

2023年医院绩效考核方案动态调整 医院 科室绩效考核方案(优质10篇)

为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。那么方案应该怎么制定才合适呢？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

医院绩效考核方案动态调整篇一

为了激励广大医护人员工作热情，遵循以病人为中心，以医院利益为目标的宗旨，体现分配公平，多劳多得、优绩优酬的原则，促进医患关系和谐发展。

一、考核机构及职责分工：

(一)考核小组：

组长：周祖山

副组长：游志刚(常务)孙家涛

成员：李拥张莉周正义廖岩专陈喻张丽冰彭宣浩邓志军王会菊朱晓滨李平赵晓斌王才炎曹正

领导小组下设绩效考核办，考核办由王才炎同志负责。负责全院绩效考核管理日常工作，做好牵头组织和综合协调工作。

(二)绩效考核对象及日常安排

1)、医疗、医技：

考核人员：赵晓斌周艳华魏立

考核时间：次月8日-13日内完成，考核周期为上月1日-31日

考核细则：

- 1、临床科室绩效考核指标及考核办法
- 2、医技科室绩效考核指标及考核办法
- 3、手术科室绩效考核指标及考核办法
- 4、供应室绩效考核指标及考核办法
- 5、体检科绩效考核指标及考核办法
- 6、门诊医生绩效考核标准及考核办法
- 7、临床科医生绩效考核标准及考核办法
- 8、医技人员绩效考核标准及考核办法
- 9、急诊医生绩效考核标准及考核办法

2)、护理：

考核人员：邓志军张丽冰叶静

考核时间：次月8日-13日内完成，考核周期为上月1日-31日

考核细则

- 10、护理岗位量化考核标准
- 11、病区护士长绩效考核量化标准

12、门诊部护士长绩效考核量化标准

13、供应室护士长绩效考核量化标准

14、手术室护士长绩效考核量化标准

15、病区护士绩效考核量化标准

16、供应室护士绩效考核量化标准

17、导医护士绩效考核量化标准

3)、药事：

考核人员：彭宣灏李平邓洋

考核时间：次月8日-13日内完成，考核周期为上月1日-31日

考核细则：

18、药剂科绩效考核办法

4)、行政：

考核人员：王会菊朱小滨陈瑜曹正

考核时间：次月8日-13日内完成，考核周期为上月1日-31日

考核细则：

19、党办绩效考核办法

20、纪委绩效考核办法

21、团委绩效考核办法

- 22、工会绩效考核办法
- 23、人事科绩效考核办法
- 24、医务科绩效考核办法
- 25、护理部绩效考核办法
- 26、感控办绩效考核办法
- 27、财务科绩效考核办法
- 28、审计科绩效考核办法
- 29、科教科绩效考核办法
- 30、保卫科绩效考核办法
- 31、总务科绩效考核办法
- 32、病案室绩效考核办法
- 33、设备科绩效考核办法
- 34、信息科绩效考核办法
- 35、医保办绩效考核办法
- 36、门诊部绩效考核办法

(三) 职责：

行政管理：由分管院长、办公室等部门科室考核，由办公室组织；

科室管理：主要由业务院长、医务科、护理部、绩效办考核，由医务科组织；

患者满意度：主要由医务科、护理部、绩效办考核，由院办组织。

继续教育：主要由院办、医务科、科教科、护理部等部门科室考核，由科教科组织。

二、考核依据：

国家政府相关法规；医院各项管理制度；各科室岗位职责和 workflows；各部门责任目标和经济指标等。

三、业绩指标考核与奖励：

以医院2014年度综合目标管理实施方案为标准，按照节余和亏损给予奖励与处罚。

(一)、临床科室：

工作数量(即住院部医师每人每月完成出院人数或总床日数，门诊医师完成的日诊人次数、收入院人数)，门诊和住院业务收入等内容。2014年业务收入总体目标18500万元，分解到各临床科室年度和季度目标，并按之实行考核和奖惩：详见2014年度预算。

