

医院绩效考核年度总结 (精选4篇)

篇1：医院绩效考核年度总结

20**年，在区政府、卫生局的正确领导和大力支持下，全面贯彻落实党的十八大和四中全会的精神，大力加强行业作风建设，着力提医护服务水平，努力构建和谐医患关系，整体工作取得了较大进展，现将我院工作情况汇报如下：

一、各项指标完成情况

(一) 基本医疗服务与医疗安全

我院认真组织实施全员“三基三严”培训，定期进行考核，通过各种形式督促业务人员加强技能学习，不断提高基本技能和理论水平，较好完成今年基本医疗服务工作，全年门诊就诊****人次，比去年增加了****人次，住院****人次，比去年增加了****人次，业务收入****元，比去年增加了****元，病历书写合格率达100%，处方书写合格率达****。全年全院无医疗事件发生。

(二) 新型农村合作医疗工作

继续开展了及时住院报销和门诊统筹汇总工作，严格执行就诊审核程序，及时准确报送各种信息，做好宣传和公示工作。***年我院住院***人次，报销资金*****元；门诊报销****次，报销资金*****元，较好完成了今年新型农村合作医疗工作。

(三) 我院内部开展活动情况为认真开展好“三好一满意”活动。做到服务好、质量好、医德好，群众满意，我们将创先争优活动与医院开展“三好一满意”活动结合带来，在院内组织全体职工学习先进事迹；学习全区卫生系统关于开展好“三好一满意”活动的重要精神，结合我院的实际，狠抓责任目标的落实与医院规章制度的落实。在具体工作中，成立了考核小组，每周对全院的工作实行一次大检查，每月对责任目标完成情况实行考核，将考核与绩效工资挂钩。实行月会制度，每月组织全体职工学相关业务知识、规章制度、通报当月考核工作存在的问题，及下月的工作要求。通过以上措施，院容院貌得到了明显的改善，医德医风进一步得到体现，举报、投诉明显减少。

(四) 综合管理

****年，本院无干部、职工上访事件；单位无刑事案件、治安案件和重特大安全事故发生；本院无“两非”案件发生；没有开具假计生证明；本院职工无政策外生育；出生实名制登记齐全；能够及时传达上级有关文件精神，不折不扣地完成上级布置的各项工作任务。

(五) 评价与监督

*****年，我院加强对医务人员的职业道德素质和服务水平的监督。全面推行

院务公开制度：医院的服务流程、收费标准、行风建设等向社会公开；医院的重大决策、财务收支情况等向院内职工公开。加强医患沟通，对群众反映的问题指定专人进行处理，限期解决，自觉接受群众监督。严格落实住院患者各项知情同意制度，不超标准收费，规范医生用药，坚决杜绝“开单提成”和“大处方”现象的发生。每季度定期召开一次患者及群众座谈会，开展问卷调查，努力达到社会公众满意、单位职工满意。

（六）财务管理

我们严格执行财务预算制度和会计制度，所有现金均按规定的使用范围使用；业务收入均存入专户，使用财政统一票据，做到当日发生，当日入帐，并定期结算，收费使用统一票据，票款相符，大额资金使用均通过院务会讨论执行民主决策；固定资产的购置、变卖、报废均严格执行报批制度。

（七）医德医风和纪检工作

本院严格执行医德医风相关规定，坚持廉洁行医，无收受患者红包行为发生；认真贯彻落实党风廉政建设和反腐纠风工作，切实抓好党员干部党风党纪教育，对药品集中采购、招投标，设备采购，各项公共资金运作等没有出现违规违纪情况。

三、下一步工作打算

我院绩效考核工作，在卫生局正确指导下，正有条不紊地稳步推进，取得了一些成绩，但还存在着一些问题，在新的的一年里我们将工作目标计划书进行一次梳理，对已完成和未完成的目标任务进行备案。我们坚信：全院干部职工团结一心，克服困难，团结奋进，开拓进取，在下一年工作中就一定能取得更大成绩。

篇2：医院绩效考核年度总结

我院自201X年底绩效管理启动以来，紧紧围绕提高医疗质量、医疗安全、和创造效益为原则，坚持将绩效管理作为推动医院工作的总抓手，通过整章建制，创新机制、促进管理，201X年绩效管理工作取得了一定成效，现将一年来的工作汇报如下：

