

医院绩效考核工作总结 (精选6篇)

篇1：医院绩效考核工作总结

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届三中全会的会议精神，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取得更大成绩。

篇2：医院绩效考核工作总结

201*年，在县卫生局的正确领导和大力支持下，我镇全体村卫生室工作人员以县卫生工作会议精神为指针，全面贯彻落实科学发展观，大力加强行业作风建设，着力提高十二项公共卫生服务水平，努力构建和谐医患关系，整体工作取得了较大进展，现将我镇村卫生室绩效考核工作情况汇报如下：

一、切实加强组织领导，制定的实施方案

为加强对绩效考核工作的领导，成立了以卫生院院长XX为组长的工作领导小组，全体公卫人员为组员。各村卫生室负责人具体落实的工作局面。医院年初下发了实施方案，制定了目标计划书，考核范围涉及《公共卫生工作、疾病预防控制工作、医疗安全工作、村卫生室药品“三统一管理”、新型农村合作医疗工作、妇幼卫生工作、卫生监督工作、》七个方面，进行绩效考核。绩效考核实质上是一种量化的考核方法，为此我院所有工作目标力求用数据说话

，并对工作目标的计划完成时间、分值、考核办法等进行了论证。年初卫生院召开了全镇村卫生室绩效考核工作动员大会，并与各村卫生室负责人签定了责任书，各项工作逐步展开。

二、切实强化工作措施，推进工作目标任务的落实

(一)、分解落实工作目标计划书

卫生院将工作目标计划书按照卫生院、村卫生室、村卫生室负责人三个方面进行了分解，强化工作责任。

(二)、确保各项工作目标计划书的落实为确保工作目标计划书的落实，卫生院绩效考核领导小组经常性地开展督导检查。

1、是坚持每月考核，考核结果在村卫生室负责人例会上公布，与奖惩挂钩。

2、是每月召村卫生室绩效考核例会，要求所有村卫生室负责人，就所属责任目标落实情况作具体说明，绩效考核小组组长点评工作进展，并对下一步工作进行具体部署。

3、是每月绩效考核领导小组安排时间对村卫生室进行检查、考核，村卫生室负责人具体汇报目标完成情况，不仅谈成绩，更重要的是谈工作中的存在的困难和问题，考核小组负责人现场解决问题，并具体安排下一步工作重点。

三、下一步工作打算

我院绩效考核工作，在县卫生局正确指导下，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销号和备案。我们坚信：全镇干部职工团结一心，克难奋进，开拓进取，在下一年工作中就一定能取得更大成绩。

XX卫生院

201*年12月18日

篇3：医院绩效考核工作总结

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赴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4：医院绩效考核工作总结

为落实深化医药卫生体制改革，推动我区卫生事业发展，根据上级有关文件精神，我院进行了绩效考核自评，现将具体情况汇报如下：

一、主体业务开展情况

1、改善服务流程，提高工作效率。

按照“程序最简、效率最快、时间最短、服务最优”的要求，简化就医环节，缩短医疗流程，提升工作效率，使就医流程井然有序、顺达通畅；开设急诊急救绿色通道，实行24小时急诊服务和检验检查结果限时报告制，门诊实行义务导医、导诊服务，确保患者就医方便、快捷。

2、加强医患沟通，改善服务态度。

针对部分医护人员服务意识不强、与患者沟通不到位的、服务态度生硬等问题，我们不断加强对职工的教育和培训，增强职工的服务意识，引导职工加强医患沟通。我院分别组织召开了全院医师大会和护士大会，院领导分别在会上分析了医院当前面临的形势和任务，

要求全体医护人员牢固树立“以病人为中心”的理念，增强服务意识和责任意识，改善服务态度和服务方式，尊重每一位患者，多与患者进行讲技巧、知内容、会方法、有质量的沟通，赢得患者的信任和理解，缓解医患矛盾，建立和谐医患关系，提高患者满意度。鼓励大家在工作中要培养积德行善的欣慰感、救死扶伤的自豪感、为病人服务的幸福感、自我实现的成就感和多彩人生的快乐感。

同时，我们针对个别医务人员服务态度差的问题，采取集体帮教的形式做好思想工作。如病人在新农合报销时，反映我院一名工作人员服务态度差的问题，院领导及时找这名工作人员做工作，经过一个多小时的教育沟通，使其最终认识到了自己的错误，接受了批评，并表示今后决不出现类似的问题。

3、提高医疗服务质量，完善医疗服务水平。

一是继续坚持“以病人为中心，以提高医疗服务质量”为主题的医疗管理理念，全面加强医疗质量工作，牢固树立质量意识，不断提高医疗整体水平；结合医院工作实际，进一步完善了13项医院医疗制度要求医务人员自觉执行首问医师负责制、三级医师查房制、术前讨论和疑难危重病例讨论制、三查七对等医疗护理重要制度。

