

# 2023年医院人才评价管理办法 公立医院 绩效考核分配方案(优秀6篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 医院人才评价管理办法篇一

为了激励广大医护人员工作热情，遵循以病人为中心，以医院利益为目标的宗旨，体现分配公平，多劳多得的原则，促进医患关系和谐发展。

(一)考核小组：

组长：

副组长：

办公室：

成员：院办、医教部、护理部、经营部、人力资源部、财务部、医保办、客户服务部、后勤部及各临床医技科室主任、护士长。

(二)职责：

医疗质量：主要由业务院长会同医教部、护理部、经营部监督考核，由医教部组织；

客户关系：主要由经营部、医教部、护理部、人力资源部、客户服务部监督考核，由经营部组织。

学习培养：主要由人力资源部、医教部、经营部、护理部等部门科室监督考核，由医教部组织。

国家政府相关法规；医院各项管理制度(《深圳恒生医院规章制度汇编xx》)和会议精神；各部门岗位职责和 workflows；各部门责任目标和经营任务指标等。

以医院下达的任务为标准，按照节余和亏损给予奖励与处罚。

### (一)、临床科室：

工作数量(即住院部医师每人每月完成出院人数或总床日数，门诊医师完成的日诊人次数、收入院人数)，门诊和住院业务收入等内容。xx年业务收入总体目标2900万元，分解到各临床科室年度和季度目标，并按之实行考核和奖惩：

按医院给各临床科室制定的业务目标超额完成后，超额完成的收入给与经济奖励：季度目标超额收入按3%奖励给科室，年度目标超额收入按5%(超额比例5%)、6%(5%=超额比例10%)、7%(超额比例=10%)奖励给科室。急诊科不适用第一条。

1、以门诊量和收入院人次为目标，全年年门诊量目标23200人次，全年收住院目标880人次，保持门住比超过3.8%。超出门诊量季度奖按4.5元/人次奖励，年度奖按7.5元/人次奖励，超出收住院人次季度奖按110元/人次，年终奖按185元/人次奖励。门住比如果不达标季度按差额每人110元扣罚，年度按每人185元扣罚，扣罚奖励金额到零为止。

### 2、科室奖励分配原则：

a]单人科室全额奖励给个人，出勤不满按出勤比例发放；

b]大科室：科主任30%，护士长10%，其他60%由科主任和护士长根据考勤和工作表现来分配给科室员工，如果科主任和护

士长出勤不满奖励周期，按实际出勤发放部分奖金，其余转入科室员工分配。员工分配最好按个人系数，个人系数即是按个人职称职务而确定的分配基数。

3、各科室年度目标：妇产科878万元，外科475万元，内科290万元，儿科160万元，康复科145万元，五官科150万元，皮肤科40万元，口腔科35万元，肝病科30万元，体检中心200万元，泌尿男性科400万元，急诊科门诊量23200人次，收住院880人次。

4、各科室季度目标：

说明：

a)门诊收入以门诊收费室实收金额计算；

c)结算单以当月25日前到帐的金额计算。

(二)、医技、行政后勤、职能部门的绩效工资分配系数为临床科室人均分配额的0.8。此类部门人员绩效工资=临床科室人均分配额 $0.8 \times$ 个人系数+质量考核结果。

质量考核总配分100分。当绩效考核结果100分时，绩效工资=财务指标 $\times$ 个人系数；当绩效考核结果大于或小于100分时，则会影响绩效工资分配，则绩效工资=财务指标 $\times$ 个人系数+质量考核结果。

《深圳恒生医院规章制度汇编xx》和本方案的奖惩相同，即1分=10元(或对应业绩所得100%，每扣1分即扣罚1%)；而《深圳恒生医院规章制度汇编xx》仅有奖罚款的条款除了实际奖罚款外，在绩效考核里不再奖罚分数。

当考核扣分超过该项配分额的，扣至当项配分额全完为止，不再涉及其他项。

(一)行政执行：配分：100分

- 1、坚决服从上级指示，服从领导安排，忠于职守。配分25分，否则扣25分；
- 2、遵守医院各项制度，遵循各项管理流程。配分25分，否则扣25分；
- 3、遵守行政纪律，按时上传下达，令行禁止。配分25分，否则扣25分；
- 4、及时圆满完成各项任务指标及临时任务。配分25分，否则扣25分。
- 5、对于执行中的先进部门科室或个人，另外给与奖励。

(二)医疗质量：基本配分：100分

按医院现有的医疗质量考核方案(细分科室)执行！

在医疗质量方面出现严重问题的，将根据客观事实和情节，除扣分外还可追究其它责任。

(三)、科室管理：配分：100分

- (2)登记制度：清晰可查，可追溯，保存完好。否则每次扣10分；
- (3)会议活动：遵守晨会、周会等各种会议制度，并有记录可查。否则每次扣20分；
- (4)安全管理：科室及楼道的消防等应急设备设施完好，并能熟练操作。否则每次扣10分。
- (5)团结合作：科室内外关系融洽，协作良好，团队意识强。

