

医院绩效考核分析报告 医院绩效考核评估报告(通用5篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

医院绩效考核分析报告篇一

为落实《国务院办公厅关于加强三级公立医院绩效考核工作的意见》（国办发〔20xx〕4号，以下简称《意见》）要求，推进医院绩效考核工作，医院按照国家、省、市卫健委绩效考核工作部署和安排，制定方案、积极动员、精心组织、明确责任、狠抓落实，对照指标、严格自查，现将相关自查情况报告如下：

一是切实加强组织领导。医院党委班子非常重视三级公立医院绩效考核工作，为保障绩效考核工作的顺利进行，医院成立院长、书记为组长的领导小组，制定《萍矿总医院三级公立医院绩效考核实施方案》；二是明确部门职责分工。组织全院中层以上干部职工，认真学习《国务院办公厅关于加强三级公立医院绩效考核工作意见》文件精神，落实医院绩效考核方案，将55个三级指标考核指标进行分工，明确责任人，逐一负责落实，确保绩效考核工作落到实处。20xx年4月25日，医院按照国家卫健委《关于启动20xx年全国三级公立医院绩效考核有关工作的通知》文件要求，召开质控、信息、检验、病案、中医、病理、麻醉，就病案首页填报及上传、国家室间质量评价、电子病历应用功能水平评价、满意度调查等方面做出具体要求，并立即着手准备（在无上传账号的情况下）。20xx年5月，经市卫健委与省卫健委沟通，在截止上传数据的前三天，医院终于获得相关账号，在20xx年5月17日22:00，

按照国家卫健委要求，将医院80000余条病案首页信息数据上传至全国三级公立医院绩效考核平台[]20xx年6月5日，组织全院科主任护士长收看国家卫健委医政医管局组织的三级公立医院绩效考核解读视频[]20xx年6月10日，医院再次召开绩效考核落实推进会议，就考核工作进行全面细致梳理，倒排时间节点，协调进度[]20xx年6月24日，医院班子召开会议，听取绩效考核工作情况，并对相关部门存在的问题，提出指导性意见，要求严格落实分工，逐级负责，在确保数据质量的前提下，尽快完成数据填报工作。

通过努力，系统提取数据：78项，手工统计数据：52项。通过系统数据对照三级公立医院绩效考核指标：

（一）医院医疗质量明显提高。

4、医院服务流程进一步优化（门诊患者平均预约比例增加、等候时间缩短）。

（二）医院运营效率有所提升。

2、费用控制趋于合理（医疗收入增幅在合理区间波动、门诊次均费用得到有效控制；住院患者次均药费实现负增长；医院已经按规定设置总会计师）。

（三）医院持续发展平稳。

1、人员结构趋于优化，但个别专科医师比例失衡；

3、学科建设有所提升。

（四）满意度评价较高。患者满意度和员工满意度均有所提高。

通过自评，绩效考核实施过程遇到以下困难和问题：

1、作为国有企业医院，医院属于非营利性公立医院，但与其他属地公立医院相比，医院在体制、机制上并无特殊优势，反而受到企业经营严重影响。我院因为母公司属于国家去产能（煤炭企业）对象，公司采取收支两条线，药品、器械付款不能及时兑付，更谈不上投入（如医院信息化建设），无法实现准确全面预算管理。医院经营受到严重影响。医院人员收入与本地区同级医院比较，差距加大，严重影响医院人才培养、学科建设和医务人员队伍稳定性，医院可持续发展堪忧。

医院绩效考核分析报告篇二

为了更加清楚地了解各部门员工的工作成果、能力和工作态度，人力资源部从2017年12月14日开始，分批对中层和部分基层员工进行了一系列的考核。考核结束之后，人力资源部还针对考核结果，分别与被考核对象一一进行了绩效反馈与面谈，以确保被考核者明确自己的绩效改进方向。另外，对于考核成绩不理想者，人力资源部还对此进行了深入的员工调研活动，以避免考核结果可能出现的偏差，最终确定淘汰的人员名单。接下来，就本次考核的具体过程作如下汇总分析：

