

二级公立医院绩效考核方案 二级公立医院绩效考核自查报告(精选5篇)

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

二级公立医院绩效考核方案篇一

根据《国家中医药管理局办公室、国家卫生计生委办公厅关于印发通知》和省卫计委、省中医药局《关于印发通知》要求，响应我市将组织开展全市医疗卫生机构中药饮片管理专项检查工作的号召，近期我院中药饮片质量管理领导小组对我院中药饮片的购进、保管、调配、煎煮、处方管理与点评等工作做了一次全面自查，现将自查情况报告如下：

1、成立了管理机构。我院成立了中药饮片质量管理领导小组，并由刘景宏院长亲自担任组长，从饮片的购进、保管、调配、煎煮处方管理与点评等方面进行严格管理，从而保证了中药饮片质量，保证了临床用药安全有效。

2、中药饮片采购验收管理情况。能严格按照规定从具有《药品生产许可证》的中药饮片生产企业或具有《药品经营许可证》的中药饮片经营企业采购中药饮片。购入中药饮片时，能严格按照国家药品标准和省级药品监督管理部门制定的标准和规范进行验收，包括质量、规格、数量、包装、标签、合格证等均须符合要求，且每种中药饮片必须附药监部门的质检报告，并由具有中级专业技术职称和饮片鉴别经验的人员负责中药饮片的验收并签字，方为合格，验收不合格绝不入库，从原头上杜绝了假冒伪劣药品进入我院。

3、中药饮片的储存、保管及养护。我院设立有独立的中药饮片库房，并有完善的通风、调温、调湿、防潮、防虫、防鼠、防盗等条件及设施，专人管理，每天检查。从而彻底防止了中药饮片发霉变质、变色、虫蛀、鼠侵等问题的发生。

4、中药饮片调剂管理。中药房调剂人员严格执行中药饮片调配管理制度，对存在“十八反”、“十九畏”、妊娠禁忌、超过《中华人民共和国药典》规定剂量等可能引起用药安全问题的处方坚决拒绝调配，并要求处方医生确认（双签字）或重新开具处方后方给予调配，对方要求需先煎、后下、包煎等特殊煎煮方法均能在服药袋上注明并给病人明确交代，检查中没有发现生虫、霉变、走油、变色及窜斗等现象。

5、中药饮片煎煮管理。我院煎药室配备有两台多功能自动煎药机，基本能满足浸泡、二煎、搅拌、先煎、后下等相关要求，建立有相对完善的中药煎药机操作规程和科学合理的中药汤剂煎煮流程，对注明有先煎、后下、另煎、烩化、包煎、煎汤带水等特殊要求的中药饮片，均可按要求或医嘱操作，从而保证了中药饮片煎煮质量，确保用药安全有效。

1、我院煎药室设备较少，只能保证患者对中药饮片煎煮的基本要求。同时由于中药房工作人员数量较少，未能发挥完善的工作效率。

2、我院处方点评工作小组人员专业方向限制，未能建立完善的中药饮片处方专项点评制度，也未能顺利展开中药饮片处方点评相关工作。

1、我院对中药房工作人员组成进行合理分配调整，保证能顺利完成中药饮片调剂、煎煮等相关工作，确保工作效率，保障病患用药的及时、安全与合理。

2、加强处方管理点评小组工作人员业务培训，及时建立完善的中药饮片处方专项点评制度，确保能顺利展开中药饮片处

方点评相关工作。

在此次自查行动中，我们发现工作中仍然存在一些问题和不足，我单位将严格遵守药监部门要求，积极进行业务学习与自查工作，保障病人的用药合理与安全。

二级公立医院绩效考核方案篇二

建立健全公立医院绩效评价机制，引导公立医院办院方向，正确处理政府、群众、医院三者之间关系，推动公立医院改进服务质量，落实分级诊疗，规范服务行为，加强标准化、专业化和精细化管理，维护公益性、调动积极性、保障可持续，向群众提供安全、有效、方便、价廉的医疗卫生服务。

县人民医院、县中医院。

公立医院绩效考核评价工作坚持客观、公正、公开、科学、规范、可操作原则；坚持公益性，社会效益和经济效益并重原则；坚持多方参与，内部评价与外部评价相结合原则；坚持奖励与惩处相结合原则。

绩效考核涵盖包括综合改革效果评价定性指标（12项）、综合改革效果评价定量指标（12项）及满意度调查，具体见附件1、2、3。

依据《德安县县级公立医院综合改革绩效考核细则》，通过查阅文件资料、现场检查、问卷调查等多种形式，对县级公立医院进行考核。考核于20xx年12月底前完成。

（一）分值计算

县级公立医院绩效考核分值实行百分制，各项指标实际得分之和为考核成绩。不涉及部分考核内容的单位，采用加权处理。

（二）评价等次

考核结果分为4个等次：90分以上（含本数，下同）为优秀，80分以上90分以下为良好，60分以上80分以下为合格，60分以下为不合格。

（三）结果运用

年度考核结果作为评先评优的重要依据，并将考核结果予以公开。

（一）细化措施。县直两院要结合实际，完善细化县级公立医院绩效考核指标体系和考核办法，增强考核操作性，提高考核质量。

（二）注重实效。县直两院要完善医院内部绩效考核，把医务人员提供服务的数量、质量、技术难度和患者满意度等作为重要指标，制定以社会效益、工作效率为核心的人员绩效考核制度。根据考核结果，做到多劳多得、优绩优酬，重点向临床一线、关键岗位、业务骨干和做出突出贡献的人员倾斜，合理拉开收入差距。严禁给医务人员设定创收指标，严禁将医务人员收入与医院的药品、耗材、检查等收入挂钩。