否则扣20分。

(6) 卫生秩序：整齐清洁，规范有序。否则扣10分

(7) 劳动纪律：遵守上班时间，遵守请假制度，遵守工作流程，按时完成各项工作任务。否则按相关制度处理，并每次加扣20分。

(四)、客户关系：基本配分：100分

客户关系一是指医疗临床医技科室对病人服务全过程的质量，二是指行政后勤管理部门对医疗一线科室的支持与服务全过程的质量，也包括医院部门科室之间以及医院与外界的各种关系的融洽程度及状态。

(1) 仪表仪态：仪表端庄、服饰整洁，上班必须穿工作服并佩戴工牌。否则每次扣10分。

(2) 服务态度：说话和蔼、举止文明，待人热情大方，努力为客户着想，尽量使客户满意。否则扣10分。

(3) 服务技能：有良好的专业技能，能顺利地解决客户的需求。否则扣10分。

(4) 服务及时：对上级、客户的需求凡是当时能解决的必须当时解决，不能当时解决的必须及时地解释清楚。对于有时间限制(约定)的，必须在限制(约定)的时间内完成。对于上级、客户没有明确时间概念的，可以在三个工作日内完成；比较复杂的事情可延至七个工作日完成，特别复杂的必须在15个工作日完成。在完成的过程中，有特殊原因不能按时完成的，要跟上级、客户说明。否则每次扣30分，情况严重的另外追究责任。

(5) 对于得到病人的感谢信、锦旗或其他形式表彰的，按规定

另外给予奖励。

(6) 客户满意度调查合格率必须在85%以上。不足85%者每下降百分点按照绩效百分点相应扣除。若是接受病人红包礼请或者遭到病人、外界、内部投诉甚至医患纠纷的，将根据客观事实和情节，除扣分外还将追究其它责任。

1、绩效工资=业绩指标提成 $\times$ 个人系数+质量考核奖惩结果

2、如果医疗质量和客户关系项目中出现严重问题的，可以一票否决，即扣除全部绩效工资，并追究其他责任。

3、本考核方案一般针对科室，科室再行二级考核分配。各科室可在一定的原则下制定更细致的考核细则，但需要通过医院批准备案。

4、考核的形式主要是上级对下级、主管部门科室对从属部门科室。

6、年终考核则是在季考核的基础上全面综合，年终考核中的`先进单位和个人另外给予奖励。

## 医院人才评价管理办法篇二

建立以岗位职责为依据，以工作绩效为重点，以服务对象满意度为基础的绩效考核机制，实行人员收入与岗位职责、工作业绩和实际贡献相挂钩的激励分配制度，推进基层医疗卫生机构人员绩效考核和收入分配改革，逐步构建合理有序、激励有效、保障有力的收入分配新格局，充分保护和调动广大基层医疗卫生机构工作人员的用心性、主动性和创造性，促进基层医疗卫生事业全面、协调、可持续发展。

(五) 坚持公开、公平、公正考核，注重考核过程的透明度和考核结果的公信力，逐步实现以网络信息化手段考核。

卫生院正式在岗在编工作人员。

### （一）工作人员

工作人员考核资料实行百分制，主要包括公共考核项目和岗位考核项目两部分，其中公共考核项目35分，岗位考核项目65分。公共考核项目主要考核医德医风、工作态度、组织纪律、服务对象满意度等；岗位绩效考核结合医、护、药、技、管理、工勤岗位的不同特点和要求，主要考核其工作数量、工作质量、工作效率和服务成效等状况。

（一）工作人员绩效考核得分计算。工作人员绩效考核要实行综合评价，在科学计算个人公共考核项目、岗位考核项目得分的基础上，综合考虑岗位系数、满意度系数，按以下公式计算工作人员绩效考核最终得分：

个人绩效考核得分=（个人公共考核项目得分+岗位考核项目考核得分） $\times$ 岗位系数 $\times$ 满意度系数。

岗位系数要体现技术、风险和工作量等因素，一般为0.8—1.2；满意度系数测评要根据不同岗位的工作性质确定测评对象，一般以日常考核测评结果为主。

（一）绩效考核等次。机构负责人绩效考核的结果可分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。机构负责人绩效考核结果与机构绩效考核结果相衔接，原则上机构考核达不到良好及以上等次的，机构负责人绩效考核结果不能确定为优秀。

工作人员绩效考核结果按绩效考核得分划分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次，得分90分（含）以上的为优秀，75（含）—90分为合格，60（含）—75分为基本合格，60分以下为不合格。原则上，工作人员绩效考核优秀的人数不超过本单位参加考核人数的15%。本单位当年绩效考核获得优秀

