



实验室精益绩效管理软件 产品介绍

版本号：202503



1 建章立制，国考对医院绩效管理提出要求

2 检验科室“医教研”考核理念

3 数字化工具为科室绩效管理中提供数据支撑

1. 建章立制，国考对医院绩效管理提出要求

国考已成为公立医院
每年面临的重大事项之一

- 年年发文，重磅出击
- 制定细则，量化指标
- 定期监测，分析落实

国卫办医政函 [2024]
87 号

关于印发国家三级公立
医院绩效考核操作手册
(2024版) 的通知

国卫办医政函 [2023]
49 号

关于印发国家三级公立
医院绩效考核操作手册
(2023版) 的通知

国卫办医函 [2022]
92 号

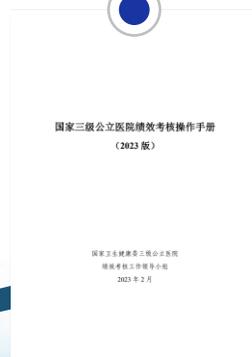
关于印发国家三级公立
医院绩效考核操作手册
(2022版) 的通知

国卫办医函 [2019]
492 号

关于印发国家三级公立
医院绩效考核操作手册
(2019版) 的通知

国办发 [2019]
4 号

关于加强三级公立
医院的绩效考核工
作意见





1. 建章立制，国考对医院绩效管理提出要求

国办发 [2019]4 号

关于加强三级公立医院绩效考核工作的意见

(二) 基本原则

- **坚持公益性导向，提高医疗服务效率**

改革完善公立医院运行机制和**医务人员激励机制**，实现社会效益和经济效益、当前业绩和长久运营、保持平稳和持续创新相结合。**强化绩效考核导向**，推动医院落实公益性，实现预算与绩效管理一体化，提高医疗服务能力和运行效率。

- **坚持信息化支撑，确保结果真实客观**

通过加强信息系统建设，提高绩效考核数据信息的准确性，保证**关键数据信息自动生成、不可更改**，确保**绩效考核结果真实客观**。根据医学规律和行业特点，发挥大数据优势，强化考核数据分析应用，提升医院科学管理水平。

