# 医院薪酬绩效改革工作总结(热门20篇)

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2025-07-24

*医院薪酬绩效改革工作总结1医院绩效考核工作总结根据\*\*市和食品药品监督管事局文件精神、贵港市食药(20XX)13号文件等有关文件精神，为充分调动我院员工的工作积极性，提高服务质量和效率，建立按岗定酬、按绩取酬的内部分配激励机制，提高服务水平...*

**医院薪酬绩效改革工作总结1**

医院绩效考核工作总结

根据\*\*市和食品药品监督管事局文件精神、贵港市食药(20XX)13号文件等有关文件精神，为充分调动我院员工的工作积极性，提高服务质量和效率，建立按岗定酬、按绩取酬的内部分配激励机制，提高服务水平和工作效率。结合我院实际，我院对在职员工进行了年度绩效考核，现将绩效考核工作总结如下：

>一、成立考核组织

成立以院长为组长，医院理事会为成员的考核领导小组，公开、公平、公正地对每位员工进行考核。

>二、考核原则

坚持公益性的办院原则，实行绩效考核与社会效益相挂钩，坚持公平、公正、公开的考核方式和综合评价、合理量化的考核办法，以基本公共爱眼医服务和基本医疗服务为考核重点，促进我院员工全面履行职责；坚持自我测评与定期考核相结合；做到随时能接受上级领导的督查考核；考核结果与工作人员收入待遇相结合，实行优劳优酬、兼顾公平；向一线岗位倾斜、向重要岗位倾斜；适当拉开差距的原则。 三、考核内容

绩效考核内容主要包括德、勤、服务质量、群众满意度、否决性指标等。

(一)德、勤考核是指对员工的医德医风、行业作风、院纪院规遵守情况和各项报表数据的准确率情况。 (二)服务质量(1)基本医疗与规范用药：包括医疗安全性，出入院诊断符合率，影像及检验报告阳性率，护理工作相关制度规范操作，法定传染病报告率，医用垃圾处理合格率。门诊登记合格率，抗生素二联及以上联用、激素、静脉输液控制率，门诊处方书写合格率，药品收入占业务收入的百分比，门诊处方平均费用，住院平均费用；(2)护理质量；(3)公共医疗服务；(5)辅助科室；(6)财务管理，包括财政投入、项目投入、自身投入等。实行收支两条线管理，经费支出实行预算制，严格执行国家财政政策、财经纪律和会计核算制度。(7)药房质量。

(三)、服务数量根据各岗位，结合爱眼医院实际，工作完成一定任务。

(四)群众满意度是指听取群众的意见，对每个员工实行满意度测评。

(五)否决性指标是指发生医疗纠纷和差错事故以及医德医风败坏的实行一票否决，当月有否决票的无绩效工资。 (六)、考勤

(1)严格实行24小时值班制度；⑵每天自觉按时上下班、值班和交接班；⑶按时参加集体会议和学习；(4)丧假、婚

**医院薪酬绩效改革工作总结2**

xx年是我院实行“一站式”管理模式的开局年，我院以提高人才队伍整体素质为核心，以科技兴院为己任，紧紧围绕“创新服务理念，提升服务水平，提高医疗质量，推动医疗管理制度化”和“以病人为中心”的服务宗旨，不断加强医药卫生人才队伍建设，提高医疗质量，为提高医院竞争力，全面提升我院综合竞争实力，提高医疗服务水平提供了强有力的保证。现将xx年我院绩效工资工作开展情况总结如下：

>一、完善组织机构，加强领导

医院成立了以院长为组长的绩效管理领导小组，并建立了“绩效考核”网络，明确责任目标，并将考核细化到科室、个人。

>二、强化制度建设，确保考核实效

为使绩效管理工作规范化，医院制定了《绩效考核实施细则》，明确了医院管理和医疗质量的考核目标，使医院工作有章可循，有法可依，确保考核实效。

>三、开展“三好一满意”创建活动，提高医疗服务质量

1、认真组织学习各类先进事迹，进一步提升医务人员的思想品质。医务人员认真学习，深刻领会医疗服务理念及服务技巧，在工作中严格执行各项规章制度，认真做好各项技术指标，使患者在优质的医疗服务中获益匪浅。通过学习，医务人员的整体医疗水平得到进一步提高，有效优质的满足患者的需求。

2、加强医德医风教育，提高医务人员综合素质，认真落实“以病人为中心，提优医疗服务”的各项工作要求，努力为广大患者提供优质服务。

>四、做好医务人员的思想培养

医务人员的思想素质和业务技能水平是医院工作的核心，加强对医务人员思想教育，提高医务人员的整体素质是确保医疗服务质量的一个重要环节。

>五、认真组织学习各类先进人物的先进事迹

开展讨论学习活动，增强全局意识，增强医务人员的责任感和使命感。

>六、加快医院发展，加大医院管理制度的落实力度

医院制定了《医疗机构管理制度》、《医疗工作制度》、《病房管理制度》、《医疗安全核心制度》、《医疗事故处理条例》、《医疗机构执业许可证管理办法》、《医疗机构内部管理制度》、《病房管理制度》。加大医疗工作的监管力度；加大对医疗质量、核心制度、处方、医疗文书的书写和执业许可证的查询。

>七、加强业务培训

组织全院医务人员学习《病历书写规范》、《医疗机构管理制度及奖惩规定》、《医疗质量管理制度》、《医务人员岗位职责》等，使医务人员提高思想觉悟，树立正确的人生观、价值观，增强医务人员的责任感、使命感。

>八、加强医务人员的医德医风教育，提高医务人员的整体素质

我们通过学习、宣传、培训、考核，使医务人员牢固树立正确的人生观、价值观、权力观和利益观，从思想上认识到自己肩负的历史责任；从行动上认识到自己肩负的历史使命。

**医院薪酬绩效改革工作总结3**

xx年来，在院领导的正确领导下，在同事们的团结合作和关心帮助下，较好地完成了自己的本职工作和领导交办的其它工作。现简要回顾总结如下：

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。

二、认真学习业务知识，在提高自己业务知识水平同时积极参加上级和院内组织的各类培训工作

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，努力提高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。

**医院薪酬绩效改革工作总结4**

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

XXX人民医院xx年绩效考核工作总结

为深化我院医药卫生体制改革工作，检验改革成效，切实建立起维护公益性、调动积极性、保障可持续的县级公立医院运行新机制：

一、加强组织领导，制定管理章程

根据《XXXxx年县级公立医院绩效考核办法》（荔医改办发〔xx〕5号）及《XXX医疗卫生“一体化”人财物管理制度改革方案（试行）》文件要求，我院领导高度重视，制定了《XXX医疗卫生北部集团管理章程》，明确了由县人民医院院长、副院长、集团下属的中心卫生院院长、社区卫生服务中心主任组成的县医疗卫生北部集团执委会，明确了工作职责、权利、义务，并下设办公室在县人民医院医改办，负责协调医疗集团内各医疗单位合作项目的开展，并负责医疗集团日常管理工作。同时，我院还制定了《XXX医疗卫生北部集团绩效工资分配方案》。

二、制定实施方案，落实考核标准。

为强化和细化医院管理，提高医疗护理质量，我院出台了《科室绩效考评细则》，以发挥奖金的激励机制作用，充分调动全院职工工作积极性，增强全员的服务意识、质量意识和成本意识为目标，明确了全院各职能科室考核细则、评分标准，促进医院良性发展。

三、改善服务流程，提高工作效率。

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

按照“程序最简、效率最快、时间最短、服务最优”的要求，简化就医环节，缩短医疗流程，提升工作效率，使就医流程井然有序、顺达通畅；开设急诊急救绿色通道，实行24小时急诊服务和检验检查结果限时报告制，门诊实行义务导医、导诊服务，确保患者就医方便、快捷。

四、加强医患沟通，改善服务态度。

针对部分医护人员服务意识不强、与患者沟通不到位的、服务态度生硬等问题，我们不断加强对职工的教育和培训，增强职工的服务意识，引导职工加强医患沟通。我院定期组织召开全院医师大会和护士大会，分析医院当前面临的形势和任务，要求全体医护人员牢固树立“以病人为中心”的理念，增强服务意识和责任意识，改善服务态度和服务方式，尊重每一位患者，多与患者进行讲技巧、知内容、会方法、有质量的沟通，赢得患者的信任和理解，缓解医患矛盾，建立和谐医患关系，提高患者满意度。鼓励大家在工作中要培养积德行善的欣慰感、救死扶伤的自豪感、为病人服务的幸福感、自我实现的成就感和多彩人生的快乐感。