按医院给各临床科室制定的业务目标超额完成后，超额完成的收入给与经济奖励：临床科室按科室毛收入超额部分的2%，心b超按科室毛收入超额部分的1.5%，磁共振按科室毛收入超额部分的0.3%，放射、检验按科室毛收入超额部分的1%，奖励给科室。

1、以门诊量和收入院人次为目标，全年年门诊量目标人次，

全年收住院目标人次，门诊每增一人次奖2元，未完成扣2元，住院每增一人次奖50元，未完成月预算每人扣50元，扣罚奖励金额到零为止。

2、科室奖励分配原则□a□单人科室全额奖励给个人，出勤不满按出勤比例发放□b□大科室：科主任30%，护士长10%，其他60%由科主任和护士长根据考勤和工作表现来分配给科室员工，如果科主任和护士长出勤不满奖励周期，按实际出勤发放部分奖金，其余转入科室员工分配。员工分配最好按个人系数，个人系数即是按个人职称职务而确定的分配基数。

4、各科室目标：

说明□a)门诊收入以门诊收费室实收金额计算；

c)结算单以当月31日前到帐的金额计算。

(二)、医技、行政后勤、职能部门的绩效工资分配系数为临床科室人均分配额的0.85考核发放，科主任按0.9考核发放。此类部门人员绩效工资=临床科室人均分配额0.85*个人系数+质量考核结果。

四、质量指标考核：

质量考核总配分100分。绩效工资=财务指标*个人系数+质量考核结果。

即1分=10元(或对应业绩所得100%，每扣1分即扣罚1%)；仅有奖罚款的条款除了实际奖罚款外，在绩效考核里不再奖罚分数。

当考核扣分超过该项配分额的，扣至当项配分全完为止，不再涉及其他项。

(一)行政管理：配分：100分

- 1、坚决服从上级指示，服从领导安排，忠于职守。配分25分，否则扣25分；
- 2、遵守医院各项制度，遵循各项管理流程。配分25分，否则扣25分；
- 3、遵守行政纪律，按时上传下达，令行禁止。配分25分，否则扣25分；
- 4、及时圆满完成各项任务指标及临时任务。配分25分，否则扣25分。
- 5、对于执行中的先进部门科室或个人，另外给与奖励。

(二)医疗质量：基本配分：100分

按医院现有的医疗质量考核方案(细分科室)执行！

在医疗质量方面出现严重问题的，将根据客观事实和情节，除扣分外还可追究其它责任。

(三)、科室管理：配分：100分

- (2)登记制度：清晰可查，可追溯，保存完好。否则每次扣10分；
- (3)会议活动：遵守晨会、周会等各种会议制度，并有记录可查。否则每次扣20分；
- (4)安全管理：科室及楼道的消防等应急设备设施完好，并能熟练操作。否则每次扣10分。
- (5)团结合作：科室内外关系融洽，协作良好，团队意识强。

否则扣20分。

(6) 卫生秩序：整齐清洁，规范有序。否则扣10分

(7) 劳动纪律：遵守上班时间，遵守请假制度，遵守工作流程，按时完成各项工作任务。否则按相关制度处理，并每次加扣20分。

(四)、医患关系：基本配分：100分

医患关系一是指医疗临床医技科室对病人服务全过程的质量，二是指行政后勤管理部门对医疗一线科室的支持与服务全过程的质量，也包括医院部门科室之间以及医院与外界的各种关系的融洽程度及状态。

(1) 仪表仪态：仪表端庄、服饰整洁，上班必须穿工作服，戴工作帽并佩戴胸牌。否则每次扣10分。

(2) 服务态度：说话和蔼、举止文明，待人热情大方，努力为患者着想，尽量使病人满意。否则扣10分。

(3) 服务技能：有良好的专业技能，能顺利地解决病人的需求。否则扣10分。

(4) 服务及时：对病人的需求凡是当时能解决的必须当时解决，不能当时解决的必须及时地解释清楚。否则每次扣30分，情况严重的另外追究责任。

(5) 对于得到病人的感谢信、锦旗或其他形式表彰的，按规定另外给予奖励。

(6) 病人满意度调查合格率必须在90%以上。不足90%者每下降百分点按照绩效百分点相应扣除。若是接受病人红包礼请或者遭到病人、外界、内部投诉甚至医患纠纷的，将根据客观

