

2023年医院绩效工作总结序言(实用5篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它有助于我们寻找工作和事物发展的规律，从而掌握并运用这些规律，是时候写一份总结了。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

医院绩效工作总结序言篇一

一、实行按劳取酬，激发护士的工作动力。各临床科室结合本科室工作特点，将护理工作量、病人病情轻重及护理工作技术难度等各项要素进一步细化，使各岗位有了明确的量化考核办法，与个人绩效直接挂钩，充分体现多劳多得的分配机制，全面调动了护士的工作积极性和服务热情，护士不再为工作量大，工作负荷重斤斤计较，而是在工作能力与岗位业务要求相符合的条件下，积极主动承担工作任务，扭转了临床工作干多干少一个样的局面。

二、实行按岗设酬，体现护士个人业务能力。绩效考核的实施，打破了以往按照职称进行绩效工资分配的模式，实行因岗设酬，即按不同岗位工作性质设置不同系数，使岗位和薪酬紧密结合，实施按能力上岗的绩效考核分配办法，建立了各级护士业务发展的平台，促进了护士业务层级和梯队的建设，使护理人员个人业务能力和职业价值得到体现，促进了护理队伍的整体发展。

三、实行优绩优酬，强化护士工作自我约束力。实行绩效分配与工作质量、病人满意度、同行评价等挂钩，体现按工作效果获取报酬的考核分配办法，护士的质量意识、责任意识显著增强，大家自觉履行各项职责、扎实落实核心制度和各项规范，护士工作更加尽心尽力，护理缺陷、差错等不良事

件发生率大幅度降低，服务质量显著提升。

四、绩效考核与个人发展相结合，形成长效管理机制。通过对个人的绩效考核，将考核结果纳入个人考核档案管理，并与岗位聘任、年度个人评优、进修学习以及晋升晋级等挂钩，从而使个人的发展与平时的工作业绩直接相关，形成个人激励和护理队伍发展的长效管理机制，从机制上体现干好干坏不一样。

五、实施奖优罚差，增强了护理团队的活力。绩效考核方案不仅对护理人员实施工效挂钩的考核办法，同时建立和完善了病区护理单元考评体系，定期对各病区的护理质量及服务效果进行综合考核评价，其结果作为医院动态调整临床科室分类(不同类别人均分配绩效工资基数不同)和年度评选先进集体的基本条件。考核优秀的护理单元和个人成为先进典型带动整体队伍的进步;考核较差者有了明显的危机意识，主动查找不足，积极促进工作改进，激发了护理团队积极奋进的动力，护理人员主动学习的风气悄然升起，专业水平的提高成为个人的自觉行为，护理队伍的整体业务素质和服务能力不断提升。

六、实施病区管理者的绩效考核，激励护士长不断创新。实施方案将工作作风、管理能力、科室特色建设、专科护理发展、病区综合服务效果等方面作为护士长绩效考核的基本指标，定期考核评比。各级护理管理者鼓足干劲，不断创新管理举措，落实多种模式的责任制整体护理，开展特色服务，科室之间形成了明显的良性竞争氛围，医院整体护理管理和服务水平不断攀升。

绩效考核的实施，切实起到撬动大家工作积极性、主动性、强化责任意识、服务意识以及体现个人职业价值的杠杆作用，使护理队伍呈现积极向上、朝气蓬勃的景象，使护理工作呈现良好的发展态势，对保障医院优质护理服务长期发展及进一步深化内涵建设起到极大的促进和推动作用。

医院绩效工作总结序言篇二

绩效考核工作，为进一步提高绩效考核工作的科学化、合理化、制度化水平，促进绩效考核的规范化，我院按照《xx年公立医院绩效考核实施办法》，结合我院实际，认真组织、精心部署、扎实推动、认真实施，切实做到考核实施有章可循、有据可依，实现了绩效考核工作科学化、合理化运行。