五、提高医疗服务质量，完善医疗服务水平。 一是推进“十八项核心制度”落实工作，认真学习18项医疗核心制度内容，认真查找在日常临床工作中落实核心医疗制度上存在的薄弱环节原因，有针对性地制定出整改措施。二是落实责任追究制度，严格执行每周一次的业务大查

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

房、每月一次的行政大查房和节假日院长、职能科室、科主任巡查制度。三是强化各环节质量检查工作，每月不定期到各临床、医技科室进行质量检查，对各科室临床危急值实行动态监管，开展绿色通道，细化会诊转诊流程，增强科室之间合作意识。四是抽查运行病历书写质量，如病历完成的及时性、各项记录内容的完整性、三级医师查房等核心制度的执行情况、围手术期医疗文书的书写等，抽查医技科室检查报告书写等、及时反馈查出的问题，及时督导改正。五是强化终末质量检查工作。按照病历书写基本规范要求，每月对各科病历质量进行检查，抽查每一份病历，对发现问题的病历进行认真总结、分析、评价，将结果及时反馈至相关科室督促整改。对临床各科室除病历外的医疗质量管理进行检查，如业务学习情况、疑难、危重、死亡病例讨论、科室周质控工作记录、危急值处理等。六是强化医院感染管理，预防和控制医院感染。我院制定了院感控制方案，成立了领导小组，随时督查，层层签订了责任状，科主任、护士长为第一责任人，严格执行院感有关管理规定，严格执行无菌操作技术，按照《医疗废物管理条例》等法规和规章，加强对医疗废物的分类、运送、暂存处理工作，加强了医疗废物的规范化管理，有效预防和控制医院感染，杜绝感染事件发生。七是加强药事管理，促进了临床合理用药。我院建立和完善医院药事管理组织，职责明确，定期召开药事会，定期对院

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

内临床用药情况进行监督、评价和公示，并严格执行基药有关管理制度，未使用过期失效药品，保证临床用药安全有效。认真落实处方点评制度，每月对处方进行点评，对处方实施动态监测及超常预警，对不合理用药及时予以干预。认真贯彻落实卫计委抗菌药物临床应用相关规定,遵循《抗菌药物临床应用指导原则》，与临床科室签订抗菌素使用责任状，坚持抗菌药物分级使用，开展合理用药培训及教育，做到合理用药。建立有效的药品不良反应事件处理程序，认真、及时、准确做好数据的收集和上报工作。八是强化影像管理，确保检查质量和安全。全面加强了影像科安全、质量控制和管理工作；制定了相应的管理制度及预案；制定并严格执行影像标准操作规程、维护规程，并能有效保证检测系统的完整性和有效性；强化个人防护，投入了CT、DR，建立了远程影像中心、提升了技术水平，一年来无影像安全事故发生。九是医疗质量安全事件管理，认真执行《医疗质量安全事件报告暂行规定》，制定了重大医疗安全事件、医疗事故防范预案和处理程序，进一步完善安全生产的组织领导、管理机构、规章制度、操作规程及标准，明确人员配置要求，措施落实到位，对于重点部位、重点科室采取特殊管理和措施。医院定期上报医疗质量安全事件，医务科及时协调解决各其医疗纠纷事件，改善医患关系，并针对医疗纠纷情况，认真进行了剖析，进一步完善《医疗纠纷处理预案》。十是加强

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

医疗质量安全教育，定期组织医务人员开展医疗安全相关法律法规专题讲座培训，结合典型案例进行剖析，教育广大医务人员如何有效地防范医疗纠纷，保护患者和及其医务人员自身合法权益，提高医务人员法律意识、医疗安全意识和自我保护意识。

六、管理运行状况

（一）加强院务公开。针对新农合报销流程和比例、药品价格等热点问题，我院在门诊大厅和门诊收费处、住院收费处、新农合报销窗口等醒目位置，利用电子显示屏或展板对社会全面公示公开了药品、检查、收费项目和收费标准，门诊、急诊、住院、输液等就医流程。

（二）对口帮扶成效显著。20XX年，XXXX医院、XXXX医院共派驻XX名支医专家进驻我院开展帮扶工作，共涉及皮肤科、消化内科、麻醉科、肾内科、神经内科、泌尿外科、消化内科、血管外科、耳鼻咽喉头颈外科等专业。支援专家帮扶我院开展了许多新技术新业务，如：前列腺电切术、经皮肾镜碎石取石术、静脉曲张微创治疗、肠镜检查等11个，大大提升了我院医疗技术水平。今年XXX医院无偿援助我院价值XXX万元的医疗设备，目前已到位的设备有纤维支气管镜、持续性血液净化系统、迈瑞监护仪、电子胆道镜，其余设备还在采购中，预计年底全部到位。

（三）强化人才培养。我院根据实际需要，选派了内科、

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

胃镜室、儿科、骨科、妇产科、ICU等科室XXXX名思想好、觉悟高、业务能力强的医务人员到对口帮扶医院进修学习，经过进修学习培训，使选派的医务人员技术迅速得到提高，进修人员学归来后均成为了科室业务骨干和学科带头人，有的还成为了科室出色的管理者。

XXX人民医院

20XXX年XXX月XXX日

**医院薪酬绩效改革工作总结5**

根据《关于深化公立医院薪酬制度改革的指导意见》和省《关于印发〈深化公立医院薪酬制度改革实施方案〉的通知》文件要求，结合实际，制定本方案。

一、总体要求

按照市建设高品质民生工作要求，坚持以人民为中心的发展理念，与医疗、医保、医药联动改革相衔接，落实“两个允许”要求，遵循“突出公益导向，坚持按劳分配，注重统筹兼顾，合理动态调整”原则，建立适应我市医疗行业特点的公立医院薪酬制度，推进公立医院运行体制和管理机制创新，调动医院和医务人员积极性，实现公立医院高质量发展，更好地满足人民群众的医疗服务需要，为加快建设健康提供有力支撑。

二、合理确定薪酬水平

（一）完善薪酬水平决定机制。综合考虑全市经济发展和医院事业发展、财务状况、功能定位、工作量、服务质量、公益目标完成情况、成本控制、现有收入水平、绩效考核评价结果等因素，根据“两个允许”要求，科学合理确定并动态调整公立医院的薪酬水平。市、区县可根据当年医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后，按照不同层级不同性质医院，根据“两个允许”

要求合理增加薪酬总量。具体按照将要出台的关于医疗服务收入内涵与薪酬制度衔接的有关办法落实。

（二）注重薪酬倾斜。对高层次医疗人才聚集、公益目标任务繁重，承担科研、教学、区域医疗中心建设任务以及需要重点发展的、绩效考核评价结果优秀的公立医院，中医药特色优势突出的中医医院、中西医结合医院，在薪酬总量上予以适当倾斜。对承担重大疫情防治、公共卫生事件处置等应急性、临时性公益任务的医院，根据承担任务的工作量、风险程度，核增一次性薪酬总量，不作为薪酬总量核定基数。

（三）实行薪酬总量管理。市属公立医院实行薪酬总量管理，每年核定一次总量，核定的总量包含公立医院正式聘用的编制内工作人员（含控制总量管理人员）基本工资、绩效工资及改革性补贴项目；国家统一规定的津贴补贴和奖励性补贴等暂不纳入总量核定，按照国家和省、市相关政策规定执行。各区县可结合实际确定纳入总量管理的工资项目，探索灵活多样的公立医院薪酬调控机制。

三、完善内部薪酬管理

（四）落实内部薪酬分配自主权。在核定的薪酬总量内，公立医院可继续完善岗位绩效工资制度，也可自主确定其他更加有效的分配模式，探索实行年薪制、协议工资、项目工资等灵活多

样的分配方式。公立医院可根据不同岗位职责要求，自主设立体现医疗行业特点、劳动特点和岗位价值的薪酬项目，充分发挥薪酬分配对人才招引、培育使用等项目的保障和激励作用。逐步建立主要体现岗位职责和知识价值的内部薪酬分配体系，实行以岗定责、以岗定薪、责薪相适、考核兑现。合理确定内部薪酬结构，稳定收入和有效激励并重，适度提高固定薪酬占比。

（五）体现差异兼顾平衡。内部分配应充分体现医、护、技、药、管等岗位差异，兼顾不同科室之间的平衡，向关键和紧缺岗位、高风险和高强度岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出成绩的医务人员倾斜，上述岗位人员薪酬可以为医院其他岗位同条件人员的2—3倍。内部分配应统筹不同类型不同等级岗位人员薪酬分配关系，合理拉开收入差距，避免平均主义。结合实际向人民群众急需且专业人才短缺的专业倾斜，努力使综合性医院儿科、产科、急诊科、感染科、麻醉科、精神卫生等紧缺专业医师的薪酬水平不低于医院医师薪酬平均水平；鼓励使用中医药技术方法；适当提高低年资医生的薪酬水平。突出岗位责任导向，按贡献分配，统筹考虑编制内外人员薪酬待遇。