等次的，其工作人员考核优秀的比例可提高到20%。绩效考核结果要与工作人员年度考核结果挂钩。

有下列情形之一的，当事人绩效考核结果确定为不合格等次；

- 1、触犯国家法律法规并受到相关处罚的；
- 2、严重违反所在单位规章制度，干扰单位正常工作秩序，给单位造成必须负面影响的；
- 3、工作中发生医疗事故或造成单位重大经济、名誉损失的；
- 4、经常迟到、早退、旷工或请假超过国家规定天数的；
- 5、县级卫生行政部门规定的其他情形。

（二）考核结果使用。绩效考核结果是机构主要负责人、工作人员绩效工资发放的主要依据。奖励性绩效工资的发放应当根据绩效考核结果拉开档次，对考核等次或分值较低的人员扣减发放。具体发放办法、标准、扣减比例由各单位根据实际状况确定。

机构主要负责人的绩效工资根据绩效考核结果确定，由县卫生行政部门审核后发放，其绩效工资水平要与单位工作人员的绩效工资水平相衔接。

个人绩效考核结果要作为领导干部考核任用、工作人员岗位聘任、职称晋升、表彰奖励、进修培训的重要依据。绩效考核结果记入工作人员绩效考核档案。

基层医疗卫生机构内部人员绩效考核是深化综合改革、实施绩效工资的重要环节，政策性强，涉及面广，事关基层卫生工作者的切身利益。各单位要高度重视，切实加强领导，因地制宜。根据本意见，抓紧研究制定本单位工作人员考核标

准和办法。精心部署，严肃考核纪律，不断增强考核的科学性和公信力，切实调动和保护广大基层卫生人员的用心性。

## 医院人才评价管理办法篇三

国有医院运行机制改革的主要内容之一是分配制度的改革。随着绩效考核的不断深化发展，事业单位的绩效考核已摆到我们面前，而考核的主要内容是工作绩效。如何在医院复杂的人力资源分类状态下设计一套符合市场经济规律，又体现公立医院社会事业属性特点的绩效考核方案十分重要。

绩效考核总配分100分。当绩效考核结果100分时，绩效工资=财务指标\*个人系数；当绩效考核结果大于或小于100分时，则会影响绩效工资分配，则绩效工资=财务指标个人系数+质量考核结果。

### （一）行政执行：配分：100分

- 1、坚决服从上级指示，服从领导安排，忠于职守。配分25分，否则扣25分。
- 2、遵守医院各项制度，遵循各项管理流程。配分25分，否则扣25分。
- 3、遵守行政纪律，按时上传下达，令行禁止。配分25分，否则扣25分。
- 4、及时圆满完成各项任务指标及临时任务。配分25分，否则扣25分。
- 5、对于执行中的先进部门科室或个人，另外给与奖励。

### （二）医疗质量：基本配分：100分

按医院现有的医疗质量考核方案（细分科室）执行！

在医疗质量方面出现严重问题的，将根据客观事实和情节，除扣分外还可追究其它责任。

（三）、科室管理：配分：100分

（1）工作计划：每月每周有计划，有任务分解，有评议有总结。如无书面记录者每次扣10分。

（2）登记制度：清晰可查，可追溯，保存完好。否则每次扣10分。

（3）会议活动：遵守晨会、周会等各种会议制度，并有记录可查。否则每次扣20分。

（4）安全管理：科室及楼道的消防等应急设备设施完好，并能熟练操作。否则每次扣10分。

（5）团结合作：科室内外关系融洽，协作良好，团队意识强。否则扣20分。

（6）卫生秩序：整齐清洁，规范有序。否则扣10分

（7）劳动纪律：遵守上班时间，遵守请假制度，遵守工作流程，按时完成各项工作任务。否则按相关制度处理，并每次加扣20分。

（四）、客户关系：基本配分：100分

客户关系一是指医疗临床医技科室对病人服务全过程的质量，二是指行政后勤管理部门对医疗一线科室的支持与服务全过程的'质量，也包括医院部门科室之间以及医院与外界的各种关系的融洽程度及状态。

(1) 仪表仪态：仪表端庄、服饰整洁，上班必须穿工作服并佩带工牌。否则每次扣10分。

(2) 服务态度：说话和蔼、举止文明，待人热情大方，努力为客户着想，尽量使客户满意。否则扣10分。

(3) 服务技能：有良好的专业技能，能顺利地解决客户的需求。否则扣10分。

(4) 服务及时：对上级、客户的需求凡是当时能解决的必须当时解决，不能当时解决的必须及时地解释清楚。对于有时间限制（约定）的，必须在限制（约定）的时间内完成。对于上级、客户没有明确时间概念的，可以在三个工作日内完成；比较复杂的事情可延至七个工作日完成，特别复杂的必须在15个工作日完成。在完成的过程中，有特殊原因不能按时完成的，要跟上级、客户说明。否则每次扣30分，情节严重的另外追究责任。

