

工作量考核在医院绩效管理中的应用

陈 顺

(内蒙古兴安盟科尔沁右翼前旗疾病预防控制中心 内蒙古 兴安盟 137400)

[摘要]对于目前大多数医院采用的绩效管理方式,主要是以成本核算为主,基本上采用全部成本核算或是可控制成本核算的方式。虽然以收入为主导的成本核算方式曾经在医院发展的初期起到很好的激励作用,但当医院到一定规模后其局限性就凸现出来,所以在医院管理制度上必须由成本核算向工作量考核进行转变。本文主要从工作量考核在医院绩效管理中的应用进行分析,主要从两个方面分析工作量考核在医院中的成效,相信通过转变有利于提高医院绩效的管理。

[关键词]工作量;考核;绩效管理;应用

随着医院改革的逐步深入,提高医务人员技术劳务价值,将工资收入与医疗服务数量、质量,群众满意度等挂钩。建立以工作量核算为基础,以质量考核控制为重点,以综合评价为手段的绩效管理体系。工作量是医院绩效管理中的重要一部分,针对这一考核医生的绩效是扣除科室可控制成本与质量控制指标综合计算,这就要求医生必须为亲自操作的项目,耗人力价值多,绩效费用高反之则低。所以利用工作量考核在医院绩效管理中的应用至关重要。

一、工作量考核在医院绩效管理的现状

随着社会的发展,我国的医疗事业也在不断的进步。针对目前在医院绩效管理中的现状,需要进行全面的改革,把工作量的考核作为医院绩效管理的重要方面。面对目前面对的问题,展开一系列分析,从而有助于针对提出的问题而进行改正。相信通过改善工作量考核在医院绩效管理的现状,从而有助于医疗事业更好地发展。

针对目前的医院绩效管理进行分析,大多数医院绩效管理还是采用以科室为单位的收支情况为基础的考核,这一考核情况随着社会的发展已经不适合现代医院的发展,同时也不符合刚出台的医疗政策。面对新的医疗政策,不仅不能违背医护人员的收入与医学检查及药品收入有联系,同时医院应该出台新的绩效管理政策,从医护人员的工作量考核入手,这样做有利于平等对待医护人员的待遇问题,同时又能很大程度上提高医护人员工作的积极性。

按照之前的医疗政策,国家不再干预医院内部人员的工资分配。但是随着经济的发展,医院的医学水平不断提高,医护人员的工资也发生了巨大的变化,所以对于这一情况,对于工作量的考核在医院绩效管理中是得到广大医护人员支持的。随着国家政策的优化,逐渐对看病难的问题进行解决,同时医院也增大了一定工作量,所以医院需要出台一套新的绩效管理政策,目的是做到公平分配奖金的自主权,从而有利于完善医护人员的工资增长水平。

医院绩效考核需要在“三位一体”的模式下不断更新,改变过去双重机制的考核水平,缩小医护人员的绩效范围,从而有利于改善当前医疗大环境下的公正绩效评价。工作量考核系统可以从三个方面入手,在考虑全成本核算的基础上,对工作量的考核更加严谨,对此有利于推动医院精细化管理的现状。随着近些年的不断医改,响应技术性收费原则,所以把工作量考核列为医院绩效考核的重点是符合社会的发展,同时可以更好地促进以综合化手段为基础的绩效管理系统的形成。相信工作量考核在医院绩效管理中的应用,可以促进医疗事业发展的同时,也有助于改善医护人员的关系。

二、工作量考核在绩效管理应注意的问题

工作量考核为基础的医院绩效模式是现代医院管理模式的创新,但也存在需要注意的问题。以工作量为主要考核指标的绩效核算模式需要对每一项医疗服务项目设定相对值比率,我们不能完全模仿国外的医疗情况,而是应当结合实际情况与各科室进行充分沟通,从而有利于绩效管理工作的顺利进行。

当前在医院管理实践中,往往把绩效管理考核混为一体,所以许多医院在操作绩效管理是往往都断章取义地作为绩效考核,这种管理误区使得大多数医

院在绩效管理上省略了极为重要的目标制定及其沟通管理过程。对于角色定位不清楚,往往把绩效管理认为是人力资源部门的事,与自己无关,其实并不然,绩效管理是全员参与的,这样才能把考核环节落到实处。

实现从绩效考核到绩效管理的转变,无论是观念还是在实际上人们往往把它俩混为一谈,管理是管理层面的事情,而考核则是管理的一个点。管理是一个完整的过程,而绩效考核则是管理过程的环节和手段,管理侧重于信息沟通与绩效提高,考核重于判断和评估。在管理实施过程中,特别要重视注意沟通环节,沟通贯穿于管理的全过程。

三、工作量考核在医院绩效管理中的应用

医院核算医生和护士等员工的工作量时,就是要把医院的所有的医疗项目进行合计,然后再按照最后的总数算出每一个工作人员的最后绩效考核奖金,然后扣除其基本工资后在对其工作量进行综合性的考核。在计算医生相应绩效奖金的过程中,必须是医生亲力亲为的服务项目,如果一名医生的日常工作量比较大,而且医生给病人做手术需要承担比较大的风险,那么这名医生的绩效奖金相对来说就应该高一些,反之则反。

