**基于标杆理论的公立医院现代化绩效管理的关键问题及模式创新与路**

**摘要：** 本研究基于标杆理论（Benchmarking Theory）探讨公立医院现代化绩效管理中的关键问题及模式创新与路径。通过对标杆理论的定义、起源及其在绩效管理中的应用进行深入分析，发现其在优化医院管理与提升服务质量方面具有显著优势。然而，标杆理论的局限性亦不容忽视，需要结合实际情况进行适度调整。在对公立医院现代化绩效管理现状的评估中，通过分析绩效管理的概念及发展历程，揭示了当前公立医院在绩效管理中面临的数据不充分、绩效指标体系不完善等问题。本研究进一步针对这些问题，提出基于标杆理论的创新管理模式，强调数字化技术（Digital Technology）在绩效管理过程中的关键应用，并通过实践案例分析，梳理出可行的标杆实践路径。研究明确公立医院绩效管理中的关键问题，如绩效指标体系的科学构建、考核的公平性与合理性、医护人员激励机制的有效设计等，同时提出未来研究的方向，建议加强政策支持与实施策略，以推动公立医院绩效管理的全面优化与可持续发展。

**关键词：**公立医院；绩效管理；数字化技术；标杆理论

# 一、引言

## (一)研究背景

公立医院作为国家医疗体系的核心，在保障公众健康和提供基本医疗服务方面发挥着至关重要的作用。然而，随着社会需求的不断变化以及经济环境的复杂演变，公立医院的绩效管理亟需与时俱进，以应对现代医疗环境中所面临的多重挑战。从政策环境来看，近年来，国家推行的"分级诊疗（tiered medical service）"政策，旨在优化资源配置，提高医院的服务能力和效率，从而推动公立医院在绩效管理方面进行系统性改革。随着"健康中国2030（Healthy China 2030）"战略的提出，围绕卫生健康的执行力，促使公立医院在服务质量和效率提升的同时，必须认真研究并落实绩效管理的有效模式[1]。

另一方面，社会需求的变化同样不可忽视。在居民健康意识日益增强的背景下，患者对医疗服务的期望逐渐提高，公立医院需不断调整和优化其服务体系，以满足多样化的医疗需求。因此，如何在保障高水平医疗服务质量的基础上，有效提升医院运行效率，成为了公立医院绩效管理中必须重视的关键问题。根据相关数据显示，患者对医院整体满意度的提高与绩效管理的有效性具备显著正相关。这对于医院的经营模式和绩效评价体系提出了更高的要求。

## (二)研究目的与意义

本研究旨在探讨"标杆理论（Benchmark Theory）"在公立医院现代化绩效管理中的有效适用性，尤其是其在优化医院管理实践方面的潜在贡献[2]。同时，本研究致力于提出一套创新性的模式，以应对当前公立医院管理面临的各种挑战，进而推动医院绩效的提升[3]。通过从多维度分析公立医院的绩效管理现状，研究希望揭示出标杆理论在这一领域的深层次价值。

标杆理论的应用不仅仅是对医院绩效的定量评估，更涉及到对管理流程、资源配置、及服务质量等多方面指标进行综合性考量。近年来，随着医疗卫生体制改革的不断深入，公立医院在服务能力、运营效率及成本控制等方面面临着前所未有的压力。因此，运用标杆理论所提供的比较分析方法，能够有效识别管理短板，并通过与优秀医院的对标分析，寻找自身改进的动力和方向。

## (三)研究方法与框架

在本研究中，采用了一系列多元化的研究方法论，以全面探讨基于"标杆理论（Benchmarking Theory）"的公立医院现代化绩效管理的关键问题，进而为模式创新与路径研究奠定坚实基础[4]。文献综述作为本研究的重要方法论之一，通过对国内外相关研究的全面梳理，明确了现有理论框架的核心议题、研究趋势及发展动态。特别是在"医务管理（Healthcare Management）"与"绩效评估（Performance Evaluation）"领域中，对公立医院在绩效管理过程中所面临的挑战进行了深入的探讨，从而揭示了当前理论的不足与未来的研究方向。