二是督促、检查及监督。经常深入各科室，督促、检查各项规章制度及诊疗操作规范的执行情况。如依法执业、知情告知、三级查房制度、手术安全核查、麻醉前后访视、危重病人抢救、各种病例讨论、会诊、医师交接班制度等等。建立安全排查制度和三班工作查对制度，重点检查科室存在的安全隐患，发现问题及时采取应对措施。

三是规范医疗文书的书写，提高病历质量。督促各级医务人员认真落实《山东省病历书写基本规范（2010年版）》、《护理文书书写规范》。

四是组织医务人员学习国家有关的卫生法律法规和医疗核心制度，提高医务人员的法律意识、质量意识、风险意识、服务意识和安全意识，加强医疗安全知识和业务技能教育培训。

五是加强临床护理工作，为患者提供优质的护理服务，积极开展“创建优质护理服务示范病房”活动，先后制定了

4、开展三个一活动，主动转变作风接地气。

为进一步加强管理，确保医疗安全，贯彻“二甲”评审的内涵建设标准，满足医疗过程持续改进的要求，院领导班子成员深入科室开展“三个一”活动，即每月“一次科早会、一次科务会、一次志愿者活动”。

二、管理运行状况

1、加强院务公开，让患者明白消费。针对新农合报销流程和比例、药品价格

等热点问题，我院在门诊大厅和门诊收费处、住院收费处、新农合报销窗口等醒目位置，利用电子显示屏或展板对社会全面公示，公开了药品、检查、收费项目和收费标准；门诊、急诊、住院、输液等就医流程。

2、一年来，从各科室认真筛选了40余名积极上进、爱钻研业务的技术骨干到上级医院进修学习。专业涉及内、外、妇、儿、影像等多个专业。通过深造学习，逐渐接受先进服务理念，不断提升医疗技术服务水平，将逐渐培养成为医院今后的特色科室业务骨干和学科带头人。

3、加强安保工作

病人入院时加强安全告知，提醒病人注意个人财物安全，加强巡视，尽量减少偷盗现象发生，加强与公安部门的沟通联系，共同维护好医院的安全环境，创建平安医院。

篇5：医院绩效考核工作总结

依据**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、按绩取酬的内部安排激励机制，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、公正、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，坚持公正、公正、公开的考核方式和综合评价、合理量化的考核方法，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、兼顾公正；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、拒绝性指标等。

(一)德、勤考核是指对员工的医德医风、行业作风、院纪院规遵守状况和各项报表数据的精确率状况。

(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、静脉输液掌握率，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)、服务数量依据各岗位，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)拒绝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拒绝，当月有拒绝票的无绩效工资。

(六)、考勤

(1)严格实行24小时值班制度；每天自觉按时上下班、值班和交接班；按时参与集体会议和学习；(4)丧假、婚假、产假、病假、事假、旷工。

(六)、考核标准

(1)员工依据考核细则的要求，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；

五、考核方法

院考核领导小组根据绩效考核方案结合日常工作公正、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。

(七)考核时间：20XX年12月18日。

(八)、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。

篇6：医院绩效考核工作总结

目前，国内一些医疗机构存在内部分配过于僵化的现象，导致职工工作积极性不高，医院的“两个效益”实现不了。就湖北省襄樊市部分医院大胆采用绩效工资考核并有所成效之际，讨论医院在实行绩效工资考核的过程中需要注意的相关事项，为进一步实行内部分配改革提供探讨。

医疗机构具有知识密集、高风险等特点，如何衡量医务工作者的体力劳动和

脑力劳动并调动其工作积极性，一直是困扰各级医疗机构的难题。根据《关于深化卫生事业单位人事制度改革的实施》和《湖北省卫生事业单位内部分配制度改革指导意见》文件精神，同时结合笔者对湖北省襄樊地区的一些医疗机构调查发现：医院改革工资结构、启用绩效工资考核来确定资金(效益工资)分配的方案对促进“两个效益”的实现具有一定的实际意义。

根据人事部、财政部关于改革机关事业单位职工工资待遇的文件精神，要求各医疗卫生单位在2000年10月和2001年7月两次进行调资，这对于业务量小、收入有限的医院造成了很大的压力，新的矛盾因此产生：(1)使得积累较少的医院发展后劲不足，有限的收入来源只能保证职工工资的发放，没有积累事业发展基金。(2)增资不增效、增资不增加积极性，部分职工工作积极性出现减退的现象，因为没有效益工资用于激励，部分职工只求拿到工资就满足了，“大锅饭”现象比较严重。(3)中国加入WTO以后，激烈的医疗市场竞争迫使各医院要加大改革力度，包括人事制度改革、内部分配制度改革等。如何解决上述矛盾，推行绩效工资考核即是非常及时实用的。

