

公立医院绩效管理体系的构建与优化策略研究

代军祯

鄂温克族自治旗人民医院

DOI:10.12238/ej.v7i10.1950

[摘要] 随着医疗卫生体制改革的不断深入,公立医院面临着提高管理效能和医疗服务质量的双重挑战。绩效管理体系作为实现这一目标的关键工具,亟需在实际操作中进行优化和完善。当前,公立医院在绩效管理中存在绩效指标设计不科学、评估方法单一、激励机制不完善等问题,这些问题限制了绩效管理的效果和应用。优化绩效管理体系,应从科学设计绩效指标、引入多元化评估方法、构建多层次激励机制等方面入手,全面提升绩效管理的科学性、公正性和有效性。通过这些措施,公立医院不仅可以提高整体管理水平和医疗服务质量,还能促进医务人员的积极性和专业发展,为医院的长期可持续发展奠定基础。

[关键词] 公立医院; 绩效管理; 体系构建; 优化策略

中图分类号: X799.5 **文献标识码:** A

Research on the Construction and Optimization Strategies of Performance Management System in Public Hospitals

Junzhen Dai

Ewenki Autonomous Banner People's Hospital

[Abstract] With the continuous deepening of healthcare system reform, public hospitals are facing the dual challenges of improving management efficiency and medical service quality. The performance management system, as a key tool to achieve this goal, urgently needs to be optimized and improved in practical operation. Currently, there are common problems in performance management in public hospitals, such as unscientific design of performance indicators, single evaluation methods, and imperfect incentive mechanisms, which limit the effectiveness and application of performance management. Optimizing the performance management system should start with scientifically designing performance indicators, introducing diversified evaluation methods, and constructing multi-level incentive mechanisms to comprehensively enhance the scientificity, fairness, and effectiveness of performance management. Through these measures, public hospitals can not only improve their overall management level and medical service quality, but also promote the enthusiasm and professional development of medical staff, laying the foundation for the long-term sustainable development of hospitals.

[Key words] public hospitals; Performance management; System construction; Optimization strategy

引言

随着我国医疗卫生体制改革的深入推进,公立医院的管理模式正经历着深刻变革。作为现代医院管理的重要组成部分,绩效管理对于提升医院整体效能、激发医务人员积极性、优化资源配置具有至关重要的作用。然而,现有的公立医院绩效管理体系在设计 and 实施过程中仍存在诸多问题,如绩效指标设计的科学性不足、评估方法的单一化以及激励机制的不完善,这些问题严重制约了绩效管理的实际效果。

1 公立医院构建绩效管理体系的意义

1.1 推动医院整体效能提升

公立医院构建绩效管理体系的意义在于全面提升医院的整体效能。绩效管理体系通过系统化的评估与管理,优化各部门的协同工作和资源配置,确保医疗服务的高效运转。该体系能够有效监控和评价各科室及岗位的工作效率和质量,及时发现运营中的问题和瓶颈,制定针对性地改进措施,从而提高医院运作的协调性和效率。通过设置明确的目标和标准,绩效管理规范了员工的工作行为和流程,减少资源浪费,提升资源利用率,在有限资源条件下实现最佳运营效果。此外,绩效管理体系通过科学的数据分析和反馈机制,为医院管理层提供决策支持,帮助其在战略层面上进行科学规划和调整,推动医院的长期健康发展。绩效

管理不仅关注短期绩效的提升,更注重长期绩效的可持续性和全局性,通过不断优化和完善,推动医院整体效能的持续提升,最终为患者提供更加优质、高效的医疗服务。

1.2 激发医务人员工作积极性

公立医院构建绩效管理体系的重要意义在于有效激发医务人员的工作积极性,从而提升整体医疗服务质量。通过设立科学合理的绩效评估标准,医院可以对医务人员的工作表现进行全面而客观地评价。这有助于识别和表彰高绩效员工,激励其继续保持优异表现,同时也为表现欠佳者提供改进方向和专业支持,从而促进全体员工共同进步。绩效管理体系还可以通过明确的奖惩机制,将医务人员的个人努力与医院的整体目标紧密结合起来。具体而言,基于绩效评估结果的激励措施,如绩效奖金、晋升机会、培训发展计划等,可以增强医务人员的职业认同感和工作投入度,激发其内在动力,提升工作效率和服务质量。同时,绩效反馈机制的建立,使医务人员能够及时了解自身工作中的不足和改进方向,形成良性循环,推动个人和团队不断提升。在绩效管理体系的框架下,医院能够营造一个公平、公正、透明的工作环境,增强员工的工作满意度和归属感。这种积极的工作氛围有助于吸引和留住优秀人才,促使医务人员在日常工作中更加主动地承担责任,积极参与医院的各项管理和改革创新。