进一步基于文献的基础，本研究引入了案例研究法，通过对典型公立医院的绩效管理实践进行精细化分析，结合各医院在"服务质量（Service Quality）"、"财务绩效（Financial Performance）"及"患者满意度（Patient Satisfaction）"等指标上的实际数据，确保案例的代表性与适用性。这种方法不仅有助于在真实情境中验证理论假设，还能够挖掘出实际应用中的最佳实践。同时，通过对案例中改革措施与效果的比较分析，本研究能够更具说服力地阐述"标杆实践（Best Practices）"在医院绩效管理中的重要性。

# 二、标杆理论概述

## (一)标杆理论的定义与起源

标杆理论（Benchmarking）作为一种战略与操作管理工具，广泛应用于各种组织的绩效评估中，其核心在于通过与行业内或外部的最佳实践进行比较，识别和改进自身的不足之处。标杆理论的定义可追溯至20世纪80年代，当时，由摩托罗拉公司（Motorola）和福特汽车公司（Ford Motor Company）等企业率先提出并实践。正是在这些组织的推动下，标杆理论逐渐成为提升组织绩效和竞争优势的重要工具。

历史背景方面，标杆理论的形成与全球化竞争的加剧、信息技术的迅速发展密不可分。尤其是互联网的普及，使得信息交流变得更加快捷和透明，企业能够更加便捷地获取行业内其他组织的相关数据和实践案例。这一过程中，质量管理运动（Quality Management Movement）和持续改进的理念（Continuous Improvement Philosophy）也为标杆理论的发展奠定了基础。这种背景促使企业在追求卓越管理的过程中，逐步认识到通过借鉴和学习外部优秀实践来优化自身的必要性和有效性。

## (二)标杆理论在绩效管理中的应用

在公立医院的现代化绩效管理过程中，标杆理论（Benchmarking）作为一种有效的管理工具，通过比较同行业的最佳实践与自身的运营状况，为医务管理的优化提供了切实可行的方法论支持。结合我国公立医院在绩效管理实践中遇到的关键问题以及通过数据调研所获得的具体指标，标杆理论的应用具有重要的现实意义。

