

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

钟俊学,翟慧文,彭望清

(中山大学肿瘤防治中心,广东 广州 510060)

摘要:《中共中央国务院关于深化医药卫生体制改革的意见》的发布,是我国新一轮医改的开始,而新医改的重点和难点将聚焦在公立医院的改革上。毋庸置疑,绩效考评是人力资源开发以及管理活动的基础,是人力资源管理最为核心的职能,其特点鲜明,具有宏观性、指导性以及应用性。对于公立医院而言,进行改革最主要的核心是精准管理,强化以绩效管理作为基础的精准内部管理。医院绩效管理在医院中属于一个重要组成部分,对于医院的发展起着至关重要的作用。本文以中山大学肿瘤防治中心为例,从该医院 2010 年的绩效变革开始谈及,阐述了其在涵盖临床、医技、护理、行政后勤各系列的全面绩效创新体系,以期能够为其他公立医院的绩效评价改革以及实施提供可借鉴的经验和做法。

关键词:医院管理;分级分类;绩效评价

中图分类号:R73 文献标识码:A 文章编号:1004-0242(2018)08-0589-07

doi:10.11735/j.issn.1004-0242.2018.08.A006

Establishment and Implementation of Performance Evaluation System Based on Job Classification and Levels in Sun Yat-sen University Cancer Center

ZHONG Jun-xue, ZHAI Hui-wen, PENG Wang-qing

(Sun Yat-sen University Cancer Center, Guangzhou 510060, China)

Abstract: Since the Opinions of the CPC Central Committee and the State Council on Deepening the Health Care System Reform issued in 2009, the new round health care reform in China has focused on the reform of public hospitals. The performance management is an important component in the hospital reform, and plays a vital role in the development of hospital. The performance evaluation is the basis of human resources development and hospital performance management. Sun Yat-sen University Cancer Center started the performance reform in 2000, and established a comprehensive and innovative performance evaluation system for clinicians, medical technicians, nurses and administrative staff at all levels. This article describes the implementation of performance evaluation system in the hospital and provides practical experiences of the performance reform for other public hospitals.

Key words: hospital management; job classification; performance evaluation

1 医院绩效改革的背景

在当前新医改的大背景之下,医院绩效管理的重要性日益凸显。2007 年,卫生部提出了加强医院综合绩效考核、建立科学激励约束机制的要求。2009 年 3 月,《中共中央国务院关于深化医药卫生体制改革的意见》的发布标志着我国新一轮医改的开始,而

新医改的重点和难点将聚焦在公立医院的改革上。各大公立医院纷纷行动起来,通过对人事制度进行不断改革,对分配激励机制进行不断完善等,有效地调动了广大医务人员工作的积极性、主动性。

医院绩效评价指通过运用管理学、财务学等相关方法,对医院在某个时期的相关经营等进行定量及定性的考核和分析^[1]。由于绩效评价理论在发展的过程中受到时代、环境的影响,因此其所形成的内涵本质自然也具有一定的差异。本研究以通过运用绩效评价管理提升医院员工绩效能力为研究目的,

收稿日期:2018-05-16;修回日期:2018-06-21

基金项目:广东省卫生经济学会 2016 年重大课题(2017-WJZ01-01)

通讯作者:彭望清, E-mail: pengwq@sysucc.org.cn

采用积极措施对员工在医院的工作进行有效地评估和测量,通过制定计划、具体实施、开展考评和跟踪反馈等流程,将人力资源管理工作发挥到极致,进而提升医院整体的绩效水平,以完成医院的总体战略任务。

2 目前公立医院绩效评价的现状分析

2.1 领导在认知方面存在偏差

对目前公立医院的绩效评价实际情况进行分析之后可发现,部分医院对于这项工作的认知不到位,特别是领导层无论是对于绩效评价机制的目的,还是其所具有的价值以及意义,在认知上不够全面,同时也不够准确。从其认知上来看,主要有两种偏差:一种是认为绩效评价就是对医院所有医务人员的工作量以及绩效来进行总体评估,但是对于不同科室绩效质量的分析往往忽视掉;另一种则认为绩效评价就是一种简单的工资、奖励分配方案,忽略了绩效评价的实际功用。医院领导所存在的这些认知上的偏差,对于科学建设合理的绩效评价制度会形成一定的桎梏。

