

《绩效革命》

图书基本信息

书名：《绩效革命》

13位ISBN编号：9787511248756

出版时间：2013-7

作者：彭望清,朱胤

页数：238

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《绩效革命》

内容概要

打破院科两级收支结余绩效奖金分配瓶颈

实现医改目标医院战略个人价值完美统一

如何从多收多得的全成本核算绩效分配模式走向真正优劳优得的岗位绩效工资制度，这是新医改给公立医院绩效分配改革提出的新目标，也是现阶段公立医院亟待探索和新挑战。

正如《绩效革命》所呈现的，中山大学肿瘤防治中心无疑走出了一条中山特色的绩效改革之路。配合医院的战略发展方向，中山肿瘤引入 RBRVS、绩效单价制、用人费率制、关键绩效指标（KPI）制等先进的绩效管理思想与办法，并以此基础构建出一套囊括医、教、研、管四个维度的全面绩效考核体系。

《绩效革命》

作者简介

彭望清

中山大学附属肿瘤医院党委副书记，纪委书记。广东省医院协会行政管理专业委员会理事。2009年公开出版《医院预算管理实务》一书。

朱胤

中山大学附属肿瘤医院经济管理科科长、高级会计师。广东省卫生经济理事会理事。入选全国会计领军（后备）人才。2009年出版《医院预算管理实务》一书。

书籍目录

绪论

上篇 变革之路

第一章 医院管理的个性特征

第一节 知识密集型的医疗服务业

第二节 公立医院定位

第三节 医疗从业者是典型的知识型员工

第四节 知识型员工的管理模式

第二章 绩效变革全景图

第一节 绩效变革的历史背景

第二节 绩效变革的三大战略目标

第三节 绩效变革的配套工作

第四节 绩效变革的核心设计

中篇 绩效攻略

第三章 绩效考核评价体系

第一节 四维度绩效评价体系

第二节 医疗绩效

第三节 教学绩效

第四节 科研绩效

第五节 管理绩效

第四章 绩效考核实施与评价

第一节 绩效考核实施

第二节 绩效考核实施流程

第三节 绩效考核评价

下篇 奖金新约

第五章 奖金核算方法

第一节 奖金核算概论

第二节 医师奖金核算办法

第三节 护理人员奖金核算办法

第四节 医技人员奖金核算办法

第五节 实验研究部课题组人员奖金核算办法

第六节 行政及后勤保障人员奖金核算办法

第七节 其他人员奖金核算办法

《绩效革命》

精彩短评

1、这本书非常的细致，许多医院甚至可以直接把指标拿过去用。

章节试读

1、《绩效革命》的笔记-第8页

公立医院定位

公立医院的资产性质是非营利性国有资产，性质是事业单位法人。公立医院的定位可以归结为一句话：以较低的价格为全民提供基本医疗卫生服务，提高公民健康指数，维护公民健康公平。

实际上在公立医院的管辖权方面还是旅行出资人本位原则，公立医院政府管、国有企业医院国有企业管，民办医院民办管。实际上政府却在行使卫生资源分配的大权，比如财政拨款、医联体建设规划、教学基地的扶持、医院建设的规划、医疗数据标准，某种程度上非公立医院发展受到非常多的歧视在于政府由于不是你的出资人，不带你玩。

报酬=直接报酬（薪资、加班费、绩效奖金、股权分配红利）+非财务薪酬（自由时间、停车位、头衔、秘书）+间接薪酬（保险计划、休假、服务与津贴）

医生-RBRVS制

护士-时间单价制

医技人员-RBRVS、时间单价制、用人费率制

$RBRVS=(TW+RPC+RL)*GAF$

TW为医师工作投入（时间、复杂度）52%

RPC为专科执业成本系数4%

PLI为医疗过失保险费4%

GAF为地区调整因素

RBRVS:鼓励医生开展技术含量高的工作

时间单价制：每一项工作的技术含量差别不大

病区每床日护理时数=全院病区总护理时数/全院病区病床总床日数

病区护理时数单价=各病区80%绩效奖金之和/各病区总护理时数

医技人员：

1) 所执行项目与临床医师相似度较高的-RBRVS-病理科

2) 与护理人员相似的，可以采用时间单价法：放疗科、微创介入中心、肝胆科室、核医学科、心电图室

3) 工作性质易受批量、不定期发生频率或同项目工作时间变异性大等因素，采用用人费用率，类似于固定提成。譬如麻醉科、检验科等

科室绩效奖金=每RBRVS点值*【重点执行诊疗项目总点数+常数+（出院人次*RBRVS定额点数）】*手术达标率（仅外科）*质量交叉检查得分率

护理

-病区类：占床日数*每床日护理时数*护理时数单价*质量交叉检查得分率

-门诊及医技医辅类：【执行诊疗项目时间（权重）*完成该项目个数*护理时数（权重）单价】*质量交叉检查得分率

P80-P108

《绩效革命》

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:www.tushu000.com