

医院中层干部年终表彰方案 医院中层干部考核方案(汇总5篇)

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

医院中层干部年终表彰方案篇一

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。

医院中层干部年终表彰方案篇二

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。

医院中层干部年终表彰方案篇三

按照《省林业厅直属机关开展“提高能力建设活动”的实施方案》要求，为了加大我校干部的培训力度，确保我校干部队伍的可持续发展，增强中层干部在学校管理中的执行能力和学校的整体管理水平，结合我校的实际情况，特制定本方案。

一、指导思想

以马列主义毛泽东思想邓小平理论和三个代表重要思想为指导，以提高中层干部思想政治素质和管理学校的能力为重点，进一步树立和落实科学发展观，坚持理论培训与实践锻炼相结合的原则，努力培养一批具有较高政治理论素质和开拓创新精神，掌握现代教育技术，懂教育、善管理、作风优良的高素质的后备力量，为提高我校教育的质量提供坚实的组织保证。

二、培训目标

进一步提高我校的中层干部整体素质及组织实施素质教育的能力和水平，从而推动我校的改革与发展，健全和完善具有我校特点的干部培训体系，努力建设一支坚持社会主义办学方向、德才兼备、勇于创新、管理能力强的高素质的中层干部队伍。

三、培训时间、方式、培训对象及培训主管部门

(一)培训时间□20xx年4月至20xx年12月。

(二)培训方式

1、指导自学，培养自学能力

由于中层干部在学校工作中具体管理任务较重，在培训中应加强对中层干部自学环节的指导，每月规定自学内容(见第四项培训内容)，中层干部在自学过程中要有学习笔记和学习心得，以此培养中层干部的自学能力。

2、集中培训、突出重点，增强培训的实效性

为了提高中层干部的理论素养，突出重点内容，组织短期高效的集中培训学习，在集中培训中将播放结合工作实际的讲座视频，提高集中培训的实效性和针对性。

(三)培训对象：学校全体中层干部。

(四)培训主管部门：党委工作部。

四、培训内容

1、“学校发展，赢在中层”讲座视频

2、现代教育新理念(四月份)

3、教师职业道德(五月份)

4、教育方法与学习策略(六月份)

5、学生心理健康教育(九月份)

6、中外教育史(十月份)

7、学校管理理论与实践(十一月份)

8、教育法制基础(十二月份)

培训结束后，对培训的自学内容进行总结，汇总每位中层干部的学习笔记和学习心得，根据实际情况召开总结大会，请在培训过程中较为突出的中层干部交流培训学习心得，相互交流，为我校今后的中层干部管理奠定基础。

五、保障措施

在培训过程中，党委工作部对培训进行全过程考勤，从而对培训质量进行及时反馈，不断改进培训工作。通过加强制度管理，确保培训质量。

医院中层干部年终表彰方案篇四

- 1、客观公正、民主公开、科学公平原则。
- 2、定性考核与定量考核相结合原则。
- 3、工作业绩为主原则。

各临床科室科主任（正、副职）、护士长（正、副职），医技、药剂科室主任，行、财、后职能科室主任（正、副职）。

考核指标详见附页。

- 1、中层干部考核由院绩效考核领导小组具体负责，各临床科室科主任（正、副职）、护士长（正、副职）及医技、药剂科室主任分别由医务科、质控科、护理部、人事科组织实施；行、财、后职能科室主任（正、副职）由院绩效考导小组和分管领导进行考核。每季度进行一次，一般在下季度第一月完成。
- 2、由各考核小组根据考核表进行考核，考核结果由各小组报医院绩效考核办公室，最后由考核领导审核。

考核分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。

优秀分值为：88分以上（包括88分）

称职分值为：80—87分

基本称职分值为：70—79分

不称职分值为：69分以下

考核结果与干部个人荣誉挂钩，与职务津贴挂钩，与干部选拔、使用挂钩，与科室年终评选先进挂钩。

院办以适当方式及时将考核结果反馈被考核人，以便不足问题得到及时整改。考核结果为“基本称职”及以下者，由分管领导对其进行诫勉谈话，连续两次考核结果为“不称职”给予免职，不能参加下一轮同级及以上岗位的聘任。

被考核人如对考核结果有异议，可在接到通知之日起十天内向院考核仲裁委员会提出书面复议申请。

医院中层干部年终表彰方案篇五

为了进一步深化医院内部运行机制的改革，建立客观公正的考核、评价和使用干部机制，加强对中层干部的管理、监督、激励与约束，结合我院实际制定本考核实施方案：

一、基本原则：

- 1、客观公正、民主公开、科学公平原则。
- 2、定性考核与定量考核相结合原则。
- 3、工作业绩为主原则。

二、考核对象：

各临床科室科主任（正、副职）、护士长（正、副职），医技、药剂科室主任，行、财、后职能科室主任（正、副职）。

三、考核指标：

考核指标详见附页。

四、考核组织与方法：

1. 中层干部考核由院绩效考核领导小组具体负责，各临床科室科主任（正、副职）、护士长（正、副职）及医技、药剂科室主任分别由医务科、质控科、护理部、人事科组织实施；行、财、后职能科室主任（正、副职）由院绩效考领导小组和分管领导进行考核。每季度进行一次，一般在下季度第一月完成。

2. 由各考核小组根据考核表进行考核，考核结果由各小组报医院绩效考核办公室，最后由考核领导审核。

五、考核结果的运用：

考核分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。

优秀分值为：88分以上(包括88分)

不称职分值为：69分以下

考核结果与干部个人荣誉挂钩，与职务津贴挂钩，与干部选拔、使用挂钩，与科室年终评选先进挂钩。

六、反馈：

院办以适当方式及时将考核结果反馈被考核人，以便不足问

题得到及时整改。考核结果为“基本称职”及以下者，由分管领导对其进行诫勉谈话，连续两次考核结果为“不称职”给予免职，不能参加下一轮同级及以上岗位的聘任。

被考核人如对考核结果有异议，可在接到通知之日起十天内向院考核仲裁委员会提出书面复议申请。

七、本方案由绩效考核办负责解释。