

2023年村卫生室绩效考核实施方案组织管理 绩效考核实施方案(优秀8篇)

为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。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。以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

村卫生室绩效考核实施方案组织管理篇一

为认真贯彻落实中央、省、市、县关于医药卫生体制改革的文件精神，结合洞口卫生工作实际，制定本方案。

以科学发展观为指导，坚持以人为本，按照构建社会主义和谐社会的要求，逐步建立科学的绩效考核体系，改变以经济收入为基础的分配模式，增强乡镇卫生院服务能力，提高服务水平和工作效率，不断提高人民群众的健康水平，促进农村经济社会和谐发展。

(一) 建立“四个机制”。建立乡镇卫生院首诊责任制；岗位竞争、能上能下的用人机制；奖优罚劣、优质多酬的分配机制和社会参与、民主评议的监督机制。

(二) 实现“五个转变”。由追求经济效益向注重社会效益转变，由按人员数量为主拨付补助经费向按服务质量和水平为主拨付补助费转变，由患者被动到医疗机构就诊向医务人员主动走向社会服务转变，由单一主管部门评价向多部门及社会公众共同评价转变，由人事静态管理向竞聘上岗、双向选择的动态管理转变。

(三) 达到“一个目标”。为人民群众提供安全、有效、方

便、价廉的基本医疗和公共卫生服务。

（一）突出社会效益原则。坚持绩效考核与社会效益挂钩，坚决制止绩效工资分配与医疗业务收入直接挂钩的做法，促进乡镇卫生院公益性的回归。

（二）分级考核原则。卫生院接受卫生局的考核，同时对职工进行考核。同一层级实行一个考核标准、一套考核办法。

（三）综合考核评价原则。坚持公平、公正、综合考核评价，以基本医疗和公共卫生服务能力为考核重点，加大对医疗质量管理和公共卫生服务效率的考核力度，鼓励节约，降低成本，控制不合理上涨的医疗费用，促进乡镇卫生院可持续发展。

（四）按绩效分配原则。考核结果与乡镇卫生院财政补助、与职工个人收入挂钩。坚持效率优先，兼顾公平，建立绩效工资与工作数量、工作质量、群众满意度等为主要考核指标的分配方法，使工作人员收入与技术水平、服务质量和劳动贡献挂钩，合理拉开分配档次，充分调动职工的工作积极性。

（一）综合管理：主要考核思想政治工作与行风建设、行政管理、人事财务管理、新型农合管理、社会评价、院内环境与卫生宣传、村卫生室管理、完成上级下达的指令性任务情况。

（二）基本医疗服务：服务质量、服务数量、医疗费用控制、执行基本药物制度情况。

（三）公共卫生服务：居民健康档案建档率和质量、健康教育开展、免疫规划执行、传染病防控、老年人保健、慢性疾病管理、重性精神病患者管理、妇幼保健、重大公共卫生服务项目、应急处理和卫生监督。

1、县卫生局设立乡镇卫生院绩效考核办公室，对乡镇卫生院的工作进行统一考核管理。卫生院由院务会负责对职工进行考核。

2、绩效考核中心根据卫生局每年年初确定各卫生院的年度工作目标任务和完成时间以及临时性、阶段性工作任务，跟踪管理、定期考核各乡镇卫生院的工作，并指导乡镇卫生院对职工的考核。卫生院根据工作岗位的性质和特点，确定岗位系数和工作项目标准服务量折合值。

3、走访群众。包括对预防接种对象、保健对象、建档对象和患者及其家属等接受服务的情况，测评满意度。

4、召开座谈会。随机抽取30%的职工和患者进行座谈，征求意见。

对乡镇卫生院绩效考核结果实行100分制，按分数高低依次确定，分为四个等级：分值90分（含90分）以上为优秀，75-90分（不含90分）为合格，65-75分（不含75分）为基本合格，65分（不含65分）以下为不合格。

（一）从政府补助经费中，提取1%作为绩效考核奖励基金。

（二）作为核发绩效工资的依据。由县卫生局和财政局将70%的财政补助绩效工资按月拨至乡镇卫生院，卫生院按月考核发放。剩余30%经费由县卫生局按半年和年终考核结果兑现。对考核结果确定为优秀、合格等级的乡镇卫生院兑现剩余经费，对考核结果基本合格的乡镇卫生院扣减剩余补助经费20%，对考核结果为不合格的乡镇卫生院扣减剩余补助经费的50%作为全县绩效考核奖励基金。