2. 检验科室“医教研”考核理念

我们在思考

如何建立科室绩效考核 主动为国考服务

各科室在国考中
只能被动提供
“数据”？

如何衔接国考和
科室绩效考核
最后一公里？

国考仅仅是对
医院的考核？





2. 检验科室“医教研”考核理念

绩效管理的重要性

提升员工绩效

通过设定明确的目标和标准，以及提供持续的反馈和指导，绩效管理可以帮助检验科成员更好地理解他们的职责和期望，从而提高他们的工作表现。

促进组织目标实现

绩效管理将组织的战略目标分解为具体的绩效目标，并确保检验科成员的工作活动与这些目标保持一致，从而推动组织目标的实现。

激励员工

通过公正、公平的绩效评价和激励措施，绩效管理可以激发检验科成员的积极性和工作热情，提高员工的满意度和忠诚度。

提升团队协作

绩效管理强调团队目标的实现和个人目标的协同，可以促进团队成员之间的合作和互助，增强团队的凝聚力。

推动个人和组织发展

绩效管理不仅关注过去的业绩，更注重未来的发展。通过绩效反馈和改进措施，可以帮助检验科发现自己的不足之处并加以改进，同时也可以推动组织的持续改进和发展。



2. 检验科室“医教研”考核理念

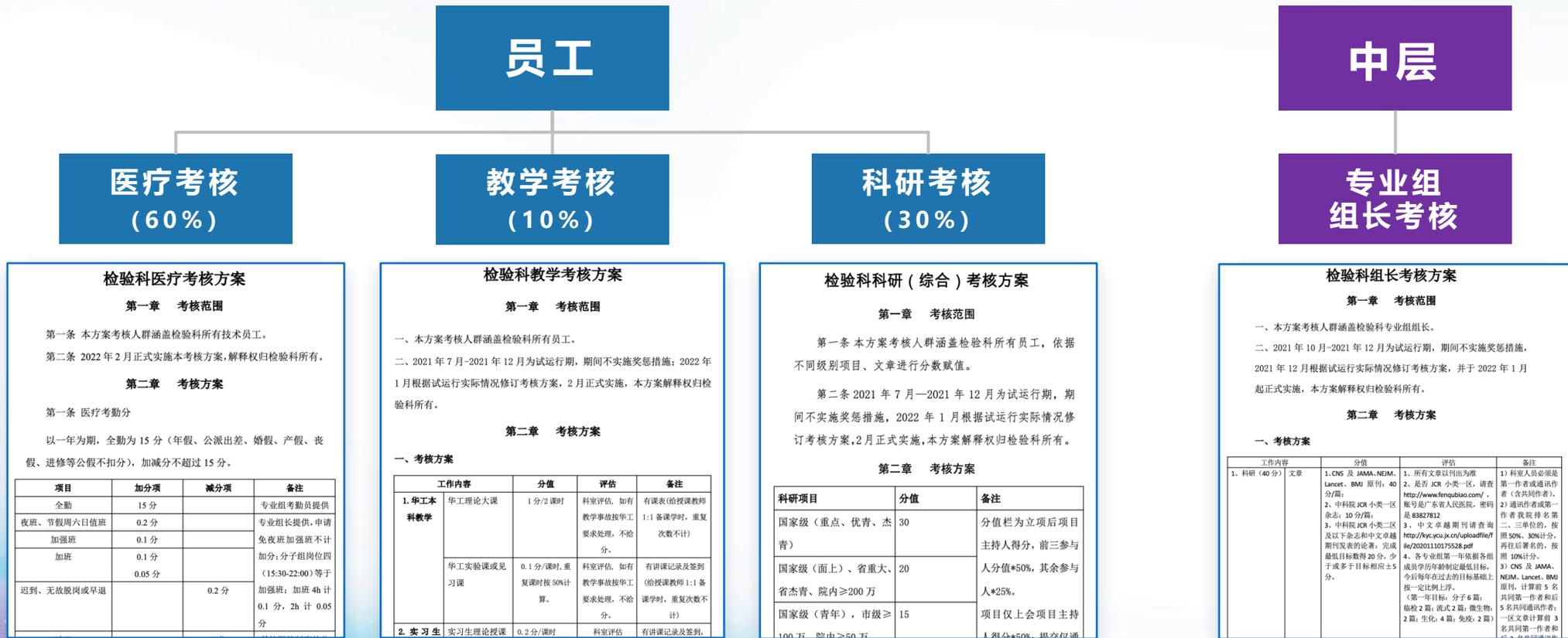
持续优化组织架构，做好各类事项分级管理





2. 检验科室“医教研”考核理念

- 对标国考
- 制定方案
- 指标量化
- 制度管人
- 排名客观
- 评奖评优



检验科医疗考核方案

第一章 考核范围

第一条 本方案考核人群涵盖检验科所有技术人员。
 第二条 2022年2月正式实施本考核方案,解释权归检验科所有。

第二章 考核方案

第一条 医疗考勤分
 以一年为周期,全勤为15分(年假、公派出差、婚假、产假、丧假、进修等公假不扣分),加减分不超过15分。

项目	加分项	减分项	备注
全勤	15分		专业组考勤员提供
夜班、节假日值班	0.2分		专业组长提供,申请免夜班加班班不计分,分子组岗位四(15:30-22:00)等于加班班;加班4h计0.1分,2h计0.05分
迟到、无故脱岗或早退		0.2分	

检验科教学考核方案

第一章 考核范围

一、本方案考核人群涵盖检验科所有员工。
 二、2021年7月-2021年12月为试运行期,期间不实施奖惩措施;2022年1月根据试运行实际情况修订考核方案,2月正式实施,本方案解释权归检验科所有。