事实和情节，除扣分外还将追究其它责任。

五、考核方法与结果

1、绩效工资=业绩指标提成*个人系数+质量考核奖惩结果

2、如果医疗质量和病人关系中出现严重问题的，可以一票否决，即扣除全部绩效工资，并追究其他责任。

3、本考核方案一般针对科室，科室执行二级考核分配。各科室可在一定的原则下制定更细致的考核细则，但需要通过医院批准执行。

4、考核的形式主要是绩效考核办对科临床科室、医技科室、职能科室进行考核。

6、年终考核则是在季考核的基础上全面综合，年终考核中的先进单位和个人另外给予奖励。

洪湖市中医医院绩效考核办公室

二〇一四年一月一日

医院绩效考核方案动态调整篇二

考核的目的是让干部知道自己的工作效果，分数不是主要的，主要的是发现存在的问题，并得到及时的解决，这样才能在医院形成一个良好的。干部考核氛围，杜绝不正常的人际关系影响干部的工作锐气和创新能力。

（一）职能中层干部

1对职能中层干部德、能、勤、绩、廉做出阶段性评价；

3考核结果作为职能中层干部选拔任用、岗位变动、职称评聘、

奖惩等重要依据。

（二）临床科室、医技科室科主任

1作为评价工作表现、工作能力和调整岗位的依据；

2作为确定医院学科发展规划的重要依据。

考核内容及办法

医院对于干部考核项目的制定，代表着医院管理文化方向，可以引导职工从哪个角度评价一名干部的绩效和能力，干部从哪个角度去努力工作。

（一）职能中层干部

采用百分制计分方法。对职能中层干部进行德（10分）、能（30分）、勤（10分）、绩（40分）、廉（10分）五个方面的考核，重点考核工作实绩。通过个人述职、民主测评、考核领导小组测评等形式进行。

德，重点考核政治态度、大局意识、思想道德品质等；能，重点考核政策水平、组织协调能力、业务能力等；勤，重点考核组织纪律、责任心、工作态度和工作作风；绩，重点考核履职成效、完成工作的数量、质量、效率；廉，重点考核廉洁自律的情况。

个人述职分三部分：一是全年重点工作及各项指标完成情况；二是存在的问题和不足；三是努力方向。民主测评包括民意测评和民主评议，民意测评通过职工代表进行测评打分，取平均值，占总评价分数的30%；民主评议由考核领导小组主持，由临床、医技科主任对职能中层干部进行民主评议并进行测评打分，取平均值，占总评价分数的30%；考核领导小组测评由考核领导小组成员根据干部述职和现实表现进行综合分析

和评价，取平均值，占总评价分数的40%。

（二）临床科室主任：采取定量与定性相结合的方法。

1定量类指标：是由相关职能处室根据临床科室全年医、教、研、经济完成情况提供数据。

（1）临床业务指标完成情况：包括床位使用率、平均住院日、出院人数等。同时，手术科室还考核科室年手术例数及科主任年度主刀完成的手术例数；非手术科室考核科室年门诊量以及科主任年度门诊量。