（三）作为干部职工奖惩的依据。年度考核为优秀、合格等级的卫生院在绩效考核奖励基金中提取一定比例给予班子成员和全院干部职工奖励，同时给予院长一次性奖励。对考核

结果基本合格的单位扣除该单位班子成员职务补助的50%，对考核结果不合格的单位，扣除该院班子成员全年职务补助，全院干部职工绩效工资额度根据扣减的补助经费额相应下降。

（四）作为领导干部任免的依据。对在绩效考核中定为优秀的领导班子成员和干部职工；在提拔任用领导干部时，在同等的条件下予以优先考虑，每年年度考核优秀的比例优先安排。对在绩效考核中定为不合格的单位，院长第一年诫免谈话，连续二年不合格的单位院长免职、班子成员改组。

说明：“乡镇卫生院”包括参加医改的洞口县第二人民医院。

附件：乡镇卫生院绩效考核表

村卫生室绩效考核实施方案组织管理篇二

一、相对评价法

(1) 序列比较法

序列比较法是对按员工工作成绩的好坏进行排序考核的一种方法。在考核之前，首先要确定考核的模块，但是不确定要达到的工作标准。将相同职务的所有员工在同一考核模块中进行比较，根据他们的工作状况排列顺序，工作较好的排名在前，工作较差的排名在后。最后，将每位员工几个模块的排序数字相加，就是该员工的考核结果。总数越小，绩效考核成绩越好。

(2) 相对比较法

相对比较法是对员工进行两两比较，任何两位员工都要进行一次比较。两名员工比较之后，相对较好的员工记“1”，相对较差的员工记“0”。所有的员工相互比较完毕后，将每个

人的得分相加，总分越高，绩效考核的成绩越好。

(3) 强制比例法

强制比例法是指根据被考核者的业绩，将被考核者按一定的比例分为几类(最好、较好、中等、较差、最差)进行考核的方法。

二、绝对评价法

(1) 目标管理法

目标管理是通过将组织的整体目标逐级分解直至个人目标，最后根据被考核人完成工作目标的情况来进行考核的一种绩效考核方式。在开始工作之前，考核人和被考核人应该对需要完成的工作内容、时间期限、考核的标准达成一致。在时间期限结束时，考核人根据被考核人的工作状况及原先制定的考核标准来进行考核。

(2) 关键绩效指标法

关键绩效指标法是以企业年度目标为依据，通过对员工工作绩效特征的分析，据此确定反映企业、部门和员工个人一定期限内综合业绩的关键性量化指标，并以此为基础进行绩效考核。

(3) 等级评估法

等级评估法根据工作分析，将被考核岗位的工作内容划分为相互独立的几个模块，在每个模块中用明确的语言描述完成该模块工作需要达到的工作标准。同时，将标准分为几个等级选项，如“优、良、合格、不合格”等，考核人根据被考核人的实际工作表现，对每个模块的完成情况进行评估。总成绩便为该员工的考核成绩。

(4) 平衡记分卡

平衡记分卡从企业的财务、顾客、内部业务过程、学习和成长四个角度进行评价，并根据战略的要求给予各指标不同的权重，实现对企业的综合测评，从而使得管理者能整体把握和控制企业，最终实现企业的战略目标。

三、描述法

(1) 全视角考核法

全视角考核法(360°考核法)，即上级、同事、下属、自己和顾客对被考核者进行考核的一种考核方法。通过这种多-维度的评价，综合不同评价者的意见，则可以得出一个全面、公正的评价。

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绩效考核实施方案。

村卫生室绩效考核实施方案组织管理篇三

关于农村基层党组织党建绩效考核的实施方案

为全面加强党的执政能力建设和先进性建设，扎实开展“创先争优”活动，着力引深“党建网联工程”，充分发挥农村基层党组织在推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐的作用，为加速转型跨越，优先富民惠民，建设宜居和谐幸福新中峪提供坚强的组织保证，特制定本实施方案。

一、班子建设

1、实施“创五好支部，树党员先锋，建示范基地”的党建工程，继续引深“党建网联工程”，开展“联创联动、联席联

议、联组联户、互促互动、共促共进”的“六联两促”活动，网格分布合理，党建职责明确，载体务实管用，组织领导有力，重点在“联动式共建”上下功夫，坚持区域联动、组织联建、党员联管、结对联帮、工作联网，进一步推动党组织资源共享、优势互补、协调发展、整体推进，实现党组织和党的工作纵向到底、横向到边、全面覆盖，着力构建城乡统筹的基层党建新格局，实现党建工作常态化、区域互动化。

