

2023年民营医院绩效管理方案 民营医院 绩效考核方案(优秀5篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

民营医院绩效管理方案篇一

- 2、如果医疗质量和客户关系项目中出现严重问题的，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，科室再行二级考核分配。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备案。
- 4、考核的形式主要是上级对下级、主管部门科室对从属部门科室。
- 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。

民营医院绩效管理方案篇二

质量考核总配分100分。当绩效考核结果100分时，绩效工资=财务指标*个人系数；当绩效考核结果大于或小于100分时，则会影响绩效工资分配，则绩效工资=财务指标*个人系数+质量考核结果。

《深圳恒生医院规章制度汇编xx》和本方案的奖惩相同，即1分=10元（或对应业绩所得100%，每扣1分即扣罚1%）；而

《深圳恒生医院规章制度汇编xx》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，扣至当项配分额全完为止，不再涉及其他项。

（一）行政执行：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)、客户关系：基本配分：100分

客户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，上班必须穿工作服并佩戴工牌。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，努力为客户着想，尽量使客户满意。否则扣10分。

(3) 服务技能：有良好的专业技能，能顺利地解决客户的需求。否则扣10分。

(4) 服务及时：对上级、客户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。对于有时间限制（约定）的，必须在限制（约定）的时间内完成。对于上级、客户没有明确时间概念的，可以在三个工作日内完

成；比较复杂的事情可延至七个工作日完成，特别复杂的必须在15个工作日内完成。在完成的过程中，有特殊原因不能按时完成的，要跟上级、客户说明。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) 客户满意度调查合格率必须在85%以上。不足85%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。

民营医院绩效管理方案篇三

摘要：伴随着经济全球化的发展，我国企业在运营过程中出现了新的发展机遇，企业在获得极大发展的同时，也面临着来自各方面的压力，尤其是在组织绩效管理中，必须注重实现科学化的管理。本文对企业组织绩效管理的概念做了简要介绍，并以奇瑞汽车河南有限公司为例，指出了当前企业组织绩效管理中存在的问题，并根据公司发展的实际情况，提出了组织绩效管理体系的优化策略。

关键词：企业组织绩效管理体系概念问题策略

企业在经济全球化发展的进程中，面临着来自各方面的挑战，企业只有不断提升自身的竞争力，才能够保证在激烈的竞争中保持良好的发展势头。而组织绩效管理作为提升企业竞争力的有效途径，其体系的优化提升能够在很大程度上促进企业实现自身的战略目标。

一、绩效管理相关概念

1. 绩效

绩效指的是企业在某时间段内个人或者组织的投入和产出情况，其中，投入指的是对人力、物力、资金、时间等方面的物质资源，产出指的是与工作任务相关的数量、质量、效率等等。

2. 绩效管理

绩效管理分为个人绩效管理和组织绩效管理两个层次，指的是对员工及组织的行为与结果进行控制的系统。个人绩效管理是指企业管理人员为提升员工工作效率而设置的工作目标，促使员工做出更好的工作。组织绩效管理是管理人员为组织而设定的任务，包括要求组织在一定时间内完成相应工作的数量、质量和效率而采取的相应管理措施。总之，绩效管理的过程需要企业员工与管理者双方面的共同参与。

二、企业组织绩效管理中存在的问题

1. 对组织绩效管理的认识不到位

以奇瑞汽车河南有限公司为例，在企业中，仍然存在有很多落后的管理理念，这些落后理念的存在使得科学的前瞻性管理理念和方法很难真正落实。大部分的管理层人员没有认识到组织绩效管理体系构建的重要性，因此导致在该工作推行时管理者没有把这项工作放在足够重要的位置，使得绩效管理工作的推行只是表面工作。