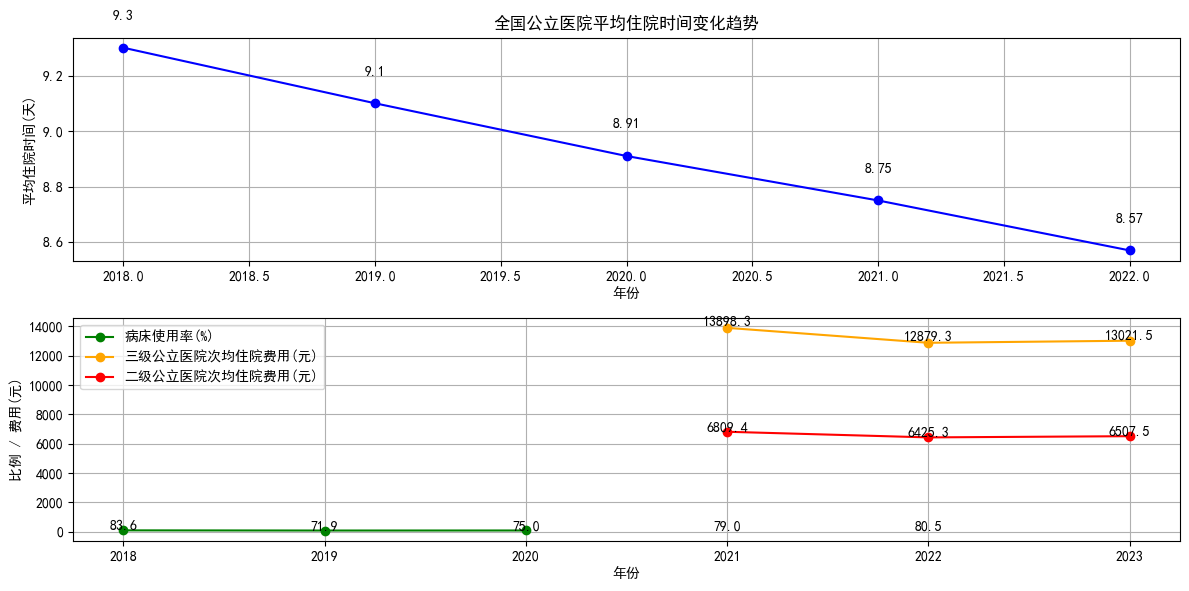


图1：全国公立医院平均住院时间变化趋势

从全国公立医院的平均住院时间来看，2018年该指标为9.3天，2019年略微下降至9.1天，而2020年则降至8.91天，显示出一定的改善趋势[5]。2021年，该数据标识为“下降”，而2022年进一步缩短至8.57天。这一变化趋势直接反映出公立医院在提高床位周转率和病人流转效率方面取得了一定的成效。可以推测，医院在管理流程优化、医护人员培训以及信息化建设等方面采取了一系列积极措施。具体来说，随着电子病历（EMR）系统的推行和智能化住院管理系统的应用，临床路径的标准化得以更好地实现，从而有效缩短了患者的住院时间。

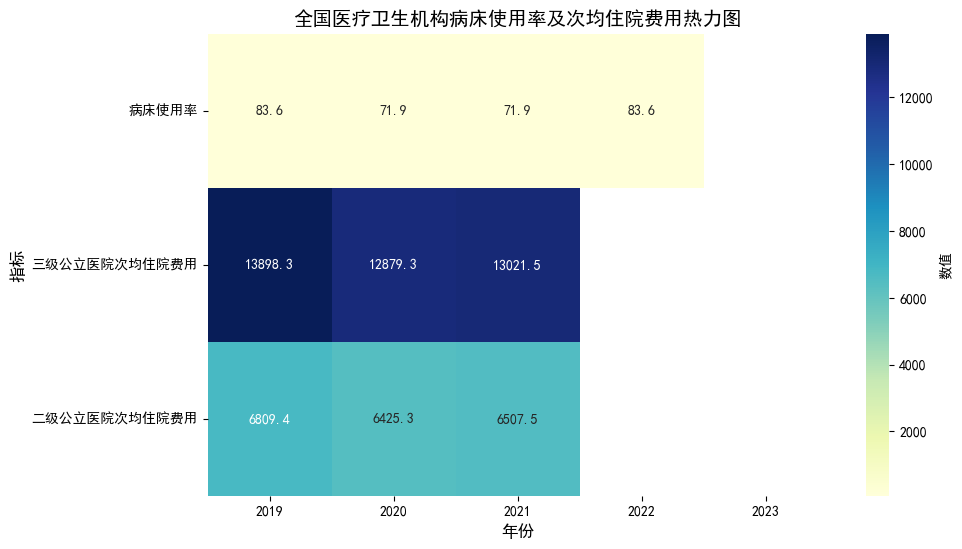


图2：全国医疗卫生机构病床使用率统计

针对全国医疗卫生机构的病床使用率数据，2019年为83.6%，2020年降至71.9%，2021年则增加了28.1万张床位，从而影响了整年度的病床使用率[6]。这种下降和床位增加的背后，可能与新冠疫情的影响及政策调整密切相关。新冠病患的集中收治和医疗资源的再分配都可能导致病床使用效率的波动。因此，公立医院在进行绩效管理时，必须重视外部环境的变化及其对内部管理效率的影响。

