

项目绩效自我评价			
项目名称：	辅助人员购买服务	预算单位：	上海市第三社会福利院
具体实施处（科室）：	人事	是否为经常性项目：	是
当年预算数（元）：	21,259,600.00	上年预算金额（元）：	20,224,000.00
预算执行数（元）：	21,259,600.00	预算执行率（%）：	100.00%
项目年度总目标：	三福院开展本项目旨在通过购买服务方式购买编制外辅助服务人员的劳动，为院内不同需求的老年人提供生活照料、医疗保健、康复娱乐等服务，保证优质的护理服务质量及确保护理安全，让老年人真正安享养老，确保全院业务工作正常开展与运行。		
自评时间：	2020-03-10		
绩效等级：	良好		
主要绩效：	上海市第三社会福利院2019年通过政府采购的方式，由上海雇员人才服务有限公司负责辅助人员社保经费及工资福利采购项目。作为用人单位，上海雇员人才服务有限公司依照相关法律规定，做好人员录用、合同签订、退休离职等人事管理工作，按时缴纳社会保险、住房公积金缴纳、工伤保险及商业保险等，做好人员资料管理工作，确保辅助购买护理人员队伍的稳定性，注重建立和谐劳动关系。作为用工单位，上海市第三社会福利院将依据单位所制定的《辅助人员管理办法》，做好人员招聘面试及录用、入职培训等工作，并依照当年度培训计划定期组织开展专业技能培训、操作比赛及职业道德培训。每年年初对薪酬及绩效分配方案进行调整，并依据考核制度和奖惩办法，将日常考勤、质量考核、年度考核与奖惩和薪酬分配有机结合，有效管理辅助人员，使辅助人员满足岗位需求，为不同需求的住养老人提供生活照料、医疗保健、康复娱乐等服务，保证优质的护理服务质量及确保 护理安全，提高住养老人的满意感受。		
主要问题：	1、护理培训内容不够全面，针对职业道德培训和认知症培训方面仍需加强；2、近几年大批护理员达到退休年龄，同时养老护理上岗证培训取消，而新推出的医疗照护证培训周期较长（3个月），造成了年底新招聘录用的护理人员还处于培训中，还未获得上岗证。3、绩效考核还有待进一步完善，考核还不够全面和科学。		
改进措施：	1、护理培训将及时更新，将以认知症护理为重点，同时将护理员职业道德培训纳入系统培训，不断完善培训的全面性和科学性；2、及时根据养老护理职业资格证书培训的新政策、新规定，及时安排新录用护理员进行培训，确保上岗率；3、将推出星级护理员评价体系，并将绩效考核与星级评价体系有效挂钩，确保护理员考评的科学性和全面性，有效促进护理人员的工作积极性。		

一级指标	指标名称	指标解释	权重	自评分	备注
投入与管理 (36分)	资金使用的合规性	项目资金使用是否符合相关法律法规、制度和规定，项目资金使用是否规范和安全。	6	6	
	绩效目标合理性	项目所设定的绩效目标是否依据充分，是否符合客观实际，绩效目标与预算是否匹配。	8	8	
	项目设立的规范性	项目的申请、设立过程是否符合相关要求，用以反映和考核项目立项的规范情况。	5	5	
	预算执行率	反映项目预算执行的进度	8	8	
	财务（资产）管理制度的健全性和执行的有效性	项目的财务制度是否健全、完善、有效，用以反映和考核财务管理制度对资金规范、安全运行的保障情况，以及反映和考核项目实施单位对资金运行的控制情况。	5	5	
	项目管理制度的健全性和执行的有效性	与项目直接相关的业务管理制度是否健全、完善和有效，项目实施是否符合相关业务管理规定，是否为达到项目质量要求而采取了必需的措施。	4	4	

产出目标 (34分)	全年辅助人员在岗率		12	12	
	辅助人员持证上岗率		12	9	
	严格执行床位数和辅助人员配比，不低于日间1:8、夜间1:16的标准		10	8	
效果目标 (15分)	全年辅助人员使用率		5	5	
	有责投诉何安全事故零发生		3	3	
	辅助人员岗位匹配度		3	3	
	依据住养老人的护理等级提供相匹配的护理服务		4	3	
影响力目标 (15分)	为提高护理人员的服务技能，全年组织理论与操作培训不少于12次		5	3	
	住养老人及家属、社区街道满意度达到目标值水平		2	2	
	定期对辅助人员进行考核，并根据考核等级进行奖惩		4	2	
	建立辅助人员管理制度，保证项目正常运行		4	3	
合计			100	89	
<p>说明：1、依据本项目应实现的绩效目标或工作计划，对照已完成的情况，进行绩效自评。</p> <p>2、绩效等级说明：自评分合计90（含）-100分为优秀，75（含）-90分为良好，60（含）-75分为合格，0-60分为不合格。</p> <p>3、产出目标、效果目标和影响力目标可根据项目情况自行增加绩效指标。</p>					