

基于CiteSpace的公立医院绩效考核研究 热点探究

陈小宇, 姚育楠, 熊季霞*

南京中医药大学, 江苏 南京

Email: *xjx1128@163.com

收稿日期: 2021年4月8日; 录用日期: 2021年5月13日; 发布日期: 2021年5月20日

摘要

目的: 了解中国公立医院绩效考核领域的研究现状、研究热点及发展趋势。方法: 计算机检索中国知网(CNKI) 2010年1月1日至2020年10月31日公立医院绩效考核的相关文献, 经Refworks格式转化后, 运用CiteSpace软件绘制相关可视化知识图谱, 进行作者和机构合作网络以及关键词共现、聚类的分析。结果: 我国公立医院绩效考核领域的年度发文数量在2010年之后呈明显上升趋势。当前公立医院绩效考核领域主要有绩效管理制度建设、绩效考核指标体系构建、绩效工资结合、绩效考核结果评价四大热点。结论: 该方向的深入研究需要领域内具有影响力的作者之间加强跨区域交流与合作, 医院重视程度、信息化建设、监督机制和公益性等方面还存在不足, 后期研究中需重点加强。

关键词

绩效考核, 公立医院, CiteSpace, 知识图谱, 研究热点

Research Hotspots of Public Hospital Performance Appraisal Based on CiteSpace

Xiaoyu Chen, Yunan Yao, Jixia Xiong*

Nanjing University of Chinese Medicine, Nanjing Jiangsu

Email: *xjx1128@163.com

Received: Apr. 8th, 2021; accepted: May 13th, 2021; published: May 20th, 2021

Abstract

Objective: To understand the research status, research hotspots and development trends of per-

*通讯作者。

formance appraisal in public hospital in China. Methods: Articles about performance appraisal of public hospital published from January 1, 2010 to October 31, 2020 were searched on CNKI database. After being transformed into Refworks format, the relevant visual knowledge maps were drawn by CiteSpace software, and the cooperative network between authors and institutions, keyword co-occurrence and clustering was analyzed. **Results:** The annual number of papers issued in the performance appraisal field of public hospitals in China has shown a significant upward trend after 2010. At present, there are four major hotspots in the field of public hospital performance appraisal, namely, the construction of performance management system, the construction of performance appraisal index system, the performance wage combination and performance appraisal results evaluation. **Conclusion:** The in-depth study of this direction needs to strengthen cross-regional exchanges and cooperation among influential authors in the field. There are still deficiencies in the degree of hospital attention, information construction, supervision mechanism and public welfare, and the latter research needs to be strengthened.

Keywords

Performance Appraisal, Public Hospital, CiteSpace, Knowledge Map, Research Hotspot

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

医院绩效是指医院的业绩和效率,是医院经营和管理状况的客观反映。医院绩效考核是指通过科学、合理、系统、规范的程序和方法,对医院的服务效率和经营效益做出客观、准确的评价[1]。2019年1月,国务院办公厅发布了《关于加强三级公立医院绩效考核工作的意见》(国办发(2019)4号),在全国范围内启动三级公立医院绩效考核工作,初步建立绩效考核指标体系,标准化支持体系,国家和省级绩效考核信息系统,发挥三级公立医院的主导作用,探索绩效考核结果的应用机制[2]。但是目前,我国公立医院的绩效考核管理机制并不健全,各方面的流程、制度缺少规范性、明确性,难以为绩效考核的实施提供系统支撑[3]。以往研究较多从一些特定角度对公立医院绩效考核进行研究,较少有这一领域的脉络梳理。本文通过 CiteSpace 软件,梳理我国公立医院绩效考核领域近十年的文献并进行可视化分析,旨在准确把握该领域的研究现状、热点关注以及发展趋势,为完善公立医院绩效考核工作提供相关建议。

2. 资料与方法

2.1. 研究方法

CiteSpace 软件系统是由美国德雷塞尔大学信息科学与技术学院的华人学者陈超美(Chaomei Chen)博士开发的一款主要用于计量和分析科学文献数据的信息可视化软件,可以用来绘制科学和技术领域发展的知识图谱,直观地展现科学知识领域的信息全景,识别某一科学领域中的关键文献、热点研究和前沿方向[4]。目前, CiteSpace 的应用深度和广度在不断加深,在医疗卫生领域方面,王晓晓等(2020)基于知识图谱分析医养结合领域的研究热点[5];杨丽等(2020)构建了医学教育领域的知识图谱[6]。

2.2. 数据来源

中国知识资源总库(CNKI)文献检索平台,采用高级检索,检索策略:内容检索条件为“主题”,检索词为“公立医院绩效考核”,发表时间为2010-01-01至2020-10-31,结果共检索到1362篇文献,剔除