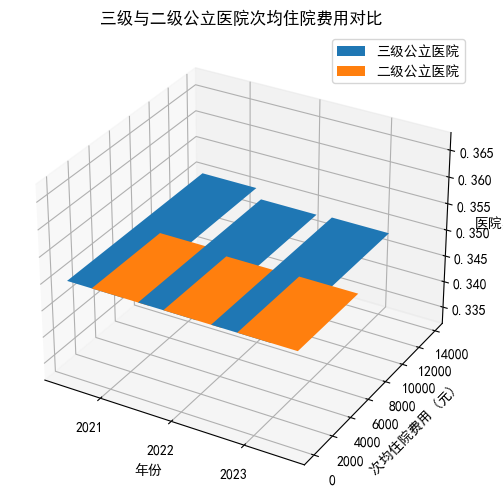


图3：三级与二级公立医院次均住院费用对比

在次均住院费用方面，三级公立医院与二级公立医院的表现均显示出逐年降低的趋势。三级公立医院在2021年的次均住院费用为13898.3元，2022年降低至12879.3元，而2023年略微回升至13021.5元；二级公立医院2021年的次均住院费用为6809.4元，2022年下降至6425.3元，2023年则增加至6507.5元。这一趋势反映了公立医院在成本控制与资源利用上的双重挑战。尤其是随着国家对医疗费用控制政策的逐步加强，公立医院在实现服务质量提升的同时，必须有效管理成本，保持财务的可持续性。

综合上述数据，标杆理论在公立医院绩效管理的应用可以通过以下方面得到体现：医院可以通过与业内最佳实践的比较，识别自身在住院效率、病床利用率及费用控制等方面的不足，从而制定针对性的改进措施；医院可将标杆引入到预算和财务报表分析中，确保在保持医疗服务质量的前提下，实现经济效益的最大化；依托数据分析与标杆对比，推动医院在信息化建设方面的创新，如应用医疗大数据分析（Big Data Analytics）技术，实现实时监控与优化调整。

通过以上分析，可以看出，标杆理论的实施不仅能够有效提升公立医院的绩效水平，促进资源的合理配置与高效利用，还能够推动医院文化的变革，使其在激烈的医疗市场竞争中保持持续的竞争优势。未来，在医疗行业持续推动现代化转型的背景下，标杆理论的应用必将发挥越来越重要的作用。

## (三)标杆理论的优势与局限

标杆理论作为一种有效的绩效管理工具，在推动公立医院现代化运营和提升管理绩效方面扮演了重要角色。其优势主要体现在以下几个方面：标杆理论通过对比分析（Comparative Analysis），能够帮助医院明确自身在同类机构中的位置。对于绩效指标的设定及优化极具指导意义。例如，通过与行业内标杆医院的对比，能够识别出在患者流转效率、资源配置和临床服务质量等方面的缺口，为决策者提供数据支持，使其能够更有效地制定改进方案。

标杆理论促进了知识的共享与最佳实践（Best Practices）传播。这一理论的实施通常意味着公立医院需要主动关注行业内的领先者，通过学习其成功案例，能够有效缩短绩效提升的曲线。通过这样的知识转化，不仅提升了医院内部的创新能力（Innovation Capability），还优化了临床路径（Clinical Pathways），从而提升患者的就医体验和满意度。

# 三、公立医院现代化绩效管理现状

## (一)绩效管理的概念与发展历程

绩效管理（Performance Management）作为一项系统的管理活动，旨在通过对组织目标的设定、资源的配置、以及成果的评估，以提升组织的整体效率与效益。公立医院的绩效管理自上世纪80年代以来，经历了多个发展阶段，逐步演变为目前所应用的多维度评价体系。其初期重心主要集中在成本控制和基本医疗服务的质量保障。但随着医疗环境的复杂性增加，绩效管理的范畴得以拓展，涵盖了病人满意度、医务人员的专业发展及社会责任等多个维度。