一、考核方法的选取背景

鉴于公司目前考核体系尚不健全，员工考核意识淡薄的状态。本次考核主要采用360°全面考核评估法。360°评估又称为多渠道评估，是指通过收集与收评者有密切关系的来自不同层面的人员反馈意见，来全方位地评估受评者的工作能力、行为准则与合作精神。这种考核法能够最大限度地避免由评估人所造成的不公正，进而保证考核结果的客观性和科学性。在现有的情况下，这样的考核结果员工也比较能够接受，因为考核的具体方式决定了考核不是一个人说了算。故选取360°全面考核评估来保证考核的公平、公正、客观、科学。

二、 考核目的

对中层管理干部和部分基层员工的工作成果进行摸底，并进一步了解他们的工作能力和工作态度，为下一轮的人员配置、员工绩效管理等人力资源工作打下良好基础。

三、 考核与被考核对象

1、 被考核对象：

中层管理干部（14人）

基层员工（14人）

2、 考核对象：

中层管理干部（35人）

基层员工（24人）

四、 考核时间

中层管理干部：2017年12月14日14：00---12月17日12：00；

基层员工：2017年12月17日17：30---12月19日12：30；

五、 考核的具体形式介绍

1、 考核指标的提取（具体考核表参照附件1、附件2）：

目前公司主要倡导一种服务意识和团队协作意识，所以在指标的选取方面，在对考核对象的业绩成果作出重点考核之外，对一些体现服务和团队协作意识方面的指标作了侧重考核。另外，对考核对象的工作态度和工作能力也进行了考核，应该说指标的选取还比较全面。中层管理干部考核指标和基层

员工的考核指标也有所区别。

(1) 中层管理干部：中层管理干部的考核指标的选取主要从其业绩成果、执行力、团队影响力、组织文化认同等16个有代表性的方面。

(2) 基层员工：基层员工主要面向基层的干部和部分重点员工，包含3类，即专区店长、行政办公人员、销售顾问，相应的指标选取也有所不同。行政办公人员的包含14项指标，专区店长和销售顾问的包含15项指标，除了一些共性指标的考核，三者还分别有所侧重，比如行政办公人员的服务质量和影响力，专区店长的团队管理/领导能力，销售顾问的客户管理能力等。

2、考核的具体执行

本次考核主要是根据360°考核表进行评分，考核对象的选取主要从被考核人的直接上级、本部门同事、工作关系密切的其他同级同事、客观公正并有责任心的部分员工当中选取，以不记名的方式进行。

被考核者在此次考核中，同时又是考核对象，但是被考核者不对自己进行考核。人力资源部在发放考核表的同时，需告知评估人考核目的，递交时间以及填写当中的注意事项，以确保考核的保密性、严肃性和结果的有效性。

六、考核结果说明（参照附件3）

考核评估结果主要包括每项指标的单项总分、单项均分、单项评定等级、综合评定结果、优点与不足之处。

以下是中层管理干部综合评定结果汇总：

考核对象1 良好水平，总分2604.4，平均分78.92，单项均

分4.08;

考核对象2 良好水平, 总分2558.5, 平均分79.95, 单项均分4.07;

考核对象3 良好水平, 总分2486, 平均分77.69, 单项均分4.02;

考核对象4 良好水平, 总分2458.5, 平均分76.83, 单项均分3.95;

考核对象5 良好水平, 总分2499.3, 平均分78.1, 单项均分3.90;

考核对象6 良好水平, 总分2424.4, 平均分75.76, 单项均分3.85;

考核对象7 良好水平, 总分2429.3, 平均分73.62, 单项均分3.8;

考核对象8 良好水平, 总分2530.2, 平均分76.67, 单项均分3.81;

考核对象9 良好水平, 总分2274.3, 平均分71.07, 单项均分3.67;

考核对象10 良好水平, 总分2301.9, 平均分71.93, 单项均分3.67;

考核对象11 良好水平, 总分2190, 平均分68.45, 单项均分3.64;

