

新医改下医院绩效分配与核算方法研究

张兴和

(长春市第二医院, 吉林 长春 130062)

摘要: 随着医疗改革的逐步推进, 医院考绩制度在工资分配制度中所占的比例也在增加, 对员工工作积极性的促进作用日益明显, 有些问题仍需逐步改善。目前, 必须新的医疗改革的背景下, 不断完善医院绩效评估制度, 合理分配工资绩效服务。对此, 本文从绩效分配原则, 及绩效核算的范围、内容进行分析, 探讨了在评估医院工作的范围内, 根据当前形势进行新的医学改革, 对工资分配制度不断改进的分析, 从而提高工资分配制度的考绩效率。

关键词: 新医改; 绩效分配; 绩效核算

0 引言

实行绩效管理的目的是实现医院战略目标, 其中绩效分配是直接关乎员工薪酬水平的重要环节。许多医院原来实际执行的是固定薪资方式, 具体体现为: 学历工资+职称工资+技能工资+年资奖励+夜班补贴+住房伙食等福利补贴等, 因为效益不好, 薪酬水平在地级市医院中偏低。可以很明显的看到, 这个薪资的方式极其僵化, 薪资产生差异的最大原因居然是年资, 稳定优点很明显, 缺陷很大。医院连续一直勉强维持不亏损, 薪资每年都超过规定的发放比例红线。优秀的人才没有晋升发展空间, 逐渐流失, 医院人才逆向发展, 优秀人才反而被淘汰出局。每年评定薪酬提升时, 内部问题较多, 主要是技能评定非常困难。想引入优秀人才, 可是待遇机制僵化, 人才不愿意来。在新医改政策下, 作为二级公立医院, 秉持国家新医改政策要求, 应当落实在功能定位、质量安全、合理用药、医疗服务四方面的医疗质量要求, 并从收支结构、费用控制上不断改进运营效率, 结合持续发展、满意度评价等控制措施, 用完善的绩效分配与核算推进医院的可持续发展^[1]。

1 绩效分配的原则

劳务费分配是一种以工作为基础的报酬形式。绩效分配应符合按职位技术水平、风险程度和服务质量的分配原则, 改进薪酬服务的质量。应当严格执行医院全成本核算制度, 消除漏洞, 以降低医疗服务和消费品的费用, 合理使用药物。明确禁止将医疗缴费下的业务收入与个人工作收入直接挂钩, 主要是通过业务量下的绩效控制, 根据该部门的每月工作计算。每年的绩效支付总额为工作报酬的一部分, 不得违反财务分配原则。医院绩效分配是医院管理的一个重要组成部分, 是更有效地执行部门纪律要求、充分动员主观性活动、创造工作成果的杠杆。应当加强医院内部的协调与合作。根据劳动分配的一般原则, 改善雇员的积极性和病人服务的质量, 促进医院保健服务的发展, 以提高质量、效率和减少不必要成本, 并根据国家医疗卫生主管部门关于医疗改革的指导方针, 制定医院绩效分配制度。

2 绩效核算的范围及内容

各机构的部门和后勤支助, 应视其职能和任务的完成程度而定, 对医疗服务的合理运作进行检查。严格遵守药品

结构要求, 将药物收入仅用作质量控制指标, 不作为部门收入入账, 而是根据该部已完成或合作执行的已完成项目工作量, 进行绩效计量。履行公共职能的工作人员的工资由医院确定, 在固定支助期内新入职的临床工作人员每月费用的分配, 由医院按每月平均数进行。医院人事费、项目支持和其他费用应当完全计入成本质量检查, 根据有关部门制定的评价标准, 每个月由评价小组成员对有关部门进行评价^[2]。

3 业务量核算的反映

门诊部是根据项目工作量和医疗收入按100%计算的综合单位; 根据项目的医疗服务收入、门诊部的记录以及住院后项目的相关收入, 以100%计算的总合进行业务量核算; 医院应按医院规定, 将病人支付的费用入账。由病人直接挂号选择医生。一方面病人选择这家医院往往是因为选择了这家医院的某一位医生。因为这位医生原来给他或他家人看过病, 形成了一种信任和依赖。另一方面, 由于医生不考核以收入, 医生在开处方单、检查单和治疗单时, 他们可以完全根据病人病情情况的需要来处理, 不会因为个人利益问题来影响医生的治疗行为。医生能够把技术和健康放在首位, 于是就不断形成忠诚病人群体, 医生几年下来, 就有了知名度和美誉度, 病人就越来越多了, 从而提高医生复诊率。

4 成本支出核算要求

4.1 工时职责

编内及编外雇员的月工资按成本计算, 小时工、护理人员单独使用的场外服务人员的工资按医院实际支付额, 列入部门支出。其中, 出国学习、再培训、因公搬迁住地等活动, 在此期间的工资不计入行业费用; 与非全时工作有关的工资, 连续病假超过六个月的费用不计入行业费用; 临时工作超过连续15天但未纳入人事容纳的工作人员, 工资由医院支付。

4.2 器械折旧

当年的设备购置成本从下一年1月1日起计算, 若因客观原因无法在规定期限内收回, 则适当延长折旧年限, 采用年数总和法进行计算。在对由特定用途资金或非自筹资金供资的设备的折旧上, 例如课题研究经费购置的设备, 计算方法是按设备购置价格的50%计算。

(下转第157页)

和要素层,目标层的指标主要依据于企业的战略性目标、短期目标、长期目标等的设定,需要结合企业的发展情况和该阶段的企业综合水平,设计评价指标,进一步完善内部控制体系评价系统的建设^[3]。

