

基于新冠肺炎疫情下医院绩效考核与核算体系的现状及完善分析

沈安慰

(南通市妇幼保健院, 江苏 南通 226018)

摘要: 绩效考核与核算体系的建立有利于促进医院业务与服务水平的提高, 不仅能够对医务人员的技术水准等进行实时考核, 并且能够用作奖惩依据指导医院的科学管理, 优化内部资源配置。在新冠肺炎疫情发生以来, 广大医务人员积极投身于抗击疫情的第一线, 目前全国疫情防控取得重大胜利, 因此基于目前现状, 医院需基于绩效考核与核算体系予以改革完善, 使得医院激励机制得到充分运用, 不仅医院医疗服务、治疗水平得以显著提升, 经济效益得以保障, 同时能够做到对医务人员的有效保护与关心, 提高其工作效率。

关键词: 新冠肺炎疫情; 医院绩效考核; 核算体系; 现状

0 引言

受医疗事业改革的影响, 医院绩效考核与核算体系逐渐得到公众的广泛关注, 但由于医院科系众多, 分类复杂, 原有绩效考核的内容无法满足现代医疗服务水平的要求, 也未能充分考虑绩效考核内容的科学有效性, 因此医院绩效考核体系制度仍需要不断结合考核内容进行改变^[1]。自新冠肺炎疫情发生以来, 临床有许多医务人员投身于抗疫一线, 面临着工作任务繁重、高感染风险以及巨大的心理压力等问题, 因此医院必须要做好疫情控制期间对医务人员相应的保障工作。但同时在新冠肺炎疫情的影响下, 医院不仅防控任务重, 风险程度高, 其收入与支出水平也受到了极大的影响, 需要临床建立与完善疫情防控期间的绩效考核与核算体系, 明确医院的职责, 强化医院整体目标在绩效管理中的作用, 并坚持科学客观原则, 实现医院社会效益与经济效益的双重发展^[2]。

1 疫情下绩效考核与核算体系的现状

1.1 医院运行现状

本次新冠肺炎疫情属于突发公共卫生事件, 但基于我国当前情况来看, 我国对于疫情一开始的信息处理、预警能力以及应急预案方面缺乏完备的方案, 因此国家的供给与保障投入会受到一定的影响。并且自新冠肺炎疫情发生以来, 网上医疗得以发展, 不仅有效减少排队等候以及人群聚集等情况的出现, 也显著降低了医院的感染几率。同时网上问诊、网上诊疗、网上开药、网上会诊等就医形式的变化也标志着疫情期间患者就医行为的变化, 对于一些较小的疾病通常会选择网络咨询或是就近治疗, 使得自我健康管理意识得以提高, 从而使得

医疗消费受到的影响减小。但是受疫情的影响, 不仅医院就诊的患者数量以及收入绩效、效益显著下降, 医院防控成本与运营成本的增加, 也使得绩效工资呈下降态势, 使得医院也难以顺利开展绩效考核, 并且在此期间如何调动医务人员的绩效也成为医院必须要面临的焦点与难点^[3]。

1.2 疫情下医院绩效考核与核算体系现状

绩效考核以及核算体系的建立有助于促进医院业务与服务水平的提高, 并为医院带来良好的经济与社会效益。在新冠肺炎疫情发生以来, 广大医务人员积极响应党中央的号召投身到抗疫一线, 面临着高风险以及繁重的工作任务量与巨大的心理压力, 并且受到疫情的影响, 临床大部分公立医院面临着巨大的资金缺口, 并且公立医院中财政拨款占较大比重, 其财政收入主要来源于医疗服务等所得, 但由于疫情防控期间为了避免交叉感染, 医院门诊及各科室接诊量显著减少, 医院收入大幅度锐减, 难以有效开展绩效考核^[4]。同时, 疫情发生以后为了加强对患者的有效治疗, 医院立即着手建立发热门诊和隔离病房, 将普通病房改造为隔离病房, 并且为了保障医务人员的人身安全, 避免职业暴露以及院内感染的发生, 购置了大量的医疗卫生防护设施、防护物资以及消毒防护物资等, 增加了医院财政运营的难度, 在维持正常资金运转方面及对于绩效考核的发放也面临着较大的困难^[5]。