（六）规范内部分配决定程序。公立医院制定的薪酬分配方案要充分发扬民主，坚持公开、公平、公正原则，经单位集体研究，报主管部门备案后实施。严禁向科室和医务人员下达创收指

标，医务人员薪酬不得与药品、卫生材料、检查、化验等业务收入挂钩。

四、建立负责人薪酬激励约束机制

（七）完善薪酬激励机制。市卫生健康委会同有关部门根据国家和省有关文件规定，出台公立医院主要负责人薪酬分配管理办法，综合考虑公立医院考核评价结果、个人履职情况、职工满意度等，合理确定医院主要负责人的薪酬水平。公立医院主要负责人薪酬水平要与其他负责人、本单位职工薪酬水平保持合理关系，可采取设定系数等方式合理确定其他负责人薪酬水平。注重对主要负责人的长期激励，积极推进对公立医院主要负责人实行年薪制。主要负责人薪酬所需资金纳入单位部门预算管理，在医院薪酬总量中单列，不作为薪酬总量核定基数。

（八）健全薪酬约束措施。公立医院主管部门要加强监督管理，对资产负债率超过合理控制线的公立医院以及违规新增举借长期债务的公立医院，在该新增债务偿还完毕前，严格控制医院领导班子成员薪酬水平增长。资产负债率合理控制线由卫生健康部门同财政部门确定。

五、健全以公益性为导向的考核评价机制

（九）优化考核指标体系。根据国家和省二、三级公立医院绩效考核指标，制定完善考核评价办法，突出公立医院功能定位，

每年组织考核。将公立医院党的建设、职责履行、医疗质量、运营效率、持续发展、满意度评价、长期债务、医保政策执行、服务高质量发展情况等内容纳入考核指标。强化结果运用，将考核结果与公立医院薪酬总量和主要负责人薪酬挂钩。对考核优秀的，适当增加医院薪酬总量、提高主要负责人薪酬水平；对考核不合格的，要适当核减薪酬总量、降低主要负责人薪酬水平。

（十）健全内部绩效考核办法。公立医院制定内部考核评价办法时，要综合考虑岗位工作量、服务质量、行为规范、技术能力、医德医风、患者满意度等，以聘用合同为依据，以岗位职责完成情况为重点，将考核结果与医务人员薪酬挂钩。公立医院要建立健全绩效考核机制，科学量化绩效考核指标，根据专业技术、管理、工勤等岗位特点，实行分类考核，考核结果与绩效工资挂钩。

六、完善以增加知识价值为导向的薪酬激励机制

（十一）加大对高层次人才激励力度。公立医院结合实际自主研究制定高层次人才认定方案，科学确定高层次人才的具体条件，严控人员比例，认定方案报同级卫生健康部门审核同意后组织实施。认定的结果在单位公示后，报同级卫生健康部门备案。对于公立医院高质量发展急需紧缺的行业领军人才、博士生等高层次人才，鼓励采取特殊人才分配激励政策，按照“一事一议、一人一策”的原则，充分考虑技术引领、代表性科研成果、实际

**医院薪酬绩效改革工作总结6**

文章对人事制度改革、薪酬制度改革及同工同酬同待遇等相关政策提出修改建议， 并谈了自己的几点体会。关键词：公立医院 薪酬制度改革 建议 体会中图分类号：F240

文献标识码：A

公立医院改革已进入深水区， 开展公立医院薪酬制度改革是推行医院专业化、现代化管理，建立现代医院管理结构的基本要求。

为了进一步深化医药卫生体制改革和收入分配制度改革，“三医”联动统筹衔接，20\_ 年，河北省要求扩大试点医院，并积极稳妥推进试点工作。

通过探索建立医疗行业特点的公立医院薪酬制度，达到完善正常调整机制，健全激励约束机制的目的。并着力体现医务人员技术劳动价值，规范收入分配秩序，逐步实现公立医院收入分配的科学化和规范化， 健全以公益性为导向的绩效考核评价机制，调动医务人员的工作积极性。

本文从以下几个方面， 对薪酬制度改革实施中涉及到的相关政策内容提出建议。一、政策文件有关建议从 20\_ 年至 20\_ 伊始， 正式颁布的关于公立医院薪酬制度的相关政策性文件数量并不多， 也仅是在开展深化医药卫生体制改革的年度中提到，描述语言简洁，对具体实施层面并没有详细指导。

从 20\_ 年开始，宏观政策层面中开始提出“绩效工资制度”，逐渐取代了以往政策文件中“岗位绩效工资制”，倾向于融入人事制度改革。“十三五”规划的重要议题中正式列入了公立医院薪酬改革，首次提及建立薪酬制度的改革调整，要求兼顾总体要求的同时，坚持激励与约束相结合。

建议，随着公立医院薪酬制度改革进程的推进，宏观政策的指导意见要趋于明确化，执行层面的措施要求及评价监督也要可操作性。

相关部门制定政策的时候应通过专家咨询、调查研究、模型构建、数据分析等研究方法确保政策完善。二、人事制度改革有关政策建议1.核定人员总量的依据。

人事薪酬政策中提到“严禁在人员使用控制总量外再补充、聘用工作人员”，建议改为“依据医院现有工作业务开展情况，在确保医院持续稳定发展的前提下，重新核定人员总量，严禁在人员使用控制总量外再补充、聘用工作人员。

政策性安置人员（军转干部、退伍兵、组织指令干部）不占用医院核定人员总量。

”2.自主进行岗位聘任。

人事薪酬政策中“对因政策性安置、高层次人才引进、 工作人员取得相关荣誉等而产生的超岗位聘任或破格聘任情况，按照现行的管理权限报批”，建议改为“对因政策性安置、高层次人才引进、工作人员取得相关荣誉等而产生的超岗位聘任或破格聘任情况， 在各医院核定的人员岗位聘任总量外按照现行的管理权限报批”。3.公立医院单位用人自主权。

人事管理政策要求，严格执行公开招聘制度，给予用人单位充分的自主权。

建议改为“在坚持‘公开、公平、公正’的原则下充分尊重公立医院的用人自主权，试点公立医院在人员使用控制数总量内，根据公立医院事业发展和岗位空缺情况，自主拟定招聘方案， 自主确定所招聘人员的各项资格条件， 自主决定所招聘人员的在编或非编身份， 自主完成招聘信息面向社会公开发布、报名、资格审查、面试、考察、体检工作，招聘结果报同级卫计委、同级人社部门备案， 并面向社会公布招聘结果，接受社会各界监督，确保招聘的岗位、过程、结果全程公开透明。

”4.实施特设岗位制度。

人事薪酬政策中提到“特设岗位原则上设置在高级专业技术岗位，其中：市属医院设置在专业技术四级及以上岗位， 县区属医院设置在专业技术七级及以上岗位”，建议改为“公立医院急需的高层次人才等特殊需求，特设岗位应不设专业技术级别，市级医院应在高级职称以上职称，县区医院在中级职称以上即可， 对于确有专长人员， 职称条件可适当放宽”。5.其他人员管理事项中“关于退休人员待遇，按现行事业单位人员管理政策执行”建议改为“薪酬制度改革，是对在岗人员的薪酬改革，不存在兼顾离退休人员待遇水平的问题。

离退休人员的福利待遇应全部由社会承担”。三、薪酬制度改革有关政策建议1.确定公立医院薪酬水平和绩效工资总量。

建议改为“按照‘允许医疗卫生机构突破现行事业单位工资调控水平，允许医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后主要用于人员奖励’的要求，公立医院尝试在人才待遇上与京津地区、南方发达地区接轨，促进医疗发展京津冀一体化，减少人才流失。

各公立医院可在保障单位正常运转和事业可持续发展的前提下， 在医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后， 自主申报绩效工资总量，主要用于引进人才、留住人才、对人才进行绩效奖励、调动人才积极性，发挥人才潜力。

所申报的绩效工资总量需经本单位职工代表大会通过， 由卫生计生主管部门结合公立医院绩效考核结果、年度考核结果进行审批，报人社、财政部门备案，同时接受纪检、审计、人社、财政部门的监督管理”。