2、全面落实党建责任制。各支部每年制定有党组织建设年度计划，组织专题会议进行研究部署。党支部书记抓党建工作思路清晰，目标明确，工作有力，能切实履行第一责任人的职责。党建工作要有创新、有特色、有亮点、有效果。做好党建带工建、党建带妇建、1党建带团建等工作。

3、加强和改进作风建设。支部班子成员分工明确，并把履行工作责任作为述职述廉的重要内容。支部班子建立有党组织建设工作联系点，并经常调查研究、指导工作，示范作用明显（每人每月不少于1次）。支部书记能带头解决实际问题。班子成员公正廉洁、团结协作、战斗力强，没有违法违纪行为。

4、坚持民主集中制。严格执行农村“一肩挑”监督管理机制，规范执行议事规则和决策程序，严格执行重大事项民主决策制度。认真落实“一定三有”政策，全面推行村级党组织书记任期目标承诺制。继续全面推行“四议两公开”工作法，提高村级事务决策管理水平。采取切实有力的措施，开展重点村、难点村、矛盾突出村整顿工作，确保没有党组织瘫痪的村，没有邪教势力、宗教势力、黑恶势力把持村政的村。

5、做好农村“两委”换届工作。集中精力抓好农村“两委”换届，选好配强“两委”负责人，且组织严密、操作规范，保持换届工作平稳有序。

6、开展企业和机关创建活动。国有企业创建“四强”党组织（政治引领力强、推动发展力强、改革创新力强、凝聚保障

力强)和“四优”共产党员(政治素质优、岗位技能优、工作业绩优、群众评价优)、非公有制经济组织和新社会组织创建“五个好”党组织和“五个先锋”党员、机关(事业单位、学校)创建“五型”机关活动有计划、有目标、有载体、有措施,成效明显。

二、队伍建设

7、扎实开展“创先争优”活动。按照创建先进基层党组织要努

力做到“五个好”,争做优秀共产党员要努力做到“五带头”的要求,扎实开展“创先争优”活动,积极开展领导点评、双向承诺、公开评议和典型选树工作。实行党员星级化管理。拓展“六个一”活动。

8、继续开展“5+1”活力工程,即:开展党员承诺活动、党员先锋岗活动、党员挂牌服务活动、党员示范点创建活动、党员帮带活动,发挥党组织“桥头堡”作用。

9、深入开展“三带三抓三促进”活动。“三带”,即带头致富、带领群众共同致富、带动农村发展经济;“三抓”即抓示范基地、场所管理、教育培训;“三促进”,即促进农民增收、产业发展、和谐稳定。努力把党的农村基层组织建设成为推动农村科学发展、带领农民致富、密切联系群众、维护农村稳定的坚强领导核心。

10、认真做好发展党员工作。严格按照“十六字”方针,认真实施发展党员三推荐、三公示、三票决等“三项”制度,完善积极分子培养档案。

11、加强党员教育培训。认真实施中央《2009—2013年党员教育培训规划》,抓好四大“重点工程”,制定好党员教育培训计划,以党员教育培训基地、村级组织活动场所或党员

活动室为依托，充分运用远程教育网络，结合实际，进行党员教育培训，提高党员的整体素质。

12、做好流动党员管理工作。加强对流动党员的服务、教育和管理。能按时发放《流动党员活动证》；开通流动党员咨询服务电话，通过互联网、电话、信件等定期与流动党员沟通。继续加大在流动党员中组建党组织的工作力度，建立流入地和流出地党组织跟踪了解、信息交流、双向考核的动态管理机制，引深流动党员中开展的“在当地争先锋，为家乡作贡献”主题实践活动。

13、做好大学生村干部教育管理工作。要高度重视大学生村干部工作，落实管理责任制度，建立完善“三帮一带”机制，确保大学生村干部管理工作安全有序，积极引导全部大学生村干部领办、合办、参与办理农民专业合作社，建立“大学生村干部创业基地”，形成全乡大学生村干部干事创业的良好氛围。

14、做好农村党员干部现代远程教育工作的长效机制，落实“三簿一册一志”档案管理制度和“五个一”学习培训制度以及“月工作量化”制度等；要以“十条标准”为基础，进一步强化基层站点的标准化管理，积极开展“双创双争”活动，切实增强党员远程教育的学用效果。

