

浅谈医院全成本核算的绩效管理体系构建思考

郝娜

北部战区总医院, 中国·辽宁 沈阳 110013

【摘要】随着社会经济水平的进步,人们对于医院的要求也在逐渐提升,医院要在立足于全成本基础上做好绩效管理体系构建工作,以物资、管理为基石,绩效管理工作为渠道,成本为重点,提高医院综合管理效率和服务水平。通过对医院现有信息系统的整合来优化成本管控体系,构建绩效管理新型模式,在此过程中要针对系统关键数据进行动态监控,提高医院的运营速度和管理水平,推动医院健康、长久、稳定的发展。

【关键词】医院全成本核算; 绩效管理; 体系构建

Talking about the Construction of Performance Management System of Hospital Full Cost Accounting

Hao Na

Northern Theater General Hospital, Shenyang, Liaoning, China 110013

[Abstract] With the progress of social and economic level, people's requirements for hospitals are gradually increasing. Hospitals should do a good job in building a performance management system based on the cornerstone of full cost, with materials and management as the cornerstone and performance management as the channel, cost as the focus, improve the hospital's comprehensive management efficiency and service level. Through the integration of the hospital's existing information system to optimize the cost control system and build a new model of performance management, in this process, it is necessary to dynamically monitor the key data of the system, improve the operation speed and management level of the hospital, and promote the hospital's health, longevity and stability. development of.

[Key words] hospital full cost accounting; performance management; system construction

引言

近年来我国医疗人际关系越发紧张,各大医院必须要通过构建全成本核算绩效管理体系来改变不良现状,尽量提升服务和管理水平,整治内在管理问题,推动医院全面、健康地、平稳的蓬勃发展。医院领导要发挥自身作用和价值,做好统筹管理工作,针对医护人员绩效考核制定科学体系,为完善医患关系,维护社会稳定贡献一份力量,确保医院发展理念能够跟上社会发展趋势,满足人民需求。

1 医院全成本核算绩效管理体系构建工作范围

想要构建医院全成本核算绩效管理体系,改善以往不良现状和医患关系,首先要明确全成本核算和绩效管理体系的主要工作范围,将两者工作范围进行整合,将重复部分剔除,提高工作效率,保证绩效管理体系的构建效果。

1.1 全成本核算工作范围

全程核算的工作范围主要包括统计直接费用和间接费用两方面,在医院成本输出中直接花费和间接花费是重要部分,其中包含多方面内容。直接费用主要包括医务工作人员的奖励补助、薪酬及社会福利保障等,它是医院成本输出中的重要部分,也是不可忽视的重要内容。间接费用主要包括床位费、活动费等以及医院医疗纠纷、科学项目研究费用等。直接费用和间接费用构成了全成本核算工作范畴,医院管理人员要在明确这一点的前提下展开深入探讨。

1.2 绩效管理工作范围

绩效管理工作范围指的是对工作效果和效率的考核,在合理范围内节省时间、提高效率,降低时间成本和人力成本,这需要员工有积极的工作观念和专业的专业能力,在同等时间内尽量提高工作效率,保证工作质量。在开展绩效管理工作时,要兼顾到测定整体目标与预估医院收支情况,按照规范化流程完成绩效管理工作。对于任何一个环节都要重视,避免出现问

题,影响后续工作的实施,通过优化绩效管理体系来调动工作人员积极性,提高其工作幸福感^[1]。

2 医院全成本核算绩效管理体系构建的重要价值

建立医院全成本核算绩效管理体系具有重要价值,对于员工进步、医院发展等都有积极意义。医院领导者要明确认识到建立全成本核算绩效管理体系的重要性,结合当前医院发展情况、人员素质等综合分析,拓展全成本核算业绩管理体系构建的路径。

2.1 有利于精细成本核算

全成本核算绩效管理体系有利于精细成本核算,从多个角度开展全面核算工作,对医务人员实际操作量做出准确细致的记载,其中包含出诊工作信息记录、医疗人员、薪资服务项目、岗位职责等,将医务人员工作内容与岗位明细区分,避免发生问题相互推责的问题。通过全成本核算绩效管理体系能够实现全方面的管理目标,将各科室、部门人员的工作内容和结果精准记录,对得到的最终结果进行分析,从优秀经验中总结方法,从失败案例中反思不足,为今后工作的开展提供保障。