第二章 考核方案

一、考核方案

工作内容	分值	评估	备注
1. 华工本科教学	1分/2课时	科室评估,如有教学事故按华工要求处理,不给分。	有课表(给授课教师1:1备课学时,重复次数不计)
2. 实习生	0.2分/课时	科室评估	有讲课记录及签到

检验科科研(综合)考核方案

第一章 考核范围

第一条 本方案考核人群涵盖检验科所有员工,依据不同级别项目、文章进行分数赋值。
 第二条 2021年7月-2021年12月为试运行期,期间不实施奖惩措施,2022年1月根据试运行实际情况修订考核方案,2月正式实施,本方案解释权归检验科所有。

第二章 考核方案

科研项目	分值	备注
国家级(重点、优青、杰青)	30	分值栏为立项后项目主持人得分,前三参与人*25%。
国家级(面上)、省重大、省杰青、院内≥200万	20	
国家级(青年), 市级≥100万, 院内≥50万	15	

检验科组长考核方案

第一章 考核范围

一、本方案考核人群涵盖检验科专业组组长。
 二、2021年10月-2021年12月为试运行期,期间不实施奖惩措施,2021年12月根据试运行实际情况修订考核方案,并于2022年1月起正式实施,本方案解释权归检验科所有。

第二章 考核方案

一、考核方案

工作内容	分值	评估	备注
1. 科研(40分)	文章	1. CNS及JAMA、NEJM、Lancet、BMJ 原创:40分/篇; 2. 中科院JCR小类一区, 编号是/广东省人民医院, 密码是83827812 3. 中文卓越期刊请查询http://wycycu.jk.cn/uploadfile/fie/20201110/75526.pdf 4. 各专业组第一年度根据组成员学研在制定最低目标,今后每年在制定目标基础上按一定比例上浮。 (第一年目标:分子6篇;临床2篇;流式2篇;微生物2篇;生化4篇;免疫2篇)	1) 科室人员必须是第一作者或通讯作者(含共同作者); 2) 通讯作者或第一作者我院排名第二、三单位的,按照50%、30%计分,再往后递减的;按30%计分。 3) CNS及JAMA、NEJM、Lancet、BMJ 原创,计算前5名共同一作者和后5名共同通讯作者;一区文章计算前3名共同一作者和...

2. 检验科室“医教研”考核理念

当年度突出贡献事项，直接给与绩效奖励

1 高水平论文突出贡献奖（个人）

3 教学课题突出贡献奖（团队）

2 国家级重点课题突出贡献奖(团队)