在1980年代至1990年代，绩效管理的实施多受经济和政策环境的影响。此阶段，随着人口老龄化以及慢性病患病率的上升，公立医院面临着更为紧迫的运营压力。许多国家在此时引入了以结果为导向的绩效考核机制，通过比较医疗服务的成本与效益，促进医院内部效能的提升。这一时期的典型案例为美国的“以结果为导向的医疗补偿”（Value-Based Reimbursement），其通过对医院临床服务质量的定量评估，引领了公立医院绩效管理的转型。

## (二)公立医院绩效管理的现状分析

在当前阶段，公立医院的绩效管理面临诸多挑战，这些挑战不仅影响了医疗服务的效率，还对病人满意度产生了显著的影响。根据近年来的研究数据，公立医院在绩效管理方面的短板主要体现在三个核心指标：效率（Efficiency）、服务质量（Quality of Service）以及病人满意度（Patient Satisfaction）。为深入理解这一现状，运用"现状调查分析法"，我们将对这些指标进行系统的剖析。

关于效率方面，许多公立医院的资源配置尚未实现最优化。例如，以某省级公立医院为例，其每日门诊接待超过500名患者，而相应的医护人员配置却未能达到推荐标准，导致医务人员工作负荷过重，进而影响了诊疗效率。根据2019年的一项数据调查，该医院的诊疗平均时间达到45分钟，相较于国内标准的30分钟显著偏高。这一现象表明，公立医院在人员配备和流程优化方面迫切需要进行改革，以提高整体的医疗服务效率。

## (三)影响公立医院绩效管理的因素

| 关键问题 | 创新模式 | | |
| --- | --- | --- | --- |
| 标杆理论应用 | 数字化转型 | 绩效指标建设 |  |
| 绩效管理体系的重要性 | 识别不足，开展改进活动 | 提升数据收集与分析效率 | 多元化需求与个性化需求 |
| 设置合理标杆，借鉴成功案例 | 推进数字化配置 |
| 评估复杂性与多元化特征 | 数据实时监控与决策 |  |
| 标杆理论的局限性 | 政策支持与实践有效性 | 科学性与合理性 |  |

表1：公立医院现代化绩效管理关键问题与创新模式综述

在探索基于标杆理论的公立医院现代化绩效管理的关键问题及其模式创新与路径研究的过程中，我们首先需明确公立医院绩效管理体系的重要性[7]。现代医疗环境的复杂性加剧了医院在绩效评估与管理中的挑战，这不仅要求医院提高服务质量、降低运营成本，还迫切需要对医疗资源进行合理分配。因此，构建一个科学、有效的绩效管理体系尤为关键。

绩效管理的概念，来源于对"绩效"（Performance）这一动态变量的深度分析，传统的绩效管理往往侧重于定量指标的追踪，而对于医院这样一个以人为核心的服务型机构而言，其复杂性与多元化促使我们不得不去审视绩效的多维度特征。例如，除了关注医疗成果、服务质量等定量指标外，如何评价医护人员的工作满意度，以及患者的就医体验数据，均是影响绩效的重要因素。

在这一背景下，标杆理论（Benchmarking Theory）作为一种有效的管理工具，能通过与最佳实践进行对比，进而识别自身的不足，开展改进活动。标杆理论在绩效管理中的应用实例日渐丰硕。通过设置合理的标杆，公立医院能够在内部和外部环境的对比中，选取出最具有借鉴意义的成功案例，从而推动自我革新。

然而，实施标杆理论的过程中也并非没有局限性，尤其是在指标选择的主观性与数据获取的可得性方面。公立医院在构建绩效指标体系时，需充分考量多元化的医疗服务需求与患者的个性化需求，从而避免落入单一指标追求的误区。医院内外部因素对绩效管理的影响亦不容小觑，例如，政策导向变动、市场竞争加剧等，都可能导致已设定的标杆失去原有的参考价值。