（2）医疗质量指标完成情况：考核病历书写质量、核心制度落实情况、院内感染控制情况、科室开展新技术、新业务项目情况。

（3）服务质量情况：考核科室医疗纠纷及医疗赔付情况，包括投诉数、赔偿金额、鉴定例数、法院判决例数。

（4）经济指标情况：考核科室的业务收入、直接消耗情况、药品收入在科室总收入中所占的比例。

（5）科研教学情况：考核发表的论文专著、年度内承担各级科研课题情况、年度内获得各级科研奖励、带教学生数、有无承担国家级继续教育项目等。

2定性类指标：通过科主任本人述职，由考核评审组进行评分。述职主要包括：对照三级甲等医院对于各临床科室的临床技术指标内容陈述本科室达标情况、新技术开展情况以及科主任自身临床及学术方面业绩情况；围绕各项指标达标情况，陈述本科室目前在全市所处的学术地位，找出本学科的优势及存在的不足，提出发展优势、纠正不足的设想、需要医院协助解决的问题；制定下一年度的科室发展规划。

考核采取百分制计分办法，定量类指标占80分，定性类指标占20分。其中在定量类指标中，临床业务及医疗治疗指标占30分，服务质量指标占15分，经济指标占20分，科研教学指标占15分。

（三）医技科室科主任：采取定量与定性相结合的方法。

1定量类指标：是由相关职能处室根据医技科室全年医、教、研、经济指标完成情况提供数据。

（1）服务质量情况：考核临床科室对医技科室满意度情况、患者及家属的投诉情况、医疗纠纷赔偿情况。

（2）经济指标完成情况：考核医技科室的业务收入情况、收入增长率情况。

（3）科研指标完成情况：考核发表的论文专著情况、年度内新技术引进填补空白情况、科研立项、成果鉴定、成果获奖情况。

（4）教学指标完成情况：考核承担继续教育项目情况、具有博硕士生导师资格情况、完成研究生、本科生教学情况。

2定性类指标：通过科主任本人述职，分别由临床科主任和考核评审组进行评分。述职主要包括全年业务工作完成情况；本科室目前在全市所处的学术地位，找出本学科的优势及存在的不足，提出发展优势、纠正不足的设想、需要医院协助解决的问题；制定下一年度发展规划。

考核采取百分制计分办法，定量类指标占60分，其中服务质量指标占15分，经济指标占20分，科研指标占15分，教学指标占10分。定性类指标占40分，其中临床满意度占20分，考核组综合评估占20分。

考核的一票否决

如果出现重大医疗责任事故、在突发事件中有重大责任、反映有红包回扣问题、出现安全责任事故、献血任务、计划生育指标没完成等等情况时，采取一票否决制。

考核实施的可行性

1党委高度重视，保证考核结果落到实处。干部考核是干部管理的重要内容，只有在党委的统一领导下，各职能部门认真工作，临床、医技科室密切配合，才能保证考核全套工作的顺利完成。只有将对干部的任免、奖惩、评先、待遇等与考核结果密切挂钩，才能对干部起到激励和促进的作用。

2考核指标的设置贴合实际。对职能中层干部考核指标的设置要全面反映德、能、勤、绩、廉情况。对临床、医技科室主任考核指标的设置要全面反映医、教、研、人才等方面情况，既要重视医疗质量和服 务，又要重视经济效益，既要考虑科研教学工作，又要重视人才培养。每个科室都有自己的特色和专长，只有将各方面的指标全面包括，才能考核出干部的实际工作情况。

干部考核是一项巨大的工程。医院在不断发展，思想观念在 不断更新，只有建立相对规范的、科学的、与市场经济相适应的干部考核体系，才能实现对干部的真正管理。

医院绩效考核方案动态调整篇三

普外科共有医生6名（主任除外），分为2个医疗小组，本月医生绩效共15000元□a组本月急诊手术欠费5000元，收入140000元，共出院病人39个，退回红包4个，甲级病历奖励800元，病历中度缺陷扣100元□b组本月择期手术欠费3000元，收入120000元，共出院病人33个，收到表扬信1封，退回红包2个，甲级病历奖励600元，病历中度缺陷扣50元。