按照公立医院综合改革政策规定，卫生计生主管部门应协同物价管理部门，共同核定调整诊疗费、护理费、手术费等医疗服务价格，降低药占比、耗占比，逐步提高医疗服务性收入在医院总收入中的占比。2.推行公立医院院长目标年薪制。薪酬制度改革中提到院长年薪“按照不超过本单位职工年平均收入水平的 3 倍左右确定”，建议改为“按照不超过本单位高级技术人员年平均收入水平的 3 倍左右确定，根据医院的规模、任务、业务开展、管理难度等情况，应考虑医院薪酬结构水平，特例单议的原则探索推行院长目标年薪制，体现多劳多得、优劳优得的原则”。薪酬制度改革中要求“院长的年薪分为基本年薪和绩效年薪。

院长的基本年薪，是公立医院院长的年度收入，所需费用由同级财政负担。

”建议改为“院长的年薪分为基本年薪和绩效年薪。

院长的基本年薪，由岗位工资和薪级工资组成，主要体现保障基本生活的功能， 由同级财政负担， 可先由公立医院每月垫支。

院长的绩效年薪是与公立医院院长年度考核评价结果相联系的收入， 体现院长在医疗体制改革及医院持续稳定发展中所做出的贡献，与卫生主管部门年度考核结果相匹配，由各公立医院自行负担， 经卫生主管部门考核后依据年度考核评价等次兑现。

卫生主管部门应按照国家要求， 将控制医疗费用不合理增长、降低药占比、推进分级诊疗、群众满意等医改工作纳入对院长的年度考核，制定详细的年度考核细则，并依据考核结果确定院长的考核等次及绩效年薪水平。

” （下转第 256 页）公立医院薪酬制度改革的几点建议●韩 琼● 医院经济254 — —万方数据

《经济师》20\_ 年第 9 期（上接第 254 页）3.实行人员管理制度。建议将薪酬制度改革中提到关于建立健全人员管理制度改为：

“统筹考虑编制内外人员薪酬待遇，推动落实编制内外人员同岗同薪同待遇。

按照体现岗位差异、兼顾学科平衡、多劳多得、优绩优酬的原则，公立医院在核定的绩效工资总量内自主分配，可按照规定的基础绩效工资标准执行，也可自行设置基础绩效工资标准，或者不设置基础绩效工资、全部用于奖励。

按照有关规定，公立医院可探索实施项目工资、协议工资、年薪制等分配方式。

医务人员薪酬不得与药品、卫生材料、检查、化验等业务收入挂钩。

”四、同工同酬同待遇人员相关政策建议同工同酬同待遇，取消人员编制，人员实行备案制，养老保险应该在同一机构缴纳，退休后待遇应该相同。五、几点体会1. 政策环境支持。

国家层面应重点把握薪酬制度的顶层设计，注重改革方面和原则性内容，给予公立医院管理及薪酬改革自主权，以简政放权的形式增加公立医院改革的动力和参与度，坚持动态调整与合理预期相结合的原则。

目前主要由卫生和计划生育委员会、人力资源和社会保障部、财政部等部门联合管理公立医院薪酬制度改革， 多部门的协调合作是改革成功的政策环境支持， 在各自职权范围内按照改革要求和政策目标明确其应该担当的责任。2.提高公立医院医务人员薪酬水平，明确收入水平定位。

政府在制定医务人员薪酬制度时， 以提升医疗行业医学水平为出发点，切实提高医务人员待遇。

在遵循现代医院管理要求中对公立医院保持公益性、积极性、可持续性要求的基础上，结合医务人员的工作内容、风险等级、劳动付出、预期回报等因素，合理确定收入水平定位。

同时，便于推行院长目标年薪制，财政部门应对公立医院薪酬制度改革给予保障。3.客观、合理核定公立医院工资总量。

公立医院应该考虑本区域的经济水平、医院类型、本区域社会年均收入水平等因素，将公立医院人年均收入水平确定在本区域社会年均收入水平的合理核定倍数范围内。

原则上，实行薪酬制度改革以后确定的工资总量不低于医院现有的总量水平。

虽然制度要求医院可以自主申报绩效工资总量，但如果遇到国家政策变更、医疗服务价格变化、物价收费水平调整、财务制度变化等都会影响医院的医疗业务收入，原核定的绩效工资总量应做到及时调整，建立动态调整机制。4.妥善处理改革与稳定的关系。公立医院薪酬制度改革之初要非常谨慎，需要注意把握好这个度。

按照以下原则实施：保存量，稳定军心；扩增量，提高积极性；显价值，综合统效引导拉长医疗生产链条；控成本，可持续和改革指标相融合。

即遵循“保持存量，搞活增量”的步调稳妥推进改革。5.多措并举联合推动，确保公立医院薪酬制度改革落地。

为了优化公立医院薪酬制度改革内容， 建议能出台政策条文的解读内容，完善政策信息公开渠道，确保的政策支持到位。

医院主要领导者要重视此项改革，转变思想，结合实际，突破固有思维的限制，加快建立公立医院薪酬制度的动态调整机制，并积极构建医院内部薪酬制度的政策沟通与传播平台， 同时建立起坚持按劳分配与按生产要素相结合的考核评价指标体系， 多措并举确保薪酬改革的顺利推进。[课题项目：河北省人力资源和社会保障课题：课题编号：JRS—20\_---5003]

**医院薪酬绩效改革工作总结7**

20xx年我院紧密围绕医疗卫生体制改革和20xx年的卫生工作要点，坚持以病人为中心，以提高医疗质量为核心，以深入开展“创先争优”、“三好一满意”活动为载体，坚持以人民满意为出发点和落脚点，努力办人民满意医院为目标，在全院职工的共同努力下，医院各项工作稳步推进。现将我院今年的工作开展情况总结如下：

>一、加强医院管理制度建设，提升执行力，建立医院管理长效机制。

1、为确保医疗质量持续改进，保障医疗安全，激发全院职工的工作热情，提升医院的社会效益和经济效益，根据医院管理法律、法规、核心制度等的要求，结合我院实际，制订完善下发了《医疗质量考核方案及考核细则》、《绩效工资分配方案》、《医院奖惩制度》、《各科室目标考核细则》等医院管理制度，并要求各职能部门和各科室认真履行各自职责，把制度落到实处，使医院管理工作真正制度化和规范化。

2、坚持制度管人，制度面前人人平等，不断提升医院执行力。医院坚持每周一召开由中层干部参加的院周会制度，业务科室坚持每天晨会制度，及时传达上级部门、医院、科室的工作要求。院办公室、医务科、护理部、质控院感科坚持每月经常下科室，定期和不定期对医德医风、法规制度执行情况、医护质量、病历质量等进行督促检查，针对存在的问题及时通报，制订整改措施并督促整改。每月对检查情况汇总打分、评比，对工作突出的科室落实奖励。坚持院总值班每天不定时下科室查房，督查工作人员在岗及岗位职责履职情况，及时发现问题并纠正问题。经过努力，医院执行力有了很大提升。

3、坚持重大问题的决策和处理民主化，院务会深思熟虑工作，尽力化解各种矛盾，医院的和谐氛围有了明显的改善。

>二、强化职业道德教育，改变服务理念，提升病人满意度。

医院利用职工大会、院周会、科朝会对职工进行职业道德教育，要求全体职工在实际工作中切实体现人文关怀，践行“五心”服务，牢记职责和责任，真正把“以病人为中心”落到实处。为切实改善服务态度，提高服务质量，医院定期进行满意度问卷调查，广泛征求住院病人对医院工作的意见，每月对满意度调查结果进行总结。通过教育和监管，职工的职业道德有了明显的改进，医务人员主动服务意识进一步增强，医德医风和医疗服务质量有了明显提高，全年病员满意度均>95%。

>三、坚持院务公开，透明管理。

医院的重大事项、医疗收入、重大人事任免等均向全院职工公示。药品价格、医疗收费项目、医保政策及参保人员医保报账均向社会和患者进行公示。各科室专业技术人员上墙公示，广泛接受广大人民群众的监督。

>四、加强科室建设，提高服务质量。

进一步加强急诊急救管理，简化门诊诊疗程序，优化服务流程，完善急救预案，组织急救演练，加强急救人员专业培训、加强急救车、急救箱的管理、强化现场急救处置能力及处置突发公共卫生事件能力，确保急救绿色通道的畅通。全年急诊科共出诊x次，其中xx出诊x次，接回病人xx人次，转诊xx人次，处理突发事件xx次，圆满完成各种指令性任务xx次，参加大型事故急诊抢救xx次，急救工作有了明显改观。

>五、加强人才培养，提高服务水平

医疗技术人才是医院生存和发展的重要因素，医院对人才建设很重视，通过以下途径加强对人才的培养，提升医务人员的服务能力。继续开展“好医生”网站继续教育学习，全院共xx人参加，开展华西远程教育，组织听课xx次，共xx人次参加。今年派xx名医务人员到上级医院进修，xx名医师参加住院医师规范化培训。组织“三基三严”理论培训考核两次，医疗、药剂人员共xx人参加，合格率xx%。