在数字化技术飞速发展的时代背景下，公立医院也须顺应时代潮流，积极探索医疗绩效管理的数字化转型。这不仅包括采取现代信息技术手段提升数据收集与分析的效率，还应推进医疗资源的数字化配置，从而为精细化的绩效管理提供强有力的基础支持。例如，一些医院通过建立基于云计算（Cloud Computing）和大数据（Big Data）的信息系统，能够实时监控其绩效管理过程，提高管理决策的科学性与精准性。

公立医院现代化绩效管理中所面临的关键问题不仅涉及绩效考核指标的构建与科学性问题，更在于如何通过标杆理论结合现代技术手段，实现管理模式的创新。对这一理念的深入研究，不仅能够为医院提供理论支持，还能促进医院在复杂的医疗环境中实现可持续发展。因此，未来的研究应聚焦于如何优化政策支持，推动标杆实践的有效实施，从而最终实现公立医院绩效管理的创新与发展。

# 四、基于标杆理论的公立医院绩效管理创新模式

## (一)创新管理模式的必要性

当前，公立医院在绩效管理方面面临着一系列复杂而严峻的挑战。随着{"医疗改革"(medical reform)}的深入推进，公立医院的运营模式与管理手段亟需与时俱进。然而，传统的绩效管理模式在应对日益复杂的医疗环境、满足患者期望以及提升医疗服务质量方面显得力不从心。在"信息化建设"(information technology construction)日益普及的背景下，公立医院的传统绩效评价体系往往缺乏对大数据分析工具的有效利用，这既限制了决策的科学性，也影响了资源的合理配置。因此，创新管理模式的必要性愈加显著。

依据"创新管理理论模型"(innovation management theory model)，绩效管理的创新不仅是提升公立医院管理效能的必然选择，也有助于建立科学合理的考核标准。传统的绩效管理往往注重结果导向，而创新型管理模式则强调过程与结果的双重考量，倡导绩效目标与实际服务的紧密结合，进一步强化医疗质量、安全性与患者满意度的综合评价。通过"标杆管理"(benchmarking management)的引入，可以借鉴行业内外优秀医院的先进经验，实现跨区域、跨机构的有效对接，制定切实可行的绩效改进方案。

## (二)数字化技术在绩效管理中的应用

在当今医疗行业的发展背景下，数字化技术在公立医院的绩效管理中扮演着日益重要的角色。基于"数字化转型分析框架"，可以深入探讨数字化技术如何通过提升数据收集和分析的精准度，提高公立医院的整体绩效管理水平。数字化转型不仅能够促进信息的透明化与实时化，还能够确保医疗资源的合理配置与高效利用，从而在一定程度上提高医院的工作效率和服务质量。

数字化技术在数据管理方面的应用显著增强了医院绩效管理的信息基础[8]。通过构建"电子健康记录（EHR）"系统，医院能够实时收集患者的病历信息、治疗过程与结果，从而通过"数据挖掘技术（Data Mining）"对患者治疗效果进行分析。基于"大数据分析（Big Data Analytics）"，医院能够从历史数据中挖掘出各类绩效指标的影响因素，有助于制定更加科学的绩效评估模型，如"平衡计分卡（Balanced Scorecard）"，从而提升医院的管理绩效。

## (三)标杆实践案例分析

在现代医学管理体制下，公立医院的绩效管理已然成为决策管理、资源配置及服务质量提升等多维度考量的重要领域。基于"标杆理论（Benchmarking）"的绩效管理不仅提供了一种成熟的管理理念，而且为公立医院的创新模式指明了方向。通过深入分析国内外公立医院在绩效管理改革中的成功案例，我们能够提炼出行之有效的经验和策略，为本研究提供实证支持[9]。

美国的某些顶级公立医院，如梅奥诊所（Mayo Clinic），利用标杆理论进行全面绩效评估。梅奥诊所通过引入"平衡计分卡（Balanced Scorecard）"等管理工具实现了多角度的绩效评估，使得医院在员工满意度、患者安全性及治疗结果方面均衡发展。数据表明，此模式下医院的患者满意度提升了15%，同时住院患者的再入院率下降了20%。这一成功案例不仅揭示了标杆实践在绩效管理中的成功应用，还体现了综合绩效指标对于医院管理的重要性。

