

关于医院绩效考核应用全成本核算 经济管理模式的 价值研究

李琦

联勤保障部队第九〇八医院

摘要: 探讨医院绩效考核全成本核算经济管理模式应用价值,对医院绩效考核与全成本核算理论基础进行深入分析。结合实证研究方法,揭示全成本核算在医院经济管理中 对绩效考核积极影响。全成本核算经济管理 模式能有效提升医院管理效率,促进经济效益,增强医院市场竞争力。为医院优化绩效考核体系,深化全成本核算应用提供理论支持。

关键词: 医院绩效考核;全成本核算;经济管理 模式;管理效率

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.12.127

医院面临日益激烈市场竞争,绩效考核作为医院管理重要手段,可有效提升医院整体运营水平,促进服务质量提高,具有显著意义。但传统绩效考核方法难以适应现代医院发展需求,急需引入新管理理念。全成本核算经济管理 模式以其全面精细成本核算特点,成为医院经济管理重要工具。本文探讨医院绩效考核中全成本核算经济管理 模式应用价值,为医院管理实践提供有益参考。

一、全成本核算经济管理 模式的应用背景

目前,我国的市场环境呈现出各行业竞争加剧的特点,对于医院此类事业单位来说,提高管理效率,控制非必要的运营成本至关重要。建立一套全面、科学的全成本核算经济管理 模式,有助于增强医院的竞争力,确保其在日益严峻的市场竞争中立足并持续发展。目前我国众多医院已采纳全成本核算经济管理 策略,并取得了一定的成效,使医院能在保证服务质量的同时,以更高的成本结构获取更大的经济效益。实践中,这一模式强调对医院资源的优化配置,通过资源的有效整合,推动医院内部架构和工作流程的重构与优化。

二、医院绩效考核特点

(一)多维度的考核体系

医院绩效指的是科室和医务人员的业绩预期,在医院经营过程中,既要为人服务,又要达到科研目的,对人员的能力有着一定的要求。医院绩效考核关注经济效益,涵盖医疗质量、服务效率,是多维度综合评价体系。这种考核体系确保医院有效追求经济效益,提升医疗服务核心价值,具有高效社会责任。

(二)定量与定性相结合的考核方法

医院绩效考核采用定量指标,如门诊量、手术量等客观数据。后续可结合定性评价,如医疗纠纷处理、患者满意度调查等主观感受,具有客观性和可比性,反映医疗服务人文关怀^[1]。

(三)动态调整与持续改进的考核机制

医院绩效考核并非一成不变,需要根据医院发展目标、政策环境等因素进行动态调整。医院需要建立持续改进机制,通过绩效考核发现问题、分析原因,制定改进措施,实现医院管理持续优化^[2]。

(四)强调激励与约束并重的考核效果

医院绩效考核的目的是评价员工工作表现,通过考核激励员工积极工作。约束其不良行为,避免风险。医院绩效考核需要建立科学合理奖惩机制,保证激励公平性,强化约束权威性^[3]。

(五)注重团队协作与个体发展的平衡

医院高度依赖团队协作工作环境,在绩效考核中充分考虑团队协作因素。关注员工个体发展,为每个员工提供成长空间。

三、全成本核算经济管理 模式下的考核指标

(一)成本率指标

成本率是全成本核算经济管理 模式下核心考核指标,反映医院提供医疗服务过程中实际消耗成本与收入之间比例关系。这一指标计算涉及直接成本、间接成本,监控成本率变化,医院评估成本控制效果,采取措施优化成本结构,提高经济效益^[4]。

(二)收益率指标

收益率指标衡量的是医院投入一定成本后所获得收益情况,在全成本核算模式下,收益率计算考虑全面成本因素,包括固定资产折旧、人力资源成本、药品及材料消耗等。高收益率意味着医院在有效管理成本时实现较好经济效益,对于医院可持续发展至关重要。

(三)资产周转率指标

资产周转率反映医院利用其资产进行医疗服务活动产生收入效率,在全成本核算经济管理 模式下,资产周转率计算涵盖医院各项资产利用效率。提高资产周转率,医院优化资源配置,提升运营效率^[5]。

（四）员工绩效指标

在全成本核算模式下，员工绩效指标关注个人工作量，综合考虑员工在医疗服务质量、患者满意度、团队协作等表现。这种综合性员工绩效指标可激发员工工作积极性，提升整体服务水平。

（五）患者满意度指标

患者满意度是衡量医院服务质量重要标准，在全成本核算经济管理模式下占据重要地位。调查患者对医疗服务满意度，医院了解服务质量实际情况，发现问题并及时改进^[6]。

四、全成本核算与医院绩效考核的关联

（一）全成本核算为医院绩效考核提供数据支持

全成本核算作为精细化经济管理手段，对医院运营过程中各项成本进行全面细致核算，为医院绩效考核提供准确可靠数据支持。数据包括直接成本、间接成本，真实反映医院提供医疗服务过程成本消耗情况。医院绩效考核指标，如成本率、收益率需要依赖全成本核算提供数据进行计算分析，全成本核算准确性对医院绩效考核结果客观性具有重要影响。

