

2023年卫生院绩效考核工作总结(通用5篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

卫生院绩效考核工作总结篇一

研发部员工按照工作类型可分为项目工作和非项目工作两类，即我们通常所说的项目组和工程组工作。两类工作考核方式稍有不同。

a)推广实行研发项目管理和工作日志管理。通过项目管理实现工作任务分解，明确项目工作任务责任人、完成时间、质量标准等。同时，结合工作日志管理实现员工工作记录，确保员工工作过程、结果公开、透明，实现考核数据记录真实、全面，进而实现考核量化。计划用时2个月；5月——6月。

b)单独承担项目工作的员工考核按照项目管理考核方式，采用项目经理评价。单独承担非项目工作的员工考核以部门经理评价为主，综合周边绩效评价。交叉承担项目工作和非项目工作的员工考核以部门经理评价为主，参照项目经理评价及周边绩效评价。

c)考核周期之初，员工制定个人绩效计划，包括项目。

项目工作计划来源于各个项目工作任务的分解，以项目考核为主。非项目工作计划来源于工程组日常工作任务，非项目工作考核将以量化的考核指标为主，行政人事部将深入了解各岗位非项目各项工作特点，提取关键绩效考核指标，明确

各指标考核责任人、数据来源、考核标准等。计划用时2个月：5月——6月。

d)行政人事部负责协助研发部建立和推广项目管理和工作日志管理，通过项目计划，实现对研发资源合理分配。对项目任务进行分解，使项目任务明确到人。对项目过程实施监控，使研发工作透明。同时，注重管理过程中上级对工作任务及时跟踪，员工对工作任务及时反馈，形成上下级之间沟通、反馈机制和习惯。计划用时2个月：6月——7月。

用制度明确考核体系，让考核和员工绩效工资挂钩。

a)制定研发部门绩效考核制度，明确考核流程及约束激励机制。计划用时1个月：8月。

b)制度培训、推行及各种疑问、冲突、申诉等问题处理。计划用时2个月：9月——10月。

实现“四化”，即量化考核指标，细化考核标准，优化考核流程，固化考核制度。

a)根据项目任务特点，员工岗位职责，深入量化考核指标。包括项目工作和非项目工作。

b)参照、分析历史数据，细化考核标准。

c)全面审核考核运行状况，优化考核流程。

d)面向业绩提升，进一步调整、固化考核制度。

卫生院绩效考核工作总结篇二

“没有考核，就等于没有管理！”贯彻公司战略发展意图，20**年作为公司的“绩效考核年”，绩效管理将成为最

重要的人力资源管理工作。

1. 辅助形成所有部门及岗位的绩效考核标准(元旦至春节期间)
2. 使绩效面谈成为公司沟通机制的一部分

正式绩效面谈为一季度，绩效面谈之后要做相应的绩优推广和绩效不足的改进。

人力资源部倡导20**年作为公司的“绩效考核年”，绩效管理理论和实践将成为管理人员交流学习重点。第一季度人力资源部重点组织公司范围内的绩效管理培训，按规范流程辅助各部门将绩效管理工作落到实处，人力资源部介入绩效管理的不同阶段，与各部门主管探讨操作中的实际问题，有针对性地开展交流和培训。

由人力资源部牵头，公司管理人员参与。每双周一次，结合绩效管理理论就公司中的具体问题深入探讨。

按照“岗位、技能、绩效”的薪资结构完善现有薪资体系，20**年底对现有体系做必要调整。

1. 半年在公司范围内开展员工满意度调查一次。
2. 辅助各职能部门将公司内部沟通机制落到实处。

xx年内人力资源部与公司每一位同事至少沟通一次。所有沟通均形成书面记录，记录中问题附人力资源部建议提交各级相关主管。让沟通形成机制，将新同事入职、转正及离职作为关键沟通点，生日、合同续签作为辅助沟通点。

1. 欢迎新同事加盟；

2. 心灵启示;
3. 轻松一刻, 周末愉快;
4. 生日祝福;
5. 中高层管理交流会

通过培训交流及日常综合管理活动的参与, 用半年时间使招聘及员工关系专员可独立进行新同事入职培训及招聘面试等工作内容。

对员工手册中的公司管理制度做进一步完善, 20**年1月份提交公司管理制度调整意见, 6月份形成《员工手册》版。

平均每周提交工作分析一份, 确定综合管理部对各部门服务和对高层领导辅助的角色。

形成公司文化手册。

前面说到了绩效管理误区繁多, 导致这些误区的深层原因却屈指可数。这为数不多的深层原因, 说到底, 其实是管理者理念的错误。我们根据咨询实践, 发现以下这些理念对绩效管理至关重要。这些理念虽然不复杂, 但是, 绩效管理要成功, 大多数的活动和决策, 都必须以这些理念为出发点。否则, 系统和流程再好, 也只不过是一堆缺少了精神和生命力的管理框架, 无法真正运转起来。