1.3 优化资源配置和运营成本

公立医院构建绩效管理体系通过科学的绩效评估和管理,能够准确识别各部门和岗位的资源需求和利用情况,避免资源浪费和不合理分配。绩效管理体系不仅可以有效监控各项资源的使用效率,还能够通过数据分析和绩效反馈,提供决策支持,帮助医院管理层在资源配置上做出科学合理的调整。这一体系通过设立明确的绩效指标,规范各项工作的执行标准,确保人力、物力和财力资源的最优配置。医院可以依据绩效评估结果,调整人员配备和物资分配,确保关键岗位和紧缺资源得到优先保障。同时,绩效管理体系还可以通过动态调整和优化,及时响应外部环境变化和内部需求,提升医院应对突发事件和运营压力的能力。绩效管理体系在运营成本控制方面同样发挥着关键作用。通过对各项运营成本的精细化管理和严格控制,医院可以有效降低不必要的开支,提升财务管理水平。此外,绩效管理体系还可以促进医院内部的成本意识和节约意识,使各部门和员工在日常工作中自觉遵守高效、节约的运营原则,形成良好的管理文化和工作氛围。

2 公立医院绩效管理体系优化策略

2.1 优化绩效指标体系,确保科学精准

科学的绩效指标体系应当能够全面反映医院的运营状况、医疗服务质量和医务人员的工作表现。一个科学精准的绩效指标体系不仅涵盖定量指标,如工作量和财务数据,还应包括定性指标,如患者满意度、医务人员的专业能力和团队协作水平。通过综合考虑多维度因素,医院管理层能够全面掌握运营情况,及时发现并解决问题,从而不断优化管理流程和服务质量。此外,绩效指标的设计应具有前瞻性和动态性,能够随着医疗环境和

医院发展目标的变化而不断调整和更新,确保其长期适用性和有效性。

优化绩效指标体系的具体措施可以从以下几个方面展开:

2.1.1 引入患者满意度调查:患者满意度是评价医院服务质量的重要指标。公立医院可以定期开展患者满意度调查,收集患者对医疗服务的反馈和建议,形成具体的评价数据。这些数据可以反映医务人员的服务态度和工作质量,还可以帮助医院发现服务流程中的不足之处。例如,医院可以通过问卷调查、电话回访和在线评价等多种方式获取患者满意度数据,并将其纳入绩效评估体系中。

2.1.2 实施同行评议机制:同行评议是一种有效的定性评估方法,可以全面评估医务人员的专业能力和学术水平。公立医院可以定期组织专家团队,对医务人员的临床技能、科研能力和教学水平进行评审,并将评审结果作为绩效评估的重要依据。例如,医院可以设置专业评审委员会,通过临床案例讨论、科研成果展示和教学评估等方式,对医务人员进行全面评价。

2.1.3 建立动态调整机制:绩效指标的设计应具备动态调整能力,能够根据医疗环境和医院发展目标的变化进行及时更新。公立医院可以成立绩效管理委员会,定期对现有绩效指标进行审查和优化,确保其科学性和适用性。例如,在医疗技术不断进步和患者需求不断变化的背景下,医院可以根据实际情况,适时调整工作量指标、技术能力指标和服务质量指标等,确保绩效评估体系的与时俱进。

通过引入患者满意度调查、实施同行评议机制和建立动态调整机制,公立医院能够构建科学精准的绩效指标体系,全面反映医疗服务质量和运营状况,提升管理效能和服务质量。

2.2 多元化绩效评估方法,提升评估效能

为了提升绩效评估的全面性和有效性,公立医院需要引入多元化的绩效评估方法。这些方法应结合定量和定性评估手段,全面反映医务人员的工作表现和医院的整体运营状况。多元化评估不仅涵盖工作量、工作质量、患者满意度等多个方面,还可以通过同行评议、患者反馈和自我评估等多种途径获取评估数据。通过这种方式,医院能够更全面地了解医务人员的工作绩效,及时发现和解决存在的问题,进而提升整体管理效能。此外,多元化评估方法提高了评估的公正性和透明度,增强了医务人员对评估结果的认可度和接受度,促进了医院内部的和谐与合作。

实施多元化绩效评估方法需要从多个角度入手,确保全面覆盖和精准评估。首先,公立医院可以定期开展患者满意度调查,收集患者对医务人员服务态度、沟通能力和医疗效果的反馈。例如,某医院每季度进行一次患者满意度调查,通过问卷和在线评价收集数据,将其纳入绩效考核体系,并通过数据分析发现服务流程中的不足之处,制定改进措施。其次,同行评议机制可以全面评估医务人员的专业能力和学术水平。医院可以成立专业评审委员会,定期对医务人员的临床技能、科研能力和教学水平进行评审。另外,360度反馈可以从多个角度全面评估医务人员的工作表现。医院可以通过同事评议、上级评估和自我评估等