（二）医院绩效考核引导全成本核算的优化方向

提升医院整体运营水平服务质量，实现经济效益和社会效益双赢。绩效考核体系各项指标是对医院工作成果评价，同亦是对医院管理流程和成本控制效果检验。对绩效考核结果分析，医院发现全成本核算中问题不足，针对问题进行改进优化。例如绩效考核结果显示某科室成本率过高，医院可以通过全成本核算深入分析该科室成本构成，找出成本过高原因。

（三）全成本核算与医院绩效考核相互促进，共同提升医院管理水平

全成本核算和医院绩效考核在医院管理中相互关联、相互促进，提供准确数据支持，帮助医院绩效考核更客观、公正。医院绩效考核则通过引导全成本核算优化方向，推动医院不断提升管理水平。相互促进关系有助于医院形成良性循环管理机制，全成本核算越准确，绩效考核越公正。绩效考核越公正，医院管理越规范。

五、绩效考核在全成本核算中的反馈作用

（一）揭示成本核算的薄弱环节

通过绩效考核医院直观看到各部门科室在成本控制方面实际表现，直接反映出全成本核算体系薄弱环节。例如，某些科室成本率持续偏高，意味着科室在资源利用、设备采购等方面存在问题。在全成本核算数据部分问题不明显，但在绩效考核对比分析中暴露无遗。

（二）指导成本核算体系的优化调整

绩效考核结果揭示问题，为医院提供了优化调整方向。针对绩效考核中发现成本核算薄弱环节，医院有针

对性地进行体系调整。比如，对于成本率偏高科室，医院增加成本核算频次、细化成本核算项目优化该科室成本核算体系。有助于提升该科室成本控制能力，为医院整体全成本核算体系积累宝贵经验。

（三）强化成本核算的执行力度

绩效考核另一重要反馈作用强化全成本核算执行力度，将成本核算结果与科室员工绩效直接挂钩，建立一套有效激励机制。在这种机制下在全成本核算中表现优秀科室员工会得到相应奖励，表现不佳则将面临一定惩罚。

（四）促进医院内部的沟通与协作

绩效考核过程是医院内部各部门、各科室之间沟通与协作过程，在全成本核算背景下，这种沟通协作显得尤为重要。通过绩效考核，医院可搭建一个平台，保障各部门能就成本核算问题进行深入交流讨论。增进彼此之间理解和信任，帮助医院形成统一高效全成本核算体系。

六、医院绩效考核应用全成本核算经济管理模式的价值分析

（一）提升医院管理效率

1. 优化资源配置

通过科学方法手段，合理调配医院人力、物力、财力资源，使其发挥最大效益。根据医院服务量，病种结构等因素预测各科室人力资源需求，制定合理配置计划。结合内部培养、外部引进等方式，建立一支结构合理人才队伍，确保医院各项工作顺利开展。分析医院运营情况，定期对人力资源配置进行调整，满足医院发展的需求。采用信息化手段，建立物资库存、采购、使用等全过程管理系统，实现物资资源动态管理。在院内设备共享平台，实现设备资源最大化利用，避免重复购置。规划医院空间布局，提高空间利用效率，为患者员工提供舒适便捷医疗环境。建立科学预算管理体系，确保医院各项收支合理性。调整医疗服务价格，增加服务项目。提高医院收入水平，为医院发展提供资金保障。通过精细化管理、节能减排等措施，降低医院运营成本，提高经济效益。

2. 提高决策效率

明确决策流程，确保决策科学性。建立决策评估机制，对决策效果进行评估反馈，优化决策过程。利用大数据、人工智能等现代信息技术手段，对医院运营数据进行深入挖掘，为决策提供有力支持。构建决策支持系统，实现数据实时更新，提高决策效率。建立畅通沟通渠道，促进医院内部各部门之间信息共享。通过定期召开协调会议，建立跨部门工作小组。加强团队沟通与协作能力，确保决策得到有效执行。通过培训、交流等方式，提高医院管理团队专业素质。建立激励机制和考核

机制相结合管理制度，激发管理团队工作积极性。

（二）促进医院经济效益

对医院各项成本进行详细核算，明确成本构成，为成本控制提供依据。根据医院实际情况制定合理成本控制目标，分解到各科室部门。对医院各科室部门成本进行考核，对成本控制效果进行评估反馈，优化成本控制措施。减少不必要环节，提高工作效率，降低人力成本。实现医疗过程信息化、自动化管理，提高工作效率，降低管理成本。采用节能设备，优化能源使用方案。降低医院能耗，减少运营成本。优化集中采购流程，降低采购成本，提高采购效率。定期对供应商进行评价筛选，确保采购物资质量最优。达成库存实时监控管理，降低库存成本。