a组和b组组长的计算步骤如下：

1、欠费计算：

a组扣 $5000 \times 20\% = 1000$ 元；

人力资源管理2007年第1国有医院绩效工资的设计与考核

共1页当前第1页

b组扣 $3000 \times 40\% = 1200$ 元；

2、晚夜班补助：

$60 \times 10 + 60 \times 5 = 900$ 元；

3、表扬信、退回红包奖励：

$7 \times 20\% = 140$ 元；

4、可分配的总绩效额：

5、医生总系数：

7、各项奖惩在每位医生的绩效上进行奖励和扣款。

医院绩效考核方案动态调整篇四

权重系数是指用于指导制定各类人员所有分配到的薪酬总额之间的比例参考数值。确定各类人员的权重系数供设计各类人员薪酬总额标准时作参考。目前国家对医院各类员工之间的分配差距并无明确规范，也无量化标准，但设计时要体现向高风险、高技术、高强度劳动和贡献大的岗位倾斜，并且与管理要素、技术要素分配相结合。在实际操作过程中，参

照以下原则进行：1、根据地方政府文件规定；2、根据地方劳动部门发布的各类人员工资指导意见；3、根据医院的实际情况：员工的承受能力、医院的改革成本、领导的期望目标等。

医院绩效考核方案动态调整篇五

以公益性为导向，坚持“实事求是、公开透明”的原则，采取年度考核、日常监测和上级通报相结合的办法，落实“社会满意、管理有效、资产运营、发展持续、职工满意”五个维度的医院绩效考核机制，落实三级公立医院绩效考核工作和紧密型医共体建设任务。

石狮市总医院，含石狮市总医院本部、石狮市妇幼保健院院区以及9家基层分院，其中石狮市总医院本部、石狮市妇幼保健院由市卫生健康局牵头组织考核，9家基层分院由市总医院牵头组织考核。石狮市中医院院区列入总医院本部合并考核。

（一）成立机构。成立由市公立医疗机构管理委员会成员单位组成的考核领导小组，负责方案制定，结果审核、统筹协调等事宜。市医管办负责考核工作的日常管理和组织实施等具体事宜。

（二）材料报送。市总医院于20xx年1月10日前报送相关考核材料□1.20xx年考核指标完成情况□2.20xx年医院年度财务决算报表、成本报表、卫生统计报表等□3.20xx年医院工资情况和职工人均工资等□4.20xx年指标完成情况自评表；5. 各项工作总结，包括党风廉政建设、公共卫生、安全生产和社会综治等相关主要工作总结。考核材料、各类报表、各类数据和工作总结如存在弄虚作假和虚报瞒报等情况，考核结果实行一票否决。

（三）述职报告。听取市总医院院长20xx年工作述职报告

□ppt汇报)。

(四) 组织考核。采取系统数据采集、现场资料查阅及委托第三方或由上级考核结果折算等方式进行评价考核。

(五) 等级评定。由考核领导小组按各自分工进行初审，市医管办于20xx年1月25日前汇总考核结果，报市公立医疗机构管理委员会审定。市医管委审定后公布考核等级。

(六) 考核奖惩。市总医院院长的年薪按《石狮市推进紧密型医共体建设实施方案》(狮委□20xx□88号)相关规定执行，根据考核结果，由总医院发放院长绩效工资部分：

考核结果为b等级(良好)，院长年薪为医共体职工当年年平均收入的5-6倍；

考核结果为c等级(合格)，院长年薪为医共体职工当年年平均收入的4-5倍；

考核结果为d等级(不合格)，院长年薪为基本工资总额，对院长进行诫勉谈话，医院领导班子成员年度考核不能评为优秀；连续两年不合格的，对院长予以解聘。

市妇幼保健院继续按《石狮市公立医疗机构管理委员会关于石狮市公立医院院长薪酬的补充通知》(狮医管委□20xx□1号)相关规定执行。

(一) 石狮市总医院考核内容

1. 定性指标(占20%)