一) 实施考核办法

一是实行公平、公开、公正原则。院务会对绩效考核实施办法进行了公开，并制定了《xx年绩效考核实施办法》，明确了各项工作的目标和任务，做到公平、公正原则。在实施考核办法时，将各项指标进行层层分解，责任到人，明确了各项工作的责任人和责任人的工作要求，使考核实施更加公开、公正，使考核实施更加规范。

二) 实行绩效考核办法

我院按照省卫生厅和市医院绩效考核办法的要求，将各项指标纳入绩效考核的范围。我院实行绩效考核办法，对考核工作进行全面的安排。在考核办法中，将绩效考核与绩效年报挂钩，每年按计划完成绩效工资、绩效工资等的考核评审工作。通过考核，我院在医院各科室中实施绩效考核，各项指标进行公开，增强了绩效考核工作的透明度，提高了考核的透明度，促进了绩效考核的规范化。

二) 绩效评估

1、医疗业务及工作效益

我院xx年医疗业务及工作效益分为药品、药剂、财务、设备、人才三个方面，各科室在工作中认真执行各项规章制度，做到按规定操作。为提高工作效率、确保工作质量提供了有力

保证。

2、人才队伍的建设

三) 卫生院绩效考评

为了进一步加强医院职工业务技术水平、提高工作质量，促进我院的医疗安全和业务收入稳定、持续的发展，我院今年对卫生院的考评工作进行了严格的自检自查，并对考核结果作出了严肃的处理。

通过自己的认真学习和严格管理，在考核中，不仅使我院医护人员的工作水平、医院服务质量、医疗安全和服务态度都上了一个新台阶。

为了加强医院各科室医疗质量的控制力度，提高工作效率，我院于xx年xx月xx日至xx月xx日对医务人员工作进行了绩效考评，我院各科室在考评结果中都是优异的，这样的考评激励了医务人员不断提高工作效率。

三) 在各科室考核结果的反馈和考核中，我们对医务人员的绩效工资进行了认真的评价，并对各科室的工作质量和工作安全进行了全面考察和考评。在各科室的考核结果中，科室都能够认真负责地进行了反馈和考评工作。各科室对各科室考核过程中出现的问题都能够认真地做好记录，能够及时地向院领导反映，能够将考评结果及时反馈给上级医务科。

四) 在各科室考核结果的反馈和考评中，我们对各科室的各项工作质量进行了认真的自检自查，能够将各科室反馈结果及时反馈给上级医务科和我们。

五) 医务科对各科室绩效工资的反馈和考核对象进行了细致的自查、自纠，能够及时地反馈给医务科和我们科室，我院能够及时地完善各项考评制度，提高医务人员的职业技能，

促进我院的医疗安全和业务收入稳定发展。

一) 医务人员职业道德

我院医疗质量的高低直接影响到患者的就医满意度。我院从今年xx月xx日至xx月xx日，我院共有21名医务人员职业道德不合格，我院没有一起职业错误事件发生。通过这次反馈和考核，全面地了解了医院职工的职业道德素质和遵守职业道德的行为规范。

二) 医务人员的工

医院绩效工作总结序言篇三

20__年下半年，我院领导班子根据《平江县卫生局关于印发公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效考核办法（试行）的通知》平卫[20__]04号文件精神，成立了绩效考核领导小组，以医院绩效提高工作质量和效率，更好的为病人服务，推进医院建设和发展为目的，以坚持多劳多得、优绩优酬的原则制定了南江镇中心卫生院工作人员考核实施方案。

一、绩效办制订了各岗位员工的考绩效考核评分标准和绩效分配方案草案，经院委会、各科室主任护士长多次修改，职代会讨论全体通过方案。

二、组织全院职工学习了绩效考核方案和各岗位工作质量标准。

三、考核分定期考核与平时考核、院领导考核与科室考核相结合，院内考核由分管领导负责对各线的考核，科主任、护士长负责对本科室人员的考核，每两月考核一次，考核结果与奖金挂钩。