建立完善医疗质量管理体系，确保医疗服务安全性。引进先进医疗设备、开展新技术等方式，提高医疗技术水平，满足患者需求。改善患者就医环境，提高患者满意度，增加患者回头率。根据市场需求和患者需求，开发新医疗服务项目，增加医院收入来源。通过品牌建设、宣传推广等方式，提高医院知名度，吸引更多患者前来就诊。与其他医疗机构合作，实现资源共享和优势互补，提高医院整体实力。调整医疗服务价格，确保医院收入合理性。提供健康咨询、康复指导等附加值服务，增加医院收入来源。加强与医保部门沟通协作，确保医保政策顺利执行。

（三）增强医院市场竞争力

建立完善医疗质量管理体系，制定严格医疗质量标准，确保医疗过程有效性。加强对医疗质量监控评估，及时纠正医疗过程问题，提高医疗质量水平。引进先进医疗技术，加强医护人员培训学习，提高医护人员专业素质。通过技术创新升级，满足患者日益增长医疗需求，提升医院医疗服务能力。提供舒适、便捷医疗服务，加强医患沟通，关注患者心理需求。

七、优化医院绩效考核应用全成本核算经济管理模式

（一）构建完善的绩效考核体系

明确绩效考核目的，对员工工作表现进行评价，激励员工积极工作，提高工作效率。绩效考核遵循公平、公正原则，确保考核可信度。制定全面细致考核指标，指标涵盖员工工作质量、工作效率。指标设置具有可操作性，便于进行量化评价比较。合理设置权重评分标准，权重设置根据指标重要性和对医院发展贡献程度进行分配，体现考核重点。评分标准制定明确具体，便于员工理解执行，保证评分客观性。绩效考核不是一次性静态评价，而是持续动态过程。医院建立定期考核机制，如月度、季度、年度考核等，以及不定期专项考核抽查。绩效考核结果作为医院管理重要依据，与员工薪

酬、晋升、奖惩等紧密挂钩。医院建立完善激励机制，对表现优秀员工给予相应奖励晋升。对表现不佳员工进行约谈培训，将考核结果作为改进管理服务重要依据。针对考核中发现问题不足，制定改进措施计划，提升医院管理水平。建立员工申诉机制，当员工对考核结果有异议时，通过申诉渠道进行反映申诉。设立专门申诉处理机构，对员工申诉进行受理调查，确保员工合理诉求得到妥善解决。

（二）实现全成本核算与绩效考核的有效对接

对两者所涉及数据进行整合共享，建立统一数据管理平台，将全成本核算系统和绩效考核系统相连接，确保数据实时性。通过数据整合，医院全面深入了解各部门成本，为后续绩效考核提供有力数据支持。将成本控制目标分解到各个部门作为绩效考核一部分。例如对于临床科室，将其药品、耗材等成本消耗与科室绩效挂钩。对于行政后勤部门，将其管理费用、办公费用与部门绩效挂钩。定期对全成本核算和绩效考核结果进行分析评估，发现存在问题，及时进行调整改进。例如，根据实际运营情况调整成本指标，对某些关键指标进行细致划分考核。医院组织针对全成本核算和绩效考核专题培训，提高员工对两者认识。鼓励员工提出对全成本核算意见建议，以便医院了解员工需求。

（三）加强培训与宣传

为确保全成本核算经济管理模式和绩效考核体系有效实施，医院需要加强相关培训宣传工作。通过培训提高员工对全成本核算和绩效考核认识理解，营造良好管理氛围。

结束语

综上所述，全成本核算经济管理模式在医院绩效考核中应用有助于医院实现精细化管理，提高资源利用率。显著提升医院经济效益，准确地掌握各部门成本情况，为绩效考核提供科学客观数据支持。

参考文献

- [1] 邱雅哲. 信息化建设助力公立医院预算管理[J]. 财经界, 2022(7): 62-64.
- [2] 董叶丽. 医院预算管理体系的构建与完善[J]. 中国乡镇企业会计, 2022(3): 27-29.
- [3] 祝卫娜. 新会计制度改革下医院预算管理研究[J]. 品牌研究, 2022(27): 237-240.
- [4] 沈银凤. 基于绩效管理的公立医院预算管理路径研究[J]. 行政事业资产与财务, 2022(7): 30-32.
- [5] 于沂含. PDAC法应用于医院预算管理的探索与研究[J]. 中国总会计师, 2022(4): 160-163.
- [6] 吴琪. 论医院预算管理体系的构建与完善[J]. 现代经济信息, 2022, 37(35): 146-148.