主要包括党风廉政建设、公共卫生任务、基本公共卫生任务、安全生产工作、行政综合管理、创建全国文明城市工作、年度药品不良反应控制、干部管理情况、人才工作落实、

中医药治未病功能和文秘工作等主要工作任务的推进情况。

2. 定量指标（占80%）

指标内容包括社会满意、管理有效、专项工作、资产运营、职工认可、发展持续、附加项等。

（二）石狮市妇幼保健院考核内容

1. 定性指标（占20%）

主要包括党风廉政建设、公共卫生任务、安全生产工作、行政综合管理、创建全国文明城市工作、年度药品不良反应控制、干部管理情况、人才工作落实、文秘工作和电子病历应用功能水平分级等主要工作任务的推进情况。

2. 定量指标（占80%）

指标内容包括社会满意、管理有效、专项工作、资产运营、职工认可、发展持续、附加项等。

（三）9家基层分院考核内容

市总医院于20xx年12月25日前出台考核方案并上报市医管办备案，建立以基本医疗和公共卫生、日常和年度相结合的年度目标绩效考核体系，指标框架由定性指标和定量指标组成。考核结果与基层分院院长（主任）任免、奖惩、年薪（含领导班子待遇）、医保支付、财政补助及单位工资总量等挂钩。

医院绩效考核方案动态调整篇六

1、通过实行医院全面绩效管理，充分调动全体员工的积极性，全方位挖掘潜力，促使医院医疗质量、运行效率全面提升，以满足员工和顾客的期望与需求，促进医院健康、可持续发

展。

2、医院绩效评价和考核的总体原则是多劳多得、优劳优得。建立起责任和权利相统一、贡献和报酬相一致，重实绩、重贡献、向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制。

3、坚持学与不学不一样、做与不做不一样、做多做少不一样、做好做坏不一样、主动做与被动做不一样、创新与平庸不一样、合作与不合作不一样的原则。

4、坚持目标层层分解的原则，把个人的奋斗目标与科室或部门及医院的发展目标相统一。

5、实行问责制，明确各级各类人员的职责，促进医院职工及管理人員的优胜劣汰，实施通过考核形成能上能下的激励机制。

6、鼓励合作和创新，通过合作产生整体效益，通过创新挖掘潜力。

二、医院的薪酬结构：

1、基本工资：在编人员的基本工资依据国家和地方有关政策标准制定，包括岗位工资、薪级工资等经市人事局审批的工资；非编人员的基本工资按岗位不同确定。

特殊人员工资按医院有关规定执行。

2、福利：根据当地政府和医院实际情况规定，医院应缴纳的各种养老金、保险金、住房公积金等。

3、绩效工资：依据绩效考核结果确定的薪酬。

4、医院另行规定的单项奖励。医院另行规定。

5、科室另行规定的单项奖励。由各科室自行制定。

三、考核办法

为保证考核的公正、公平，医院考评时实行360度考核法做为考评的手段，

四、考核的基本框架和思路

院长考核副院长实行任务单考核，即，每月月初院长根据医院的发展目标及工作计划，把具体任务下发给分管院长，月底分管院长汇报工作时提交任务单。院长根据任务完成情况给分管院长打分，并与个人绩效工资挂钩。

医院绩效考核方案动态调整篇七

一、考核目标：

为了激励广大医护人员工作热情，遵循以病人为中心，以医院利益为目标的宗旨，体现分配公平，多劳多得的原则，促进医患关系和谐发展。

二、考核机构及职责分工：

（一）考核小组：

组长□xxx

副组长□xxx

办公室□xxx

成员：院办、医教部、护理部、经营部、人力资源部、财务部、医保办、客户服务部、后勤部及各临床医技科室主任、

护士长。

（二）职责：

医疗质量：主要由业务院长会同医教部、护理部、经营部监督考核，由医教部组织；

客户关系：主要由经营部、医教部、护理部、人力资源部、客户服务部监督考核，由经营部组织。

学习培养：主要由人力资源部、医教部、经营部、护理部等部门科室监督考核，由医教部组织。

三、考核依据：

国家政府相关法规；医院各项管理制度（《深圳恒生医院规章制度汇编xx□□和会议精神；各部门岗位职责和 workflows；各部门责任目标和经营任务指标等。

四、业绩指标考核与奖励：

以医院下达的任务为标准，按照节余和亏损给予奖励与处罚。

（一）、临床科室：

工作数量（即住院部医师每人每月完成出院人数或总床日数，门诊医师完成的日诊人次数、收入院人数），门诊和住院业务收入等内容□xx年业务收入总体目标2900万元，分解到各临床科室年度和季度目标，并按之实行考核和奖惩：