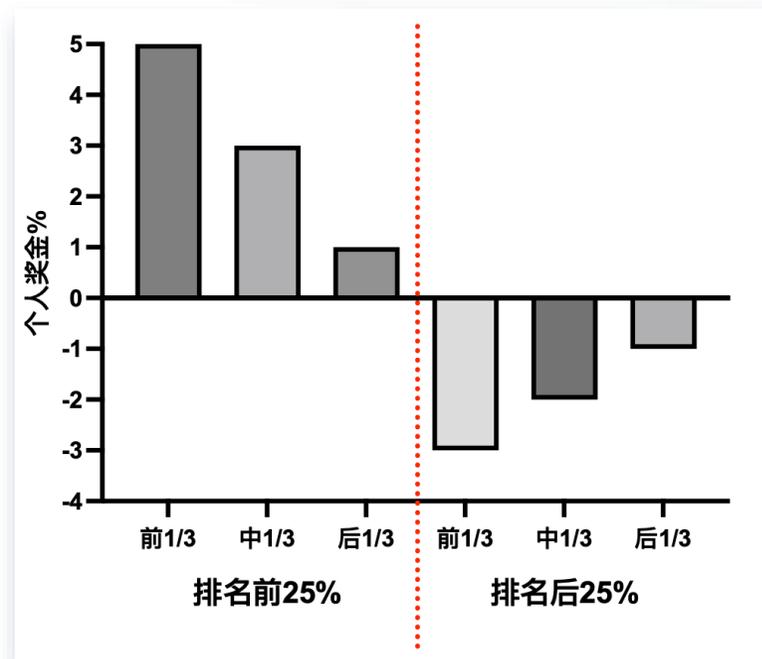
4 党团项目突出贡献奖（团队）



2. 检验科室“医教研”考核理念

1 员工年度绩效分配调整

- 个人绩效调整分两个赛道：员工赛道和中层赛道
- 不同赛道分别排名，按百比例调整来年绩效分配



2. 检验科室“医教研”考核理念

2 评奖评优的主要依据



2. 检验科室“医教研”考核理念

3 院级优秀员工的参考依据

重新分配赛道

根据医院考核名单，医教研评分重新划分为在编、合同、劳派、工勤等赛道

排名初拟名单

根据不同赛道院级优秀名额，按1:2初拟优秀名单

上会讨论定优秀

民主管理小组评议，根据排名由上而下，剔除部分日常工作能力不足、态度不良的员工，不予评优





2. 检验科室“医教研”考核理念

但没有数字化工具，就做不到考核结果的真实客观

- **准确性问题：**绩效考核可能更依赖于主观评价，这可能导致评价结果的偏差和不公平
- **效率低下：**没有数据化工具，实验室管理可能依赖手工记录和回顾追溯，这会降低工作效率，并增加出错的可能性
- **难以实现标准化：**数据化工具可以帮助实现数据的标准化和共享，缺少这些工具，学组之间数据的可比性和一致性难以保证
- **难以进行决策支持和持续改进：**数据化工具不单可以利用历史数据进行预测和分析，且持续改进流程和做出决策，没有这些工具，依据和方向可能不够明确
- **难以实现人力资源优化：**数据化工具可以帮助实验室进行人员优化管理，没有这些工具，资源配置可能不够合理，影响实验室的整体运行效率
- **难以应对政策要求：**当前政策越来越倾向于使用量化的指标进行评价和考核，没有数据化工具，实验室可能难以满足政策要求和应对上级的考核

3. 数字化工具为科室绩效管理中提供数据支撑

医教研实验室绩效管理软件，实时客观反馈排名情况



3. 数字化工具为科室绩效管理中提供数据支撑

实验室绩效管理软件是以绩效实时数据为主导，对检验科人员的绩效进行分析并反应真实绩效信息的管理系统。

在确保数据安全的前提下，通过云服务器的搭建，**打通PC端、平板端、移动端、大屏端多设备之间的数据壁垒**，实现随时随地的信息查看和操作。

无需复杂操作，通过**自定义可视化流程管理功能**，便可满足客户快速定制流程需求。



实时记录



电子文档



绩效分析



数据管理



3. 数字化工具为科室绩效管理中提供数据支撑



3. 数字化工具为科室绩效管理中提供数据支撑

九大功能模块

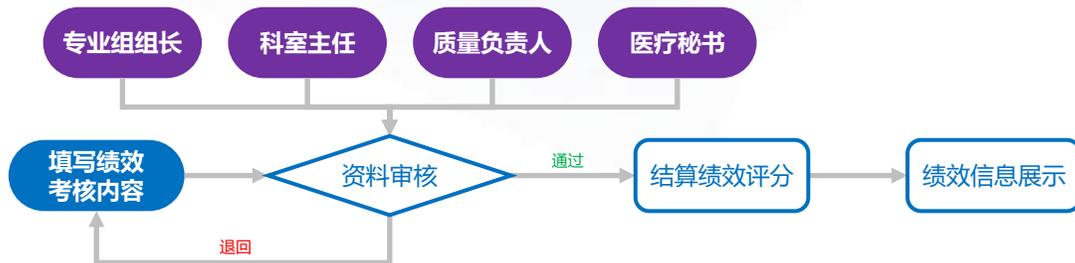
- 客制化绩效指标管理
- 个人绩效申请模块(医教研)
- 批量绩效申请模块(医教研)
- 个人绩效展示
- 专业组绩效展示及大屏
- 科室绩效展示及大屏
- 自定义审批流程
- 绩效指标规则引擎
- 大数据分析