（三）严肃纪律。县直两院要严肃考核纪律，严禁编造、篡改考核资料，医院提供虚假信息、刻意瞒报漏报，一经发现，除扣除相关指标分外，绩效考核结果下调一个档次。严禁利用考核谋取个人利益，严肃查处弄虚作假行为，确保考核客观公正。

二级公立医院绩效考核方案篇三

考核对象为市人民医院、第二人民医院、中医院。考核内容详见《井冈山市县级公立医院绩效考核指标评分标准（试行）》。

（一）公立医院自评。县级公立医院按照绩效考核方案，认真开展自评工作，对20xx年运营情况进行总结分析，于20xx年1月10日前将自评报告（参考格式）报市卫健委。自评报告中的所有数据要确保真实，否则直接定为不合格等次。

（二）县级绩效考核。县公立医院管理委员会抽调市卫健委、财政局、医保局、人社局等部门的人员，采取听取汇报、查阅资料、现场检查、走访调查、召开座谈会等方式进行考核，于20xx年1月底前将绩效考核结果形成报告报市政府。

（三）考核结果反馈。根据绩效考核的情况，市卫健委梳理出存在的问题，并向被考核的公立医院反馈与沟通，提出改进建议，督促整改落实。

（四）确定考核等次。根据考核得分情况，将考核分为四个等级，90分以上（含90分）为优秀、85分-90分（含85分）为良好、70-85分（含70分）为合格，70分以下为不合格。绩效考核结果以适当方式公布。

县级公立医院绩效考核结果将与各县级公立医院的财政补助、医保支付、项目立项、评先评优、等级评审等挂钩。

本办法由井冈山市公立医院管理委员会负责解释。

二级公立医院绩效考核方案篇四

所谓医院绩效管理，是指各级管理或者员工为了完成共同的目标，一同参与绩效计划的制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效目标提升等过程。在新时期，随着信息技术的不断发展，医院绩效管理已经实现与信息完美结合，在实际使用中取得积极成效，有效改善医院的医疗条件，实现医院社会效益与经济效益的共同提升。

医院进行绩效管理的目的是尽可能使用较低的成本获得覆盖

面广且更加优质的服务。近几年，随着医院经营内容与医院规模的不断加大，加上医院各项业务的增多，使得医院财务部门管理工作加重。由于医院财务部门在进行医院绩效管理时往往需要依靠准确的数据与丰富的信息，如果仍然使用原有的手工记录与信息调查的方式进行绩效评估，这显然会对医院绩效管理质量与效率产生严重的影响。所以，利用信息化发展的优势，医院建成一套完整有效的绩效管理系统，能够帮助医院财务人员提高资产处理水平，这对稳定医院发展，提高医院行业竞争力意义重大。

(一) 系统概述

基于信息化平台搭建的医院绩效管理系统，应具备以下几个功能：记录员工日常工作情况；评估员工日常工作完成情况；记录医院各组织业绩完成情况；对医院各组织部门的绩效得分与员工个人绩效情况进行统计。基于信息化建设的医院绩效管理系统的数据库收集、整理与分析均由计算机自动完成，这使得考核周期大大缩短，考核结果也比较公正，为医院高层管理人员及时提供可靠的依据。

(二) 系统架构

绩效管理的信息系统为医院领导、部门领导、基层员工提供统一查询的平台，系统通过自动收集与整合医院信息，通过信息或数据分析，能够有效反映医院各科室、班组与个人的整体情况，这为医院考核部门进行职位升迁提供了帮助。总的来说，完整的绩效管理信息体系包含原始数据、业务管理、考评决策，使这些内容相互联系。

(三) 管理数据中心

医院在进行绩效管理时，数据的真实性与准确性非常重要。基于信息化平台建设的数据库系统为医院原始数据与之后运营产生的新数据提供存储空间，数据库的管理模式帮助

医院绩效部门挖掘数据的价值，使得数据与实际之间的联系更加紧密。在数据仓库的理解上，不能将其理解为单纯的数据存储或者简单的数据叠加，更应突出其整合与分析的功能，实际使用上，该技术应有的功能是综合临床病患的所有信息与治疗过程中产生的其他数据信息进行整合与分析，为医院运营管理部门提供各项数据指标，优化医院资源配置方式。针对医院绩效管理信息化建设过程中存在的“异构现象”，在实际建设过程中，应遵从医疗行业绩效管理的具体标准，结合数据融合技术，对医院所有数据进行建模、抽取与销毁等工作，对于不同来源但是同一类型的信息，应进行整合，在整合时可以采用主题分类的方式，这样既方便数据整合，又有利于后续信息查询，消除“信息孤岛”的问题，实现信息的标准化存储、共享与集成使用，满足医院内部信息查询与客户供应信息查询，为医院绩效管理提供全方位的服务。