(5) 对于得到病人的感谢信、锦旗或其他形式表彰的，按规定另外给予奖励。

(6) 客户满意度调查合格率必须在85%以上。不足85%者每下降百分点按照绩效百分点相应扣除。若是接受病人红包礼请或者遭到病人、外界、内部投诉甚至医患纠纷的，将根据客观事实和情节，除扣分外还将追究其它责任。

## 医院人才评价管理办法篇四

按照国家卫生健康委、国家中医药管理局《关于加强二级公立医院绩效考核工作的意见》（国卫办医发〔2019〕23号），结合本市公立医院综合改革、深入推进分级诊疗制度及现代医院管理制度建设等实际，制定本方案。

立足首都城市战略定位，落实疏解非首都功能、建设北京城

市副中心与京津冀一体化战略，全面实施健康北京战略，2020年至2022年，二级公立医院考核以数据信息考核为主、必要现场复核为辅设计制定考核办法和指标，逐步形成与本市医疗保障制度、医院发展方向相适应的绩效考核体系。按照属地管理原则，二级公立医院全部纳入绩效考核范围。以绩效考核为抓手，坚持公益性，调动积极性，引导二级公立医院落实功能定位，持续提升医疗技术能力，提高服务质量和科学管理水平，促进公立医院综合改革政策落地见效，建立现代医院管理制度，落实分级诊疗制度，不断满足人民群众日益增长的健康需求。

北京市西医类二级公立医院绩效考核指标体系由医疗质量、运行效率、持续发展与创新、满意度评价等4个维度、28项指标构成，均为国家确定指标。中医类二级公立医院绩效考核由市中医管理局负责，执行国家中医药管理局印发的《二级公立中医医院绩效考核指标》。

### (一) 统筹推进考核工作

市卫生健康委、市中医管理局分别牵头制定我市西医类和中医类二级公立医院绩效考核标准、关键指标、体系架构和实现路径，并结合经济社会发展水平和重点工作对不同类别二级公立医院设置相应指标和权重，提升考核的针对性和精准度。

各区卫生健康委按照全市统一部署，组织辖区二级公立医院按时填报考核数据，确保及时、完整、准确。

### (二) 完善考核支撑体系

各二级公立医院要按照国家卫生健康委、国家中医药管理局统一规定填写病案首页，西医类二级公立医院使用国家卫生健康委统一的疾病分类编码、手术操作编码、医学名词术语集，中医类二级公立医院使用国家中医药管理局统一的中医病证分类与代码、中医名词术语集。

市、区级医疗质量控制和改进专业组织要加强临床数据标准化、规范化管理和质控工作，保证病案首页等上报数据的质量，确保绩效考核数据客观真实。

各二级公立医院要按照国家及本市卫生健康行政部门有关要求，加强医院信息化建设，有效支撑绩效考核工作。

### (三) 建设数据采集系统

市卫生健康委负责建设全市二级公立医院绩效考核数据采集系统，充分利用已有的病案首页上报系统、卫生经济报表、医疗质量控制和改进组织日常收集数据及行业监管数据，必要时采集部分专业数据予以补充。

### (四) 考核程序与时间

二级公立医院绩效考核按年度实施，考核数据时间节点为1月1日至当年12月31日。

1. 医院自查自评。2020年8月底前，纳入考核的二级公立医院对照绩效考核指标体系，完成对2019年度医院绩效情况的分析评估，将2019年度的病案首页信息、年度财务报表及其他绩效考核指标所需数据上传本市和国家绩效考核信息系统，形成绩效考核大数据。根据绩效考核指标和自评结果，医院调整完善内部绩效考核和薪酬分配方案，实现外部绩效考核引导内部绩效考核，推动医院科学管理。自2021年起，每年3月底前完成上述工作。

2. 市级年度考核。2020年12月底前，市卫生健康委、市中医管理局完成2019年度纳入考核范围的二级公立医院绩效考核工作，并反馈各区卫生健康委及相关部门。2021年起，每年6月底前完成上述工作。

3. 市级监测分析。2021年1月底前，市级有关部门完成2019年度本市二级公立医院绩效考核监测指标分析，并适时发布。2021年起，每年5月底前完成上述工作。

### (一) 加强组织领导，做好统筹协调

市卫生健康委将二级公立医院绩效考核工作纳入三级公立医院绩效考核协调机制，统筹推进。各区卫生健康委要牵头与区政府有关部门建立区属公立医院绩效考核协调机制，加强组织领导，确保所有二级公立医院参加考核。

### (二) 明确职责分工，形成工作合力

市、区卫生健康行政部门要充分运用绩效考核协调机制，协调相关部门充分利用绩效考核结果，建立激励约束机制，推

动公立医院综合改革、分级诊疗制度和现代医院管理制度等政策落地见效。

### (三)做好考核总结与宣传工作

市、区卫生健康行政部门将加强评价指导，掌握工作进展，定期交流信息，对工作不力的及时督促整改。各单位要积极总结经验、挖掘典型，加强宣传引导，为二级公立医院绩效考核和医院健康发展营造良好的社会舆论环境。