会议、通知和回忆摘要等，得到有效文献 1341 篇，通过 CiteSpace 自带的转换功能，将 Refworks 的格式的文献记录转换成可识别的特定文件格式。

2.3. 数据处理

将有效文献录入 CiteSpace5.7.R2 软件，设置时间分区为 1 年分区法，时间限定为“2010-01-01 至 2020-10-31”，共 10 年；分别选择作者、关键词和机构作为节点进行演算，演算时阈值(Top N% per slice)选择为 50 (为演算值，无单位)，分别绘制相应的可视化知识图谱；同时对论文数量、作者、关键词及机构分布等数据进行 EXCEL 整理。

3. 结果

3.1. 年度发文量统计

发表文献的时间分布情况能大致反映该研究领域某一阶段的研究情况。该研究结果表明，公立医院绩效考核领域近十年的相关研究经历了三个阶段，第一阶段是 2010~2015 年：属于缓慢发展期，年发文量为 30~125 篇，年均发文量为 73.33 篇；第二阶段是 2015~2017 年：属于发展波动期，年发文量为 122~129 篇，年均发文量为 125.33 篇；第三阶段是 2017~2020 年，属于快速发展期，这一阶段文献量以较快的速度增长，年发文量为 122~279 篇，年均发文量为 198.25 篇。其中，2019 年发文量达到统计时段内的最高值，为 279 篇，公立医院绩效考核相关研究年发文量分布见图 1。

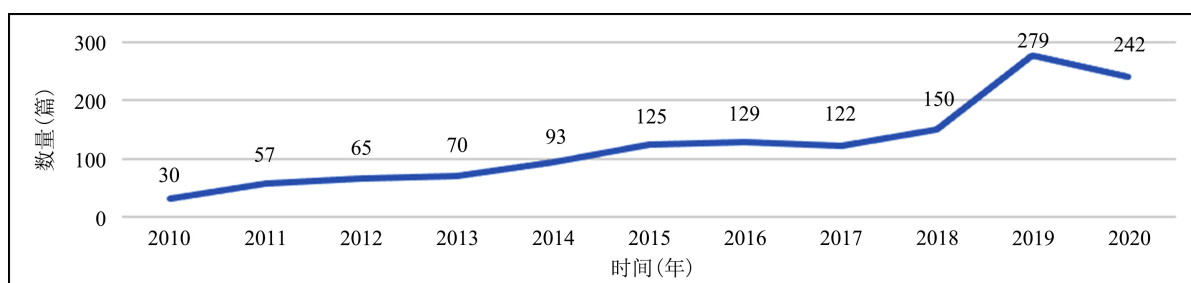


Figure 1. Annual number of published articles concerning performance appraisal of public hospitals in China in 2010~2020
图 1. 2010~2020 年我国公立医院绩效考核研究年度发文量

3.2. 作者合作网络知识图谱分析

以“作者”为节点进行分析，如图 2 所示。图谱中节点的大小反映了作者的发文量，节点间的连线表示作者之间存在合作。刘宏伟发文最多(14 篇)，其次是郭永瑾(12 篇)、陈建平(10 篇)和谢世堂(8 篇)。可以看出：郭永瑾、陈建平、岑钰和许岩等作者之间存在密集的合作网络，其研究重点关注医院内部绩效考核的方法探索；谢世堂、尹金淑和周海迎等作者之间也存在明显的合作关系，其关注的重点在于如何突出公立医院的公益性质。

3.3. 机构合作网络知识图谱分析

以“机构”为节点进行分析，如图 3 所示。可以发现上海申康医院发展中心发文量最多(24 篇)，其次是内蒙古自治区人民医院、首都医科大学，分别是 11 篇和 7 篇，这三个机构在公立医院绩效考核领域处于相对领先的位置。在研究机构的性质方面，院校和医院所占比重相当，同一区域内机构之间的合作较为密集，上海和北京地区形成明显的合作网络。但是跨区域机构之间合作较少，医院、学校和研究所三者之间的交流有待进一步加强，更好地促进理论研究与实践应用的结合。