《某零售企业绩效考核分析报告》全文内容当前网页未完全显示, 剩余内容请访问下一页查看。

考核对象12 良好水平，总分2202.2，平均分68.82，单项均分3.53；

考核对象13 良好水平，总分2109，平均分65.91，单项均分3.42；

考核对象14 良好水平，总分2056.7，平均分66.35，单项均分3.38；

七、 绩效反馈与面谈

人力资源部根据每个人的考核结果，将其反馈给被考核对象，并分别与之进行了绩效面谈，共同制定出绩效改进计划，使被考核对象明确自己的'绩效改进方向。

八、 绩效考核评估

1、 考核方案本身

(1) 在本次绩效考核的实际操作过程中，有以下问题存在：

a□ 由于时间原因，某些考核指标的选取不够科学化，比如中层管理干部的考核指标当中，有两项指标为客户管理、市场开拓能力，这两项指标主要针对销售岗位的中层管理干部来说的，如果作为非销售岗位的管理干部来讲，这两项指标就显得不太科学。

c□ 考核实施之前，没有对绩效考核相关事宜进行培训，造成部分员工对此次考核的不理解，并产生排斥心理。员工的考核意识比较淡薄，再加上后期缺乏相关的培训引导，给本次的考核工作造成一定的困难。

d□ 从递交的考核表当中发现，对于考核表当中的优点与不足之处，评语显得比较空泛，没有落实在具体行为当中。这就

让受评人看到考核结果时，不太清晰自己究竟的哪些方面做得不到位。

（2）绩效考核方案改进措施

当中存在的问题，在接下来的考核工作当中，尽可能地做到规范化。仓库员工的考核量表（参照附件4）和服务部的考核量表正在进行不断优化，以避免出现类似问题。

b□针对前期员工对本次考核的反应，以后在实施新的考核方案之前，都会对此进行相关的培训，确保评估人充分理解考核的目的和考核当中的注意事项，同样也使被评估者明白组织的期望，确认自己在工作当中的努力方向，以便使员工由现在的被动管理逐渐转变为员工的自我管理。

2、考核者（受评人）的绩效改进计划

此次考核，虽然存在一些方方面面的不足之处，但因为考核方法和考核对象的选取比较科学，一定程度上弥补了考核本身所存在的不足之处。就考核结果来说，还是相当有效的，能够反映中层管理干部和部分基层员工的工作业绩、能力和工作态度，而且在进行绩效面谈时，受评人也比较能够接受。总之，员工对此次考核工作的结果还是认可的。人力资源部也会继续努力，使公司的绩效管理工作更上一个台阶。

1 概述

为了解公司员工6月份的工作表现和工作任务完成情况，充分发挥员工的工作积极性，提高员工的工作绩效，同时为绩效薪酬的分配、员工晋升提供客观的依据，本次由各部门主导，管理服务部辅助下基本上有效的实行了各部门岗位kpi绩效考核，参与绩效考核主体主要为各部门3—6职等入职满一个月职工，和间接部门1—2职等员工，参与考核总人数计420人。在考核实施中考核者、被考核者基本上持着公平、公正的原

则实行考核，同时各部门能按文件基本要求实施部门员工考核作业，总体考核情况良好，较5月份的考核各部门都有较大的提高，特别各部门主管能积极主导和配合各项考核活动，各部门考核资料基本能按时提交，在本次考核中各部门表现优秀部门有：生管部、车二课等部门。同时由于时间、经验等限制也存在一些 不符合要求、缺科学性、客观性弊端，在以后执行过程中将逐步完善。

2 公司整体考核成绩及等级分布

本次考核成绩优秀(85分以上)297人，占考核人数72.6%，合格(75-84.9分)104人，占25.4%，需改进(60-74.9分)17人，占4.2%，不合格(60分以下)2人，占0.5%。

3 考核数据来源、考评真实性、可靠度分析

3.1 考核数据情况分析

关于对各部门数据真实性、可靠性进行分析可从员工或主管所填写的“未达成说明”填写情况进行分析，一定程度上确保评价的客观性、可靠性，同时对各部门填写优劣状况进行了分类判断说明，可从以下说明进行判断。说明：优：能列举数字、文字说明；良：无列举数字说明，有较多文字说明；一般：无相关说明或很少说明或有涂改；差：没有作任何说明。