(四)绩效考核指标

绩效管理的信息化系统构建质量直接与医院考核指标的合理性挂钩。在医院绩效管理中，考核指标主要是反应医院全体员工的工作情况以及医院制定的发展目标实现情况。绩效评估可以简化为几个关键工作内容的结果评价，将关键指标作为评估结果。实际使用中，绩效考核指标需要遵循同质性原则、独立性原则。考核的目的主要是提高员工的积极性，构建良好的工作氛围，所以考核指标的确立一定要有方向性，避免，考核中盲目、无规律的进行。随着医院业务种类的提升，医院绩效考核评价内容不断增多，就拿住院营运业务来说，评价指标包含病患平均住院日、出院病人构成、住院单病种费用、住院所获得的盈利收入等，这些项目若使用传统的评价考核进行，势必会造成考核工作效率低的问题。利用信息化平台构建绩效考核体系，可以做到事先对考核内容进行分类，在相应业务开展时，相关数据能够直接输入到统计系统中，这就除去了后续数据繁复的整理过程，使得整个考核工作更加高效、合理、准确。

总之，医院绩效管理系统作为医院各项管理工作的基础与依据，在信息快速发展、行业竞争加剧的情况下，建立信息化绩效管理体系，能够保证医院在竞争中始终处于不败之地。

二级公立医院绩效考核方案篇五

为加强理县级试点公立医院绩效考核，提高服务质量和效率，增进县级试点公立医院活力，维护县级试点公立医院公益性，根据《四川省人民政府办公厅关于巩固完善县级公立医院综合改革的意见》（川办发〔20xx〕16号）精神精神，制定本试行办法。

在县政府领导下，由县卫计局牵头组织相关部门对我县人民医院实行考核。

县级试点公立医院绩效考核内容应与地方年度工作目标紧密结合，互相衔接。包括以下基本内容。

（一）综合管理：完成政府指令性任务、实施药品零加成和降低医药费用、推行便民利民措施、实施医院精细化管理、承担基层医疗机构人员培训任务、加强医德医风建设和人才队伍建设、强化财务和价格管理、依法执业等。

（二）医疗质量管理：医疗核心制度执行情况、服务数量、服务质量、医疗费用和基本药物制度执行情况、医疗安全管理等。

（三）群众评价与监督：院务公开、病人满意度调查、社会监督评价、医院职工满意度调查等。医患沟通与群众满意度。具体考核指标详见《理县级公立医院绩效考核基本指标及分值表》。

（一）成立考核小组。在县级政府的领导下，由县卫计局牵头，与财政、人社等部门成立考核小组，对县级医院进行绩

效考核。

（二）考核方法与周期。通过查阅文件资料、现场检查、问卷调查、机构负责人述职、内部员工和群众访谈等多种方法进行考核。县级考核小组依据本办法不定期进行检查，次年1月下旬进行1次集中考核。

（三）公示与复核。考核结果要在试点县级医院进行公示，公示时间不少于5个工作日。对考核结果有异议的，可由县级考核小组组织复核。

（一）绩效值计算。定量指标绩效值计算方法为两种：凡要求有所增加或增长的正向控制指标，如年住院人次等，指标绩效值按此公式计算：绩效值=实际完成值/目标值标准分值；凡要求有所减少的反向控制指标，如次均门诊费用增长率，指标绩效值按此公式计算：绩效值=目标值/实际完成值标准分值。

定性指标按照考核项目的具体评分办法扣减相应的标准分，得出实际绩效值。

各单项扣分最多扣完本项分，不累及其它项得分。各单项工作绩效值之和为被考核单位的总绩效值。

（三）考核结果运用。考核结果作为县级财政安排补助资金的依据。考核合格的，拨付当年全额补助资金；考核不合格的，扣减补助资金，并通报批评，限期整改，连续两年考核不合格的，免去负责人职务。具体办法由各地根据实际制定。

县级试点公立医院绩效考核指标体系，完善考核办县级试点公立医院在县级卫生行政部门的指导下，依据相关制度抓紧制定内部岗位绩效考核标准及内部分配管理办法，建立按岗付酬、按工作业绩取酬的内部分配激励机制，定期对职工进行绩效考核，考核结果与职工个人收入挂钩，实现多劳多得、

优绩优酬，适当拉开医务人员收入差距，并向关键岗位、业务骨干和做出突出贡献的人员重点倾斜，调动医务人员积极性。

严肃考核纪律，严禁编造、篡改考核资料，严禁利用考核谋取个人利益，严肃查处弄虚作假行为，确保考核客观公正。对弄虚作假、截留、挪用、套取资金的单位和个人，一经发现，将予以通报，追缴经费，并依法追究责任。