15、提升党员服务水平。依托党员服务点，解决农民群众的所想、所盼、所需，能够做到件件有回音、事事有落实。

三、阵地建设

16、加强阵地建设。以“提标准、上档次、重管理、强服务”为目标，在全覆盖的基础上，实行规范化管理，发挥场所“一室多能”功能，全面加强阵地建设。

四、制度建设

17、党建例会制度。坚持每月召开一次党建专题例会，并认真组织落实。

18、组织生活会制度。各支部每年召开两次组织生活会，相互批评要深刻尖锐，整改要有明显效果。

19、民主评议党员制度。认真制定民主评议党员方案，有要求、有结果，对优秀党员要进行表彰，对不合格党员要进行处置。

20、“三务”公开制度。党务、政务、财务公开要实事求是。

21、支部抓党建责任制。党支部要与所属党小组签订责任书，并对落实情况进行督促检查考核。

22、联系和服务群众制度。所属党组织有党员服务点，有工作机构、服务内容和服务记录。

23、党员经常性教育制度。组织党员经常性学习，并完善课程安排、教案、签到册、试卷、成绩单、学习记录等资料。

五、能力建设

24、全面开展“党建绩效考核”，乡党委在每年七一和年底进行考核验收，根据基层党组织建设工作责任奖惩兑现。

25、全面完成乡党委下达的经济目标任务、社会发展目标任务。新农村建设、环境整治效果明显，完成植树造林任务。

26、本年度无重大安全事故，社会治安综合治理达标，没有因群众反映基层组织 and 干部的问题在乡镇未得到解决，而集体到县级以上机关上访的情况。

27、科教、文化、卫生、体育、计生等各项事业，与上年度相比有较大进步，人口自然增长率在政策规定的指标以内。

附：中峪乡2011年度农村工作年度考核细则及计分表

二〇一一年五月二十六日

村卫生室绩效考核实施方案组织管理篇四

绩效考评是现代行政管理的重要组成部分，是正确评价机关工作人员工作实绩的重要方式，是强化科学管理，提高机关效能的重要措施，也是机关工作人员年度考核的一项基础性工作，为了规范工作，推动绩效考评工作扎实有效开展，根据《福建省机关工作人员绩效考评意见》和《福清市机关工作人员绩效考评暂行办法》，结合我局实际情况，特制定本办法：

一、指导思想

机关工作人员的绩效考评应以领导人理论、“三个代表”重要思想和十八大精神为指导，通过建立以工作实绩为核心的干部评价标准，使干部评价工作制度化、规范化，进一步调动机关工作人员的积极性和创造性，增强服务意识、法制意识和效率意识，转变工作作风，提高为人民服务的质量和水平。

二、考评对象

局机关、各基层广电站全体干部、职工。

三、考评内容、依据。

考评内容主要是德、能、勤、绩四个方面，重点考评工作实绩。

德，是指政治素质和道德品质，包括思想政治表现（讲政治、讲学习、讲正气、认真学习马列主义和“三个代表”重要思想；贯彻执行党的路线、方针、政策和国家法律，实践“三个代表”要求；积极参加政治学习活动和各项中心工作；遵纪守法、清正廉洁）、职业道德（遵守基本职业道德准则、服从领导、团结同志；忠于职守、实事求是、依法办事、转变机关作风，提高工作效率，热心为群众和基层办实事；有较强的服务意识）；积极参加机关效能建设各项活动，有良好的社会伦理道德（顾全大局、有集体荣誉观念，待人处事公道、诚实、守信；遵守公务员行为规范，加强自身修养；讲公德，乐于助人，尊老敬贤，见义勇为，谦虚谨慎，举止文明，着装端庄）等。

能，是指业务知识和工作能力，包括法律、政策理论水平（熟悉本职工作及机关工作的法律法规和管理知识，在工作中能正确理解和执行法律和政策）、本职业务工作能力（熟悉胜任本职业务工作，能独立、及时、妥善地处理业务工作中出现的问题；决策科学，管理有方、操作有序）、工作协调能力（工作思路清晰，有计划性、系统性和预见性，能有效地开展分内的工作；能调动人员积极性、妥善处理各种工作关系与人际关系）、开拓创新能力（具有创新精神，想方设法或出谋划策做好本职工作，工作在本部门、本系统，有特色、有影响）和交际语言表达能力（能完成本职工作所需的文书和公文写作，口头表达准确，条理清楚）等。

勤，是指工作态度和勤奋敬业表现，包括出勤情况（遵守考勤和请销假制度；去向牌显示正确，佩带工作牌上岗，积极参加集体和公益活动）和工作表现（有较高的事业心和责任感，工作扎实，积极主动；乐于接受工作任务，不计个人得失，有吃苦、奉献精神；团结协作，尽职尽责）等。