医院绩效考核方案动态调整篇八

大多数民营医院，特别是珠三角的民营医院，因主要消费人群为外来务工人员，决定医院的病人具有较强的流动性，医

院往往不会注重品牌建设；同时，由于经营管理者受老板对医院业绩的要求，期望能够在短期内有较快的业绩增长，让老板对经营管理者的经营能够给予肯定，能够给经营管理者增强信心。在这种情况下，医院的绩效管理往往只注重经营业绩，在绩效方案设计上，通常只需要考核与业绩直接相关的指标，所以医院对门诊医生只考核门诊收入。

考核门诊收入一般采用3、5、8提成法。即：药品收入因为药品有较高的成本按3%计提；检查、化验等需要辅助科室来完成的项目按5%计提；手术、治疗等利润较高的项目按8%计提。优点：以业绩为王的主导思想，必然能够在短期内见效，引导医生加大开发，不断优化经营路径，提高单体消费；适合短期拉升业绩和以流动人口消费为主的地区。现在已经有很大多民营医院走规范经营的思想，逐渐淡化经营业绩提成法。

由于只考核经营业绩容易造成短期行为，出现大处方，不断拉高单体消费，损伤医院品牌。经营管理者逐渐认识到单一指标不利于医院的发展。为了体现工作量与薪酬的关系，把单体消费控制在一个合理的区间，于是引入了门诊量的考核。通过情况下，引入门诊量的考核会把分配门诊病人的管理相结合。即通过市场来院的初诊病人基本上采用平均分配的方法，点名看诊的病人直接分配给相应的医生，且不计入分配指标；同时，复诊病人采取首诊负责制的原则，直接分配给原初诊时的医生看诊。

即：每一个门诊量50元；药品按1%、检查、化验按3%、手术和治疗按5%计提。优点：强调多劳多得和复诊量，引导医生树医院品牌，提高医疗质量和服务水平，重在考核复诊量。现在越来越多的民营医院开始向门诊量与经营业绩组合的绩效方法发展。此种方法有公立医院也较为常见。只是因为公立医院的门诊量远远大于民营医院，所以相应的提成比要低。公立医院每一个门诊量一般按挂号费的全额和诊察费的50%计提给医生；药品按0.2%，检查、化验按1%，手术和治疗按2%计提。这种方法是民营医院和公立医院通用的绩效管理方法。

缺点：单次消费较低，医生可能拉长复诊次数，降低治疗效果。适合流动人口少，以本地消费为主的地区。

随着民营医院管理水平的逐步提高，民营医院不断引入现代企业管理手段，把预算管理纳入企业管理的重要环节。管理进行了细化和分工，对初诊病人的来源进行了较好的规范，对各病种的单体消费进行了理性评估，把病种按照产品的方式进行了规划。每个病人的复诊天数、收住院率、日均消费、人均消费等指标都进行了科学论证。对相应的指标进行科学设定，采取正态分布的方法进行区间管理。落在正态分布最佳的区间，提成额或提成比越高。由于目标管理绩效考核法涉及病种，而各病种的差异又较大，只能举例来讲。

