

<<医院绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<医院绩效管理>>

13位ISBN编号：9787565901690

10位ISBN编号：7565901695

出版时间：2012-5

出版时间：陈仲强、赵亮 北京大学医学出版社 (2012-05出版)

作者：陈仲强，赵亮 编

页数：414

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<医院绩效管理>>

### 内容概要

《医院绩效管理》内容分为三部分。

第一部分是全书的基础，对绩效管理的基础知识进行介绍，包括绩效考核发展的历程和一些思想。

第二部分重点介绍在进行绩效考核中所面临的不可避免的问题，包括绩效考核水平、考核指标、国家的相关政策等。

第三部分是《医院绩效管理》的重点和关键，我们重点介绍北京大学各附属医院和我们了解的一些重点医院的绩效考核方法和模式，并对其中的各种方法进行点评，希望供大家借鉴。

最后一部分，也是比较重要的部分，介绍绩效考核电子化方案和目前的发展现状。

## &lt;&lt;医院绩效管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章绩效管理概述 案例：医院院长的绩效困惑 第一节绩效管理概述 一、绩效管理思想的起源 二、医院绩效管理的定义 三、绩效的内涵及影响因素 四、绩效管理的功能 第二节绩效管理的重要性 一、绩效管理决定医护人力资源合理配置 二、绩效管理直接决定医护人员的工作效率 三、绩效管理直接关系到社会的稳定 第三节绩效管理发展历史 一、中国古代的俸禄制度 二、中华人民共和国建立初期 三、改革开放初期的绩效管理 四、市场经济下的绩效管理 第四节绩效管理的立法 一、《中华人民共和国宪法》规定 二、绩效收入是医护人员的主要经济来源 第五节中国式的绩效管理 一、目前在绩效管理中普遍采用的几种做法 二、中国式绩效管理 第二章绩效管理的外部竞争性 案例：激烈竞争的北京市医疗人才市场 第一节绩效管理的外部竞争性 一、绩效水平外部竞争性的定义 二、绩效水平外部竞争性的作用 第二节绩效管理外部竞争性策略影响因素 一、医疗人力需求因素 二、医疗劳动力的供给 三、劳动力市场理论的补充 四、医疗服务市场因素 五、行业因素 第三节绩效奖励总额确定 一、历史绩效模式 二、当前绩效考核模式 第四节绩效水平的外部竞争性策略 一、领先型绩效 二、跟随型绩效 三、滞后型绩效 四、混合型绩效 第五节 医疗市场绩效水平调查 一、绩效水平调查的作用 二、绩效水平调查的要素及特点 三、绩效水平调查的程序 第三章人员培养、评聘和基本工资 案例：一流医院如何筛选人才 第一节 卫生事业单位岗位设置与任职 一、岗位类别 二、岗位等级 三、岗位结构比例 四、岗位聘用条件 五、专业技术岗位名称及岗位等级 六、岗位任职基本条件 七、岗位设置与聘任的具体操作 八、岗位聘任后的管理与考核 第二节 技术人员评审聘任 一、专业技术与薪酬 二、职务评审聘任政策 第三节 技能薪酬 一、技能定价 二、技能薪酬的优点 三、技能薪酬的缺点 第四节 基本工资管理 一、基本工资管理 二、基本工资制度 三、基本工资界定 第五节 现代工资管理理论 一、基本工资比重 二、等级工资结构 三、宽带薪酬理论 第四章绩效管理体系设计 案例：医院绩效考核之痛 第一节 绩效管理系统设计 一、绩效考核方法设计的要点 二、选择绩效考核方法需要考虑的因素 三、选择绩效评估指标的原则 第二节 医院文化与绩效考核体系 一、医院文化本质 二、知识型员工 三、医院文化与绩效管理 第三节 绩效评估指标体系设计流程 一、组织指标层层分解、细化，落实到岗位 二、明确医护人员岗位职责 三、确定工作内容及要求 四、确定绩效目标和评估标准 五、建立考核指标组合 六、设立工作最低标准 七、绩效考核指标权重分配 八、建立科学计算方法 第四节 绩效考核体系层次性与团队绩效 一、团队概念 二、团队的构成要素和特征 三、团队绩效的影响因素 四、团队绩效考核 五、团队建设 第五节 绩效考核常见误区 误区一：绩效考核需要公开透明 误区二：所有的事情都可以通过绩效考核来解决 误区三：平衡计分卡是最佳绩效考核方法 误区四：绩效考核必须跟随竞争对手 误区五：绩效考核指标必须让每个人都理解 误区六：用相同的绩效考核指标考核所有的临床科室 误区七：收入预期和支出预算与绩效考核目标相关联 误区八：绩效考核不能取代管理 第五章绩效考核具体实例 案例：一家医院绩效管理模式和指标的变迁 第一节 月奖金绩效考核 一、医院绩效管理概述 二、月奖金具体绩效管理措施 第二节 季度奖金绩效考核 一、总则 二、同期比奖金 三、计划比奖金 第三节 年终贡献奖和其他奖励 一、年终贡献奖金 二、年终奖金考核指标及考核标准 三、考核指标权重设置 四、其他绩效考核办法 第四节 部分医院绩效考核模式 一、天津市属某医院的医师组考核模式 二、北京大学某附属医院绩效考核方案介绍 三、江西省某医院现行经济考核办法 四、账户设置与处理 五、奖金核算 ..... 第六章绩效管理实施、监控和反馈 第七章建立高绩效工作体系 第八章人力资源及绩效管理信息化 后记穷科室、富科室