2.2 有利于提高工作效率

医院的工作氛围十分忙碌,提高工作效率、节省工作时间是对医护人员提出的基本要求。通过构建全成本核算绩效管理体系能够减轻医护人员的工作量,让其将更多时间和精力投入到治疗患者方面。全成本核算绩效管理体系改善了以往繁琐的工作环节,让核算方式变得合理有序,通过医院平台网络进行数据采集、分类、总结即可,一定程度上简化了成本核算流程,提升了绩效管理效率,减少了资源浪费现象的发生几率。

2.3 有利于实现全方面管理

全成本核算绩效管理体系有助于帮助医院实现全方位管理的目标,医院管理工作中包含多项内容,一定程度上加剧了管理人员的工作难度,其中包括医疗用品、药物、设备、人员等,通过全成本核算绩效管理体系的构建,能够将各个方面进行整合,形

成一条清晰完整的流水线。对医生开药情况、手术情况等进行全方位跟踪管理,充分发挥现代技术的优势,利用线上软件进行数据分析,在提升管理效率的基础上还可以实时监测医护人员的工作行为,避免出现资源浪费、违规用药、消耗物资等问题,从根本上降低医院成本^[2]。

3 医院全成本核算绩效管理体系的构建路径

在明确理解医院全成本核算与绩效管理工作范围的基础上,要深刻认知构建全成本核算绩效管理体系的价值,结合医院发展现状、工作人员身心发展特点、认知能力等综合分析,从多个角度挖掘构建全成本核算绩效管理体系的路径。

3.1 做好前期准备,明确设计思想

构建医院全成本核算绩效管理体系需要多个环节作为保障,医院领导和管理人员要发挥自身作用和价值,从多方面做好前期准备,明确设计思想,在正确理念的指导下开启全成本核算绩效管理体系构建工作。前期准备包括多方面内容①统一科室代码。在构建绩效管理体系时要将相关信息人员资料等统一整理,避免在录入信息时出现混乱,为后续数据处理和信息筛选提供保障。②清产核资。在构建绩效管理体系之前要全面清查医院资产,保证数据准确、逻辑清晰,将医院资产进行登记,分析医院资产的现有价值,为后续全成本核算绩效管理体系的构建提供保障。③房屋折旧。医院在不断发展的道路上各科室会根据情况进行翻修,在构建绩效管理体系之前要按照相关比例计算公摊部分成本,确保数据的准确性。④明确岗位职责。根据医护人员不同岗位来制定绩效管理方案。

在做好前期准备之后要将科学设计思想融入到全成本核算绩效管理体系构建中。①收入核算。综合多个角度进行分析,将各模式的收入分割、分配需求等因素有机整合,尽量满足各模式的发展需要,以此为基础采集数据信息。②成本核算。成本核算主要包括成本采集和成本分摊两部分,在构建全成本核算绩效管理体系之前要根据已有数据信息进行筛选,将所需内容录入到医院系统中,使用一体化接口生成数据结构,其中包括公摊票据、水电成本、房屋面积等多样化内容,在此前提下明确成本核算的制度和办法。

3.2 提升专业人才管理水平

在构建医院全成本核算绩效管理体系的过程中,每一个环节都需要专业管理人才作为指导,只有保证工作人员技术和能力才能够做好此项工作。医院领导要发挥带头作用,做好统筹管理工作,通过多种方式提升专业人才管理水平、业务能力和职业素养,让其以认真严谨的工作态度作为核心,在实践中总结经验方法,提升自身能力。医院全成本核算绩效管理体系构建人员需要对医院业务范畴、工作情况有深刻了解,还要明确成本核算与专业管理的主要内容,在此前提下熟练运用现代化技术和设备完成成本核算绩效管理体系构建工作。

为了提升专业人才管理水平,医院要将“引进来”和“走出去”相结合,一方面可以聘请专家学者到本院展开培训讲座,将一些成功经验与先进方法分享给本院工作人员,为其今后开展相关工作提供指导;另一方面要定期组织本院人员到外院进行学习,在交流沟通中互相分享经验、启迪智慧、提升能力,通过多种方式提升专业人员管理水平。除此之外,相关管理人员也要明确自身的职责和使命,提高思想觉悟,做好本职工作,秉持活到老学到老的理念促进自身不断进步和提升。