3. 数字化工具为科室绩效管理中提供数据支撑

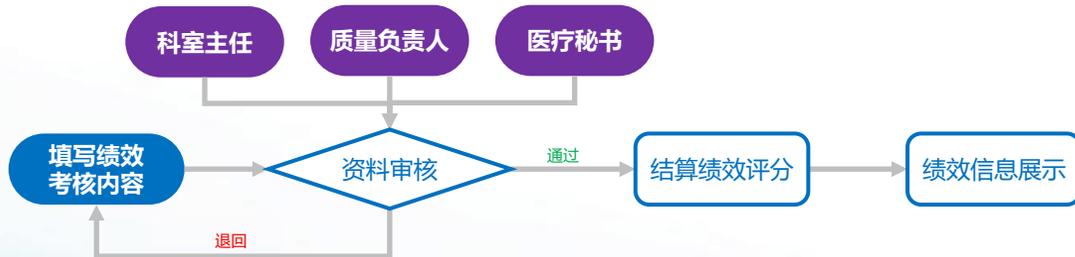
申报设置



个人申报



团队申报



医院和员工目标一致



有效评估, 公平公正



实时了解绩效情况



更了解和理解制度

3. 数字化工具为科室绩效管理中提供数据支撑

科学的数据模型



2023年度个人绩效总得分
70.075

考核类别	得分
医疗考核	45.2
教学考核	5.95
科研考核	18.925

序号	项目日期	项目名称	项目类别	项目分值	得分	考核结果	考核时间	考核地点	考核方式	考核人	
1		科研项目	国家自然科学基金项目	学术科研	1	1	考核中	2023-08-08 17:30:55	8月8日, 2023年中	考核	考核
2		科研项目	国家自然科学基金项目	学术科研	0.5	0.5	考核中	2023-08-02 15:17:51	7月31日, 2023年中	考核	考核
3		医疗考核	临床教学	医疗教学	0.5	0.5	通过	2023-07-22 23:25:55	考核(2023) 17年	考核	考核
4		医疗考核	管理工作	医疗教学	1.2	0.3	通过	2023-07-22 23:24:20	以下按半年计算	考核	考核
5		医疗考核	安全管理	医疗教学	0.1	0.1	通过	2023-07-22 18:23:20	6.14安全管理	考核	考核
6		医疗考核	继续教育	医疗教学	0.05	0.2	通过	2023-07-22 18:24:28	继续教育(全科)	考核	考核
7		医疗考核	基础教学	医疗教学	0	0	通过	2023-07-21 19:58:17	基础教学	考核	考核
8		医疗考核	基础教学	医疗教学	5	5	通过	2023-07-21 18:55:29	基础教学	考核	考核
9		教学考核	岗位考核	岗位考核	1	0.5	考核中	2023-07-17 18:33:23	岗位考核	考核	考核
10		教学考核	教学管理	教学管理	1	0.5	考核中	2023-07-17 17:38:50	教学管理	考核	考核
11		教学考核	继续教育	继续教育	0.1	0.1	通过	2023-07-17 09:20:32	继续教育	考核	考核
12		教学考核	实践教学	实践教学	0.1	0.1	通过	2023-07-16 22:56:21	实践教学	考核	考核
13		教学考核	实践教学	实践教学	0.1	0.5	通过	2023-07-16 22:44:53	实践教学	考核	考核



医教研三大板块
近200个维度全面考核



欢迎交流与合作



产品咨询
体验预约



上海程栢医疗器械有限公司

上海市静安区胶州路397号14幢15层

邮编：200041

电话：021-51501550

官网：www.clmed.net.cn