>六、深化优质护理服务活动

护理部认真贯彻落实优质护理服务，改变排班模式，在个临床科室实行APN排班模式，更有利于临床护理工作的开展，更方便病人，优化护理服务流程，实行护士分层次使用，初步探索护士岗位管理，制定了护士岗位设置实施方案，成立护士岗位设置工作领导小组，合理配置各科护士。加强监督管理，保障护理安全，重视护理骨干的培养，提高护理人员的业务素质，加强重点科室的督查力度，对输血护理记录单、体温单进行了改进，规范了急诊科出诊记录。国际护士节，组织全院护理知识竞赛。今年护理部组织理论知识讲座xx次，护理操作培训xx次，参加人员达到xx人次。选派xx名护士到华西进修半年，xx名护士到乐山市精神卫生中心进修xx个月。通过加强优质护理服务活动及“三基、三严”培训，提高了护士的主动服务意识及业务水平。

>七、医院整体迁建工程圆满完成

今年年初，为了切实推进整体迁建工程进度，尽快完成整体搬迁并投入使用，整体迁建工程建设领导小组，明确分工，各负其责，按实施方案和具体时间安排，有效推进迁建工作，整个工程项目在自治县委、政府的亲切关怀下、在县卫生局的领导下，在各级相关部门的大力支持下，新医院工程进度明显加快，于20xx年12月10日通过综合验收。医院制定了详细的搬迁方案，以确保搬迁工作安全、有序的进行。20xx年12月20日医院开始正式搬迁，经过全院职工共同努力，于20xx年12月23日全部顺利搬迁完成，从12月22日18时起至今，医院已能基本正常运行，面对搬迁后繁杂的工作，全体医务人员精诚团结、共同协作，不计较个人得失，以高度的责任心和高度的集体意识，以对病人高度负责的精神，有条不紊开展工作，保证病员安全，杜绝医疗安全事件发生。

>八、稳步推进公立医院改革

今年按照上级部门关于全面推动医药卫生体制综合改革的方针政策，进行了绩效改革，继续实施党务院务公开，开展抗菌药物专项整治，继续实施了基本药物制度，基本药物收入占药品收入比例xx%，我院现有药品供应目录配备基本药物品种占xx%，并按要求进行网上采购，符合规定要求，做到了合理诊疗，控制费用。继续开展临床路径，开展“三好一满意”活动，推进优质护理服务工作，覆盖率xx%。开展对口帮扶工作，派驻卫生职业技术人员xx人，继续开展临床路径。

>九、规范院感管理工作

医院及时调整了医院感染管理委员会、临床科室感染管理小组、门诊感染管理小组人员，更新了科室院感小组工作手册内容，定期召开会议，持续质量改进。修改和完善了院感突发事件以及职业暴露等应急预案，重新修订了医院重点科室的院感质量考核

**医院薪酬绩效改革工作总结8**

天津南开医院、眼科医院、骨科医院的各位专家对口支援我们东乡县医院半年以来，在省厅、州、县卫生局的大力支持下，做为受援医院，做到生活上尽力照顾，工作上提供方便。加之各位医疗专家工作努力，克服困难、积极苦干，做了大量而卓有成效的工作。现总结如下：

>一、我院基本情况：

东乡县人民医院创建于1953年，是一所集医疗救治、预防保健、人才培训、教学科研为一体的综合性二级乙等医院。医院占地面积9060平方米，主要建筑有住院部、门诊楼、传染病楼、行政办公楼。医院现有职工101名，其中卫生技术人员85名，正式职工64名，临时工37名；大学本科5名，大专29名，中专62名；副高级职称1名，中级职称7名，初级职称36名。医院开设病床100张，分门诊、住院部两部分。设有院办、医务、护理、财务、后勤等5个职能部门；设内科、外科、妇产科、感染科、急诊科等五个病区；门诊设有内、外、妇、眼科、口腔、中医等临床科室；有放射、检验、B超、胃镜、心电图等辅助科室。主要医疗设备有电子胃镜、彩超、全自动生化分析仪、500毫安、200毫安、100毫安x光机、全自动血球分析仪、全自动尿液分析仪、心电监护仪、心电图机、体外碎石机等医疗设备。

主要开展常见病多发病的治疗和急危重病人的救治工作。主要开展的手术有胆囊摘除、胆总管探查、甲状腺瘤摘除、胃大部切除、胃癌根治、肠梗阻松解、肠阶段切除、胃肠吻合、脾脏摘除、肝脾破裂修补、膀胱造瘘、阑尾切除、疝修补、四肢骨折内固定、子宫全切（次全切）剖宫产、宫外孕清除、畸胎瘤、卵巢囊肿摘除、输卵管吻合等手术。

>二、关于对口支援工作：

1、提供生活便利，使支援医师安心工作。

（1）居住方面。在我院新门诊楼二楼腾出五间房间，每一个支援医师居住一间，便于休息。新购置了办公桌、沙发、椅子、单人床等生活必需品，每个房间接通了网线及数字电视，使各位专家在闲遐时不寂寞，还可以随时在网上查阅所需资料。同时在同一楼层新建了专用卫生间及洗澡的浴室，方便了生活。并在临夏市租借了150平方米楼房一套，购置生活用品，每星期五下午送医疗队去临夏休息，星期一早上接回。尽量使各位支农医师有家的感觉。

（2）在医院办公楼改建了厨房及能容纳20人的餐厅各一处，并购买了餐桌餐椅等必需品，聘请了有较好烹饪技术的厨师一名，专为各位专家做饭，使他（她）们吃的可口，吃的放心。

（3）积极引进设备为支农专家开展工作创造条件。我们在省、州、县\_门的帮助支持下，尤其是省卫生厅的大力支持和关怀下，帮助解决了眼科设备购置补助费10万元；我们通过院内招标的方式，从六六视角医疗设备公司等处购置了眼科手术显微镜、裂隙灯、A型超声诊断仪、眼压检测仪以及眼科相关手术器械两套，使我院的眼科从无到有，正式成立并开展工作。

2、传技术带人才，工作成效显著

天津支援甘肃医疗队自7月20日抵达我院开展工作已近半年，由于我县自然条件较差，海拔高，生活艰苦，给他们开展工作造成了一定的困难。但是他们发扬艰苦奋斗、迎难而上的精神，在各自的工作岗位上积极开展工作。截止12月底，接诊门诊患者3000余人次，开展手术360余台（其中白内障手术150例），疑难病例讨论70余次，学术讲座28次，教学查房100次，示范手术80多台，开展新技术7项。积极培养各科专业人员，建立起今后与天津医疗队的长期合作基础，我院已有3名医生正在天津进修学习。

（1）作为医疗队队长的南开医院肝胆胰外科的张毓青主任，结合当地病种，引进了微创、中西医结合及肿瘤根治三大全新理念，陆续开展了微创胆囊切除术、胆管手术、胃大部切除术、胃癌根治术等疑难外科手术80余台。手术切口小而美观，术后瘢痕小、病人恢复快。有一位61岁名叫祁法土麦的女性胰头癌患者实施了胰十二指肠术（whipple手术），不仅在我院，在临夏州也是首例，提高了我院知名度，也带来了良好的社会效应。

（2）骨科魏万福主任，完成教学查房50余次，门诊量达350人次，参加手术50余台，成功处置了18例复杂骨折内固定手术。手术复位准确，手术时间短而效果好。他在平时的带教中强调病人的康复锻炼及随访工作，将目前最先进的骨科理念带给医护人员，为我院的骨创治疗水平的提高做了大量有益工作，受到患者好评。

（3）眼科马忠旭主任帮助我院筹建了眼科及购置眼科设备，为我院培养眼科后备力量。顺利完成省上下达的“百万贫困白内障复明工程”免费手术150例，使他们重获光明。如有一位93岁高龄的患者，因身体条件差，难以适应手术，家属也想打退堂鼓，但看到患者本人强烈渴望早日获得光明，马主任并没有放弃他，提前制定了合理的手术方案，在手术中做到快速、轻柔，最终，这位高龄患者的手术非常成功，视力明显提高，受到白内障患者和家属的好评。

（4）妇产科刘玉芝主任有丰富的基层工作经验，诊治门诊急诊病人上百人，坚持每天查房，由于妇产科病人多，病情急难产多且工作琐碎等特点，她24小时应急诊随叫随到。成功处置了各种难产50多例，主刀实施高危剖宫产、子宫破裂修复、盆腔结核致宫外孕手术，宫颈环扎术，会阴三度裂伤修补术，卵巢肿瘤摘除等手术30例。抢救危重病人近20例，大小讲课20余次，已经带教两名医生可独立开展剖宫产等一般手术。