3 基于管理视角加强企业内部控制评价系统建设的措施

3.1 加强内部与外部评估的沟通联系

为了提高内部控制评价系统的建设质量,充分发挥评价系统的优势,解决企业内部控制工作中存在的各类问题,企业可以在进行内部系统评估的同时,也加强和外部评估机构的沟通联系,但是两者的评价方式、评价视角的不同可能会存在较大的差异性。因此需要由内部的评价系统和外部评价系统进行沟通联系,建立一个协作机制,这一方式不仅确保了评价工作的客观性,同时也为外部评价机构提供了更为丰富的企业资料,确保评价的全面性,能够为企业的发展规划提供更加详细全面的意见和建议,做好内部控制的调整工作。

3.2 提高企业管理层的重视程度

评价系统的主体之一为企业的管理层,管理层职责等级的不同,也使得评价的目的存在较大的差异性。为了确保评价内容的全面性,需要各级中层管理层和高层提高重视程度,加强沟通联系,明确自身职责,在评价系统建设方面投入更多的精力,根据自己的职责所在,做好风险评估和内部运营情况的评价,最后,评价主体将评价的内容相整合,为企业整体的运营发展提供重要的参考依据。

3.3 人员素养的提升

(上接第155页)

4.3 其他费用计算

对部门日常消耗的卫生用品、试剂、低值易耗物品、修理、消毒设备和卫生用品等费用,应当加强日常管理。一般单次采购消耗品将在今后几个月内使用,仓库必须每月报告这些材料的消耗情况及其费用。上述支出项目由有关部门及时提供。而医院基础设施重建或有针对性的科学支助有关的费用,则在批准医院研究报告后,可根据有关部门的倡议予以延期。

5 劳务费计算

应当结合其他相关分配要求,以非核算各级别岗位月劳务费分配系数为例,医院基础小组的每月人均劳动报酬,按人均工作调整的比例不超过10%,这取决于本月的总数情况。各职能部门必须根据业绩,考虑到该部工作人员工作的质量、数量和资历等,合理、公平地做再分配。

质控少不了考核拟定来加强质量管理,临床质控由医院的医疗管理和医疗服务部门进行,行政检查由医院管理部门、后勤支助部门和相关的临床工作人员进行。从当前医院薪酬分配系统现状来看,其中往往由管理核算部门进行操持,医院员工的参与、监督水平不足,整体绩效考核体系的设计也由所占据。对此,应当加强医院普通员工的参与,可以通过定期意见征集、开拓员工建议收集通道,结合员工

企业的全体员工参与到评价工作中,展现工作内容,提出他们的意见和建议。而评价系统的对象也是员工的工作结果。由此可见,企业的员工素养在内部控制评价中起到了一个决定性作用。因此企业应该注重对员工开展培训工作,提高员工的综合素养,确保员工能够为企业内部控制工作提供重要的支持,避免由于人为因素影响拉低评价结果,带来不确定的风险问题。

4 结论

综上所述,企业需要根据自身的发展,不断地完善内部控制体系,充分发挥内部控制体系的监督管理作用,提高企业的管理水平。为了确保内部控制体系优势的发挥,从管理视角出发,完善内部控制评价系统的建设。在建设的过程中,需要综合分析企业的发展情况,明确评价系统的整体框架,确定评价的主体、客体、目的和指标,也可以针对某一项经济活动进行监督管理,也可以针对某一项经济活动的内部控制进行监督管理,及时发现其中存在的漏洞问题。结合行业特点,进一步完善适合企业的内部控制评价系统,调整企业内部管理的方向,增强企业整体的实力。

参考文献

- [1] 刘芳羽.基于管理视角的企业内部控制评价系统模式研究[J].新商务周刊,2020,(5):263.
- [2] 王小龙.基于管理视角的企业内部控制评价系统模式[J].科学与财富,2018,(30):199.
- [3] 赵晶.企业内部控制与风险管理初探[J].首席财务官,2020,16(2):187-188.

大会表决等措施,加强对员工状况的体察,也使他们的合理建议能够更好的知晓和改进。另外,一些医院在设计薪酬激励、绩效体系时,未能对各层级进行有效细分,使得实际的绩效差别不大,也难以给医院的工作人才提供有效动力^[3]。对此,应当加强薪酬体系的科学化设计,通过将绩效设计与对工作状况的综合考察结合起来,激励医院工作者能够积极参与工作,留住人才,形成医院与工作员工的双赢,提升医院的工作质量和效率。

6 结论

总的来说,加强医院的管理和分配,虽然激励机制可以有效地激励员工的工作热情和积极性。然而,绩效报酬不应仅仅是物质方面,它还应反映医院的地位和业绩,以及个人能力、道德素质、发展前景等。因此,医院应当将绩效分配制度和奖励机制进行有机结合,合理设置医院的激励分配。毫无疑问的是,绩效管理措施是医院发展的强大动力,应当合理安排、精准核算、有效设计,以实现最佳的实际分配效果。

参考文献

- [1] 朱俊秀.全成本核算在医院绩效分配管理中的应用[J].中国管理信息化,2020,23(14):10-11.
- [2] 李永昌,齐晓林,徐晓莉,苏皖.基于同质化补贴基数的绩效分配体系设计思路[J].医学研究生学报,2019,32(12):1308-1311.
- [3] 霍灿.浅谈新医改下县级公立医院绩效工资核算分配办法的研究[J].时代金融,2018(27):296.