以颈肩腰腿痛为例，博爱集团长沙片区制定了年轮七天康，这就是标准，按照这个标准，通过病人需要复诊6次，完成七个步骤的治疗。那正态分布的复诊天数：一级为6天；二级为5天或7天，三级为3、4、8、9天，四级为1、2、10、11天，其他为五级。完成6次复诊的，一般消费在4500元，按358计提的原则，应当计提225元左右。据此，一级的提成比为6%，二级的提成比为5%，三级的提成比为4%，四级的提成比为3%，五级的提成比为2%。优点：以目标管理为起点，注意医疗质量和医疗服务，同时兼顾经营业绩，是一种可持续发展的绩效考核方法。缺点是标准的制订有难度，核算也比较复杂，对数据要求公开公正。因此，适合管理水平较高，有较好历史数据分析的医院实施。民营医院和公立医院都实用。

医院绩效考核方案动态调整篇九

1、绩效考核员工作职责

工作职责：

1、根据公司关于绩效考核的原则，制定全厂绩效考核总框架，为各部门制定具体考核细则提供技术支持。

- 2、督促各部门根据绩效考核总体框架制定出适合本部门的绩效考核细则。
- 3、收集各部门绩效方案进行评审，找出不合理项并与相关部门沟通解决，直至相关部门对考核细则做出合理修改。
- 4、指导部门负责人开展考核工作，为绩效管理实施过程提供帮助，向员工解释相关绩效考核制度问题。
- 5、监督绩效考核实施过程，检查各部门在实际工作中对考核细则的执行情况，杜绝徇私舞弊等不正当现象发生。
- 6、月底收集各部门绩效考核汇总，并对各部门绩效考核汇总进行检查分析，指出其中不合理的考核项目令其及时改正，监督绩效工资的制作与执行。
- 7、将当月考核中出现的问题反馈到各部门，使其绩效考核汇总不断完善。
- 8、以月报的形式总结当月全厂绩效考核工作情况
- 9、完成上级领导安排的其它工作任务。

2、绩效考核小组工作职责

(一)组长职责：

- 1、审批绩效考核方案；
- 2、监督、检查、核实绩效考核结果。

(二)副组长职责：

- 1、审核修改人力资源部拟定的绩效考核方案，并提交考核领导小组会议讨论通过；

2、监督、布署、确认绩效考核过程及反馈意见的处理。

3、指导人力资源部处理绩效考核出现的突发事情、投诉、举报、意见反馈等相关问题。

(三)小组成员职责：

1、人力资源部职责

2、其他成员职责

(1)按考评管理办法负责分管和执行工作；

(3)根据组长、副组长指示，对考评结果进行复核。

3、绩效考核主管岗位职责

1、编制绩效考核工作规划、相应的绩效考核发展目标和年度的绩效考核工作计划，并制定细化的季度、月度计划。

2、建立并维持公正有效的绩效考核体系，并负责考核的实施、管理。

3、根据公司业务需要，配合领导具体组织实施各类员工绩效考核工作。

4、根据绩效考核情况和相关规定，实施对相关员工的奖惩。

5、建立公司职位管理系统，协助和指导各部门绩效考核工作。

6、建立公司干部考核评估体系及职务晋升体系。

7、指导部门负责人开展考核工作，向雇员解释各种相关制度问题。

- 8、协助修订政策指南和雇员手册、提供政策支持，协助政策解释。
- 9、建立绩效考核的信息系统、为公司人力资源决策提供参考依据。
- 10、负责绩效考核工作的汇总及整理工作，及时编制绩效统计报告和分析报告。
- 11、对员工进行绩效考核相关内容的培训。
- 12、对当前的绩效考核制度进行评估，推荐改进措施。
- 13、协助人事经理完成其他相关人事工作。
- 14、完成上级交办的其它工作任务。

医院绩效考核方案动态调整篇十

医技科室人员包括医技检查科室、功能检查科室及门诊有关科室，其工作的自主性相对较弱，工作量受到临床工作的牵制，收费无自主性，采用计件式绩效工资比较符合其工作性质。计件式方法一般是根据工作量的实际价值采取直接按比例提成的办法，但许多工作量的大小并不与其收费价值成比例，因此可以采取工作量化记分方式进行绩效考核，再将分数转化为金额。举例如下：