

# 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系统的。

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的不断深化,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躲避。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。

## 二、在初中教学中融入人文关怀的主要策略

### 1. 引导学生正确认知人文方面的知识

在培养初中生人文素养的期间，加强人文知识的教学是非常关键的一点。提高学生们在日常学习过程中对人文知识的了解以及学习，这样做的目的是有效促进人文精神的培养，教师可以通过课堂上的教育，加强关心学生，从而了解更多初中生的思想，通过了解并带领学生们去树立正确的人生观以及价值观等，从而引导学生们去制定正确的人生目标。

### 2. 加强学生和教师之间的沟通

在传统的教育中，很多学生认为教师是高高在上并且遥不可及的，这不仅影响了学生和教师之间的沟通情况，同时还会促使学生非常害怕教师，以至于遇到问题无法通过咨询教师而得不到解决。由此可见，加强教师以及学生之间的沟通交流，这样才能促进师生之间的关系，在课堂上或者课后的时候，学生遇到问题应该及时咨询教师，教师也应该耐心的解答学生们遇到的困惑以及疑虑，从而促进学生和教师之间的信任感，有必要的情况下，教师和学生之间成为朋友，不仅可以加强教学质量，同时还能促进教师的指导内容以及管理方向被学生更好的认可。

### 3. 加强教师自身的人文素养

教师的一举一动会直接影响学生的思想理念以及行为举止等，一个人的成长，从四岁到成年这个漫长的过程和教师在一起的时间要远远超过和父母在一起的时间，因此，教师是直接影响学生的主要人物，并且这种影响是长期存在以及潜移默化的。教师作为学生的重要学习榜样，加强教师自身的人文素养，才能更好的去教育学生，引导学生走向正确的人生道路，从而保证学生们的人文素养。对于初中生而言，提高他们的人文素养，不管今后在职场上还是日常的生活中都是非常重要的。

### 4. 通过人文关怀去培养学生的学习习惯

在教学的过程中，精神方面的教育也是不容忽视的，学生对于学习的兴趣完全取决于学生的精神状态，在整个学习的过程中，知识可以促进学生们的心灵成长以及确保他们的健康心理。通过良好的学习习惯去培养学生们的人格魅力，在文化精

神的熏陶下促进学生们更加的明事理以及善于辨别对错，从而加强学生们的健康身心。

### 5. 加强思想教育方面的教导

初中生正处于一个比较懵懵懂懂的阶段，这个时候教师就应该加强思想上面的教育，通过对学生的关心以及进行和学生之间进行交流，这样做的目的是让学生们懂得尊重他人以及理解他人。当学生犯错的时候，教师不应该马上指责学生，首先需要全面了解事情的经过，然后分析问题出现的原因，明确告知学生哪里是不对的，通过这种沟通的方式不断提升学生的综合素养，从而促进教师开展思想政治教育过程与时俱进。通过这样的教育模式让学生的成长变得健康并且幸福，从而使得他们在今后的人生道路上可以更好的去解决问题。

## 三、结束语

综上所述，在培养初中学生的过程中，不仅需要加强他们对于知识的教育，同时还要对他们进行人文关怀，在人才培养的期间，先成人再成才才是关键，因此在初中管理教学的期间融入人文关怀可以有效培养人才的自身修养以及文化素质和人格的塑造。在整个教学实际的管理过程中，学校需要尤其注重教师们的人文关怀，通过对教师进行培训，从而打造出一支优秀的教学团队，这样才能从真正意义上培养出一批具备综合素养的人才。

## 参考文献

- [1] 王晓霞. 论农村初中教学的现状及改进措施[J]. 西部素质教育, 2016 (19).
- [2] 凌莉. 对当前初中教学工作若干问题的思考[J]. 散文百家(新语文活页), 2016 (7).
- [3] 彭东祥. 初中教学管理如何体现人文关怀[J]. 小作家选刊, 2016, 06: 11-14.
- [4] 李春波. 浅谈初中教学管理的人文关怀[J]. 课程教育研究, 2014, 21: 50-51.

# 加强农业科研院所政工管理工作对策思考

杨勇

(安徽省滁州市农业科学研究所 安徽 滁州 239000)

**【摘要】**农业科研院所事关我国农业的发展，是农村提高生产力的重要支撑。通过农业科学院能够将更加先进的生产力应用到实际生产中，提高农作物的品质。在农业科研院所中开展政工管理是强化科研院所扎根科研事业、在农业发展中发挥工匠精神的有力保障，让科研院所干部能够更加明白自己的使命与责任，让员工能够为自己从事的科研事业不断奋进。但是，现在科研院所中的政工管理工作存在一定的问题，使得工作人员思想积极性较差，严重影响了科研院所的正常工作。本文针对加强农业科研院所政工管理的重要意义进行了阐述，同时针对现在存在的一些问题，给出了相应的解决措施，以此达到提升员工素质、调动工作人员积极性的目的。