绩，是指工作的数量（履行岗位职责，完成或超额完成本职工作任务以及领导交办的事项）、质量（工作细致、无差错、无失误，符合本岗位工作标准、要求）、效率及效益（按时

完成工作任务及领导交办的事项，办事快捷、稳妥、绩效明显、社会效果好）等。

绩效考评以机关工作人员履行岗位职责及其定岗定位所承担的'工作任务以及单位制定的各项规章制度为基本依据。

四、考评等次、标准

考评结果分为优秀、良好、一般、差四个等次。各等次的基本标准是：

1、优秀：正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，模范遵守法律、法规和各项规章制度，熟悉业务、工作勤奋，有改革创新精神，成绩突出。

2、良好：正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，自觉遵守法律、法规和各项规章制度，熟悉或比较熟悉业务，工作积极，能够完成工作任务。

3、一般：思想政治素质和业务素质一般，不够自觉遵守各项规章制度，能基本完成本职工作，但工作作风方面存在明显不足，工作积极性、主动性不够，完成工作的质量和效率不高，或在工作中有些失误。

4、差：政治、业务素质较差，严重违反有关规章制度等，难以适应工作要求，或工作责任心不强，不能完成工作任务，或在工作中造成严重失误。

四个等次的具体评定标准，将结合实际工作情况进行界定，被评为“优秀”等次的人员不超过参评总人数的30%。

五、考评办法

绩效考评采取量化考评与定性考评相结合，领导考评与群众

考评相结合，平时考评与年度考评相结合的办法。

（一）建立工作实绩月台帐；机关工作人员本人在《绩效考评登记表》上填写本月份工作的完成情况（包括工作数量、质量、效率和贡献），并由局直接领导审签。

（二）半年初评。初评采取自我小结和领导评价相结合的方法；分三步进行。第一步，个人小结。机关工作人员根据自己的岗位职责和目标任务，对工作、学习和政治思想表现等情况进行小结，填写《半年绩效初评登记表》。第二步，述职。由单位主要负责人组织全体人员述职。第三步，领导评价。局领导在机关工作人员述职和听取群众意见的基础上，结合绩效考评月登记情况，对工作人员半年来的绩效作出评价，确定绩效考评结果。

（三）年终总评。绩效年终总评与年度考核同步进行。结合工作人员年度考核述职，由局领导在掌握每位工作人员全年积累的工作实绩的基础上，提出绩效考评等次意见，报市绩效考评工作小组审定，局主要领导的绩效考评等次，在征求参评单位群众意见基础上，由市绩效考评工作审核后，报市绩效考评领导小组审定。

六、绩效评比

绩效考评的评比采用量化管理，实行日常考查备案，阶段分析，季度检查，半年初评，年度总评方式，采用百分制，以个人评分为主，部门分管领导分别分级挂钩。通过评分，以得分高低评定四个等次，即优秀、良好、一般、差四个等次，记入干部管理档案，做为干部考核使用的重要依据。同时对评出的优秀人员给予表扬，对评出差的人员给予批评，并限期改正。

七、考评结果的应用

绩效考评记载和评价的结果是工作人员年度考核和评定等次的主要依据，年度考核结果为“优秀”等次人员，应从绩效考评“优秀”等次人员中产生。绩效考评被确定为“一般”等次的人员，年度考核应评为“基本称职”及其以下等次，绩效考评为“差”等次的人员，年度考核应评为“不称职”等次。绩效考评被确定为“一般”和“差”等次的人员，下年度不得作为各级各类表彰的推荐人选。对于绩效考评不认真的个人，年终考评不得评为优秀等次。

八、组织实施

成立局绩效考评工作领导小组，在局绩效办统一协调下开展工作。

九、几点要求

（一）各基层站、各科室、部门负责人要把绩效考评作为机关效能建设的重点工作来抓，务必率先垂范和加强指导，及时研究分析工作的情况，总结有益经验，采取有力措施，解决工作中存在的问题，努力使绩效考评工作不流于形式，不走过场，取得实效。

（二）分管领导要认真负责地履行职责，切实加强内部管理，实事求是评定等级，提高考评工作的透明度，有效地发挥考评工作的激励、鞭策作用。

（三）机关全体工作人员要深刻认识绩效考评的重要意义，自觉执行考评工作的各项制度，不断提高政治和业务素质，加强自身建设，以适应“三个代表”的要求和新形势发展的需要。