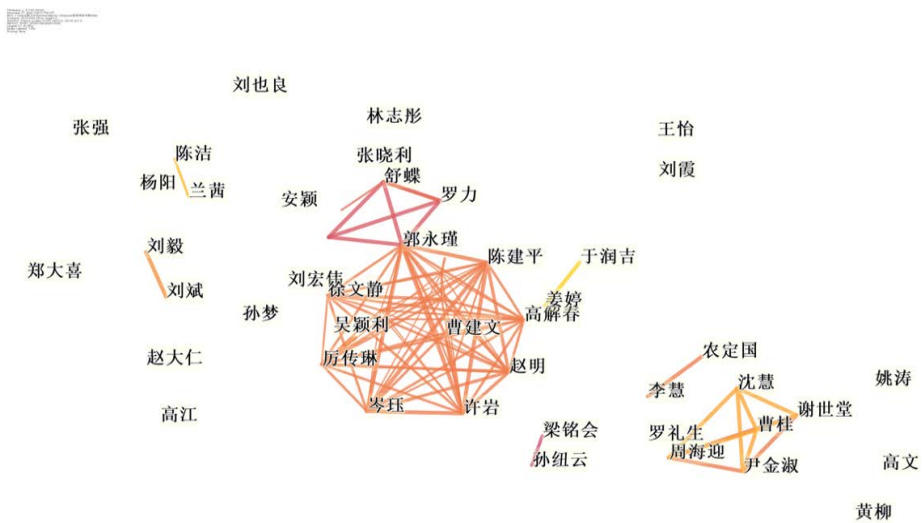


Figure 2. Knowledge map of high-frequency authors
图 2. 高频作者图谱

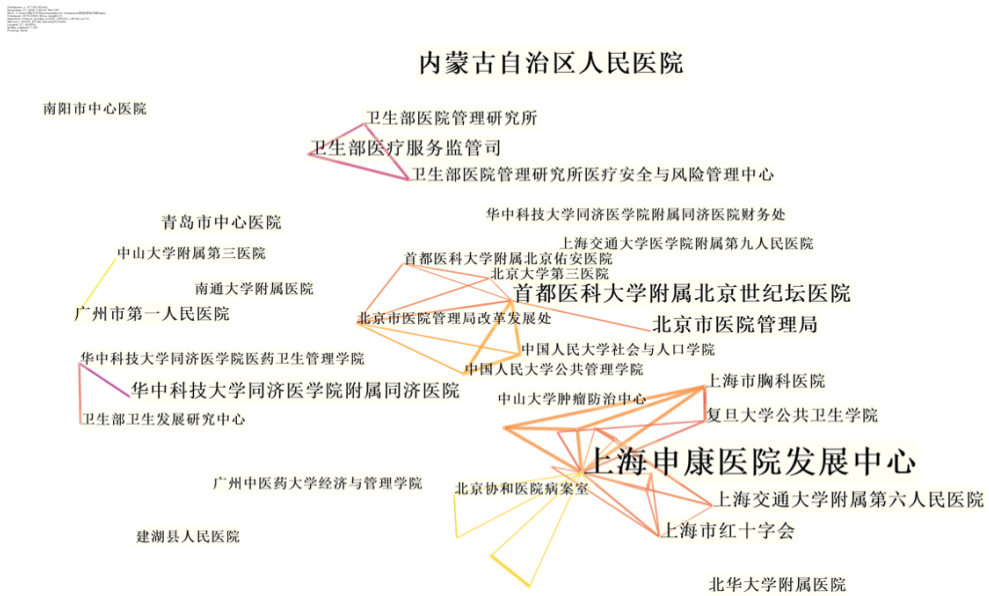


Figure 3. Knowledge map of high-frequency research institutions
图 3. 高频机构图谱

3.4. 关键词共现知识图谱分析

以“关键词”为节点进行分析，如图 4 所示。得出 538 个节点，9 个聚类，分别为绩效考核工作、公立医院改革、绩效评价、平衡计分卡、医院绩效管理、绩效考核体系等。剔除不相关的关键词后将关键词中同义词进行人工合并，如“绩效考核”“医院绩效考核”等主题词合并为“绩效考核”，“公立医院”“三级公立医院”合并为“公立医院”等。除公立医院、绩效考核外，出现较多的有绩效管理、指标体系、绩效工资等词(见表 1)。绩效分配、薪酬分配自 2016 年以来逐渐被重视，平衡计分卡和 RBRVS 作为 2015 年以来比较热门的绩效考核方法对于医院指标体系的建立以及各指标权重的划分有着不可替代的作用。

