家在医院有种在家的感觉，安安心心做好本职工作。

以上是我院开业一年多所做的工作，随着医疗实践的深入，

随着对医疗市场认识的加深、我们已经认识到在现有的医疗基础与服务质量等还远远达满足不了病人的需求。我们将全力以赴加大医院建设，尊重医疗科学，遵守法律法规，提高我们的医疗技术与服务，为_____的父老乡亲打造一个医疗技术所信赖的医院。