



十三五巡礼

建立现代管理制度 福建医院大步前行

□本报记者 林颖 张鸿鹏
制图 李钊铭

2017年,国务院办公厅印发《关于建立现代医院管理制度的指导意见》,提出到2020年基本建立现代医院管理制度的目标。截至去年3月,我省已经有44家医院开展现代医院管理制度省级试点,公立医院综合改革效果评价连续5年居全国首位,为国家医改施工图添上了浓墨重彩的一笔。

药事管理,带来实惠

●药价为何下降

长期在泉州市第一医院就诊的患者发现,手中的处方单有了新变化——药品价格下降了。

泉州的刘老伯,长期服用降糖药物阿卡波糖片。该药品每盒(100mg×30片)价格原先为91元,一年用药的费用达到3321.5元。

“药品价格下调后,每盒只需要9.21元,一年只需要支付336.17元,足足省了2985.33元。”刘老伯高兴极了。

泉州市第一医院药剂科相



关负责人表示,加强药事管理,是建立健全现代医院管理制度的重要内容。通过以患者为中心,以合理用药为宗旨,综合施策,实现有效降低药品费用。

●何为药事管理?

医院通过建立药品遴选系统评价制度,加强药物临床应

用监测、预警和考核,加大处方(医嘱)点评干预力度,有效促进临床合理用药,控制药品费用不合理增长。

与此同时,医院制定药事管理质控指标,并将门诊(住院)次均药品费用、门诊(住院)基本药物使用金额比例、住院患者平均每床日输液袋数、住院患者抗菌药物使用强度、处方(医嘱)点评结果等纳入医院院科两级综合目标考评项目。

完善内部管理制度 改革成效提升

在内部管理方面,各医院通过制定医院章程,完善医院内部管理制度,推动医院管理规范化、精细化、科学化。

以福建省立医院为例,为了更好地实现专家治院,2020年10月15日,福建省立医院、福建省立金山医院隆重召开第一届专家委员会成立大会,正式成立医疗、教学、科研三大专家委员会。委员会会集了老、中、青三代专家,每个委员会由30人组成。

专家委员会成立后,为医院的高水平建设献计献策;对医院重大决策及上级主管部门部署的重大工作任务开展调研论证,并向医院党委提出意见和建议;坚持以病人为中心,致力于提高医院决策的专业化水平,推进专业人才培养。

成立专家委员会,是充分发挥专家作用、推进科学管理和精细化管理的重要措施。

通过现代医院管理制度建设,我省公立医院综合改革成效有效巩固和提升。

据统计,2016—2019年,全省公立医院医疗费用平均增幅9.79%;个人卫生支出占卫生总费用比例从2015年的26.11%下降到2019年的24.17%。医疗水平逐步提升,省立、协和等国家建立健全现代医院管理制度的试点医院均进入全国三级综合医院考评前100名;全省11个专科进入全国10强提名,6个专科进入华东5强。全省二级以上公立医院患者住院满意度持续提升,群众就医获得感不断增强。

绩效改革挤出水分提高收入

绩效改革,从外部来说,是医改大势所趋,从内部来讲,也到了不得不精打细算的时候。

近年来,我省公立医院积极推进绩效考核,从三级医院扩大到二级医院,薪酬制度改革实现全省覆盖。

在全面实行公立医院院长目标年薪制基础上,推行党委书记、总会计师目标年薪制,并分别建立和完善年度绩效考核办法,根据考核结果兑现。

医院将所有在编、非编在岗人员工资统一以工资总额的形式核定,推动建立薪酬水平合理增长机制,同步改革内部绩效考核分配办法,逐步构建体现医疗行业特点和医务人员技术服务价值的薪酬制度。

以三明为例。

2012年以来,三明通过挤压药品流通领域水分、规范医务人员诊疗行为,堵住浪费,推动药品耗材“量价”齐下。在此

基础上,三明先后8次进行医疗服务价格调整,因价格调整等因素转移增加医院的医疗服务收入达48.74亿元。

通过大刀阔斧改革,将医院工资总额与药品耗材、检查

化验、床位收入等脱钩,实行院长、医生全员目标年薪制。

良好的薪酬制度和绩效考核体系,为公立医院其他方面的改革打下了坚实的基础。

2019年三明全市12家总医院

工资总额14.06亿元
是改革前2011年的3.68倍

在岗职工平均年薪由改革前
2011年的4.22万元
增长到2019年的12.52万元

院长平均年薪由9.84万元
增加到39.84万元

2019年三明市乡镇卫生院

● 院长(主任) 年平均年薪达16.74万元
● 在岗职工年平均年薪8.97万元
● 全市村医平均年薪6.07万

2019年三明市12家总医院

单位:万元

	年薪最高	年薪最低	年薪平均
主任医师	59.96	14.61	28.94
副主任医师	54.89	10.36	20.91
主治医师	40.66	7.80	15.40
住院医师	28.98	4.04	10.83