一、推行绩效工资考核的指导原则

推行绩效工资考核应遵循以下原则：(1)坚持以医疗服务成本核算为基础，把过去注重外延扩张转移到内涵建设上来。(2)坚持按劳分配、公平合理原则。按职工的业绩定酬，多劳多得、不劳不得，体现重业绩、重贡献的分配激励机制。(3)坚持“两个效益”同步发展规则。既要提高经济效益，又要提高社会效益，实现两者的完美结合。(4)坚持以人为本原则，要强调人是劳动的主体，是开展一切业务的性因素。(5)坚持人文精神与经济利益相结合原则，强调救死扶伤的神圣使命，人文精神不能丢。

二、绩效工资考核的基本方法

1.改革工资结构，更新分配观念将工资划分3个部分，即：职工工资总额=固定工资(包括各种津补贴)+绩效工资±各类奖惩金额。其中，固定工资就是现行档案工资中固定部分，每月固定发放。绩效工资就是现行档案工资中活的部分和单位创收中可用于分配的部分捆绑在一起作为发放基数，乘以职工个人的绩效系数即为个人所得值，每月发放数量不等，它体现了职工的业绩和收入的联动制约关系。各类奖惩金额是各类正、负激励所得。

2.确立绩效工资的构成是关键绩效工资=绩效工资发放基数×绩效系数±各类奖惩金额。绩效工资总额组成相当于原档案工资中活的部分和奖金。

3.业务创收科室绩效工资分配是重点业务创收科室绩效工资=(业务收入-业务支出)×科室百分比系数±各类奖惩金额。对于发放到科室的绩效工资，再依据科室内部人员分配情况制定的个人绩效系数二次分配。在绩效工资分配中应注意对业务创收科室的重点倾斜。

4.合理调节非创收科室的绩效工资对于非创收科室，需要综合考虑，合理安排，根据职位、职称、工作的质量等制定个人的绩效系数，避免不稳定、不合理的现象发生。然后，根据创收科室绩效工资的平均值结合系数完成个人分配。改革后，非创收科室的职工收入相

对业务创收科室而言可能较低，但有利于引导他们充实一线。

三、进一步完善绩效工资考核是今后工作的重点

笔者通过询问、调查发现，襄樊市部分医院实施绩效工资考核以后，职工的工作积极性有了很大的提高，出现了单位收入和职工个人收入同步增长的良好势头。为了激发职工持续工作的积极性，促进医院的长远发展，我们认为，需要进一步完善绩效工资考核工作：

1.绩效工资考核需要体现权责发生制原则医院实行绩效工资考核既要科学合理，又要体现职工的业绩和效益。同时，根据实际情况采用较灵活的政策，不至于出现医院奖金发放过猛，造成资金周转不灵的尴尬局面。目前，非营利性医疗机构在会计核算上要求采用权责发生制，而实际医院会计核算又大量采用收付实现制来确认业务收入和费用开支：当月的收入和费用(支出)以实际报账为准即在当月一次性入账，而没有考虑这些收入和成本、费用的相互配比关系，这是追求严格成本化管理的一大障碍。由于医疗行业及收费的特殊性，病人在入院以后跨月结账和医疗欠款的现象比较普遍。因此，既然实行绩效工资考核，追求成本化管理，那么就on应该体现医务人员在病人费用没有收回的当月的付出。当然，在实际工作中存在的病人费用收不回来的情况，给医院造成了坏账损失，但这不能抹煞医务人员的劳动付出。我们认为，绩效工资考核在体现权责发生制原则时，可以采取“虚拟收入”方式：首先要对当月收入进行分析，了解将跨月结账病人的详细情况；其次对于将跨月结账病人的费用视情况在当月按同类病种或其他收费标准进行合理地分摊(分割)，最后对于存在跨月结账病人的科室将收到“虚拟收入”，其当月的结算收入将增加，而下1个月的结算收入有可能减少。这既体现了收入与费用(支出)的配比、付出与收获的结合，又能够调动职工的工作积极性。