**【关键词】**农业科研院所；政工管理；问题与对策

## 引言

政工管理是思想教育的一种形式，通过政工管理工作能够让工作人员更加清楚自己从事事业的重要意义，让工作人员在工作中充满热情与斗志。同时利用政工管理能够进一步强化干部的领导能力，让员工紧密围绕在领导周围，工作能够更加高效。农业科研院所是我国农业技术发展的重要部门，许多先进的农业技术都是通过这些部门研发的。因此，提高农业研究院的工作效率、提高工作人员的积极性和干部的管理能力是非常必要的。利用政工管理工作，让员工和干部都能够明白自身的工作职责，强化提升农业技术的责任感与使命感，让研究院能够开发出更多的先进技术造福人类。当然，在这个过程中，必须避免政工工作的形式化，真正让政工管理工作发挥作用。

## 一、农业科研院所开展政工管理工作的重要意义

农业科研院所是我国农业发展过程中的重要支持，利用与国际接轨的先进技术平台，不断发展具有我国特色的农业种植技术，能够在很大程度上提升我国的农业种植潜力，进一步稳定农村地区的收入，提高农作物产量。

在这个过程中，加强政工管理工作能够帮助科研院所加强工作人员的凝聚力，让员工与领导的心往一处想、劲往一处使，真正做到位我国的农业技术发展而奋斗；同时加强政工管理工作能够明确领导干不得责任，让干部工作人员能够“在其位，谋其政”，避免出现只为自己“钱途”考虑的问题；另外，政工管理工作能够规范科研院所的工作制度，针对存在的工作积极性不高、工作态度消极问题有很好的教育意义。

## 二、农业科研院所政工工作中存在的问题

政工教育是我国管理相关单位的特色，利用政工教育进一步规范人员的行为，帮助单位能够向着更好的方向发展。但是在一些农业科研院所中，这种政工管理工作往往是一种形式化的管理，许多单位对政工工作不够重视。因此，可以看到这些具有重要意义的教育工作成了人们眼中的表现形式。而这种问题导致了一些科研院所所在员工、干部管理过程中问题重重。不仅无法约束员工和干部的行为，而且还会造成研究院所中充斥了消极、怠慢的情绪，员工工作积极性不高，这样的表现是无法为我国的农业技术发展做出贡献的。

## 三、加强农业科研院所政工管理工作的措施

### 1. 坚持以人为本，不断提高政工管理工作水平

以人为本是人力资源开发的基本原则，也是管理工作的核心理念。坚持以人为本，就是要遵循人才成长规律，尊重人才价值，保护人才个性，鼓励人才创造，关注人才需求，实现人才的全面发展。农业院所要增强自主创新能力，提高科技竞争力，必须坚持以人为本，不断提高政工管理水平。在进行政工管理工作的过程中，我们往往会强调员工对于单位的贡献，要让员工具备为祖国的科研事业奋斗

终生的觉悟，但是这样往往过于忽视对员工个人问题的关注。要想让员工能够将科研事业作为自己奋斗一生的事业，应该加大对员工的关怀力度，解决他们生活上存在的困难，让他们没有后顾之忧，让管理真正实现以人为本。

### 2. 必须树立民主管理理念，营造宽松民主的工作氛围

科技人员的文化水平相对较高，民主意识较强，实现自我价值的意愿强烈。他们期望得到社会的认可，往往把攻克难关作为一种乐趣。作为一种体现自我价值的方式。所谓民主管理，就是要把组织的决定转变成科研人员的自觉行动，在管理上要求实行民主决策、科学决策，减少决策的失误，使决策合民心、顺民意。政工管理人员在实际操作中，应坚持“四个尊重”理念，采取民主管理而不是行政强制的手段，营造宽松、民主的学术环境，培养科研人员以院所为主的主人翁精神，以研究为生命的科研态度，启发科研人员的自觉性，调动积极性，激发创造性，培养和引导科研人员心情舒畅地致力于科学研究。

### 3. 加强制度化建设，提高科研院所的规范化管理水平

制度的建设是保证政策顺利运行的有效手段，没有完善的制度，再好的政策也无法得到推行。在科研院所的政工管理工作中，应该加强制度的建设和完善。单位干部应该是管理政策践行和推广的责任人，同时干部对于员工的管理应该遵循公平、公正的基本原则，保证员工正当权益的同时约束员工的个人行为。而员工应该对干部具有一定的监督责任，对于不作为、称职的干部应该进行举报和监督，防止出现有制度而不遵循的问题。

## 结束语

政工管理工作是提升员工思想素质的有效方式，通过这种形式的管理能够让员工和干部更具工作热情。当然，面对现在有些农业科研院所中政工管理工作形式化较为严重的问题，通过明确领导干部的责任、强化管理制度、提高工作人员的综合素质等措施，能够改善政工管理工作中出现的问题，进一步提升工作人员的积极性，保证农业科学院的工作效率。

## 参考文献

- [1] 郝慧慧. 信息化背景下党校政工思政教育面临的挑战[J]. 各界, 2020, (6): 35.
- [2] 张平平. 对政工思想教育与人力资源管理的结合分析[J]. 百科论坛电子杂志, 2020, (6): 288.
- [3] 陈坤. 以党建思想为指导开展企业政工教育工作的对策[J]. 青春岁月, 2020, (11): 402.
- [4] 叶涵钰. 以党建思想为导向开展企业政工教育工作的途径[J]. 中小企业管理与科技, 2020, (11): 67-68.