4 考核个人自评、主管复评情况分析

各部门个人自评检讨填写情况从本次考核过程、结果来看，相关部门比较重视此次考核，对于部门内部奖金分配起到一定的公正、公正效果、同时为以后员工职务的晋升、薪酬的调整提供了客观依据，各岗位(3-6职等)都设定考核指标，促使被考核者重视自己的工作任务、努力去达成设定的指标，从而提高工作效率，同时也是对员工上月工作情况的总结和

指出了不足之处，下月以作为改善重点。

同时相关部门岗位考核上有设定纪律考核指标，一定程度促进员工对公司规章制度的遵守。各现场部门设定相关产能、产品品质指标对员工个体单独考核，一定程度上促进了员工工作绩效的提高，同时对于部门整体品质、产能等kpi指标的达成起到了促进作用。

5 总结

本次绩效考核成绩总体上良好，虽然存在一些实效性不够和沟通协调不到位的地方，但重要的是，通过新体系的推行，提高了大家的绩效管理思维，理解绩效成绩与其绩效薪酬、岗位的变动等息息相关。绩效管理是一个循序渐进、层层推进的过程，不可能在短期内实现绩效管理的快速提升，必须随着绩效管理制度的进一步推行和完善、各级管理人员绩效管理思维的进一步提高和不断找出问题的症结所在并不断改进，才能真正发挥绩效管理的作用。

医院绩效考核分析报告篇三

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。

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（2017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。

活动实施方案，召开了动员大会及活动的实施计划。强化了以病人为中心的服务理念，加强基础护理，改进护理服务措施，进一步规范了临床护理工作，提高了护理服务质量。

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。

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*****全会的会议精神，大力加强行业作风建设，着力提高医护服务水平，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

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范围内使用；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

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。

医院绩效考核分析报告篇四

为推进我县紧密型县域医共体建设，整体提高县域医疗卫生资源配置和使用效能，及时总结、分析紧密型县域医共体建设工作取得的成效，发现存在的问题和短板，进一步改进具体工作措施，我县于20xx年2月23日至24日，由县医管办牵头组织县卫健委、县财政局、县人社局、县医保局等相关部门对紧密型医共体牵头医院20xx年度医共体运行情况进行了现场考核，现将考核情况报告如下。

紧密型县域医共体牵头医疗机构县医院、县中医院。

依据《关于印发安徽省紧密型县域医共体综合绩效考核指标体系（试行）的通知》（皖医改秘函〔20xx〕17号）、《关于印发泾县紧密型县域医共体建设实施方案的通知》（泾医改组〔20xx〕3号）及《泾县紧密型县域医共体内部运行管理清单》等文件要求，按照《泾县紧密型县域医共体综合绩效考核实施方案（试行）》（泾医管办〔20xx〕4号），对是否制定医共体章程、患者及职工满意度、完成政府指令性任务情

况等70项指标进行考核。

采取查阅资料、查看医保平台、现场检查、问卷调查等方式。

从现场考核情况看，紧密型医共体牵头医院在20xx年度中，在“两包三单六贯通”措施落实、医共体运行管理机制建立、县域医疗机构总体服务水平提升等方面做了大量卓有成效的工作，工作取得了实效（具体考核得分正在统计汇总中）。一是健全工作机制。医共体牵头医院组织疾病防控、妇幼保健、卫计监督和基层医疗机构组成的统筹协调、技术指导、对口帮扶、效果评估、分片包保的公共卫生服务“五位一体”工作机制，对基本医保基金、年度基本公共卫生服务资金实行按医共体人头总额预付，医保资金、公卫资金拨付完成率为100%；二是资源上下共享。为有效提升基层医疗机构服务能力，落实“六贯通”工作举措，医共体二所牵头医院分别下派了多名业务骨干到各乡镇卫生院担任业务副院长，驻点实行“帮、传、带、教”，并组建帮扶团队定期到基层医疗机构开展坐诊、查房、手术带教等帮扶指导工作，实现医疗技术、专家资源上下贯通。新冠肺炎疫情发生以来，医共体牵头医院对各分院开展了多轮次的疫情防控培训、督查，指导基层医疗机构规范设置预检分诊、发热哨点诊室和核酸采样点。20xx年5月份，榔桥、茂林2所中心卫生院在医共体牵头医院的帮扶指导下顺利完成优质服务基层行省级评审工作，并获省卫健委通报表扬。；三是药品上下贯通。为保障医共体内基层医疗机构药品上下有效衔接和合理使用，我县成立了二个医共体中心药房，建立了药品遴选、药品采购、特殊药品管理、药品入库验收等一系列制度，确保了医共体中心药房有效运行。国家组织集中采购中选药品（4+7）后，紧密型医共体中心药房按照全县上报的约定采购量，督促和指导基层医疗机构及时配备使用中选药品。目前，中选药品的配备覆盖率达100%；四是补偿杠杆引导。为拉开不同层次医疗机构医保补偿差距，充分发挥医保资金对分级诊疗的杠杆作用，我县对县域内不同等级医疗机构确定不同的就诊起付线和补偿比例。普通门诊单次报销限额在乡镇一级定点医疗机