村卫生室绩效考核实施方案组织管理篇五

一、宗旨制定《教师绩效考核工作实施方案》是义务教育学

校实施绩效工资制度的需要，是贯彻落实上级有关文件精神的需要，是推动和促进我校师资队伍专业发展的需要。

二、理念我校考核方案既要符合义务教育学校的普遍规律，又要符合特校教育规律和特教职业特点。以提高教师敬业精神和专业素质为核心，围绕做多做少、做好做坏、做与不做、早做晚做、快做慢做等问题，还有积极主动与消极被动、认真细致与马虎粗心、爱岗敬业与敷衍了事等问题，旗帜鲜明、立场坚定地明确倡导与鼓励的方向。积极向教学一线倾斜、向专业发展倾斜、向老教师倾斜等，利用暑期聘用（任）开放中层领导岗位、班主任岗位和兼职岗位等，鼓励开展竞争上岗、择优上岗、优胜劣汰，形成积极进取、奋发努力的良好局面。

三、依据以上级有关文件精神为指导，以教师职业道德规范为基础，以教育行政部门的工作要求、学校发展规划、工作计划、规章制度和岗位安排的内容为基本依据，相应制定各类绩效考核项目。以我校特色的日常工作要求为主要内容，设立综合绩效考核项目；以各兼职岗位履行职责为主要内容，设立岗位绩效考核项目；以各类突出贡献为主要内容，设立单项绩效考核项目。

四、要求实施绩效工资后最基本的要求是所有项目均需通过考核才能发放（班主任津贴也将先考后发），学校只有有限的公用经费，工会只有人均600元活动经费，财政局监察局将严格监督任何违反规定擅自发放或变相发放钱物等（除追缴外还将追究行政责任）。奖励性绩效工资一般在年度考核后发放，教育局考核校长，学校考核教师，各校奖励性绩效工资总额在教育局考核学校工作基础上差异性配发。

在广泛征求在职教师、学生家长和社会各界人士的意见，修改调整后提交教师大会审议，再上报上级有关部门批准。每位教师都要认真对照考核方案，在年终考核中客观公正、实事求是地逐项逐条自查自评，每项打分和定性评价都要有真

凭实据的资料佐证，经得起验证和审核，并作出说明。小组讨论、大组交流和领导小组审核都要公开、公平、公正。教师的工作小结要以考核项目为依据，有血有肉的总结全年工作情况。家长满意度测评将向家长发放征求意见信，提高测评的可信度。

五、目的制定方案不是目的，考核也不是根本目的，实施绩效考核最终目的是促进教师爱岗敬业、提高特教服务质量、推进学校现代化建设步伐。

村卫生室绩效考核实施方案组织管理篇六

不管是咨询顾问给医院做绩效咨询项目，还是医院绩效办有关人员规划医院绩效考核体系，在完成医院绩效考核方案初步设计后，听取了医院有关各方的意见，则需要对绩效考核方法进一步优化。医院绩效考核方案的持续优化一般主要从以下三个方面着手：

在对医院绩效考核初步方案进行评估时，我们经常发现，某些科室考核的分数远远脱离了正常的区间，时常超过130分，或低于70分。这时，首先要做的第一件是，核实考核指标实际数据的真实性和准确性。只有在实际数据真实、准确的基础上，再做进一步的优化才是有意义的。对于考核分数高分的情况，往往可能是指标目标值设置出现了问题，需要进行调整。在医院、科室业务发展迅猛的阶段，参考历史值设定的目标值，与实际值相比往往都偏低，需要在对医院、科室业务发展预测的基础上，来重新调整目标值。对于考核分数低分的情况，需要判断周期上是否属于个别月份，还是在较长的一段时间内都是这种情况？如果属于个别月份，则可不进行调整指标目标值。

如果属于较长时间的情况，需要分析科室业务萎缩的原因，是外部因素造成的，如疾病谱的变化，还是内部原因造成的，如管理不善造成患者流失的。经过缜密的分析后，判断可是

科室业务萎缩是外部原因造成的，可适当调整目标值；判断是科室业务萎缩内部原因造成的，可维持原指标目标不变。

在对医院绩效考核初步方案进行评估时，有时候会发现，科室绩效考核分数的大幅偏离，是由于个别指标的考核分数出现异常造成的。个别指标的考核分数出现异常的原因，排除指标目标值设置的合理性之后，很可能是由于指标权重设置不合理引起的。指标权重的设计一般是根据医院关注重点，按照经验或采取指标对比法、层次分析法等方法来实施的。如果指标权重的设计结果在指标间不均衡，很容易造成单个指标对整体指标考核结果影响较大的情况。在管理实践中，对于数据比较稳定、可靠的指标，通常可以给予较高的权重；对于数据波动比较大、不太可靠的指标，通常可以给予较低的权重。