(一) 调动员工积极性, 不要控制员工

员工不愿参与的绩效管理体系, 一定是失败的体系。而只有当员工把绩效体系当成了“自己的”体系, 而不是“管理者”的体系时, 员工才会自觉地加入到体系中来。但是, 很多企业的绩效管理, 却都是一个单向的自上而下的流程。流

程的主体变成了考核者，而非被考核者的员工。从绩效计划，一直到绩效激励，员工始终处于一种被动状态，仿佛任人摆布的木偶，难怪员工要把绩效管理视为“上面的事”。

我们认为，绩效管理不单是人力资源部门的工作，也不是管理者控制下属的工具。它应该是一个全员参与，并且自觉自愿参与的企业管理体系。如果你发觉下属不认同他的绩效目标，敷衍他的绩效考核表格，那么十有八九，你的绩效体系只是一种摆设。改正的方法？让员工知道绩效管理对他们的益处，并设法让他们积极参与到绩效管理的整个过程中，你或许能够看到另外一幅景象。

（二）重要的是管理者的能力，而不是使用何种工具

重视使用何种管理工具，忽视由谁来使用工具，是现阶段我国企业管理实践中的一大弊端。其实，目前在企业中使用的各种绩效管理工具，比如平衡计分卡、目标管理、360度反馈等，都是不错的工具。但是，要发挥工具的效用，还在于使用者能够灵活而有效地运用。正如《蒙娜丽莎》之所以伟大和经典，不是因为颜料和笔，而是因为运用这些笔和颜料的是伟大的达芬奇一样。

（三）注重沟通和共识

在绩效管理的任何一个环节，“沟通和共识”都不可缺失，绩效管理的大部分活动，或许都是一种沟通过程。在计划阶段，不沟通无法保证员工认同和理解要达到的目标；在辅导阶段，上下级之间要充分讨论实际结果和预期目标之间的差距，为能力的发展指点迷津；在绩效评估阶段，不充分沟通，员工不会认可管理者的评估结果；在激励环节，也要通过沟通让大家了解公司鼓励的是哪些良好的行为和做法。

沟通可能是费时间的事，但一旦达成共识，你会发现节省的时间将远远大于你付出的时间，工作的氛围也会因为坦诚的

沟通而变得令人愉悦起来。

（四）抱定持续改善的信念

任何复杂的流程都不是一次百米冲刺，持续改善是流程的生命力所在。我们看到的失败的绩效管理体系，归纳起来大致有两种：一种是几个周期下来，因为没有达到预期结果而被彻底抛弃的体系，还有一种则是确立之后便永远不再改变，进而成为一种形式主义的体系。

这两种体系，其实都值得挽救。前面已经说过，绩效管理是一个不断循环的闭环。一方面，它不是一个一次性的项目，企业可以遵循绩效管理的几个步骤，永不停顿地把绩效推动到更高层次；另一方面，绩效体系自身也应该根据计划、行动、检查和纠正这四个也是循环往复的过程，不断剔除和改正不合理的做法，保留和完善合理而有效的做法。

在实施中遇到困难时，除非万不得已，不要全盘否定已经辛苦建立起来的体系，应当先试着去改善。因为如果你用新的体系取而代之，很可能你还会碰到更大的困难。

卫生院绩效考核工作总结篇三

为深入贯彻《精神卫生法》，落实《的通知》文件精神，进一步提升我乡精神卫生事业的发展，维护和增进人民群众的身体健康，经乡党委、府研究，结合我乡实际，特制定本年度工作计划。

一、进一步建立健全综合管理协调机制

1、成立全乡精神卫生综合管理小组，分管副乡长何小苇任组长，各村(居)民委员会、乡卫生和计生办、卫生院、综治办、民办、残联、司法所、派出所、老龄办等部门为成员，上述部门负责人参加全乡精神卫生综合管理联席会议制度。具体

事务由乡卫生和计生办负责，联席会议每季度至少召开一次。

2、里坪村、岩埝村成立关爱帮扶小组，村主任任组长，民警、民、残联工作人员和村医、志愿者为成员。具体事务由村医负责，每月至少召开一次关爱帮扶小组会议。

二、全面推进严重精神障碍救治救助

1、加强患者登记报告。各村(居)民委员会、乡卫生院、综治办、派出所、民办、残联等部门要加强协作，全方位、多渠道开展严重精神障碍患者日常发现登记和发病报告。村(居)民委员会可按疑似精神障碍患者家属请求协助其就医。

2、做好患者综合登记。乡卫生院要配合乡人民政府、派出所，及时转诊精神病人到专业机构进行规范治疗，病情稳定后回到村(社区)接受精神科基本药物维持治疗。乡卫生院要根据国家基本公共卫生服务规范要求，建立并严格规范管理严重精神障碍患者健康档案，为其提供随访管理、危险性评估、服药指导等服务。