## 医院人才评价管理办法篇五

做好医院党建述职工作，要与时俱进，开拓创新，务求实效，进一步发挥院党支部的服务功能，积极推动医院医疗卫生事业的发展。下面是本站小编整理医院党建述职评议考核方案的范文，欢迎阅读！

2\*年上半年，医院党委在上级党组织的正确领导下，全体中共党员的共同努力下，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真加强党的思想建设、组织建设、作风建设和制度建设，全面贯彻落实市委“323”工作思路，紧紧围绕“以病人为中心，以提高医疗质量为主题”的医院年开展工作，认真开展社会主义荣辱观教育活动，和治理医药购销领域商业贿赂专项工作，以“敬业务实，求精争先，团结奉献，博爱至诚”为医院精神，以“病人利益第一，服务质量第一，医疗技术第一，社会效益第一”为办院宗旨，在医疗的改革中，锐意改革，开拓进取，勇于实践，充分发挥了各党支部的战斗堡垒作用和共产党员的先锋模范作用，确保了医院工作的顺利开展，促进了医院三个文明建设的协调发展，取得了可喜的成绩。现将上半年的工作情况和下半年的工作计划汇报如下：

上半年的工作情况：

### 一、加强党的建设，确保医院改革稳步发展

紧紧围绕着医院的中心工作开展党建工作，这是医院党建工作的基本指导思想。只有加强党委和党支部的自身建设，才能大力推进医院的建设，使医院在稳定中求发展求改革，在发展、改革中求稳定。

### (一)加强政治教育，提高党员队伍整体素质

1、建立党员活动室和党建园地，为党员学习提供良好的场所。同时，为确保党的方针、政策及时准确的得到传达，院党委为每个党支部订阅了《机关党建》、《××党建》、《党风廉政教材》、《××日报》、《当代》《治理商业贿赂专项工作》等党刊党报及学习资料，做到学习教育有资料，党员思想素质与时俱进，使他们时刻在政治上、思想上、行动上同党中央保持高度一致。

2、认真开展以“八荣八耻”为主要内容的社会主义荣辱观教育和党章学习；按部要求建立健全八项制度，拒绝药商、厂商回扣、吃请，不开人情方、大处方；召开社会监督员座谈会、患者(家属)座谈会，广泛听取不同意见，融洽医患关系。

3、加强行风，落实责任状。根据××院长与市局签订的2\*年行风建设责任状要求，我院结合医院实际情况，院长分别与各科室签订了行风建设责任状、严禁拿药品回扣责任状，与各医药公司、药厂、药商签订关于严禁在医院搞任何形式的药品促销活动。院党委与局党组签订了2\*年党风廉政建设责任书，各支部与院党委签订了党风廉政建设责任书。开展治理医药购销领域商业贿赂专项工作，将医院年活动、部八项行业纪律制作成画近6幅、院务政务公开内容和前十位单病种收费情况分别公布、张贴在医院各显要位置上。

4、开展党员优质服务岗活动。为了体现新世纪、新阶段党建工作的新特点，进一步增强党组织的创造力、凝聚力和战斗力，充分发挥共产党员的先锋作用，经医院党委研究决定，坚持以“”重要思想为指导，以深入开展星级服务活

动、“八荣八耻”、医药购销领域商业贿赂专项工作为契机，在各党支部中开展创建“党员优质服务岗”为主要形式的党员优质服务活动，推进医院“以病人为中心”优质服务，以此带动我院优质服务工作再上一个新台阶，用我们的爱心和良好的工作作风树立起良好的形象，无愧于“白衣战士”的称号。半年来，一月一次的全院精神文明质量考评结果显示，除了一个科室被扣分外，其余科室都没有被扣分，从3月份开始，有13个科室因为收到病人的锦旗、镜匾、感谢信等而获得加分奖励，其中，神经外二区获得最高奖励分数，达6分；病人满意率达98%以上，实现优质服务，无医疗事故、无差错。为广大市民提供良好的诊疗环境，以白衣战士为伤病员服务的热心、诚心和优质的医疗服务换取广大人民群众信任。

20xx年，我院党建工作以党的“”和xx届三中全会重要思想为指导，坚持以科学发展观统领医院发展全局，以深入开展党的群众路线教育活动为契机，继续抓好“三会一课”、学习型党组织及“创先争优活动”，与时俱进，开拓创新，务求实效，进一步发挥院党支部的服务功能，积极推动医院医疗卫生事业的发展。

## 一、深入推进理论学习，加强思想建设

1、抓好理论组织学习。党支部充分利用每月党组织生活会议时间，全面加强全体党员和职工的思想、组织、医德医风等党性教育，扎实推进学习，进一步深化对邓小平理论和“三个代表”重要思想的理解，深入开展党的群众路线教育活动，努力开创我院党建工作的新局面，确保组织、人员、内容时间的落实，严格考勤，记录完整。