四、加强了成本管理，对各科室财产器械进行了盘底建账，

建立了财产物资管理制度及财产物资报废赔偿规定。

五、对全院成本进行了分项分科室登记，每月汇总反馈，为领导提供了各项成本费用开支情况，各科室成本节约意识大大增强，杜绝了长明灯、长流水。

六、通过绩效考核大大调动了员工的工作积极性，今年病人比去年住院病人增加66%，医务人员的主动服务意识增强，病人满意度达98%，杜绝了医疗护理投诉。

存在问题：

一、有的干职工对绩效考核的目的意义认识不够。对成本核算难以接受。

二、绩效考核工作经验不足。

整改措施：

一、加强对管理人员的绩效考核培训。

二、每季对医院成本进行分析，掌握成本数据。

医院绩效工作总结序言篇四

xx年来，我始终坚持严格要求自己，勤奋努力，时刻牢记全心全意为服务的宗旨，努力作好本职工作。

一、加强理论学习，不断提高自身综合素质

我深知学习是获取知识的重要方式，是一个人进步的力量源泉我始终把学习放在重要位置，也作为自己不断提高的求知欲□xx年来，我端正学习态度，从没有旷工的情况下，除了积

极做好自己的本职工作外，还利用一切机会参加院内和院外组织的学习活动，学习有关的理论知识，自觉学习党的精神，认真领会上级文件精神，自觉把它们作为自己行动的指南。xx年来学习重要会议中的讲话，并认真做好学习笔记，使自己的思想认识和自身素质都得到了一定的提高。

我在工作之余，学习新知识，掌握新理念，并把这些新的知识积极运用到工作实践中来，使自己在工作水平上有了长足的进步。在工作中，我坚持工作踏实，任劳任怨，积极分析、总结工作中的经验教训，不断提高工作效率，防止犯错，确保了医疗安全。

三、认真做好自己工作

作为一名医院的工作人员，我在工作中严格执行各项操作规程，不仅要求自己及时准确地完成医疗文件的录入，更要求自己时刻保持良好的医德医风，以病人为中心，提高自己的服务意识，保证病人安全。总之，作为一名医生，为患者服务，既是责任，也是义务。想在最短的时间内做强做大，我认为首先要提高服务质量，让每一个就诊的患者满意，并以此来扩大我院的知名度。参加工作后我仍然坚持天天学习，天天把握一种疾病；同时不忘学习本专业研究的新成果，不断汲取新的营养，锻炼科研思维；坚持“精益求精，一丝不苟”的原则，工作过程中严格按照医疗操作常规进行，避免医疗事故及差错的发生；在工作中不断丰富自己的临床经验，时刻保持谦虚谨慎，遇到不懂的问题勇于向上级医师请教，努力提升自己综合分析问题和解决问题能力；严密观察病情，及时准确记录病情，对患者的处理得当；作为一名新医生，戒骄戒躁，精神饱满，不断学习。

以上是我今年的工作总结，尽管有了一定的进步和成绩，但在一些方面还存在着不足。比如有创造性的工作思路还不是很多，个别工作做的还不够完善，这有待于在今后的工作中加以改进。以后在加强学习，不断提高自身综合素质上下功

夫。

医院绩效工作总结序言篇五

在银行做了这么久的绩效管理的工作，你有什么心得？有什么总结？下面是银行绩效管理的工作总结，为大家参考。

在金融竞争日趋激烈的形势下，竞争的范围迅速扩大，竞争的程度空前加剧。人才的竞争也愈演愈烈，高素质的人才流动也越来越快。农业银行的经营重点是使营业收入增加，提高工作效率，保持合理的风险控制。而农业银行竞争能力的强弱、经济效益的高低又取决于人力资源管理策略，取决于全行干部员工的积极*、创造*和责任心。因此，作为人力资源管理的重点绩效考核评价体系的建立显得越来越重要。农业银行海南省分行引入绩效激励是从*改革开始，实行绩效*，即*总额=岗位*+绩效*。但是，对绩效*的考核评价至今没有一套完整的方法。如何建立和完善绩效*考核评价体系，是一项目前迫切需要解决的问题。本人就自己的看法和见解，提出几点意见，以求抛砖引玉。