判断医院绩效考核方案科学性、合理性、具备可操作性的重要依据是医院、科室、员工的绩效工资发放额度是否符合医院管理层、职工的预期。绩效工资发放额度常见的计算模式都是绩效工资发放基数乘以（百分制绩效考核分数/100分）。如果绩效考核分数能够准确、客观反映医院、科室、员工的业绩，那么调整绩效工资基数肯定是势在必行了。如果医院、科室、员工的绩效工资基数核算以医师费模式为主，那就需要对医师费提取费率进行重新测算了。如果医院科室、员工的绩效工资基数核算以岗位价值为主，那就需要对岗位价值的要素重新审视，必要时组织专家再次进行岗位价值评估。

医院绩效考核方案在上述三个方面完成优化后，其科学性、合理性、可操作性将大大提高，完全可以在医院大胆推行。

村卫生室绩效考核实施方案组织管理篇七

为建立健全基层医疗卫生机构工作人员内部绩效考核和分配激励机制，充分调动基层卫生工作人员的工作用心性，结合

我院实际，特制定本方案。具体如下：

建立以岗位职责为依据，以工作绩效为重点，以服务对象满意度为基础的绩效考核机制，实行人员收入与岗位职责、工作业绩和实际贡献相挂钩的激励分配制度，推进基层医疗卫生机构人员绩效考核和收入分配改革，逐步构建合理有序、激励有效、保障有力的收入分配新格局，充分保护和调动广大基层医疗卫生机构工作人员的用心性、主动性和创造性，促进基层医疗卫生事业全面、协调、可持续发展。

（五）坚持公开、公平、公正考核，注重考核过程的透明度和考核结果的公信力，逐步实现以网络信息化手段考核。

卫生院正式在岗在编工作人员。

（一）工作人员

工作人员考核资料实行百分制，主要包括公共考核项目和岗位考核项目两部分，其中公共考核项目35分，岗位考核项目65分。公共考核项目主要考核医德医风、工作态度、组织纪律、服务对象满意度等；岗位绩效考核结合医、护、药、技、管理、工勤岗位的不同特点和要求，主要考核其工作数量、工作质量、工作效率和服务成效等状况。

（一）工作人员绩效考核得分计算。工作人员绩效考核要实行综合评价，在科学计算个人公共考核项目、岗位考核项目得分的基础上，综合思考岗位系数、满意度系数，按以下公式计算工作人员绩效考核最终得分：

个人绩效考核得分=（个人公共考核项目得分+岗位考核项目考核得分）×岗位系数×满意度系数。

岗位系数要体现技术、风险和工作量等因素，一般为0.8—1.2；满意度系数测评要根据不同岗位的工作性质确

定测评对象，一般以日常考核测评结果为主。

（一）绩效考核等次。机构负责人绩效考核的结果可分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。机构负责人绩效考核结果与机构绩效考核结果相衔接，原则上机构考核达不到良好及以上等次的，机构负责人绩效考核结果不能确定为优秀。

工作人员绩效考核结果按绩效考核得分划分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次，得分90分（含）以上的为优秀，75（含）--90分为合格，60（含）--75分为基本合格，60分以下为不合格。原则上，工作人员绩效考核优秀的人数不超过本单位参加考核人数的15%。本单位当年绩效考核获得优秀等次的，其工作人员考核优秀的比例可提高到20%。绩效考核结果要与工作人员年度考核结果挂钩。

有下列情形之一者，当事人绩效考核结果确定为不合格等次；

- 1、触犯国家法律法规并受到相关处罚的；
- 3、工作中发生医疗事故或造成单位重大经济、名誉损失的；
- 4、经常迟到、早退、旷工或请假超过国家规定天数的；
- 5、县级卫生行政部门规定的其他情形。

（二）考核结果使用。绩效考核结果是机构主要负责人、工作人员绩效工资发放的主要依据。奖励性绩效工资的发放应当根据绩效考核结果拉开档次，对考核等次或分值较低的人员扣减发放。具体发放办法、标准、扣减比例由各单位根据实际情况确定。

