

2024 年度华夏医学科技奖公示表

#

项目名称	基于高质量发展背景下公立医院绩效激励机制研究
申报奖项类别	华夏医学科技奖卫生事业管理奖
主要完成单位 (含排序)	中山大学肿瘤防治中心
主要完成人 (含排序)	彭望清、谭翠章、张宇杰、朱胤、覃惠英、刘莉、钟俊学、刘焱
项目简介	《中共中央国务院关于深化医药卫生体制改革的意见》、《国务院办公厅关于推动公立医院高质量发展的意见》等文件相继出台，明确了公立医院发展的目标、举措、薪酬改革的方向和方式，对推动公立医院高质量发展、激活新动力起到明确的指引作用。本项目以此为遵循，以中山大学肿瘤防治中心（以下简称中心）为例，开展了公立医院员工绩效激励机制研究。 项目组以习近平总书记提出的“推动顶层设计与基层探索良性互动有机结合”的思想为指导，运用问卷调查、数据分析、现场调研等多种调研方法，引入RBRVS、KPI、360°评价等多种管理工具，构建体现岗位职责和知识价值的评价体系；创新性提出核心理念，形成专科、专病、专收、专治、专研的“五专”学科发展模式，建立了以“综合系数”、“绩效岗位”、“考核办法”为核心要素的三维绩效考核模型；为了发挥“国考”指挥棒作用，构建核心工作为主体，多种专项工作激励结合的工作绩效模型，促进中心高质量发展；建立同质化、延伸式多院区绩效模式，抓好人才培养和创新这个关键变量，为一院多区发展巩固存量、促进增量、创造新量；将绩效考核评价贯穿于战略与文化建设全过程，构建共识、共建、共创、共享的绩效激励文化，独创可推广、已普及的绩效改革方法论。 项目在中山大学肿瘤防治中心实施成效显著，形成《绩效革命》、《绩效解码》2本著作，在《中国卫生经济》《中国肿瘤》等权威杂志发表论文多篇，实践成果获2023年中国医院协会医院科技创新奖、第五届广东省医院协会管理创新奖一等奖、第11届中南六省（区）医院院长高峰论坛医院管理创新奖一等奖。项目案例入选国家卫健委现代医院管理典型案例，吸引数十家医院的来院参访。项目完成人多次应邀在全国性大会作专题报告，并应邀到国内近百家三甲医院分享，牵起国内绩效改革热潮。项目团队联合健康界平台，开办两期“实战训练营”线上课程，吸引来自全国14个省市共46家医院代表参加，累计9.6万人次观看。
代表性论文列表 (至少包含论文名称、刊名、年卷页码和作者)	论文1：建立公立医院员工分级分类绩效评价体系的探讨——以中山大学肿瘤防治中心为例. 中国肿瘤，2018，27（8）：589-595. 第一作者:钟俊学；通讯作者:彭望清 论文2：国有大型专科医院的薪酬方案设计：中山大学肿瘤防治中心的理想薪酬方案. 中国卫生经济，2009，28（12）：86-88. 第一作者:彭望清；通讯作者:朱胤 论文3：改革绩效管理体系实现公立医院创新性发展. 国际医药卫生导报，2018，24（17）：23-26. 第一作者:刘焱，通讯作者:彭望清 论文4：肿瘤医院垂直管理模式下的护理绩效奖金分配方案的实施. 护理学报，2016,23（1）25-26. 第一作者：刘莉；通讯作者：覃惠英 论文5：一种基于标准分配的绩效分析体系介绍. 中国卫生经济，2015，34（11）：13-14. 第一作者:张宇杰；通讯作者:朱胤

	论文6: 基于双因素理论的人力资源管理优化路径探讨. 现代医院管理, 2020, 18(06): 55-58. 第一作者: 彭望清, 通讯作者: 钟俊学
	论文7: 医院绩效管理系统的设计与实现. 中国数字医学, 2015, 10(11): 28-29, 38. 第一作者: 张宇杰, 通讯作者: 谭翠章
	论文8: 基于动态能力视角的中山大学肿瘤防治中心一流人才队伍建设实践. 中国肿瘤, 2020, 29(4): 272-277. 第一作者: 钟俊学, 通讯作者: 彭望清
	论文9: 公立医院绩效管理思路分析. 中国卫生人才, 2016(2): 28-31. 独立作者: 朱胤;
	论文10: 公立医院绩效奖金分配体系的建立. 中国医疗前沿, 2013, 8(07): 111-112. 第一作者: 谭翠章, 通讯作者: 朱胤
主要知识产权证明目录	无