作为医疗单位，医院的核心竞争力是人才的竞争，人才竞争力是通过提高人力资本的价值，来促进医院社会效益和经济效益的最大化。因此为了充分调动医院员工的工作积极性、主动性和创造性。我院在201X年试运行3个月绩效工资考核的基础上，以我院工作实际修改201X年绩效管理考核细则，把医院的临床、医技、后勤、行政四大责任项目进行指标分解，形成6个二级指标，12个三级指标，细化量化医疗工作，分别落实给全员X名职工，并明确了责任主体，完成时效，和考核标准。

绩效管理注重过程管控，我院的绩效管理工作一把手亲自抓，每周四院领导班子进行业务大查房，对各科室绩效从医疗、护理、院感、效率效益、医德医风等方面进行督导

考核，对科室职工现场考评提问，帮助临床科室解决工作流程不规范、目标分解及指标量化不到位等问题，各科室每月针对绩效管理进行汇报总结，同时上报科室人员绩效考评打分，细则的修订更符合实际工作的运行，便于更好地实现医院的管理目标。

201X年我院在绩效管理实效上完成了医院年初的经济指标，今年全年总收入XX万元，同比去年增长了XX万元，根据医院绩效奖金分配办法，全年为医院职工发放绩效奖金XX万元。今年车辆燃油，办公耗材节约，设备维修，餐旅、接待等费支出均比去年大幅度下降，这是绩效管理工作取得的显著成果。

绩效考核，打破了大锅饭的分配模式，绩效把医院管理重心向工作量大、工作风险高、技术性强的临床一线岗位倾斜，实现多劳多得，优绩优酬的良性分配机制。一年来，绩效管理在不断总结与完善中激发医护人员的工作积极性和主动性，保障医疗质量安全运行，成为提高医院管理水平的重要举措。具体内容为：

一、实行按劳取酬，指标细化。各临床科室结合本科室工作特点，将医疗护理工作量、病人病情轻重及工作技术难度等各项要素进一步细化，使各岗位有了明确的量化考核办法，这种细化把个人绩效和奖金直接挂钩，充分体现多劳多得的分配机制，使医护人员不再为工作量大，工作负荷重斤斤计较，而是在工作能力与业务技术上下功夫，今年医院大力投入资金支持科室培养专业骨干，全院科主任、护士长和业务骨干分批到解放军第二炮兵医院及自治区级医院进修参观学习，在病人增加医务人员短缺的情况下，科室在岗人员加班加点完成工作任务，扭转了临床工作干多干少一个样的局面。

二、实行按岗设酬，即按不同岗位工作性质设置不同岗位系数，使岗位和薪酬紧密结合，实施按能力上岗的绩效考核分配办法，能者上，庸者下，使业务骨干三、实行优绩优酬，把绩效分配与工作质量、病人满意度、同行评价、考勤、加班等相挂钩，体现按工作效果获取报酬的考核分配办法，形成个人激励和医院发展相结合，从机制上体现干好干坏不一样。

三、在全院职工努力工作的同时，考核办也在兢兢业业完成自己的任务，全年工作除每月按时核算上报工资外，医院绩效考核实施一年来，初见了一些成效，职工从中得到了实惠，尝到了甜头，进一步促进了医院管理工作的提升，这也为我院明年绩效工作推进增长了信心，201X年我院将集思广益征求全体职工的意见和建议，采纳对医院有发展前景及建设性意见，设立新的管理目标，重新修订201X年的绩效管理计划及实施方案，为医院的发展在创佳绩，使医院更上一个新台阶。为隆德县的经济的发展增添新动力。

各科室每月针对绩效管理进行汇报总结，同时上报科室人员绩效考评打分，细则的修订更符合实际工作的运行，便于更好地实现医院的管理目标。干真正发挥作用，形成传帮带梯队建设，使医护人员个人业务能力和职业价值得到体现，促进了医院人才队伍的整体发展。