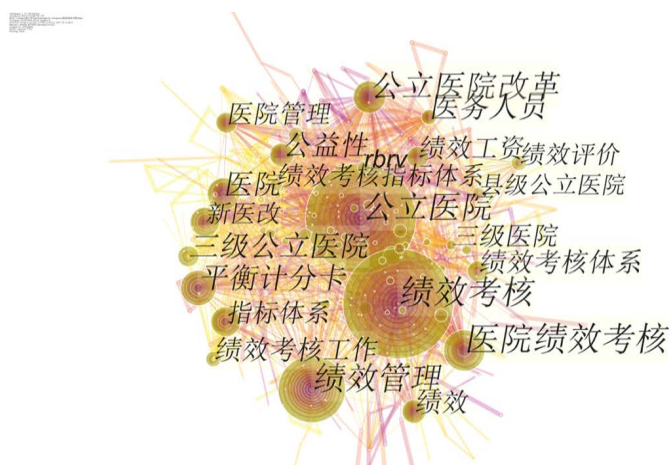


Figure 4. Knowledge map of high-frequency keywords
图 4. 高频关键词图谱

Table 1. High-frequency keywords of performance appraisal of public hospitals in China in 2010~2020
表 1. 2010~2020 年公立医院绩效考核领域高频关键词

排名	频次/次	关键词	中心性	排名	频次/次	关键词	中心性
1	834	公立医院	0.26	11	30	对策	0.01
2	790	绩效考核	0.30	12	28	医院管理	0.05
3	153	绩效管理	0.19	13	26	医务人员	0.07
4	70	平衡计分卡	0.11	14	24	绩效评价	0.02
5	54	新医改	0.04	15	24	绩效考核指标	0.05
6	48	公立医院改革	0.15	16	23	RBRV	0.02
7	48	指标体系	0.06	17	20	卫生健康	0.02
8	45	公益性	0.08	18	19	人力资源管理	0.02
9	38	绩效工资	0.07	19	17	关键绩效指标	0.03
10	35	绩效考核体系	0.07	20	16	精细化管理	0.03

4. 热点研究内容分析

“新医改”，“公立医院改革”等词是开展公立医院绩效考核的背景，“公立医院”，“医务人员”则是运行绩效考核的对象。暂不对公立医院绩效考核的背景和对象进行过多研究，只针对公立医院绩效考核内部分热点问题探究。

4.1. 绩效管理制度研究

绩效考核是绩效管理的关键环节，完整的绩效管理应当包含绩效计划制定、绩效辅导实施、绩效考核和绩效反馈四个部分。公立医院通过绩效管理可以将员工目标、科室目标与医院层面的战略目标统一，起到合力效果[7]。对医院管理流程和绩效考核标准进行全面研究分析，制定与公立医院绩效考核活动相匹配的绩效管理制度，能够发挥制度的约束作用，通过制度约束全面提升绩效考核工作水平，为绩效考核体系的完善提供良好的环境[8]。

4.2. 绩效考核指标体系研究

伴随公立医院改革不断深入，绩效指标评价具体方法和指标体系越来越成为研究关注的重要内容。公立医院的绩效指标考核体系是一种有效的手段，在强调个体取得的成绩和贡献中最大程度的进行公平分配。在新医改的背景下，为人民提供安全，有效，便捷，廉价的医疗卫生服务的目标是医疗卫生体制改革的目标，公立医院绩效指标考核体系的完善是保障医改顺利成功的重要基础[9]。

4.3. 绩效工资研究

将公立医院绩效考核结果应用到医务人员薪资分配方面对于提高医院的经济和社会效益具有重要意义。公立医院全面落实绩效考核与绩效工资制度，可以有效促进医院内部管理工作的效能，提升每一个科室的绩效管理意识与态度，让不同科室之间形成更为良好的竞争局面，让那些工作积极并在实际工作中做出突出贡献的人员获得真正的物质奖励，从物质与精神层面对该类人员给予足够的肯定与认可，全面提升医务人员的创造性与工作主动性[10]。

4.4. 绩效评价研究

绩效评价与反馈是绩效考核后的又一重要环节，在绩效评价的过程中及时发现问题，解决问题，是绩效考核制度能否体现自身价值从而起到有利作用的关键，也是公立医院自我完善不可缺少的步骤[11]。管理人员能够依照绩效考核结果所提供的各种信息进行科学决策，适当调整考核体系，并且也可以掌握医务人员的工作情况，将其运用到医院的人力资源管理和内部控制管理中。

5. 讨论与建议

5.1. 加强研究人员、机构之间的交流合作

通过对作者和机构的可视化分析，不难看出部分影响力较大的作者之间有紧密联系，但是较为集中，其他作者团队之间的合作甚少。跨区域的研究人员、机构之间交流合作有待加强，可以从个人团队之间的合作带动机构之间的合作，做到优势互补，进一步拓宽公立医院绩效考核领域的研究视野。同时要加强国际学术交流，吸收国外的先进方法及经验。