一、建立绩效考核评价体系的要求

1、加强宣传。农业银行引入了绩效管理计划，是一项用途广泛的激励方案，是基于农业银行的发展战略，通过员工与其上级主管持续、动态的沟通，明确员工的工作任务及绩效目标，并确定对员工工作结果的衡量办法，在绩效管理过程中影响员工的行为，从而实现企业的目标，并使员工得到发展。通过宣传，使全体员工了解什么是绩效管理，消除和澄清全体员工对绩效考核的错误及模糊认识。目的是通过表彰员工为农业银行发展所做出的贡献，并引导金融服务业的发展。不是管理者对员工挥舞的“大棒”，而是通过考核发现员工工作的长处、短处，使员工的职业能力有所改进、提高。尤其要提升担当考核者的主管们的现代经理人意识和素质能力，真正使他们在企业管理的各个层次发挥牵引力。绩效管理强

调员工对农业银行战略业务计划所做出的努力，并实实在在地奖励员工的贡献，这种贡献还应考虑个人及团队的努力。

2、制定岗位标准。要制定一套科学有效的考核标准，必须通过广泛的调查研究，可以通过调查问卷、访谈等方式，加强与各主管和员工之间对各个岗位工作范围、任务和业绩标准的沟通与理解，进行有效的岗位分析，编制岗位说明书，制定切实可行的考核标准，确认每个岗位的绩效考核指标。制定员工的岗位说明书，让员工对自己工作的流程与职责有十分明确的认识。同时，管理者要与员工保持及时、真诚的沟通，持续不断地辅导员工业绩的提升。绩效目标往往略高于员工的实际能力，所以难免在实现的过程中出现困难，出现障碍和挫折；同时由于金融环境的变化，农业银行的经营方针、策略会出现不可预料的调整，随之员工的绩效目标也会作适当的调整。这就需要农业银行的管理者发挥自己的作用和影响力，帮助员工排除障碍，提供帮助，与员工做好沟通，不断辅导员工改进和提高业绩。沟通包括正面和负面的沟通，沟通是贯穿于绩效管理的整个始终，需要持续不断地进行。

3、做好绩效考核工作。首先，认真做好员工平时行为的观察和记录。绩效管理的一个很重要原则就是“没有意外”，即管理者与员工不应该对一些问题的看法和判断出现意外，管理者与员工对绩效考核的结果的看法应该是一致的。为了避免“意外”，要认真记录员工绩效表现的细节，形成绩效管理的文档，作为年终考核的依据，确保绩效考核有理有据，公平公正。其次，绩效考核是一段时间（通常是一年）绩效管理的一个总结，总结绩效管理中员工的表现，好的方面，需要改进的地方，管理者需要综合各个方面给员工的绩效表现做出评价。同时，绩效考核也是农业银行薪酬管理、培训发展的一个重要依据。

4、不断总结和沟通。在绩效考评结束之后，管理者需要对过去一段时间的绩效管理进行有效的分析，全面审视企业绩效管理的政策、方法、手段及其他的细节，找出绩效管理中存

在的问题和不足，提出改进的办法，不断改进和提高农业银行的绩效管理水平和。绩效管理的关键是要在管理中形成管理回路，形成农业银行成长的正向反馈机制。价值评价作用的有效*，必须要解决好价值分配杠杆作用的发挥。要加强工作本身的激励，要不断创造有挑战*的工作岗位并将之赋予有创造、进取的高绩效员工，给他们创造更大的个人发展空间。考核评价要真正成为农业银行内部成员价值分配的客观、合理依据。同时，让绩效考核评价体系发挥牵引和激发作用，并与人力资源管理的其他环节（如培训开发、管理沟通、岗位轮换晋升等等）相互联结、相互促进。