篇3：医院绩效考核年度总结

刚刚过去的20xx年，我研究院先后为八家医院完成了和体系的设计和导入。这八家医院中有三甲医院，也有二甲和社区医院;有公立医院，也有民营医院;有综合性医院，也有专科医院;有发达地区的医院，也有欠发达地区的医院。在为八家医院设计、导入绩效和薪酬体系的过程中，我们遇到了很多的新问题，通过咨询团队的不懈努力，将这些新问题一一化解，最终为各家客户都提交了一份满意的答卷。xx年悄然而至，通过对咨询项目总结报告的梳理，将八家医院绩效和薪酬体系设计、导入的项目主要经验归为十大总结，与各位医院领导共勉。

第一，明确绩效理念。在咨询项目的前期沟通和初步设计阶段，项目团队需与医院领导就绩效管理理念达成一致。目前国内很多医院，绩效管理只是停留在阶段，目的只是用于奖金分配。那么，绩效管理主要为医院经营提供哪些功能支持呢?我们的建议是，绩效管理是医院管理的'主轴心，医院战略、医院年度运营计划、组织职责，落实于医院各岗位日常工作，是医院领导的主要管理工具。

第二，选择管理工具。平衡计分卡和KPI是目前各医院常用的绩效管理工具。平衡计分卡因其指标数量较多、指标之间有一定逻辑关系，适用于有一定管理基础或管理基础较好(数据容易获得)、管理人员素质较好的医院。KPI因其指标数量较少、指标之间关联较少，适用于管理基础薄弱、管理人员素质一般的医院。医院领导在选择绩效管理工具前，需评估一下医院目前的绩效管理现状，避免出现拔苗助长、事倍功半的结果。

第三，辅助性岗位的工作量考核。对于类似于医技、护理等辅助性岗位，虽然其工作量不能由个人控制，但是考核还是很有必要的，否则就会导致绩效考核缺乏激励作用。实践中可以这样操作，设立个人标准工作量为考核目标值，当实际工作量高于目标值时，给与绩效成绩加分;当实际工作量低于目标值时，视同个人完成目标工作量，不进行绩效减分。

第四，强化指标定义。在很多医院，原有的绩效考核往往流于形式的一个原因是指标定义不明确。只有从管理的角度、专业的角度赋予每一个指标明确的内涵，才能有助于上下级对指标的认知达成一致，并在实际工作中去执行。

第五，绩效评价准则设计。对于正向指标而言，例如住院人次指标，一般可以采取实际值与目标值的比值来评价;对于负向指标而言，例如药品占比，一般可以采取目标值与实际值的比值来评价。绩效评价中的难点是对收集数据比较困难或收集数据成本较高的指标的评价，这类指标可以采用关键事件扣分的形式来实施评价。

第六，绩效杠杆乘数设计。绩效杠杆乘数由绩效考核分数决定，是各岗位绩效工资发放的倍数。绩效杠杆乘数设计要充分考虑到医院的考核文化、观念、激励目标、公平性等要素，其核心设计要素是绩效杠杆乘数为1时的考核分数选择。绩效杠杆乘数设计恰当，将可以有效调动员工工作的积极性，并同时控制好薪资成本。

第七，合理确定绩效工资标准额度。薪资关系到每一位员工的切身利益，需合理确定各类岗位绩效工资额度。如果绩效工资与经济收入挂钩，一般可以采用固定额度，这样员工的收入不会因为考核产生较大波动。如果绩效工资不与经济收入挂钩，一般可以采用标准工

资的一定占比，对业绩控制性强的岗位占比可以取高一些，相反，对业绩控制性差的岗位占比可以取低一些。

第八，岗位评价和薪资幅度设计。岗位评价在很多医院都采用成熟的岗位评价量表，也有医院使用自己开发的个性化岗位评价量表。从我们多年的咨询服务经验看，海氏评估量表比较适宜在医疗行业使用。此外，由于医疗行业的自身特性，专业技术岗位的薪资幅度一般要远大于非专业技术岗位，并且其薪级数目也多于非专业技术岗位。只有这样，员工薪资才能既反应其所在岗位的价值，又能体现个人能力的价值。

第九，绩效体系导入。绩效体系在设计阶段让各科室负责人参与进去是很必要的，这将为绩效体系导入打下良好的基础。在绩效体系导入阶段，通常遇到的最大阻力是指标目标值的确定，医院高层与中层、中层与员工往往较难达成一致。管理基础好的医院可以建立在预测的基础上采用相关目标数据。管理基础薄弱的医院以历史数据为主，如果连历史数据都没有，相关指标考核可以延后，直至有数据后再定目标值来考核。