2.用绩效工资考核促使医疗技术水平的提升医疗技术力量雄厚与否，关系到医院能否实现“两个效益”的完美结合，关系到能否在激烈的医疗市场竞争中站稳脚跟。而用绩效工资考核方法促使医疗技术水平的提升具有一定的可行性。一是，通过绩效工资考核可以努力挖掘医院内部技术潜力。绩效工资考核除了体现按劳分配，还能引导优秀的医疗技术人才投入到医疗服务当中，在绩效工资分配中可以实行系数浮动奖励，制定科室工作目标责任制：首先是设立科主任奖励基金。科室主任除了负责日常业务外，还要负责培养医疗技术中坚力量，指导培养年轻医生多上手术台，半年考核1次，效果明显者将获得奖励基金。其次是完善实施“三级医生负责制”。上级医生负责下级医生的业务开展和技能的提高，考核完毕给予系数奖励。最后是设立高难度手术奖励基金和系数奖励制度。鼓励开展手术业务就是要让更多的医生能动手、敢动手，凡是较大难度(根据金额标准判断)的手术，只要符合手术操作规范，不管成功与否都要给予风险补偿或系数奖励。另外，在科研工作上有突出贡献者将享受系数奖励。二是，通过绩效考核可以吸引医院外部技术精英。在贯彻人事制度改革，严格把握选人进人关的同时，多引进高素质人才。既可以积极聘用知名的专家教授，为医院当前的利益实现增加实力，又可以选拔著名院校的优秀学生(特别是硕士、博士类人才)进入医院，为医院未来的发展储备力量。对于吸引来的优秀人才除了给予医院职工的同等待遇外，同时给予较高系数的考核奖励，用绩效工资考核来留住人才。

3.用绩效工资考核来细化创收节支目标在绩效工资考核的过程中要让医院职工明确收入的多渠道来源，掌握控制不合理支出的各种手段，真正用实际行动来实现医院“创收节支”的目标。绩效工资考核可以细化医院成本和收入。各科室的收入和支出项目在结算表上都有详细的列示。就收入来讲，具体分为：治疗收入、手术收入、各项检查收入(放射、检验、化验、功能类检查等)等。根据收入项目，各科室可以根据本科室业务专长，积极争取创收。在大力减轻患者负担的前提下，尽可能地做必要的医学检查，这样一是可以查明病因;二是可以降低医疗风险;三是增加科室收入。在“医疗服务成本”概念里涉及到多项成本内容，对于从事医务工作的人员来说不易理解、不好把握，而在绩效工资考核中可以把一些项目具体化，如各项材料支出的划分，即在总务科、器械科(设备科)、供应室等科室领用的分别归类;同时，对于各项费用进行细化，如人员工资、折旧修缮费用、管理培训费用、加班补贴费用、水电费、消毒费等。这种收支的明细化能够使工作人员一目了然，从而自觉地控制不必要的开支。

4.用绩效考核来设计感情投入机制“感情投入”机制是指将单位与员工之间的相互投入、相互回报纳入人类特有的感情之中，体现单位对员工的爱护，员工对单位的忠诚。对医院而言，这种“感情投入”概括为如何建立和睦的“家庭”与“家庭成员”关系。这包括两方面的含义：一方面要体现“家庭”对“家庭成员”的呵护，即医院给员工创造积极向上的发展环境、舒适宽松的工作环境、公平合理的竞争环境、按劳分配的薪酬环境，能够尊重员工的劳动成果，确立单位的生存与员工的工作互相依存的关系;另一方面要体现“家庭成员”对“家庭”的忠诚，即员工要对单位像对“家”一样的忠诚信任，能具备患难与共的品质，能够全身心地投入到工作中去，而且在必要的情况下只求奉献不求回报。要逐步将上述观点融入医院文化理念中去，在日益激烈的竞争中它必将成为医院生存与发展的关键。可以预见，未来医院的竞争主要体现于医学人才的竞争，而医学人才一旦对医院投入感情之后，其创造力、忠诚度和公而忘私精神是无法比拟的。推行绩效工资考核就是体现按劳分配原则，体现职工的业绩和经济效益的合理配比，在收入上拉开档次、在分配上体现公平，目的就是要重视人才、留住人才。加大感情投资，要让各类人才特别是医学人才产生非此不留的忠实情感，从而最大限度地发挥其能量和才华，为医院的长远发展服务。

5.用绩效考核来健全医院管理会计体系管理会计是企业为了适应经营管理需要而逐步形成和发展起来的，其目的是为提高经济效益服务，其做法是正确确立企业的成本中心和利润中心。医院实行绩效工资考核，就是将各个非创收科室确定为成本中心，将各个业务创收科室确定为利润中心，进行成本和利润考核，并将考核业绩作为绩效工资发放的依据。这种做法打破了标准工资(档案工资)固定不变的限制，大胆地将其中的一部分“释放”出来，以业绩定收入，强化了每个职工的责任。因此，医院的绩效工资考核打破了常规，在事前预算、事中控制和事后核算上提出了新概念，将医院过去的单纯式记账转化为职能式管理，在一定程度上促使了医院管理会计完成计量记录和分类编报医院经济信息的任务，通过预测和决策履行管理会计的经营管理职能，从而达到健全医院管理会计核算体系的目的。