机构主要负责人的绩效工资根据绩效考核结果确定，由县卫生行政部门审核后发放，其绩效工资水平要与单位工作人员

的绩效工资水平相衔接。

个人绩效考核结果要作为领导干部考核任用、工作人员岗位聘任、职称晋升、表彰奖励、进修培训的重要依据。绩效考核结果记入工作人员绩效考核档案。

基层医疗卫生机构内部人员绩效考核是深化综合改革、实施绩效工资的重要环节，政策性强，涉及面广，事关基层卫生工作者的切身利益。各单位要高度重视，切实加强领导，因地制宜。根据本意见，抓紧研究制定本单位工作人员考核标准和办法。精心部署，严肃考核纪律，不断增强考核的科学性和公信力，切实调动和保护广大基层卫生人员的用心性。

村卫生室绩效考核实施方案组织管理篇八

为进一步贯彻落实深化医药卫生体制改革有关文件精神，确保公共卫生服务项目全面实施，推进公共卫生服务逐步均等化，切实提高全镇公共卫生服务水平根据国家、省、市要求和区卫生局相关规定，制定本方案。

强化基层医疗卫生机构的职责意识，正确评价各卫生室、相关科室的工作实绩，激励督促其认真履行职责；提高公卫人员政治业务素质、公共卫生服务质量和工作效率，保护和调动其工作用心性、主动性和创造性，保证城乡居民享有公共卫生服务，促进公共卫生服务均等化。透过考核，加强资金管理，充分发挥资金使用效益，建立和完善分工明确、密切协作的工作机制。

（一）科学、合理原则。根据公共卫生服务资料，依据各级考核办法，结合实际，以加强科学指导和贴合工作实际。

（二）客观、真实、公平、公正原则。明确考核程序、资料、标准，所有按照规定承担公共卫生服务的村卫生室、相关科室均要纳入考核范围，考核过程要坚持实事求是，考核结果

要客观反映出公共卫生服务任务实施和进展状况，考核结果以适当方式向社会公开。

（三）日常考核与全面考核相结合原则。建立和完善相关制度，加强日常考核，透过全面考核促进机构服务潜力的不断提高。坚持日常考核与定期考核相结合，单项考核与综合考核相结合，重点考核与全面考核相结合。

（一）国家基本公共卫生服务项目。城乡居民健康档案管理、健康教育、预防接种、0~6岁儿童健康管理、孕产妇健康管理、老年人健康管理、高血压患者健康管理、2型糖尿病患者健康管理、重性精神疾病患者管理、传染病及突发公共卫生事件报告和处理以及卫生监督协管服务规范。

（二）重大公共卫生服务项目。15岁以下人群补种乙肝疫苗，农村孕产妇住院分娩补助，农村妇女孕前和孕早期补服叶酸，贫困白内障患者复明，农村改厕及饮水安全集中供水工程水质监测。

（四）项目组织管理、资金管理、目标任务完成状况。包括体系建设、组织协调力度、管理制度制定和落实状况；资金分配、使用和财务管理状况；各项工作任务完成的数量和质量状况等。

（五）项目实施效果评价。辖区内居民对基本公共卫生服务项目的知晓率、利用率和满意度考核。

承担公共卫生服务项目工作的卫生院相关科室、村卫生室。

（一）每季度对辖区内村卫生室基本公共卫生服务项目组织状况进行一次考核。

（三）考核采取听取汇报、查阅资料、现场考核、实地查看、问卷调查、座谈或电话访谈等多种形式，逐步实现网络考核

和信息化管理。

（六）考核采取量化赋分制，满分为100分，根据工作数量、质量和实施效果等状况，对应考核标准和方法计分。

（一）绩效考核综合得分90分（含90分）以上的为优秀，80分（含80分）-90分为良好，60分（含60分）-80分为合格，60分以下为不合格。考核分数与划拨经费挂钩；考核等级与奖惩挂钩。根据考核分数和考核等级，从人均基本公共卫生服务补助经费中按不超过30%的比例统筹安排。

（二）考核成绩连续3次前三名的卫生室，全年综合成绩加5分；考核成绩连续3次后三名的卫生室，全年综合成绩扣5分；考核成绩连续2个月位于全镇末位的卫生室，给予卫生室室长黄牌警告；考核成绩连续3个月位于全镇末位的卫生室，全院通报批评。

（三）实行督办制。对同样问题连续出现两次未改正的，对卫生室和项目执行科室负责人实行问责。对违规违纪的单位和个人，按照有关法律法规严肃处理。