第十，薪资体系导入。为了防止因薪资变革出现员工不稳定现象，薪资体系导入前需进行系统规划。首先组织好员工薪资定级工作，确定每一位员工在新薪资体系下的工资标准；其次，做好全员答疑，对薪资出现调整的员工由部门逐个进行薪资沟通，消除员工压力和疑虑；最后，可以设立新薪资体系试运行期，以解决新薪资体系可能存在的问题。当调整员工薪资额度有压力时，可以以调整薪资结构为主，缓解矛盾。在薪资体系导入的过程中，医院高层领导的持续关注和支 持影响着项目的进程和结果。作为医院领导，积极参与到项目中来是十分必要的。抱着“事不关己，搞搞挂起”的心态既会伤害到医院，最终又会伤害到自己。

篇4：医院绩效考核年度总结

<h2style="text-indent:0px;">根据**市和食品药品监督管理局文件精神、贵港市食药（20xx）13号文件等有关文件精神，为充分调动我院员工的工作积极性，提高服务质量和效率，建立按岗定酬、按绩取酬的内部分配激励机制，提高服务水平和工作效率。结合我院实际，我院对在职员工进行了年度绩效考核，现将绩效考核工作总结如下：@@@***###

一、成立考核组织

成立以院长为组长，医院理事会为成员的考核领导小组，公开、公平、公正地对每位员工进行考核。

二、考核原则

坚持公益性的办院原则，实行绩效考核与社会效益相挂钩，坚持公平、公正、公开的考核方式和综合评价、合理量化的考核办法，以基本公共爱眼医服务和基本医疗服务为考核重点，促进我院员工全面履行职责；坚持自我测评与定期考核相结合；做到随时能接受上级领导的督查考核；考核结果与工作人员收入待遇相结合，实行优劳优酬、兼顾公平；向一线岗位

倾斜、向重要岗位倾斜；适当拉开差距的原则。

三、考核内容

绩效考核内容主要包括德、勤、服务质量、群众满意度、否决性指标等。

(一) 德、勤考核是指对员工的医德医风、行业作风、院纪院规遵守情况和各项报表数据的准确率情况。

(二) 服务质量

(1) 基本医疗与规范用药：包括医疗安全性，出入院诊断符合率，影像及检验报告阳性率，护理工作相关制度规范操作，法定传染病报告率，医用垃圾处理合格率。门诊登记合格率，抗生素二联及以上联用、激素、静脉输液控制率，门诊处方书写合格率，药品收入占业务收入的百分比，门诊处方平均费用，住院平均费用；

(2) 护理质量；

(3) 公共医疗服务；

(5) 辅助科室；

(6) 财务管理，包括财政投入、项目投入、自身投入等。实行收支两条线管理，经费支出实行预算制，严格执行国家财政政策、财经纪律和会计核算制度。

(7) 药房质量。

(三)、服务数量根据各岗位，结合爱眼医院实际，工作完成一定任务。

(四) 群众满意度是指听取群众的意见，对每个员工实行满意度测评。

(五) 否决性指标是指发生医疗纠纷和差错事故以及医德医风败坏的实行一票否决，当月有否决票的无绩效工资。

(六)、考勤

(1) 严格实行24小时值班制度；

(2) 每天自觉按时上下班、值班和交接班；

(3) 按时参加集体会议和学习；

(4) 丧假、婚假、产假、病假、事假、旷工。

(七)、考核标准

(1) 员工根据考核细则的要求，采取百分制考核标准：德、勤、指标占45%、服务质量指标占35%、群众满意度指标占20%。在考核中，各项分值扣完为止，不执行负分制。

(2) 院长由市爱眼医和食品药品监督管理局考核；

(八) 考核时间：20xx年12月18日。

(九)、考核结果全院在职员工35人，院长由市董事会进行考核，应考核34人，实际考核34人95分以上20人，90—94分以上14人，经公示三天无异议。

四、考核方法

院考核领导小组按照绩效考核方案结合日常工作公平、公正地为每位员工打分，然后将考核结果在院内公示三天，若无异议再上报市局备案。