（5）内科李晓风主任按时上门诊及急诊科查房，安全操作胃镜200多例，开展了镜下取病理、取异物等新的临床技术，操作轻柔，时间很短，诊断率很高，病人痛苦极小，现已成功带出了我院一名胃镜医生。帮助参与筹建了我院急诊科，细心指导本科医护人员，扩大急诊科床位30余张，成功组织抢救了一例呼吸、心跳停止的有机磷中毒患者，使我院医护人员深受启发。

在半年的援助工作中，医疗队的各位专家克服了种种困难，牺牲了个人利益，舍小家为大家，甚至在忠孝不能两全的情况下，毅然投入紧张的工作中，他们高尚的医德情操，非常认真的工作态度，精湛的技术，和蔼热情的医疗服务，给我院医护人员和广大患者留下了美好的印象！

>三、我们的希望和存在的困难：

1、我们认为此次天津支援医院选派我院的各位医疗专家都很出色，都很优秀。希望在下一批选派专家时技术水平都和这一批一样精湛，职称不低于副高级，最好现在来的各位专家在我院继续工作半年，是我们这种良好的工作势头得以保持。

2、人才和医疗设备短缺是制约我院发展的主要因素。在医疗设备方面我们缺少的还很多，如CT、CR、结肠镜、C型臂、眼科B超、母婴监护仪、骨科手术器械等设备。但我们最急需的设备首先是CT，恳求天津南开医院为我院解决一台CT为盼。

医疗队已经和我们亲如一家，相互尊重，相互爱护，鱼水情深。作为受援医院，我们很荣幸，相信在党和领导的关怀下，勤劳勇敢的东乡人民和天津人民一定能够共同奋斗，携手创造出一个幸福美好的明天！

**医院薪酬绩效改革工作总结9**

为全面贯彻落实“十一五”规划纲要，提高基层医疗卫生单位医药收入，提高广大患者的医疗保险服务质量，切实为群众提供优质服务，根据《20\_-xx年度绩效考核实施办法》的要求，我院认真贯彻落实，以为指导，围绕年初制定的目标积极开展各项工作，现将xx年工作总结如下：

xx年是我院实行“一站式”管理模式的开局年，我院以提高人才队伍整体素质为核心，以科技兴院为己任，紧紧围绕“创新服务理念，提升服务水平，提高医疗质量，推动医疗管理制度化”和“以病人为中心”的服务宗旨，不断加强医药卫生人才队伍建设，提高医疗质量，为提高医院竞争力，全面提升我院综合竞争实力，提高医疗服务水平提供了强有力的保证。现将xx年我院绩效工资工作开展情况总结如下：

一、完善组织机构，加强领导

医院成立了以院长为组长的绩效管理领导小组，并建立了“绩效考核”网络，明确责任目标，并将考核细化到科室、个人。

二、强化制度建设，确保考核实效

为使绩效管理工作规范化，医院制定了《绩效考核实施细则》，明确了医院管理和医疗质量的考核目标，使医院工作有章可循，有法可依，确保考核实效。

三、开展“三好一满意”创建活动，提高医疗服务质量

1、认真组织学习各类先进事迹，进一步提升医务人员的思想品质。医务人员认真学习，深刻领会医疗服务理念及服务技巧，在工作中严格执行各项规章制度，认真做好各项技术指标，使患者在优质的医疗服务中获益匪浅。通过学习，医务人员的整体医疗水平得到进一步提高，有效优质的满足患者的需求。

2、加强医德医风教育，提高医务人员综合素质，认真落实“以病人为中心，提优医疗服务”的各项工作要求，努力为广大患者提供优质服务。

四、做好医务人员的思想培养

医务人员的思想素质和业务技能水平是医院工作的核心，加强对医务人员思想教育，提高医务人员的整体素质是确保医疗服务质量的一个重要环节。

五、认真组织学习各类先进人物的先进事迹，并开展讨论学习活动，增强全局意识，增强医务人员的责任感和使命感。

六、加快医院发展，加大医院管理制度的落实力度

医院制定了《医疗机构管理制度》、《医疗工作制度》、《病房管理制度》、《医疗安全核心制度》、《医疗事故处理条例》、《医疗机构执业许可证管理办法》、《医疗机构内部管理制度》、《病房管理制度》。加大医疗工作的监管力度；加大对医疗质量、核心制度、处方、医疗文书的书写和执业许可证的查询。

七、加强业务培训

组织全院医务人员学习《病历书写规范》、《医疗机构管理制度及奖惩规定》、《医疗质量管理制度》、《医务人员岗位职责》等，使医务人员提高思想觉悟，树立正确的人生观、价值观，增强医务人员的责任感、使命感。

八、加强医务人员的医德医风教育，提高医务人员的整体素质，

我们通过学习、宣传、培训、考核，使医务人员牢固树立正确的人生观、价值观、权力观和利益观，从思想上认识到自己肩负的历史责任；从行动上认识到自己肩负的历史使命。

**医院薪酬绩效改革工作总结10**

20xx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[20xx] 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。

>现将绩效考核工作总结如下：

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，考核结果与奖金挂勾。

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。

**医院薪酬绩效改革工作总结11**

为深化我院医药卫生体制改革工作，检验改革成效，切实建立起维护公益性、调动积极性、保障可持续的县级公立医院运行新机制：

>一、加强组织领导，制定管理章程

根据《xxxx年县级公立医院绩效考核办法》（荔医改办发〔xx〕5号）及《xxx医疗卫生“一体化”人财物管理制度改革方案（试行）》文件要求，我院领导高度重视，制定了《xxx医疗卫生北部集团管理章程》，明确了由县人民医院院长、副院长、集团下属的中心卫生院院长、社区卫生服务中心主任组成的县医疗卫生北部集团执委会，明确了工作职责、权利、义务，并下设办公室在县人民医院医改办，负责协调医疗集团内各医疗单位合作项目的开展，并负责医疗集团日常管理工作。同时，我院还制定了《xxx医疗卫生北部集团绩效工资分配方案》。

>二、制定实施方案，落实考核标准。

为强化和细化医院管理，提高医疗护理质量，我院出台了《科室绩效考评细则》，以发挥奖金的激励机制作用，充分调动全院职工工作积极性，增强全员的服务意识、质量意识和成本意识为目标，明确了全院各职能科室考核细则、评分标准，促进医院良性发展。

>三、改善服务流程，提高工作效率。

按照“程序最简、效率最快、时间最短、服务最优”的要求，简化就医环节，缩短医疗流程，提升工作效率，使就医流程井然有序、顺达通畅；开设急诊急救绿色通道，实行24小时急诊服务和检验检查结果限时报告制，门诊实行义务导医、导诊服务，确保患者就医方便、快捷。

>四、加强医患沟通，改善服务态度。

针对部分医护人员服务意识不强、与患者沟通不到位的、服务态度生硬等问题，我们不断加强对职工的教育和培训，增强职工的服务意识，引导职工加强医患沟通。我院定期组织召开全院医师大会和护士大会，分析医院当前面临的形势和任务，要求全体医护人员牢固树立“以病人为中心”的理念，增强服务意识和责任意识，改善服务态度和服务方式，尊重每一位患者，多与患者进行讲技巧、知内容、会方法、有质量的沟通，赢得患者的信任和理解，缓解医患矛盾，建立和谐医患关系，提高患者满意度。鼓励大家在工作中要培养积德行善的欣慰感、救死扶伤的自豪感、为病人服务的幸福感、自我实现的成就感和多彩人生的快乐感。

>五、提高医疗服务质量，完善医疗服务水平。

一是推进“十八项核心制度”落实工作，认真学习18项医疗核心制度内容，认真查找在日常临床工作中落实核心医疗制度上存在的薄弱环节原因，有针对性地制定出整改措施。

二是落实责任追究制度，严格执行每周一次的业务大查房、每月一次的行政大查房和节假日院长、职能科室、科主任巡查制度。

三是强化各环节质量检查工作，每月不定期到各临床、医技科室进行质量检查，对各科室临床危急值实行动态监管，开展绿色通道，细化会诊转诊流程，增强科室之间合作意识。

四是抽查运行病历书写质量，如病历完成的及时性、各项记录内容的完整性、三级医师查房等核心制度的执行情况、围手术期医疗文书的书写等，抽查医技科室检查报告书写等、及时反馈查出的问题，及时督导改正。

五是强化终末质量检查工作。按照病历书写基本规范要求，每月对各科病历质量进行检查，抽查每一份病历，对发现问题的病历进行认真总结、分析、评价，将结果及时反馈至相关科室督促整改。对临床各科室除病历外的医疗质量管理进行检查，如业务学习情况、疑难、危重、死亡病例讨论、科室周质控工作记录、危急值处理等。