3.3 优化成本核算与绩效方案

医院全成本核算的绩效管理体系包含多种功能,如:核算单元信息、核实物资、统计固定资产、计算具体数据等,在构建全成本核算绩效管理体系中要优化成本核算与绩效方案,通过严格规范的方案为接下来工作环节的开展提供指导。在开展相关工作之前,如果没有科学且符合医院实际发展需求的成本核算与绩效方案,在工作过程中很容易出现突发情况,影响全成本核算绩效管理体系构建效果,还会增加了医院成本,降低经济效益。在优化成本核算与绩效方案时可以从超劳补贴、分配管理两方面出发,针对两大板块

展开细致全面的分析,借助分解再整合的方式调整成本核算与绩效方案,确保全成本核算的绩效管理体系能够满足医院发展需要和经营需求,体现全成本核算绩效管理体系的构建价值。

3.4 全过程采取精细化管理计划

在全成本核算绩效管理体系的构建中,要采取全过程、精细化的管理方式,通过统计使用器械的名称、涉及金额等多方面信息作为全成本核算绩效管理体系构建的参考依据,在此基础上融入药品信息、医疗行为等内容,提升医院所有人员合理控制成本的意识,杜绝不必要的浪费和消耗,延长医疗设备使用寿命,做好医疗设备维修工作。通过此方式降低医院成本支出,找到控制医院成本的有效方式,通过降低和控制成本提升医院经济与社会效益。

通过构建全成本核算绩效管理体系可以较为理想的实现这一目标,在此过程中一定要将精细化管理融入到全过程中,对于任何一个环节都不能忽视。还要将细致核算、超劳补贴与之结合,在系统管理反馈中下发补贴金额,提高医护人员工作积极性和幸福感。将工作人员的工作行为、成本控制效果与绩效考核数据结合,确保绩效管理体系的公平化与透明化,为全成本核算绩效管理体系构建工作的开展创造良好条件,营造绿色环境。

3.5 优化系统功能结构

为了保证医院全成本核算绩效管理体系的构建效果,必须要优化系统功能结构,充分发挥系统优势,体现系统功能,将固定资产、物资管理、系统数据作为基础,在此前提下加强各个系统之间的连接,实现信息共享、数据整合的目标,将各个系统内的真实信息反馈给综合管理平台,为全成本核算绩效管理体系构建提供保障。从医院全成本核算绩效管理体系上来看,系统功能主要包括①基础设置。基础设置由成本属性、项目对照、费用分类等构成,是构建绩效管理体系的前提保障。②接口信息。接口信息主要包括物资、工作量、人员、科室等,每一板块内有细致划分,由多样化内容组成,在构建全成本核算的绩效管理体系时工作人员要结合实际情况进行分析,将多方面信息、数据科学整合并进行精准计算和筛查,将误差降到最低。在此过程中各个部门工作人员要积极配合完成工资记录、收入信息、核算项目等工作,将工作成果进行整合,为构建全成本核算的绩效管理体系提供保障。③数据处理。数据处理中包括成本输入、数据收入、成本查询等,在数据处理工作的开展中必须要认真仔细,确保数据的精准性和真实性,避免因数据误差问题影响后续工作的开展,给医院造成经济损失,做好成本控制工作,发挥全成本核算绩效管理体系的作用。④查询。查询主要包括成本、收入、收益率等方面,在查询工作的开展中要核算单元明细,制作成本报表,通过成本报表分析这一阶段医院成本支出和经济收入的情况。⑤分析。分析环节是总结反思的过程,结合上述各环节工作情况进行分析,总结成功经验,反思不足之处,为接下来工作开展提供指导建议。

4 结束语

综上所述,基于当前社会的发展趋势下,医院全成本核算绩效管理体系的构建对于促进医院长久稳定发展、缓解内部机制僵化等问题能够起到重要作用和积极影响。医院领导者和相关工作人员必须要提高思想觉悟,转变工作理念,创新工作模式,为构建全成本核算的绩效管理体系提供多元思路和方法。通过构建全成本核算绩效管理体系降低成本输出,提高经济效益和服务水平,推动医院长久稳定健康的发展,缓解医院经营压力。

参考文献:

- [1] 张宏云,史江云,李梅.基于医院全成本核算的绩效管理体系构建[J].解放军医院管理杂志,2015,22(1):2.
- [2] 孙边勇.浅析医院全成本核算后的绩效管理[J].财经界,2019(09X):2.

作者简介:

郝娜(1976.01.04-),女,汉,铁岭,本科,学士,会计师,研究方向:军队财务管理。