2、继续开展创先争优活动，党员做好先锋模范，发挥好领导干部在队伍建设中的带头作用，党支部主要负责人，支部成员切实领导和参与活动。

3、建设好学习型党组织队伍。院党支部以创建学习型党组织

工作为契机，教育广大党员干部，全体医护人员，牢固树立终身学习的思想观念，学习在新医改形势下，如何争当学习型个人、学习型科室、刻苦钻研自身业务，掌握更多新知识、新技能、不断提高自身业务素质和业务技术，切实增强为人民服务的能力。

## 二、认真贯彻党建工作管理，加强组织建设和党员队伍建设。

1、认真按照考核标准，贯彻落实各项党建工作目标，继续建立健全各项制度，不断提高“三会一课”活动率和质量，定期组织召开民主生活会，坚持和完善民主集中制原则，重大问题经集体讨论决定。

2、加强领导班子建设，提高凝聚力、战斗力和管理决策能力。按照上级组织要求，加强支部班子自身建设，定期组织召开政治理论学习，提高领导干部政治理论水平；增加干部工作透明度，坚持德才兼备的原则，加强干部考核工作；定期召开民主生活会，认真开展党内的批评和自我批评，搞好班子内部团结和监督；当好表率，落实好党风廉政建设，真正做到权为民所用，情为民所系，利为民所谋。

3、加强组织、队伍建设，发挥党员的先锋模范作用。积极参加党委组织的业务学习，努力提高支部党建工作水平，增强党组织的政治坚定性、先进性和战斗力；积极发挥党员干部在政治学习、医疗服务、学术研究、医院改革和建设中的先锋模范作用。

4、做好党员发展工作，增强党建工作活力。认真执行党员的发展标准，发展程序和发展党员规定，做好发展对象的考察、政审工作；院党支部加强入党积极分子队伍建设，组织入党积极分子和考察发展对象，参加每月的支部党组织生活会议，学习党的知识政治理论，帮助他们提高对党的认识，端正入党动机，树立正确的世界观、人生观和价值观，充分发挥他们在医疗、管理中的骨干作用，造就一支积极向上的入党积

积极分子队伍，加强预备党员教育培养，及时掌握他们的思想和学习状况，不断增强其党性修养和组织纪律观念，使他们早日成为合格的党员。

三、切实抓好党风廉政建设和反腐倡廉工作，落实各项措施。把惩防体系的总体要求与医院建设发展结合，认真分析党风廉政建设存的问题，制度落实相应措施，严格执行党员干部廉政标准，进一步加强领导干部和党员廉洁自律工作。

四、文明服务，不断提高服务质量。

坚持规范管理，文明、热情服务，将“三好一满意”真正落到实处，进一步提升医务人员素质，不断提高工作效率和工作质量。

五、树立典型、增强职工使命感。

我院党支部将继续把树立典型、弘扬新风尚，展现新风貌等作为院党支部的一项长期的、持久的、重要的工作任务来抓，并把表彰工作和入党、干部选拔，进修学习等工作相衔接，使该项工作能长期化、规范化、权威化，以榜样的力量，不断激励全院职工，争做先进、努力工作，同时也使受表彰的同志能珍惜自己的荣誉，在实践工作中不断完善和提高自己。以自己的实际行动来影响全体职工，为实现我院医疗卫生事业的发展多做贡献。

总之，在下半年的党建工作中，全体党员和职工将更加紧密地团结在院党支部周围，以坚定、成熟、稳健的步伐，以不断开拓、进取的精神风貌，为我院医疗卫生事业发展建设贡献力量。

医院党支部成立于20xx年8月，现有正式党员15名(其中女党员5名，35岁以下党员8名)、入党积极分子9名，成员素质较高，工作思路清晰，管理民主，各项制度较为完善，档案资

料保存完整，并创建了“六个一”阵地，暨：一块牌子、一面党旗、一个制度、一个学习园地、一个光荣榜、一套电教设备。

今年以来，我支部以党的和xx届三中全会精神为指导，不断加强党员队伍素质建设、医院文化建设和党风廉政建设，大力提高思想政治工作水平，结合我院实际情况，努力建设学习型、廉政型、服务型、平安型医院，深入开展了“医院质量万里行，廉政文化进医院”和“三学三建三讲”主题实践活动，取得了较好的成绩。

### 一、加强党建工作机制建设

我支部积极探索和研究党建工作新情况、新问题，不断改进工作方法，找准党建与业务的结合点和切入点，切实加强组织建设：一是明确了组织职责，准确定位，积极发挥协调保障和监督作用；二是强化党组织在医院重大决策中的作用，加强在维护各方权益方面的领导、凝聚作用；三是积极培养发展新党员，将优秀职工吸引到党组织里来；四是开展“创先争优”活动，为医院的长远发展提供动力和保障。