三、积极开展精神卫生宣传和心理健康促进工作

1、乡卫生和计生办联合乡卫生院，通过“世界精神卫生日”等活动宣传精神卫生知识。

2、乡卫生和计生办联合学校开展青少年心理健康教育知识讲座。

卫生院绩效考核工作总结篇四

一、婚育新风进万家活动(32分)

1. 积极参加市计生委、区计生局组织的宣传活动，记5分。

2. 全年组织3次以上集中宣传活动，记6分。以上报开展活动的资料(包括图片、录像带)为考核依据。

3. 及时总结上报婚育新风进万家活动的典型和经验，记5分。其中材料上报3分，在市、区推广2分。

4. 营造浓厚的新型生育文化氛围，记6分。要求新增1块高质量的大型计生公益广告宣传牌;新增2块以上生育文化墙;各村(居)委会都有新增的计生宣传标语。

5. 计生宣传品进村入户，记10分。要求及时将上级计生部门计划发放的宣传品逐级发放到位，宣传品入户率和育龄群众接受生殖保健宣传教育面均达90%以上，每低1个百分点各扣分，以市计生委、区计生局平时调查的情况为考核依据。

二、宣传

报道工作(23分)

1. 稿件采用情况，记15分。中国人口报、湖南日报每稿记2分(头版每稿记4分);省《人口天地》杂志每稿记分;株洲日报每稿(含图片)记1分，快讯记分;多发稿件记满分为止，不多加分。

2. 电视报道情况，记8分。要求积极为市电视台“人口风景线”栏目提供素材，各街道办事处不少于2期，各乡镇不少于1期。

三、综合治理工作(7分)

宣传、教育综合治理到位率达到责任目标，记7分，每低1个百分点扣分。以市、区考核评估的数据为依据。

四、报刊发行工作(18分)

按时完成省计生委下达的报刊发行计划和宣传发行任务，记18分。其中《中国人口报》6分，《人口与计划生育》杂志2分，《人口文摘》杂志2分，宣传品发行8分，分别按征订率和付款到位情况记分。

五、日常工作(20分)

1. 抓好宣传阵地建设，对乡、村计生学校进行规范使其发挥作用记10分。要求新婚培训率、计生专干和育龄群众人口与计生知识应知应会测试合格率均达90%以上，每项每低1个百分点各扣分，以市计生委、区计生局组织平时调查的情况为考核依据。
2. 按时上报本年度工作总结(11月底)和下年度工作计划(12月底)，记2分。
3. 每月上报1份宣传动态信息，记6分。缺报1份，扣分，不按月上报，每次扣分
4. 按时完成上级交办的工作任务，记2分。

卫生院绩效考核工作总结篇五

xx年的艾滋病防治工作，在县委、县政府与县卫生局的高度重视和领导下，在县卫生防疫站的指导和支持下，认真贯彻执行《关于切实艾滋病防治工作的通知》的精神，以和行为干预为重点，以阻断传播为目的，全面落实各项综合防治措施，在各部门和相关单位的共同努力下，基本实现了预期目标，取得了一定成效。现将20xx年艾滋病防治工作情况汇报如下：

我院高度重视艾滋病防治工作，将艾滋病防治工作纳入工作重要议事日程。制定了艾滋病防治工作计划，成立了由业务副院长、各相关科室负责人组成的艾滋病防治工作小组。我

院已正式成立了艾滋病自愿检测点，并按要求通过了各级评审专家组的评审认定，使我院艾滋病检测工作步入规范化。

为进一步提高我院全院医务人员和广大人民群众对防治艾滋病重要性的认识，我院积极采取多种形式加强对艾滋病防治知识的宣传和教育。

一是对全院医务人员加强艾滋病防治知识的培训，增强医务人员在工作中的自我防护意识，同时掌握艾滋病防治宣传教育知识，把宣传教育工作贯穿渗透到医疗工作中的各个环节。

二是在医院门诊大厅设立了专门的健康教育专栏，每期至少有一版关于艾滋病、性病防治知识的宣传。在医院不同的地方粘贴艾滋病防治知识宣传画。

三是以国际禁毒日、“世界艾滋病日”、献血日为契机，协同县疾控中心、妇保院等上街宣传，通过悬挂标语、广播、发放宣传材料、提供咨询等方式，大力宣传相关法律法规和艾滋病防治知识，广泛开展艾滋病防治知识宣传教育活动。一年来，我院共发放艾滋病宣传教育资料500余份，粘贴宣传画30张，接受咨询30余人次。

我院按上级要求已建立并启动了艾滋病自愿咨询检测点□20xx年我院皮肤性病科门诊共完成hiv检测人数145人，产科门诊免费为4328个孕产妇提供hiv筛查。圆满完成了上级业务部门下达的指标任务。