在奖金的分配上,以前院所采用的绩效奖金分配方法都不能满足自身发展的需要,而且这种分配方法对医院的员工来说是不公平的,不能很好的体现出各科室员工真正的工作情况,也不能真实的体现出每一个科室的具体工作量和应尽的责任,医院的员工也就不能以最饱满的热情和最积极的态度去对待工作。这样对医院加强自身管理水平是没有好处的。医院要想提高员工的工作效率,让员工更好的投入到工作中,就要改变之前的绩效分配方法,要建立一个新的绩效奖金分配制度,新制度要真实的反映出医院员工的工作量、效率和效果。把工作量最作为发放绩效奖金的标准能够更好的带动员工的工作效率,也符合效率优先原则和公平公正原则,有利于促进医疗服务的升级,从而给患者创造一个利于休养的医疗环境。

医院对绩效奖金的改革和创新必须是建立在公平和合理上的,而且要对医院的员工起到实质性的激励作用,医院要逐步引导各科室开展成本低、技术性强的项目,还要积极改变目前的医疗收费结构,从而促进不同科室的工作能力和技术水平进一步的提高,让医院的社会效益和经济效益能够同步提高。工作量和绩效奖金挂钩,都纳入医院绩效管理体系中,从而有利于促进领导对医护人员的管理,形成完善的医院绩效管理体系。

综上所述,进行有效地医院绩效管理,关键在于建立一整套完善的管理机制和环境,使每一个员工不是处于被管的被动状态而是处于自动运转的主动状态,激发员工奋发向上,励精图治的精神。在现有的市场经济体制条件下,医院绩效管理作为科学的管理制度,必将随着我国现代医院人事制度改革不断深化,有效地提高内部管理水平,最大限度地发挥社会效益和经济效益,只有科学地理解,合理的运用,医院绩效管理才能真正使医院从可持续发展和提高医务人员队伍素质的角度入手,来完成自己的管理,从而最终实现促进医学事业的发展。

参考文献

[1]公立医院绩效管理[J].黄锦楠,中国乡镇企业会计,2019(02)

如何将人文关怀融入初中教学管理中

杨 静

(泰安市东平县大羊镇中学 山东 泰安 271500)

[摘要]在初中教学工作开展的过程中,教学的质量直接决定了学校的发展,对于家长以及社会而言,学校的教学管理能够全面体现其教学的质量。在这个过程中,无论是家长的态度还是学校的处事方式都起着重要的作用,教师在进行教学的时候,不仅需要加强学生们对于理论知识的了解和学习,同时还要给予学生们关怀。这样做的目的是促进学生们在学习中更好的感受到教师的热情以及温暖,从而提升他们对于学习积极性以及加强学生们的心理健康情况。

[关键词]人文关怀;融入;初中教学;管理

引言

对于学校而言,教学质量的好坏可以直接决定了这所学校的生存与发展,学校想要得到社会的认可以及家长们的信任,那么学校就应该加强教育质量的把关。开展有效的初中教学管理,需要结合教育部门制定的方针以及学校的实际情况,促进管理模式的合理化以及有效性是关键,这样才能加强学校的办事和管理效率。在教学中促进人文关怀也是非常主要的组成部分,这不仅可提高学生们的身心健康,同时还能让学生们更好的去面对学习上的各种疑虑。

一、开展人文关怀教育的重要性

1. 提高学生的完美人格

初中阶段的学生们正处在一个对社会观、价值观以及人生观了解的过程,我国对于人才的培养这一方面非常的注重,因此,加强培养学生们的独立以及完善的人格是目前教育期间的重要任务。根据观察目前初中学生的情况来看,独生子女的占比情况比较高,除此之外,还有一些学生来自留守家庭以及单亲家庭。独生子女

相对而言比较好一点,他们在家里基本上是养尊处优的,受不得任何的批评,到遇到困难的时候只会选择逃避。对于那些单亲家庭或者是留守学生而言,他们得到的关心相对就比较少,在他们当中由于缺少家庭的教育导致学生们出现叛逆的人格偏向多数,从而造成学生们的我行我素以及任性的性格。为了有效避免这些情况的发生,加强初中学生的人文关怀,这样才能培养孩子们的健康心理状态,从而促进学生们对于社会的认知以及价值观的认知,以此去培养更多优秀的人才。

2. 培养学生们的健康心理以及提高他们的个人素养

教师在人才的培养上具有一定的作用,教师的教育方式对于学生们的成长产生了极大的影响,为了有效促进学生们在教育中的健全人格加强人文关怀是目前最主要的措施,指导学生们对于人文价值以及人文精神的了解,主要是为了规范学生们的行为举止,同时也是为提高学生们的道德底线。通过教师人文关怀的教育,可以对学生开展有效的心理指导,对学生充满关心、关爱可以促进学生们健康心理的发展,以及确保学生们个人素养的提升。