### 二、开展“三个三”主题实践活动

活动责任明确，落实到人，我支部购买理论学习教材，征订杂志，建立述学、考学、评学机制，采取“一对一”的方式，由余仁贵、熊熠超、周鹏、全四清同志分别对李洪勇、黄志凯、王丽芳、危为、章项同志进行培养。活动还坚持学理论与学业务相结合、自学和集中培训相结合的原则，充分利用周会、晨会等载体，组织全院职工参加学习，做到了支部和个人的学习齐头并进。

### 三、加大凝聚力工程建设力度

我支部围绕了解人、关心人、凝聚人的工作目标，解决职工

住宿问题，方便职工生活，办好实事鼓舞人；在职工婚、产、生日时给关怀和帮助，把握环节关心人；在院长李洪勇的大力支持下，组织了一系列公益爱心和文体活动，加强文化建设凝聚人。

其中，公益活动主要有：组织动员全院职工对雅安地震等救灾行动进行募捐，参加雅安地震义演，呼吁社会各界共献爱心，帮助震区群众进行灾后重建；主动联系媒体，共同前往玉树高寒地区，向当地生活、学习条件艰苦的孩子们献爱心，捐献善款、学习工具、药品等，并组织活动鼓励孩子们努力学习，回报社会。文体活动主要包括：元旦趣味运动会、猜灯谜活动、护士节拔河比赛、五周年院庆、节假日爬山、篮球比赛等。

我院的党建工作取得了较好、较快发展，但是成绩和问题总是同时存在的，工作中的问题突出表现在：一是党员人数变动较大，党员先进性教育长效机制还需进一步完善和加大贯彻力度；二是由于医院工作性质和岗位的特殊性，党员、入党积极分子的集中培训、学习时间有限；三是组织的活动经费少，不利于广泛开展学习和活动；四是有部分员工在大学期间已经发展成为了预备党员、入党积极分子，由于毕业时档案没有及时转出，时间久了造成档案资料的缺失，给发展党员工作带来很多困难。

新的一年，我支部将认真落实党的和xx届三中全会重要精神，围绕深化医疗卫生体制改革等各项中心工作任务，深入开展创先争优活动，努力解决工作存在的问题，全面提升组织的创造力、战斗力和凝聚力，为医院的发展提供坚强的组织基础和政治保证。

最后，对区、街道非公党建工作提两点建议：

一是建议建立微博群，开创微事物处理机制。以“区委组织部官方微博”为中心，建立地区企业微博群，增强与地区企

业联动，及时发布相关信息，更好的提供政策和生活方面的服务，同时实现意见、建议通过微博方式直达街道党工委。

二是建议针对企业党组织的特点，开通非公党建博客及区委组织部“微党校”，并以此为平台开展党史、党章以及相关知识的学习、竞答等活动，通过网络方式丰富党建活动。

## 医院人才评价管理办法篇六

优秀作文推荐！医院中层干部既是各部门的专业技术带头人，又是部门的管理者，他们的个人品德、工作态度、工作能力、工作业绩，既决定着所领导部门的命运，又影响着医院持续、稳定、健康的发展。中层干部考核，就是通过收集、分析、评价和传递有关某一个中层干部在其工作岗位上的工作行为、表现和工作结果方面的信息，按照事先的规定标准，采用科学的方法，检查、对照和评定职工对职务履行程度，以及确定工作成绩的有效管理方法。

考核是为了科学、客观、公正、公平地量化评价中层干部，使干部的动态管理落到实处，为中层管理干部的任免、奖惩、使用、晋升提供可靠的依据。我院中层干部的考核分三部分：职能中层干部考核、临床科主任考核、医技科室科主任考核。

### 考核的指导思想及原则

为了正确评价中层干部的德才表现和工作业绩，进一步规范中层干部考核工作，逐步建立科学、规范、系统的考核体系，提高工作效能，建设高素质的中层干部队伍。遵循公平、公正、公开、透明的原则、注重实绩的原则、群众公认原则。

### 考核目的

考核的目的是让干部知道自己的工作效果，分数不是主要的，

主要的是发现存在的问题，并得到及时的解决，这样才能在医院形成一个良好的干部考核氛围，杜绝不正常的人际关系影响干部的工作锐气和创新能力。

### (一) 职能中层干部

- 1、对职能中层干部德、能、勤、绩、廉做出阶段性评价；
- 3、考核结果作为职能中层干部选拔任用、岗位变动、职称评聘、奖惩等重要依据。

### (二) 临床科室、医技科室科主任

- 1、作为评价工作表现、工作能力和调整岗位的依据；
- 2、作为确定医院学科发展规划的重要依据。

## 考核内容及办法

医院对于干部考核项目的制定，代表着医院管理文化方向，可以引导职工从哪个角度评价一名干部的绩效和能力，干部从哪个角度去努力工作。

### (一) 职能中层干部

采用百分制计分方法。对职能中层干部进行德(10分)、能(30分)、勤(10分)、绩(40分)、廉(10分)五个方面的考核，重点考核工作实绩。通过个人述职、民主测评、考核领导小组测评等形式进行。