二、绩效考核评价体系的内容

绩效考核评价方案应有两个主要的组成部分：农业银行的整体绩效计划由与个人年度业务计划相关的业绩及与同行比较的业绩而定；个人的绩效报酬等级由决定业务单价为关键指标相对应的个人业绩决定。

1、整体绩效计划的业绩：由年度业务相比较的业绩和与竞争对手比较的业绩组成。年度业务相比较的业绩是质量绩效计划模型的基石。每个财政年度开始时，农业银行为资产回报率及营业收入增长两个指标确定目标，资产回报率和营业收入增长这两个指标加在一起得出与计划相比较的业绩。即：
与计划相对应的业绩（100%）=股权回报业绩（50%）+营业收入增长业绩（50%）。

与竞争对手比较的业绩：若农业银行要取得成功，就必须密切关注金融同业的情况。考核某支行的业务经营业绩，必须与当地的其他金融机构的经营业绩相联系，如市场占有份额、利息收回率等指标进行比较，确定农业银行的市场定位。当顾客农业银行打交道时，他们通常根据从其他地方得来的经验，有自己对服务质量的预期值。他们不只会与本地方的其他银行作比较，他们还会与在市场上所能找到的高标准作比较。顾客比较农业银行及其竞争对手，因此农业银行必须作

同样的比较。这些指标分成三大类：财务指标、顾客满意度指标及员工责任感指标

- a 财务指标：与其他银行相比较，在资产回报率与营业收入增长方面的业绩
- b 顾客满意度
- c 员工责任感。

这三项指标的考核结果，分别由上一级行对下一级行进行考核评价后给出。

把相对于业务计划和相对于竞争对手的绩效作全盘考虑后，就可以计算出农业银行的整体绩效计划的业绩。下面的公式表明：若以农业银行某支行满足业务计划及在三项竞争指标中领先，绩效计划就会上升，这样农业银行的业绩计划将达125%。即：某支行的业绩（125%）=股权回报业绩（50%）+营业收入增长业绩（50%）+竞争*业绩（25%）。

员工个人的绩效计划报酬取决于员工所属支行业绩、员工的报酬级别及个人的当期表现。具体可以用以下公式来表示

$$s = a \times b \times c$$

s表示员工个人绩效计划报酬

- a表示员工所属支行业绩——由财务竞争业绩决定，若员工所属支行达到计划，该数值就是100%，竞争业绩良好可另加25%
- b表示员工的报酬级别（绩效计划目标）——若支行完成计划，员工完成工作后达到的绩效计划目标
- c表示个人的当期表现（个人业绩）——其数值从0到200%之间，100%表示业绩合格，支行应该按季公布考核评价员工的绩效数。绩效计划报酬金额直接与个人是否完成年初设定的目标有关。员工将清楚地知道所能得到的绩效计划报酬。支行每个季度审核过去一个季度的业绩，通过在这个公式中*入合适的数值，员工在每年的任何时候均能计算出他们的绩效计划报酬。原来的方案各支行的员工根本不知道自己究竟能拿到多少绩效报酬，这个方案与原来的方案相比提高不少，因为现在员工可以直观地知道其个人业绩在绩效计划条件下所应获取的报酬。比如说，一个客户经理的个人业绩是130%，绩效计划报酬计算公式如下：绩效计划目标 70% × 员工所属支行业绩 100% × 个人业绩（130%）= 绩效计划报酬（91%）。

3、在养老金中加入绩效计划报酬。目前，各支行还存在着两个*：一个是档案*，另一个是改革后的*，即岗位*+绩效*，以下称“改革*”。随着绩效*越来越成为总报酬中重要的组成部分，有必要把绩效*计算到员工养老金中去。由于存在两个*，而现在员工领取的是改革*，但养老金又是按照档案*计缴，因此把绩效*纳入计缴养老金总额，使员工加入绩效*计划就能从中获益，这也是报酬制度的创新。