方式,获取对医务人员工作态度、团队协作能力和领导力的反馈。例如,某医院定期开展360度反馈评估,将评估结果与其他数据结合,综合评估医务人员的整体绩效,确保评估的全面性和准确性。为了提高评估结果的应用价值,公立医院需要建立健全的数据分析和反馈机制。通过信息化平台,医院可以对评估数据进行统计分析,生成详细的绩效报告,为管理决策提供科学依据。

通过患者满意度调查、同行评议机制、360度反馈和数据分析与反馈机制,医院可以全面评估医务人员的工作表现,提升评估的公正性和有效性。多元化评估方法不仅为医院的管理决策提供了有力支持,还促进了医务人员的职业发展和工作积极性,推动医院实现高效、优质、可持续发展。

2.3 构建多层次激励机制,激发工作热情

多层次激励机制包括经济激励,还应涵盖精神激励和职业发展激励,全面调动医务人员的工作热情和创新动力。经济激励可以通过绩效奖金、福利待遇等形式直接提高医务人员的收入水平;精神激励则注重表彰优秀员工、营造积极的工作环境,增强员工的归属感和认同感;职业发展激励则通过提供培训会、晋升通道和科研支持,帮助医务人员实现职业目标和个人价值。通过综合运用这些激励手段,公立医院可以形成长效激励机制,激发员工的内在动力,提升整体医疗服务水平。

实施多层次激励机制需要系统性设计和精细化管理。首先,在经济激励方面,公立医院可以设立绩效奖金和专项津贴。例如,某医院根据医务人员的绩效评估结果发放季度奖金,并设置专项津贴以奖励在科研、教学等领域表现突出的员工。经济激励直接提高了医务人员的收入,增强了他们的工作动力。在精神激励方面,医院可以定期组织表彰大会,对优秀员工进行公开表彰。例如,一家公立医院每半年举办一次表彰大会,评选出“优秀医生”“优秀护士”“优秀团队”等多个奖项,并在院内公示和宣传。这种方式不仅提升了获奖者的荣誉感和成就感,也营造了积极向上的工作氛围,激励其他员工努力工作。职业发展激励方面,医院应提供广泛的培训和晋升机会。例如,某医院与知名医学院合作,定期邀请专家开展专题讲座和培训课程,提升医务人员的专业技能。同时,医院设立了明确的晋升通道,通过竞聘上岗、职称评定等方式,为有能力和有潜力的员工提供晋升机会。

此外,医院还支持员工参与科研项目,提供经费和时间保障,鼓励他们在学术领域有所建树。

通过经济激励、精神激励和职业发展激励的综合运用,公立医院可以全面激发医务人员的工作热情和创新动力,提升医疗服务质量和管理效能。多层次激励机制不仅有助于吸引和留住优秀人才,还能增强员工的职业认同感和归属感,促进医院的可持续发展。

3 结束语

公立医院绩效管理体的优化是提升医院整体管理水平和医疗服务质量的重要途径。通过优化绩效指标体系、引入多元化绩效评估方法以及构建多层次激励机制,医院能够全面、客观地评估医务人员的工作表现,激发其工作积极性和创新动力。科学、全面的绩效管理体系不仅能为医院的管理决策提供有力支持,还能促进医务人员的职业发展和工作满意度。随着这些策略的实施和完善,公立医院将不断提升运营效率和服务质量,实现高效、优质、可持续发展目标。在未来的改革和发展中,公立医院应继续探索和实践更科学、更合理的绩效管理方法,为实现“健康中国”的宏伟目标贡献力量。

[参考文献]

- [1]黄冬妮.新形势下公立医院绩效管理体的优化策略研究[J].质量与市场,2023(5):166-168.
- [2]田龙,高新华.DIP付费下公立医院绩效管理体创建与优化研究[J].齐鲁珠坛,2023(3):46-49.
- [3]施珏,沈洋,朱思吉.公立医院综合绩效管理体构建的研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2023(4):4.
- [4]刘晨辰,徐雪慧,张丽华.三级公立医院绩效考核背景下药品绩效考核体系的建立与应用[J].中华医院管理杂志,2023,39(11):826-829.
- [5]李艳娜.基于战略视角构建公立医院预算绩效管理体[J].商业会计,2023(12):88-91.

作者简介:

代军祯(1975--),女,汉族,河北省黄骅市人,大学,副高级会计师,鄂温克族自治旗人民医院,从事二级县级医院会计方向。