德，重点考核政治态度、大局意识、思想道德品质等；能，重点考核政策水平、组织协调能力、业务能力等；勤，重点考核组织纪律、责任心、工作态度和工作作风；绩，重点考核履职成效、完成工作的数量、质量、效率；廉，重点考核廉洁自律的情况。

个人述职分三部分：一是全年重点工作及各项指标完成情况；二是存在的问题和不足；三是努力方向。民主测评包括民意测评和民主评议，民意测评通过职工代表进行测评打分，取平均值，占总评价分数的30%；民主评议由考核领导小组主持，由临床、医技科主任对职能中层干部进行民主评议并进行测评打分，取平均值，占总评价分数的30%；考核领导小组测评由考核领导小组成员根据干部述职和现实表现进行综合分析和评价，取平均值，占总评价分数的40%。

(二)临床科室主任：采取定量与定性相结合的方法。

1、定量类指标：是由相关职能处室根据临床科室全年医、教、研、经济完成情况提供数据。

(1)临床业务指标完成情况：包括床位使用率、平均住院日、出院人数等。同时，手术科室还考核科室年手术例数及科主任年度主刀完成的手术例数；非手术科室考核科室年门诊量以及科主任年度门诊量。

(2)医疗质量指标完成情况：考核病历书写质量、核心制度落实情况、院内感染控制情况、科室开展新技术、新业务项目情况。

(3)服务质量情况：考核科室医疗纠纷及医疗赔付情况，包括投诉数、赔偿金额、鉴定例数、法院判决例数。

(4)经济指标情况：考核科室的业务收入、直接消耗情况、药品收入在科室总收入中所占的比例。

(5)科研教学情况：考核发表的论文专著、年度内承担各级科研课题情况、年度内获得各级科研奖励、带教学生数、有无承担国家级继续教育项目等。

2、定性类指标：通过科主任本人述职，由考核评审组进行评

分。述职主要包括：对照三级甲等医院对于各临床科室的临床技术指标内容陈述本科室达标情况、新技术开展情况以及科主任自身临床及学术方面业绩情况；围绕各项指标达标情况，陈述本科室目前在全市所处的学术地位，找出本学科的优势及存在的不足，提出发展优势、纠正不足的设想、需要医院协助解决的问题；制定下一年度的科室发展规划。

考核采取百分制计分办法，定量类指标占80分，定性类指标占20分。其中在定量类指标中，临床业务及医疗治疗指标占30分，服务质量指标占15分，经济指标占20分，科研教学指标占15分。

(三)医技科室科主任：采取定量与定性相结合的方法。

1、定量类指标：是由相关职能处室根据医技科室全年医、教、研、经济指标完成情况提供数据。

(1)服务质量情况：考核临床科室对医技科室满意度情况、患者及家属的投诉情况、医疗纠纷赔偿情况。

(2)经济指标完成情况：考核医技科室的业务收入情况、收入增长率情况。

(3)科研指标完成情况：考核发表的论文专著情况、年度内新技术引进填补空白情况、科研立项、成果鉴定、成果获奖情况。

(4)教学指标完成情况：考核承担继续教育项目情况、具有博士生导师资格情况、完成研究生、本科生教学情况。

2、定性类指标：通过科主任本人述职，分别由临床科主任和考核评审组进行评分。述职主要包括全年业务工作完成情况；本科室目前在全市所处的学术地位，找出本学科的优势及存在的不足，提出发展优势、纠正不足的设想、需要医院协助

解决的问题;制定下一年度发展规划。

考核采取百分制计分办法，定量类指标占60分，其中服务质量指标占15分，经济指标占20分，科研指标占15分，教学指标占10分。定性类指标占40分，其中临床满意度占20分，考核组综合评估占20分。

### 考核的一票否决

如果出现重大医疗责任事故、在突发事件中有重大责任、反映有红包回扣问题、出现安全责任事故、献血任务、计划生育指标没完成等等情况时，采取一票否决制。

### 考核实施的可行性

1、党委高度重视，保证考核结果落到实处。干部考核是干部管理的重要内容，只有在党委的统一领导下，各职能部门认真工作，临床、医技科室密切配合，才能保证考核全套工作的顺利完成。只有将对干部的任免、奖惩、评先、待遇等与考核结果密切挂钩，才能对干部起到激励和促进的作用。

2、考核指标的设置贴合实际。对职能中层干部考核指标的设置要全面反映德、能、勤、绩、廉情况。对临床、医技科室主任考核指标的设置要全面反映医、教、研、人才等方面情况，既要重视医疗质量和服 务，又要重视经济效益，既要考虑科研教学工作，又要重视人才培养。每个科室都有自己的特色和专长，只有将各方面的指标全面包括，才能考核出干部的实际工作情况。

干部考核是一项巨大的工程。医院在不断发展，思想观念在不断更新，只有建立相对规范的、科学的、与市场经济相适应的干部考核体系，才能实现对干部的真正管理。