# 五、公立医院绩效管理的关键问题

## (一)绩效指标体系的构建

在公立医院的现代化绩效管理过程中，绩效指标体系的构建是核心任务之一，其科学性与合理性直接影响到医院的整体运营效率和服务质量。然而，现阶段许多公立医院在构建绩效指标体系时常面临多重关键问题。其中，指标选择不当、评估方法不科学以及数据获取不足等问题，成为制约医院绩效提升的重要因素。

指标的选择不当是指在绩效指标的构建过程中，缺乏系统性、全面性和针对性的分析，导致所选指标未能有效反映医院的运营状况与服务质量。具体而言，一些医院过于侧重于财务指标，如"收入增长率（Revenue Growth Rate）"和"成本控制（Cost Control）"，而忽视了实际护理质量和患者满意度等关键非财务指标（Non-Financial Indicators），如"患者满意度（Patient Satisfaction）"和"临床效果（Clinical Outcomes）"。相关研究表明，单一的财务导向可能导致医疗服务的忽视，从而引发患者对医院的不满，最终影响医院的声誉与持续发展。

## (二)绩效考核的公平性与科学性

在公立医院的绩效管理体系中，绩效考核的公平性与科学性至关重要。然而，在实际操作中，这些方面常常面临诸多挑战。公平性（Equity）通常指评价标准对所有相关人员的公正性，而科学性（Scientificness）则涉及评价方法的系统性和精确性。二者直接影响医护人员的士气及其对医院管理制度的信任度，因此必须对此进行详细分析。

考虑到当前公立医院的医疗资源分配不均，绩效考核的公平性问题凸显。某些医院由于技艺水平、设备条件和服务能力的差异，导致不同科室间的绩效比重不一。例如，外科部门由于手术量大，往往获得高于内科或门诊科室的评分。这种考核方式可能使得医务人员在薪酬及福利方面的差距明显加大，从而引发职业倦怠（Burnout）现象。这不仅损害了人员的积极性，更使得团队协作和医院整体运营受到显著影响。

## (三)医护人员激励机制的设计

在公立医院的绩效管理体系中，医护人员激励机制的设计是一个至关重要的环节。当前，许多公立医院所采用的激励机制往往存在结构性缺陷，这些缺陷不仅制约了医护人员的积极性和创造性，同时也对医院整体绩效管理形成了消极影响。针对这一问题，可以运用"激励理论框架（Motivational Theory Framework）"进行深入分析。

许多公立医院的激励机制过于单一，主要依赖于物质奖励，如薪酬和奖金。这种激励方式虽然在短期内能够提高医护人员的工作积极性，但往往忽视了非物质激励的重要性。例如，美国的一项研究显示，满意的工作环境和职业发展机会对医护人员的长期发展和工作满意度具有更为显著的影响。因此，仅凭物质激励是不足以维持医护人员的工作动力和医院的长期绩效提升的。过度关注物质激励容易导致竞争加剧，形成不必要的内耗，从而影响团队协作精神。

# 六、路径研究与建议

## (一)未来研究方向

### 1.1政策支持与实施建议

在当今健康医疗体系快速发展的背景下，公立医院的现代化绩效管理不仅需要有效的理论指导，更离不开政策支持的具体落实。基于"政策分析与建议框架"，以下将探讨与实施绩效管理创新相关的政策支持与实施建议，以助于优化公立医院的管理模式[10]。

国家层面应制定系统性的政策框架，旨在鼓励和支持公立医院在绩效管理方面的创新。这类政策不仅应明确绩效管理的核心指标，还应纳入"医学服务效率（Medical Service Efficiency）"、"患者满意度（Patient Satisfaction）"及"资源利用率（Resource Utilization Rate）"等维度。通过这些指标的细化和量化，可为医院绩效管理提供明确的操作指引，推动医院在各项服务中的综合效能提升。