2. 对绩效考核与绩效管理之间的区别认识不清晰

绩效管理工作是一个过程，具有连续性，在绩效管理过程中，管理者与员工之间的交流增多，对员工的行为作出客观评价，并因此作出对员工奖惩的决定，提高人力资源的开发和利用率，最终目的在于实现企业的战略目标，提升企业竞争力。绩效考核是企业绩效管理的一个环节，在该环节中实现对员工行为的量化与评价，是阶段性工作。由此可以看出绩效管

理与绩效考核二者之间的理念与方法区别甚远。然而在企业中，很多管理者只是对员工进行书面考核，并没有注重在绩效管理中的沟通问题。

3. 绩效考核体系不完善

在绩效考核中，没有统一的考核标准，随意性较强。首先，在考评指标的设计中存在问题，使考评结果产生误导，在绩效考核中过于重视定量指标，而没有意识到定性指标的重要性，在定量指标的制定中也没有与企业的战略目标紧密联系；在对员工的绩效考核中，选取了很多空泛定性指标，没有区分开员工的素质与绩效考评。其次，绩效考核标准不清晰，无法具体解释每个考核指标的含义，使得考核标准的主观性强，操作性差，无法真正评价出员工工作。由于考核标准不科学，因此无法使员工信服。

三、企业组织绩效管理体系的优化策略

1. 优化绩效管理计划，明确绩效目标

首先要对企业绩效考核的指标体系进行规范，从企业财务、客户、内部运营以及学习提升四方面进行指标的量化，找出其中的重要指标，并结合公司的实际情况成立覆盖企业整体的绩效指标体系。在指标评价系统中，设置由部门经理、总监、副经理、员工等组成的绩效指标链。通过这种形式，企业整体员工的积极性得以提升，而且通过这种链式结构，管理者与员工的交流增多。其次，优化绩效计划。在绩效计划的优化过程中，要确保指标链与企业战略目标紧密相连。在绩效计划的执行过程中，要争取企业整体人员的参与，与每个人签订绩效计划书，使企业的绩效管理目标得到落实。

2. 辅导与优化绩效执行

第一，加强绩效沟通，加强对企业内外部环境的实时调查，

准确把握企业的运营状况，及时把绩效信息提供给员工，保证在绩效评估过程中数据的客观、真实。

第二，对员工绩效进行考核。可以根据职位不同，采取不同的考核方式，一般情况下，要求部门经理每季度参加一次考核，对员工每年进行一次考核。

第三，提升优化绩效的反馈与利用率。在绩效考核结束后，管理部门应该加强与员工的交流，让员工认识到自身不足以及后期工作注意事项。并根据考核结果制定对员工的培训计划，确保员工整体素质的提升。

总之，在当前竞争激烈的国际形势下，企业要想获得长远发展，必须对组织绩效管理体系进行优化，制定科学有效的组织绩效管理体系，切实提升企业的竞争力。

参考文献

[1]公司绩效管理体系优化研究——基于平衡计分卡的应用分析[d].西北大学，

[2]公司战略绩效管理体系优化研究[d].中国海洋大学，2014

[3]邓炳瑜.家有电视购物公司绩效考评方案诊断与再设计[d].湘潭大学，

民营医院绩效管理方案篇四

（一）考核小组：

组长：

副组长：

办公室：

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。

民营医院绩效管理方案篇五

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：

1、以门诊量和收入院人次为目标，全年年门诊量目标23200人次，全年收住院目标880人次，保持门住比超过3.8%。超出门诊量季度奖按4.5元/人次奖励，年度奖按7.5元/人次奖励，超出收住院人次季度奖按110元/人次，年终奖按185元/人次奖励。门住比如果不达标季度按差额每人110元扣罚，年度按每人185元扣罚，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。

3、各科室年度目标：妇产科878万元，外科475万元，内科290万元，儿科160万元，康复科145万元，五官科150万元，皮肤科40万元，口腔科35万元，肝病科30万元，体检中心200万元，泌尿男性科400万元，急诊科门诊量23200人次，收住院880人次。

4、各科室季度目标：

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25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'0.8。此类部门人员绩效工资=临床科室人均分配额0.8*个人系数+质量考核结果。