## 章节摘录

版权页：插图：后记 穷科室、富科室 穷科室、富科室——院长篇（一）优质医护人员应该过体面而尊贵的生活 从优质医护人员培训、成长的历程，从优质医护人员工作的责任、风险和复杂程度，从优质医护人员在市场上的稀缺程度来看，类似北京大学附属医院的医护人员应该有较高的收入和尊贵的生活，而从我这几年收集医院经营管理的横截面数据来看，虽然医护人员的经济收入有一定程度的绝对数量增长，但是这些增长背后是工作量的大幅增长和国家整体经济通胀的表现，从货币实际购买能力来看，某些年份的经济收入还可能相对低于社会平均水平。

（二）穷科室、富科室现象 在大型综合医院一直存在相对穷科室和相对富裕的科室。

由于学科发展差异、物价收费水平、治疗疾病种类的差异，必然有穷科室和富科室。

在相当长一段时期，社会和医护人员都应该正视和容忍这种情况的存在。

从经济学角度看，存在穷富差异才能激发医护人员发奋图强，发挥积极性和创造性，寻求并抓住机遇，努力发展并创造财富。

所以，我们探讨科室的“穷”与“富”并不是均贫富，而是更多关注医护人员在经济层面上的弱势和贫困群体，通过经济学的管理和调节手段，给予医护人员与其市场稀缺程度相匹配的经济收入，实现包括富科室在内的共同致富，做大经济收入“蛋糕”，使医护人员的经济收入足以支撑尊贵而体面的生活。

（三）医院院长的责任与视角 从经济学角度来看，在现有国家政策和整体经济发展水平不变的情况下，在医院规模和学科专业技术水平不变的情况下，在人员和仪器设备数量不变的情况下，有三个最为关键的人，他们最有可能较大幅度提升医护人员经济收入水平，实现生活质量较大提升，这三个关键的人是院长、科室主任、医护人员自己。

在下面的篇幅中，我们仅从医院院长的责任与视角，用经济学思维模式，从提高医护人员经济收入水平的目的，浅谈医院院长可能发挥的作用。

1.内部制度建设 动员人的方法也就是制度，有效的制度可以最大限度地调动人的积极性，从而最好地利用经济资源。

没有美好的制度，就没有美好的生活。

医院内部管理中有一系列的制度安排，是医院内部的游戏规则，规定医护人员在追求自身福利和效用最大化的个人行为，规定内部经济秩序和限定行为的规范，是医院长期发展过程中医护人员经过多次博弈而达成的一系列规则的总和。

在相同的国家政策、区域和经济环境中，医院和医护人员经济状况长期贫困和繁荣只能归结为制度的作用。

从医院制度变迁的微观环境来看，摒除政府和社会政策的（强制性）影响，医院院长就是医院内部制度变迁和调整的关键，那么就需要院长从医学专业知识中迅速转变到医院内部经济秩序的构建，在好的制度下，医护人员积极性和先进科学技术才有发挥的可能，服务效率提高，经济走向繁荣，实现共同富裕。

## <<医院绩效管理>>

### 编辑推荐

《医院绩效管理》按照教材的要求进行编写，每章都有学习目的、小结、经典案例和复习思考题，并附有两个大型的综合案例。

对绩效管理的许多方法都有深入浅出的介绍和举例分析，使读者和医院管理者很容易掌握并应用于医院管理。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>