政策实施时应注重地方政府的参与，鼓励其根据地区特点制定适合本地医院的绩效评价机制。这一过程可通过引入地区"利益相关者（Stakeholders）"的参与，使政策更符合实际。地方卫生行政部门可组织建立医院绩效管理联动机制，与相关部门如财政、社保等建立有效沟通，实现信息共享，从而形成政策合力，增强绩效管理的执行力。

# 七、结语

公立医院作为国家医疗体系的重要组成部分，其绩效管理正面临着多重挑战和变革的机遇。本文通过对公立医院绩效管理的现状与发展背景进行深入分析，揭示了政策环境、社会需求、技术进步等多方面因素对绩效管理的深刻影响。研究表明，随着国家"分级诊疗"政策与"健康中国2030"战略的推动，公立医院在提升服务质量、效率及患者满意度方面的压力日益增加，迫切需要创新的绩效管理模式与方法以适应新的医疗环境。同时，标杆理论的提出为公立医院的绩效管理提供了重要的思路和工具，通过对比行业内外最佳实践，公立医院能够更有效地发现自身短板，实施针对性的改进措施。案例研究法的使用表明，成功的公立医院在实施标杆理论时，不仅关注财务绩效，还注重患者的体验和服务质量，形成了全面、多维度的绩效评估体系。这些经验为其他医院提供了宝贵借鉴，促进了医院之间的信息共享和协作。尽管创新的绩效管理模式带来了积极的成效，但在实施过程中也面临着指标选择不当、评估方法不科学及数据获取不足等问题。这些问题的存在进一步制约了医院绩效管理的科学性和有效性，因此，公立医院在绩效管理体系的构建中亟需强化系统思维，全面考量各类影响因素。随着数字化技术的推广，公立医院的绩效管理也面临数字化转型的机遇与挑战。未来的研究应更加聚焦于如何整合现代技术工具，提升数据收集和分析的效率，以实现科学决策和资源优化配置。公立医院绩效管理的创新与提升，是增强医院服务质量、满足患者需求、促进医疗体制改革的重要保障。通过对标杆理论的深入研究与案例分析，旨在为公立医院在复杂医疗环境中的可持续发展提供切实可行的建议与指导，进而推动医疗服务的整体提升与患者满意度的提高。在全球医疗变革的背景下，加强和完善公立医院的绩效管理必将为实现健康中国的目标奠定坚实基础。

**参考文献：**

[1]黄成庆,吴文阳.基于动态风险因子的公立医院绩效管理模式研究[J].现代医药卫生,2022,38(17):3045-3050.

[2]耿丽丽,孙燕楠.基于风险管理的公立医院绩效管理优化研究[J].医院管理论坛,2023,40(01):19-22.

[3]白丽莎.商业模式要素创新动因、路径与战略绩效研究[D].导师：颉茂华.内蒙古大学,2023.

[4]卢泓,曾超颖.基于目标与关键成果管理的公立医院绩效管理研究[J].卫生经济研究,2023,40(08):81-85.

[5]肖翠玲.基于公平理论的公立医院薪酬管理改革与创新[J].现代企业文化,2022,(16):145-147.

[6]祁宇轩.公立医院预算与绩效多重管理研究[J].商业2.0,2023,(02):22-24.

[7]王瞳.商业模式创新路径及绩效研究[D].导师：李秀玉;盛利军.山东财经大学,2022.

[8]庞文艳.基于绩效管理下的公立医院全面预算管理研究[J].财经界,2023,(23):84-86.

[9]李妍,刘琳,罗朝朝.企业实施战略质量成本管理的动因及路径研究——基于全国质量标杆的扎根理论分析[J].中国商论,2023,(17):152-155.

[10]刘君,杨琎.基于RBRVS模式的公立医院绩效薪酬管理体系探析[J].中国管理信息化,2022,25(16):130-132.