2 医院绩效考核与核算体系的完善

2.1 加强绩效考核

结合国务院办公厅转发国家卫生健康委、人力资源社会保障部、财政部等关于改善一线医务人员的工作条

作者简介: 沈安慰(1983-), 女, 本科, 中级会计师, 研究方向: 财务管理。

件与身心健康的相关措施要求,加强了对医务人员的保障,并对于一些防控任务重、风险程度较高的医疗卫生机构等提供了不纳入基数的一次性绩效工作总量等用以内部调配。另外,绩效考核作为医院绩效管理当中的重要环节,需要医院对照临床医务人员的工作目标以及绩效标准,结合当前新冠肺炎疫情的影响,应用科学的考核方式评估医务人员的工作任务完成情况、职责履行程度以及发展情况,并将评定结果反馈于医务人员。应该注意到绩效考核在本质上属于一种过程管理方式,是将医院长期稳步发展的目标逐渐分解为阶段性目标,通过不断督促医务人员完成自身有效的绩效考核并帮助医院达成目标。绩效考核也是一个需要不断制订计划、执行、检查、处理的PDCA循环过程,在整个绩效管理环节中,主要包括了绩效目标设定、绩效要求达成、绩效实施修正、绩效面谈、绩效改进、再制定目标等过程,并且在此阶段绩效工资分配与员工的绩效考核也息息相关。但绩效考核的最终目的并不是单纯地进行利益分配,而是为了通过发现问题、改进问题,通过找到差距进行提升,尤其在新冠肺炎疫情期间,充分发挥绩效和薪酬的激励作用,即帮助医务人员建立不断自我激励的心理模式,同时使得使得医院的激励机制得到充分运用,也有利于医院的健康发展^[6]。

2.2 建立完备的绩效考核与核算体系

核算体系属于财务管理体系当中的一项重要内容,并且作为医院日常经营运作与绩效考核的重要依据,核算体系还需要与其它流程相互作用,从而方便实施全面预算管理,并规范疫情控制期间医院的管理控制,明确责权、落实责任以及明确考核依据。公立医院的绩效考核需要立足实际,制定符合目前阶段的考核标准、考核方式以及考核内容,并且针对医院的不同科室以及各个岗位制定相应的考核内容,精准划分职位考核内容与模式,既要突出科室的特点,还要结合疫情期间人员的工作态度、技能水准、内部评价、病患评议、考勤情况进行核算,奖罚分明。同时,随着疫情的逐渐控制,公立医院的运营出现一些困难,因此为了尽快恢复正常的

医疗服务,需要发挥绩效考核的激励作用,调动全体医务人员的积极性,结合医保支付方式改革的前提下,提高医疗手术的有效产出,降低运行成本,加强考核指标的完善以及做好各部门之间的协调^[7]。

3 结论

综上所述,由于受新冠肺炎疫情的影响,医院现行的绩效考核与核算系统面临着巨大的资金缺口,同时还增加了防护物资、防护设备、消毒杀菌等物品的消耗,而同时在疫情发生之后,医院基于避免交叉感染的出现,因此暂停了一些门诊及急诊,就诊人数显著减少,医院的收入呈现断崖式下降。为了使得医院运营得以快速恢复以及绩效考核的激励作用得以发挥,医院需要按照临床相关规定,规范医疗行为、提升医疗品质,并结合当前医保支付方式改革等的要求,应用核算体系控制医院的运营成本,对于医院的绩效考核指标予以加强完善,并注意在临床各科室之间尽量保持重点均衡,从而能够在新冠肺炎疫情下,结合公开客观反馈原则以及科学的方法对各科室之间的经营管理以及医院医务人员的工作行为进行管理,从而帮助提高医院在疫情期间的管理水平与工作效率,从而保证医院管理的良好运行,促进医院的可持续发展^[8]。

参考文献

- [1] 高深基,高阳,顾震瑶,等.基于平衡计分卡的医院科研绩效评估体系初探[J].中华医学科研管理杂志,2019,32(1):24-28.
- [2] 张丹鹿,周紫叶,张策,等.层次聚类分析在高校附属医院科研绩效评估中的应用[J].中华医学科研管理杂志,2019,32(4):250-254.
- [3] 钱文莉,石建伟,周培根,等.基于价值转移理念的临床科室绩效考核方案设计与应用[J].中华医院管理杂志,2019,35(8):698-701.
- [4] 贺秀君,张幸国,李双凤,等.卓越绩效模式在提升医院护理管理品质中的应用研究[J].中国现代医生,2019,57(19):1-5.
- [5] 续雅娟,穆生财,薛子东,等.梅毒发病分型谱特征及危险因素 Logistic 回归分析[J].中国药物与临床,2019,19(12):1984-1986.
- [6] 赵婧,张丽琴,张冬泉,等.基于中国生物医学文献数据库的VAP研究现状的可视化分析[J].中华危重病急救医学,2018,30(11):1029-1035.
- [7] 肖红著,吴疆.基于数据挖掘分析平台的病区护理单元绩效评价体系建设[J].国际护理学杂志,2018,37(10):1399-1403.
- [8] 冯肖.公立医院绩效考核方案浅谈[J].首席财务官,2019,15(1):122-124.