六是强化医院感染管理，预防和控制医院感染。我院制定了院感控制方案，成立了领导小组，随时督查，层层签订了责任状，科主任、护士长为第一责任人，严格执行院感有关管理规定，严格执行无菌操作技术，按照《医疗废物管理条例》等法规和规章，加强对医疗废物的分类、运送、暂存处理工作，加强了医疗废物的规范化管理，有效预防和控制医院感染，杜绝感染事件发生。

七是加强药事管理，促进了临床合理用药。我院建立和完善医院药事管理组织，职责明确，定期召开药事会，定期对院内临床用药情况进行监督、评价和公示，并严格执行基药有关管理制度，未使用过期失效药品，保证临床用药安全有效。认真落实处方点评制度，每月对处方进行点评，对处方实施动态监测及超常预警，对不合理用药及时予以干预。认真贯彻落实卫计委抗菌药物临床应用相关规定，遵循《抗菌药物临床应用指导原则》，与临床科室签订抗菌素使用责任状，坚持抗菌药物分级使用，开展合理用药培训及教育，做到合理用药。建立有效的药品不良反应事件处理程序，认真、及时、准确做好数据的收集和上报工作。

八是强化影像管理，确保检查质量和安全。全面加强了影像科安全、质量控制和管理工作；制定了相应的管理制度及预案；制定并严格执行影像标准操作规程、维护规程，并能有效保证检测系统的完整性和有效性；强化个人防护，投入了CT、DR，建立了远程影像中心、提升了技术水平，一年来无影像安全事故发生。

九是医疗质量安全事件管理，认真执行《医疗质量安全事件报告暂行规定》，制定了重大医疗安全事件、医疗事故防范预案和处理程序，进一步完善安全生产的组织领导、管理机构、规章制度、操作规程及标准，明确人员配置要求，措施落实到位，对于重点部位、重点科室采取特殊管理和措施。医院定期上报医疗质量安全事件，医务科及时协调解决各其医疗纠纷事件，改善医患关系，并针对医疗纠纷情况，认真进行了剖析，进一步完善《医疗纠纷处理预案》。

十是加强医疗质量安全教育，定期组织医务人员开展医疗安全相关法律法规专题讲座培训，结合典型案例进行剖析，教育广大医务人员如何有效地防范医疗纠纷，保护患者和及其医务人员自身合法权益，提高医务人员法律意识、医疗安全意识和自我保护意识。

>六、管理运行状况

（一）加强院务公开。针对新农合报销流程和比例、药品价格等热点问题，我院在门诊大厅和门诊收费处、住院收费处、新农合报销窗口等醒目位置，利用电子显示屏或展板对社会全面公示公开了药品、检查、收费项目和收费标准，门诊、急诊、住院、输液等就医流程。

（二）对口帮扶成效显著。20xx年，xx医院、xx医院共派驻xx名支医专家进驻我院开展帮扶工作，共涉及皮肤科、消化内科、麻醉科、肾内科、神经内科、泌尿外科、消化内科、血管外科、耳鼻咽喉头颈外科等专业。支援专家帮扶我院开展了许多新技术新业务，如：前列腺电切术、经皮肾镜碎石取石术、静脉曲张微创治疗、肠镜检查等11个，大大提升了我院医疗技术水平。今年xxx医院无偿援助我院价值xxx万元的医疗设备，目前已到位的设备有纤维支气管镜、持续性血液净化系统、迈瑞监护仪、电子胆道镜，其余设备还在采购中，预计年底全部到位。

（三）强化人才培养。我院根据实际需要，选派了内科、胃镜室、儿科、骨科、妇产科、ICU等科室xx名思想好、觉悟高、业务能力强的医务人员到对口帮扶医院进修学习，经过进修学习培训，使选派的医务人员技术迅速得到提高，进修人员学归来后均成为了科室业务骨干和学科带头人，有的还成为了科室出色的管理者。

**医院薪酬绩效改革工作总结12**

xx年我科全体工作人员紧紧围绕我院“以病人为中心，以满意服务”为主题的宗旨，圆满地完成了医院下达的各项工作任务，实现了经济效益和社会效益双丰收的局面，现就本年度的工作总结如下：

>一、 工作任务完成情况：

全年（截止12月18日）我科诊治病人127754人/次，其中我科接诊门诊病人16778人/次，门诊收入为408868元；我科收治住院病人614人，住院收入为1873975元，接诊病人数比去年增加了53人/次；全年完成理疗收入2410413万元，比去年增加43万余元，全年全科完成业务总收入410万余元，比去年增长73万余元，增长率为 %。对病人的诊治情况，思路清楚，诊断明确。治愈率为71%，有效率达。

>二、实际工作体会：

一年来，我科结合医院的实际情况，遵照“医院管理年”活动的各项要求，以提高医疗服务质量，建立并完善科室的各项管理制度。落实医生对病人的首诊责任制，加强医德医风建设，结合医院双文明考核、个人业绩和出勤相结合，采取多劳多得的经济分配方案，作为分配绩效工资的参照标准，来调动科室职工的积极性。医院或科室每月组织科室职工参加业务学习，来提高专业技术人员诊治水平。对疑难病例先是科室内部会诊、讨论，若不能确诊再同其它科室会诊。科室间加强学习交流，以便能更好的为病人服务。要求科室同仁都做到“想病人之所想，急病人之所急”；“一切以病人为中心”。开展各项康复医疗服务工作，解除病人的疾苦，重点突出中医特色疗法和适宜技术，让病友享受到简便廉验的中医特色服务。科室一切工作服从医院安排，多次派医生参加下乡义诊活动，参加社会捐助，热情为病人服务等。全年统计，病人满意度为99%，医疗文书合格率为90%以上，医疗差错、事故发生率为零。收到病人的感谢信3封，锦旗两面。这就促使我科室持续、快速、健康的发展，得到医院和相关领导的肯定和社会的好评。

>三、存在的问题和今后的工作思路：

纵观一年来的工作，成绩是可喜的，这与医院的正确领导，全体职工的共同努力是分不开的，但我们也应清醒地看到目前存在的困难和问题：

第一，科室有个别职工的主人翁意识和责任感欠缺，同时缺乏团队精神，喜欢一个人单干，工作欠主动。

第二，科室部分设备陈旧老化致不能使用，医院未能及时修理或更换。

第三、少数员工专科学习欠主动。为此，我们在今后的工作中，需加强医德医风及工作作风教育。改善工作环境，及时更换和增添医疗设备；加大专科设备建设的投入，开展新项目。加强康复专科知识学习，及时吸收新的医疗技术，逐年派人外出学习有计划的选送人员外出学习；加强员工的素质教育，增强主人翁意识。人人做到院兴我荣，院衰我耻。

**医院薪酬绩效改革工作总结13**

20xx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。现将绩效考核工作总结如下：

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，考核结果与奖金挂勾。

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。

**医院薪酬绩效改革工作总结14**

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。

一）、我院xx年度绩效考核的结果

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。

二）、医院各科室绩效考核结果

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

**医院薪酬绩效改革工作总结15**

我院根据市卫生局绩效考核工作要求，认真开展绩效考核的各项工作，现将我科xx年绩效考核情况做如下汇报：

一、xx年绩效考核工作开展情况。

1、绩效考核与绩效目标责任制考核结合。

我院按照市卫生局和我院绩效目标责任制工作的有关要求，以医疗质量与安全管理为重点，以提高医疗服务质量和效益为目标，结合我院的工作实际，制定了考核目标、考核标准和考核办法，制定了考核标准与考核办法，实施奖惩，进一步明确了职工的责任与义务，提高了我院医疗服务水平。

2、医疗质量与安全管理工作。

我们严格把好医疗质量与安全管理的关，制定并执行了医疗安全管理规章制度，明确了各项医疗安全责任，制订了岗位责任制，医疗安全管理组织机构及职责。

二、加强医德医风教育和医疗服务工作，全科医务人员医德医风良好。

我们以“医疗质量与安全管理”为中心，全力开展医疗质量和安全教育，进一步加大对医疗行为的监控力度，加大医疗行为的管理监督的力度，确保了医疗安全，保障了患者的生命及医疗安全。

三、加强医疗质量管理，杜绝医疗事故及医疗纠纷。

我们坚持了“以病人为重”的原则，认真执行《中华共和国医疗核心法》、《传染病防治法》、《医疗机构和病人管理规定》等法律法规，加强医疗质量的监督管理，进行全面质量检查。

