

医院科室如何实施绩效管理

- 吴建峰
- 中国发展战略研究中心 · 教授
- 东方国际管理学院 院长
- 东方国际医院管理研究院 院长
- 中华管理研究中心 秘书长

绩效指标的设计

- 某妇产科医生计分法考核办法

1. 基本分（20分）

1. 学历（5分）：大专2分，本科3分,硕士或以上5分。
2. 专业职称（5分）：初级：1分，中级3分，副高4分，正高5分。
3. 从事本专业工作年限（5分）：每一年加1分。
4. 现任专业职称履职年限（5分）：每一年加1分。

绩效指标的设计

某妇产科医生计分法考核办法

(2) 工作量分 (50分 × 医生人数)

① 每门诊人次0.2分, 每住院床日1分。

② 门诊上环1分, 人流3分, 无痛人流4分。

③ 手术: 剖腹产5分, 子宫肌瘤切除8分, 子宫全切15分, 子宫全切 + 淋巴清扫23分。

④ 门诊收一名病人入院1分, 病房接一人入院0.5分。

⑤ 主持全科大会诊或死亡病历讨论一次3分, 主持全科运行病历讨论2分。

⑥ 主持一次大抢救4分, 参与一次大抢救1分。

绩效指标的设计

某妇产科医生计分法考核办法

3 创新分（10分）

1. 开展一例新手术3分。
2. 提出一项管理或技术创新方面的建议，被科室主任采纳计2分。

绩效指标的设计

- 某妇产科医生计分法考核办法

1. 质量分（20分），采取倒扣分的方法。

1. 出现一份丙级病历扣3分。

2. 漏报一次传染病扣3分。

3. 处方出现一次差错扣2分。

4. 下列情形不得分：病人投诉属实的；出现重大医疗差错；工作中有明显失误并受到医院口头或书面批评的等。

绩效指标的设计

管理人员工作量考核指标：

- 1 完成岗位职责情况；
- 2 参与较大管理决策情况次数，所操作的角色；
- 3 年度工作目标完成情况等。

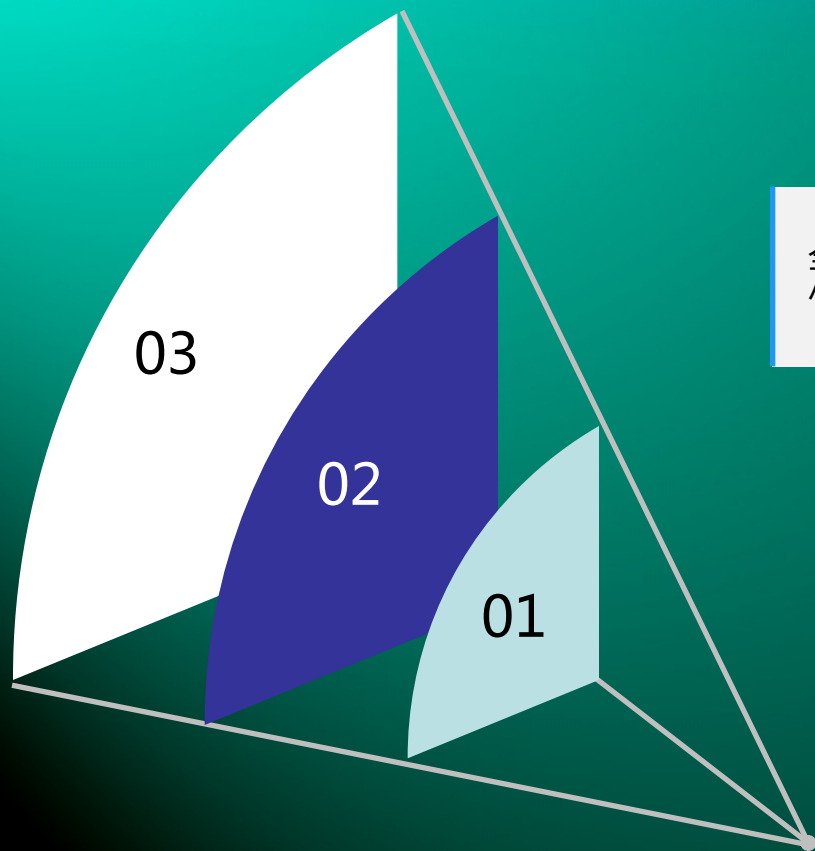
管理专业人员工作能力考核指标：

- 1 对现代医院管理理论和知识的掌握水平；
- 2 制定工作计划、方案以及撰写工作总结的水平；
- 3 组织、实施和协调管理活动的能力；
- 4 管理工作程序的规范化水平；
- 5 执行和贯彻法律、法规的能力与水平。

绩效指标的设计

- 护理专业人员工作量考核指标：
 - 1 全年实际出勤天数；
 - 2 全年值夜班总数；
 - 3 参与危重病人抢救、护理总人次；
- 护理专业人员工作能力考核指标：
 - 1 理论考试成绩；
 - 2 基础护理操作技能考核成绩；
 - 3 专科理论或技能考核成绩；
 - 4 对护师、护士和实习护士的带教能力；
 - 5 解决本科护理业务疑难问题，参与制定危重、疑难病人护理计划与实施措施的能力；
 - 6 护理业务讲座与护理查房的水平；
 - 7 对发生的护理差错、事故进行分析、鉴定并制定防范措施的能力。

确立绩效目标 (KPI)



全院员工离职率小于8%，其中副高以上人员离职率小于4%。

做好工资结构性调整，在全院工资总额预算增长8%的前提下，副高职称以上人员工资平均增长幅度要达到15%以上。

做好劳资关系管理，全年比较大的劳资纠纷发生次数为0，上升到院部处理的劳资矛盾少于2例。

确立绩效目标 (KPI)

内科关键绩效考核



门诊量比上年增长10%，住院量比上年增长5%。



业务收入比上年增长8%（门诊与住院病人日均费用不超过上年的5%，平均成本不超过上年）。



开展左心导管检查及造影、经支气管肺活检术、超声导向下胰腺穿刺术三项医疗技术新项目。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/686055203022011005>