构每日每次30元，在县级二级定点医疗机构每日每次20元。普通住院起付线在乡镇一级定点医疗机构为200元，报销比例为85%，在县级二级定点医疗机构起付线、报销比例分别为500元和80%；五是推进远程服务。为提升紧密型县域医共体内基层医疗机构医学影像、心电诊断服务水平，二所县级牵头医院分别建立了远程医学影像和心电会诊服务中心。截至20xx年12月底，二个远程诊断服务中心共计远程诊断医学影像7600余例，远程诊断心电1300余例；六是完善质控网络。为提高医共体内医疗机构医疗质量同质化水平，二所牵头医院共成立了医疗、护理、院感、病案等十三个专业质控中心，各质控中心均常态化开展培训、督查和指导等工作。20xx年度县护理质控中心、药事管理质控中心、中医质量控制中心分别开展了护理急救、合理用药演讲和中医药技能大赛，有效提高了县域医疗机构的服务能力和水平。

下一步、县医改办将详细汇总紧密型医共体年度绩效考核情况，并将考核结果及时反馈至医共体牵头医院，对考核中发现存在的`问题，要求牵头医院建立问题整改清单台账，明确责任人和整改时限，逐一对账销号，确保件件有落实，事事有回音。同时，加强对年度考核结果的运用，将考核结果作为牵头医院20xx年度财政投入、奖励安排、评先评优及负责人职务任免的重要依据。在年度医保资金没有结余的情况下，要求医共体牵头医院严格按照要求兑现对基层医疗机构的奖励。

医院绩效考核分析报告篇五

业绩考核的对象为考核当月在册的员工。

勤务态度

把工作放在第一位，努力工作

对新工作表现出积极态度

忠于职守，严守岗位

对部下的过失勇于承担责任

业务工作

正确理解工作指示和方针，制订适当的实施计划

按照部下的能力和个性合理分配工作

及时与有关部门进行必要的工作联系

在工作中始终保持协作态度，顺利推动工作

管理监督

在人事关系方面部下没有不满或怨言

善于放手让部下去工作，鼓励他们乐于协作的精神

十分注意生产现场的安全卫生和整理整顿工作

妥善处理工作中的失败和临时追加的工作任务

指导协调

经常注意保持提高部下的劳动积极性

主动努力改善工作和提高效率

积极训练、教育部下，提高他们的技能和素质

注意进行目标管理，使工作协调进行

正确认识工作意义，努力取得最好成绩

工作效果

工作方法正确，时间和费用使用得合理有效

工作成绩达到预期目标或计划要求

工作总结汇报准确真实

六月份管理人员业绩考核结果：

无职称管理人员	0	0	0	0
初级职称管理人员	22	3	17	2
中级职称管理人员	8	2	5	1
高级职称管理人员	0	0	0	0

十二月份管理人员业绩考核结果：

无职称管理人员	0	0	0	0
初级职称管理人员	24	4	17	3
中级职称管理人员	13	3	9	1
高级职称管理人员	4	1	3	0

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索员工绩效考核分析报告。