5.2. 提升医院整体重视程度

目前，公立医院在实施绩效考核的过程中，医务人员绩效管理观念的缺乏，参与度不足，导致沟通难、反馈慢等问题在绩效考核过程中不断出现。考核结果得不到医务人员的重视，医院对各人、各科室的阶段考核结果也没有做到清晰传达，导致问题无法暴露，难以改善问题并进行提升。除此以外，绩效考核的结果不应该仅作为奖金评定的依据，在职务晋升、职称评定、薪资调整等方面也应该起到一定的参考作用。因此医院内部的绩效管理培训活动很有必要，从思想和行动上充分调动医务人员的积极性和能动性，从而有效提升医院绩效考核效率。

5.3. 逐步加强信息化建设

在统计结果中，有关“信息化”的关键词出现频次并不多，反映了公立医院绩效考核中信息化建设方面的研究不足。现阶段，大部分公立医院绩效考核工作由管理人员手动完成，工作量大，需要耗费大量的人力、物力，考核结果的准确性也得不到保障。公立医院在发展过程中要注意与时俱进，淘汰传统的人工手段，充分引入信息技术来完成数据收集、计算、考核及反馈工作。积极搭建用于绩效考核的信息化平台，实现对数据的智能化、信息化操作，从而推动绩效考核体系的改进和完善。

5.4. 完善监督机制

实际上,很多医院的绩效考核办法和评分细则都未公开,缺乏透明的监督机制使得绩效考核工作随意性较大,绩效考核的完整性和真实性难以保障。强化绩效考核的监督机制是医院绩效管理系统中的重要环节,据此,建议公立医院将监管体系细化,成立独立的绩效考核监督部门,对绩效考核进行制定、执行和结果的全过程监督。保证每个环节都严格按照规章制度执行,充分保证绩效考核结果的准确性和客观性。

5.5. 注重公益性取向

公立医院运营市场化以来,医疗机构之间创造经济效益的竞争并没有成为提高医疗服务质量的动力,其中一大原因是过分强调创收的“绩效考核”制度[12]。实现公立医院的公益性是保证我国医疗卫生体制改革的关键环节,这就要求公立医院的改革必须破除逐利机制的影响[13]。在新医改的大背景下,改变以创收为主要指标的绩效评价体系,努力探索构建以公益性为导向的、兼顾社会效益与公益效益为主的,能够全面地、充分地调动广大医务人员积极性的内部绩效考核机制,使公立医院的改革成果真正惠及到人民群众。

基金项目

国家自然科学基金资助项目(编号:71203101);江苏省“333 高层次人才培养工程”资助(编号:2016-2645);江苏省研究生科研创新计划项目(编号:KYCX20_1521);江苏省卫生健康人事人才管理课题(编号:RSRC201910)。

参考文献

- [1] 杜书伟. 基于关键成功要素的医院绩效考核指标体系探索[J]. 医学与社会, 2009, 22(12): 7-8+13.
- [2] 三级公立医院绩效考核新规[J]. 中国医院院长, 2019(Z1): 14.
- [3] 刘卫. 公立医院绩效考核的问题与对策探讨[J]. 大众投资指南, 2020(3): 245-246.
- [4] 侯剑华, 胡志刚. CiteSpace 软件应用研究的回顾与展望[J]. 现代情报, 2013, 33(4): 99-103.
- [5] 王晓晓, 郭清. 基于 CiteSpace 的近十年我国医养结合研究热点及发展趋势分析[J]. 中国全科医学, 2021, 24(1): 92-97.
- [6] 杨丽, 魏晓, 高子寒. OSCE 在我国医学教育领域应用的知识图谱可视化分析[J]. 中国医学教育技术, 2020, 34(5): 586-591.
- [7] 张小皖. 《政府会计制度》改革背景下公立医院绩效管理浅析[J]. 会计师, 2020(21): 61-62.
- [8] 梁语珊. 新医改下公立医院绩效管理体系优化路径研究[J]. 行政事业资产与财务, 2020(21): 25-26.
- [9] 卜胜娟, 熊季霞. 公立医院绩效评价体系分析及建议[J]. 中国卫生事业管理, 2014, 31(6): 404-406.
- [10] 李先伟. 分析公立医院绩效考核与绩效工资改革的难点及对策[J]. 财会学习, 2020(33): 158-159.
- [11] 李超. 公益性导向的公立医院绩效评价体系研究[J]. 商讯, 2019(19): 105-106.
- [12] 郑大喜. 新医改形势下公立医院临床医生的绩效考核与薪酬激励[J]. 现代医院管理, 2010, 8(6): 7-10.
- [13] 李欣欣. 以公益性为导向的公立医院绩效评价指标体系的构建[J]. 中国总会计师, 2017(1): 118-119.