一)、加强医疗安全管理，严格执行医疗安全核心制度，加强对科室医疗质量的管理，杜绝医疗事故及医疗纠纷;加强对手术治疗工作的管理和监督和指导，严防各类医疗纠纷发生。

二)、加强病人的医疗安全管理，杜绝医疗纠纷，保证病人安全是医疗质量管理的重中之重，为了加强对病人的医疗安全管理，我们在门诊就医期间，加强对手术室、输血室及输血室的管理，做到每日查房，每月进行一次病人的医疗安全大检查，发现问题，及时整改。加强对科室医疗质量的管理，杜绝了医疗事故及医疗纠纷的发生。对医务人员的医疗质量进行考核，从而有效地杜绝医疗安全事故的发生，确保了病人及其家属的生命及医疗安全。

四)、进一步加大医疗安全的投入，加大医疗安全的投入，保证了病人的医疗安全，为了更好地为临床提供优质服务，我们加强了医疗安全的投入，并加大对临床医生的业务培训，使其掌握医疗质量管理的各个重点环节，有效地避免了医疗安全事件的发生。

五)、我们还制定了一系列的防范措施，如病人入院处置预案，危急值报告制度、医疗差错防范预案等，使医院的安全问题在第一时间得到了有效地扼制，为了更好地预防医疗纠纷，我们采取了一系列措施：

3、医务人员进取参加学习和培训，使他们的法律意识、防范意识和合规意识大大加强，今年我科共有三人次参加了培训，有2人次参加了考试。

4、加大院内医疗差错防范力度，并成功地开展了医疗事故防范和治疗工作。

5、加强对门诊人员的安全教育和医疗防范意识，明确岗位职责，严格执行医疗操作规程，严防医疗事故及医疗差错的发生。

6、我们还利用专业的优势对病人进行了安全防护知识教育，加大了医疗安全隐患的处理，杜绝了医疗纠纷的发生。

7、我们制定了医疗事故防范和处理预案，如医疗纠纷发生原因分析、医疗事故处理方案。

六)、我们还利用科学的管理方法，对门诊的每个病人进行安全防范知识教育，从根本上杜绝了医疗事故及医疗纠纷的发生。

七)、加强对门诊就诊病房和病房的管理，我科室对每个病人都建立了安全记录本，做到责任到人，每日查房制度，对病人的病情、治疗、用药、护理等做到详细记录，有问题及时与医生联系提出处理意见，保证了病人的安全。

八)、在日常工作中我们还加强了对门诊病人的管理，在病人出院时，及时进行电话回访，了解病人的就医情景，以便及时更正治疗和处理。

九)、加强了药品、医疗器械的管理和对医务

**医院薪酬绩效改革工作总结16**

20xx年，我院的工作围绕建立布局合理、功能完善、技术先进、竞争有序、服务便捷高效、与市场经济发展相适应的新型医院，为人民群众提供完善有效、质量优良的中医医疗保健服务的目标，经过全院医护人员共同努力，取得了较好的成绩，医院业务水平和各项工作有了较大的发展，现将主要工作总结如下：

>一、基本情况

医院现有职工74人（其中聘用27人），高级职称6人，中级29人，中医药专业技术人员10人。医院开设综合门诊科室15个，中医专业科室有针灸科，中医骨伤科、牵引理疗科、中医内科。设内科、儿科和骨伤针推科3个住院科室。医疗设备有CT、CR、彩超、全自动生化仪、电解质分析仪、心电监护以及中医专科设备电脑牵引床、汽疗熏蒸仪、煎药机等，总值260余万元。

>二、一年来的主要工作

>（一）创建中医先进县工作顺利通过国家中医药管理局验收，并授牌。

20xx年2月，国家中医药管理局组织专家对我县创建中医先进县工作进行了详细评估验收，对我院作为中医工作龙头单位的建设和取得的成绩给予了高度评价，并对专科建设和人才培养方面提出建设性指导意见。通过创建中医先进县工作，使得我院的中医药质量和服务能力进一步增强，门诊及住院病人中医治疗率大幅提高，中医专科建设水平明显提高，中医特色优势日益突出。

>（二）中医专科建设取得突破。

积极学习，引进中医适宜新技术、新疗法、以中医药服务积极参与新型合作医疗制度的实施。充实针推科技术人员，在业务用房十分紧张的情况下克服困难，增加住院床位，业务量不断增长，业务收入逐步提高，专科特色优势日趋明显。手法复位、小夹板固定治疗骨折脱位的患者均能够住院接受治疗和观察，疗效好、费用低；推拿、理疗、药物综合疗法保守治疗颈腰椎病症取得了很好的疗效，吸引了周边市县的患者前来就诊。并开展名老中医师带徒工作，制定学习计划和人才培养规划，安排医德高尚、肯于吃苦，勤奋上进并具有培养潜力的青年医师跟师学习，传承我院最具中医特色和优势且群众基础深厚的中医骨伤学术精华。起到了较好的示范带动作用。

>（三）改善医疗设备。

我院在资金十分紧张的情况下，挤出经费购置了临床十分急需的CR、彩超、电解质分析仪等诊疗仪器，大大提高了诊断的准确率和治疗有效率。目前医院的硬件设备基本能够满足临床诊疗需求。

>（四）中医项目顺利实施。

近年来，中医药管理局实施的中医药服务能务建设项目为我院配置了紧缺的诊疗设备和中医专科特色设备，对于我院的发展起到了十分重要的推动作用。今年x元的中药房建设项目面利实施，目前已进行了设备的招标，陆续供货，资金部分已下拔到位。

>（五）中医医院管理年活动取得较好的成效。

20xx年中医医院管理年我院按照自治区中医药管理局的统一安排部署，精心组织，严格实施。规范医疗行为和诊疗操作规程，发展中医药特色优势，加强临床科室和中医专科建设，提升中医文化建设水平，使得我院中医医院管理年取得了实效，增强了医院整体中医水平。经过x市组织的专家进行了评估验收，对于指出存在的问题我们又进行了认真的整改落实。

**医院薪酬绩效改革工作总结17**

随着20xx年的临近，我们即将惜别令人难忘的20xx。在这一年中，我们5楼全体护理人员在医院各级领导的带领和其它各姐妹科室的支持和帮助下，我科护士齐心协力，工作积极主动，不断解放思想，更新观念，树立高度的事业心和责任心，结合本科室工作性质，围绕医院中心工作，求真务实，踏实苦干，较好地完成了本科室的各项工作任务，取得了较好的成绩，为了总结过去经验教训，为新一年的工作奠定基础，现总结如下：

在过去一年中，我们科室总共接受住院病人3000多人次，检验抽血10000多人次，静脉输液10000多人次，肌注皮试8000多人次。在接待病人数量增加的同时，我们不忘服务质量，由于人手稍显不足，我们科室的护士们个个任劳任怨，不记名利，经常加班加点，做到忙而不乱。是他们的无私奉献保证了科室工作的顺利进行和快速发展。 在这一年中，我们做到了和病人以及家属“零”投诉，“零”争吵，医疗事故“零”发生，输液反应“零”出现，真正做到了数量和质量的双增加。

20xx年，我们全科人员认真学习医院各级领导会议和讲话的内容和精神，坚决落实医院下达的各种文件，树立了正确的世界观、人生观、价值观，坚持“一切为病员服务”的理念，加强医患沟通，不断提高思想道德修养，认真开展自我批评，坚决抵制药品购销中的不正之风，将反商业贿赂提高到政治思想的高度来认识和对待，科室内无医药回扣现象发生。

全科人员能够自觉遵守院内各项规章制度和劳动纪律，做到小事讲风格，大事讲原则，从不闹无原则纠纷，工作中互相支持，互相理解，科工作人员分工明确，各司其职，各负其责，团结务实，克服人手少、任务重的状况，保证正常医疗服务工作的顺利开展。按照“三级甲等”中医院的要求完成各项临床工作，并高质量完成各种软件、台帐的整理工作，认真学习岗位职责、核心制度，并严格按照职责、制度的要求工作，认真学习“三基”并开展岗位练兵，做到严格要求、严谨作风、严密组织。严格执行“三合理”规范，做到合理用药、合理收费、服务到人，较好地完成了领导交办的各项工作任务。

积极运用新技术，鉴于picc置管术具有操作简便、患者痛苦小、活动不受限制、药物起效快、减轻护士的工作量等特点，今年我们科室加大了对picc置管的推广和运用，同时，为了防止出现置管后护理不当而影响置管的继续使用，以及给患者造成不必要的痛苦和经济损失，我科室多次组织学习picc置管及护理的相关知识，总结临床经验，切实让新技术给病人带来真真切切的方便和实惠，这一年来，我科室共为病人进行picc置管十余例，并达到了医患

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找