

# 《绩效新约》

## 图书基本信息

书名：《绩效新约》

13位ISBN编号：9787511235050

出版时间：2012-12

作者：陈亚光

页数：215

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](http://www.tushu000.com)

# 《绩效新约》

## 内容概要

《绩效新约》一书是医院绩效管理专家陈亚光先生继《国有医院薪酬改革与实践》一书之后的又一力作。该书内容不再局限于一家医院的经验，而是作者近年来咨询过的多家医院的经验积累和体会，是针对院长们的问题、医疗市场的变化而寻求的务实的解决方案，是管理者与被管理者都想知道的答案。

# 《绩效新约》

## 作者简介

陈亚光

曾任郴州市第一人民医院院长、主任医师、教授、南华大学医院管理硕士研究生导师。

从1994年开始从事医院管理工作，在科室经济核算、医院薪酬设计及绩效考核等方面做了大量的研究和实践工作，主编出版了《国有医院薪酬改革与实践》一书，其《医院薪酬设计与绩效考核》课程在全国各地讲授，获得很高评价。

2004年获得全国优秀院长称号，2006年获首湖南省医院管理突出贡献奖。

## 书籍目录

第一部分：讲几个故事，转变些观念

充分调动医务人员积极性

洗脚城与临床路径

修机器与“修人”

稀缺价值

“四六”分还是“六四”分

星期一不排手术？

“江湖医生”

主管护师与锅炉工

“名医”与“名院”

差距 100倍

分配中的“石油政治”

职责与报酬

“关窗”与绩效管理

机场大巴旁边的“托儿”

护士发给院长的短信

院长给部下斟茶的启示

新老院长的“代沟”

规模扩张为什么

收支结余与政府投入

“双关系”理论

双激励理论产生绩效工资

第二部分：了解问题缘由，寻求解决方案

为什么发钱比不发难？

为什么绩效工资不宜封顶但又要可控？

如何确定和控制绩效“差距”？

涨工资后医生为什么更不稳定？

院长为什么抱怨下属执行力不够？

为什么医技科室绩效工资比临床增长快？

为什么科室业绩增加了绩效工资反而减少了？

“全成本核算”为什么控制不住成本？

天天做手术的主任是好主任吗？

医院什么岗位适合年薪制？

应聘者要 50万年薪如何给？

为什么多数人认为分配不公？

“开单提成”可以吗？

医生可以比科主任拿得多吗？

科主任拿科室平均绩效工资合适吗？

为什么医生不想管病床了？

外科提取比例为什么比内科低？

药品、高值耗材该不该算收益？

要不要设风险系数？

为什么科主任、护士长的绩效不能与员工混为一谈

护士长为什么都想去消化科？

晚夜班费为什么不能“打包”进绩效工资？

如何让绩效工资排名最后的科室接受分配？

手术室与外科分配如何平衡？

## 第三部分：我们这样设计薪酬

工资总额控制

工资形式与支付方式

岗位工资与绩效工资

绩效工资的产生方法

科主任的薪酬设计

护士长的薪酬设计

绩效工资医护分开算

科室的二次分配

如何检测分配的公平性

特殊情况下的绩效工资分配

非生产科室的绩效工资分配

## 第四部分：如何做好成本控制

成本变化新趋势

晒晒公立医院的成本

成本核算是补偿依据

“无效收入”是控制重点

成本管理的重点和方法

医院“成本谱”

科室、项目、病种成本核算方法

成本谱与绩效管理

后记

# 《绩效新约》

## 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](http://www.tushu000.com)