2.2 对于岗位职责缺乏精准分析

每一个岗位都有每一个岗位的特点,每一个岗位都是医院这个大集体中不可或缺的一个组成部分。因此实施绩效评价,最重要是对岗位职责的精准分析。对于每一个员工来说,对其绩效评价,必须要在具体的工作岗位、内容以及范围之中来进行,否则,绩效评价的对应指标将出现偏差^[2]。就目前的总体情况来看,虽然一些医院对不同的岗位也进行相应评价,但是还是相对笼统,不够具体,这使得绩效评价指标体系出现了模糊性,不够精准,可操作性不强^[3]。

2.3 科室特色体现不明显

每一家医院包括很多不同的科室,每一个科室所做的工作内容、所承受的工作强度都是不同的,这种差异就会使工作人员在薪酬方面也应该有所区别。虽然医院对这一方面也是认同的,但是从具体实际来看,大部分医院的绩效评价对所有科室采取的是统一化的管理,评价指标也相对比较简单,没有精准的分类与评价^[4]。

2.4 医院的管理水平不高

绩效评价的程序非常多,针对每一个不同的环节,都需要有一套完整的管理体系来作为支撑,唯有如此,才能够使其发挥自身最大的作用。任何一个环节出现了问题,都会导致绩效评价陷入困境,无法继续实施。目前很多医院在绩效评价的管理方面水平相对较低,设计不周全,方法比较粗放。

3 中山大学肿瘤防治中心分级分类绩效考核体系的具体做法

中山大学肿瘤防治中心的薪酬体系包括基本工资、绩效工资、国家规定津补贴以及改革性补贴(附图1)^[5]。绩效工资约占总工资比例的69.2%。在定编定岗的基础上,该中心完全打破了过去收入提成的单一收入这一分配方式,建立起以医疗工作量和质量考核作为核心,包括医德医风、教学、科研考核为一体,与业务收入完全脱钩的绩效分配机制。绩效评价分为五个系列,分别是医师、护理人员、医技人员、行政后勤人员以及专职研究人员^[6],各系列分别从工作绩效、管理绩效、科研绩效、教学绩效四个方面进行考评。每一个系列的评价在考核上既有相同的考核项目,同时也有不同的考核项目(附表1)。对于医院员工,不管其在什么系列、什么岗位,只要为医院做贡献,都可以有相应维度的绩效来加以体现。

3.1 工作绩效考核方法

绩效变革需要可持续的绩效指标作为支撑,且绩效指标的设定则必须要符合SMART原则^[7]。在绩效变革的过程中,该中心把绩效考核指标同岗位的特点进行密切结合,针对于不同的绩效目标,分别对医疗、医技、科研、护理、行政后勤等岗位设立了不同的、可考评的绩效指标,界定每种类型岗位的核心工作内容,鼓励质与量的提升。该中心在工作绩效考核方案上主要引进了美国哈佛大学研究提出的RBRVS评价体系,根据不同人员类别分别采用绩效单价制、用人费率制、KPI制等方法进行工作绩效考核。在临床医师绩效评价方面,引入RBRVS评价体系,综合评估医疗项目的难度、占用时间、风险等,并通过对每一个医疗项目的量化,组成了医生的工作量总和,采用信息系统进行数据的比对与核算,确保计算准确性。除临床工作外,考核方案还综合临床医

师的科研、教学、管理等工作,即是临床医师的总体工作绩效。对于医技科室,考核方案采用的是绩效单价制与用人费率制。对于科研人员,则综合考评科技成果奖、职务发明专利、论文、学术专著和教材以及获得的基金数量,科研绩效为科研项目量与项目单价之积。对于行政管理人员的绩效考核,则实行 KPI 考核方式,确定每个科室的关键绩效指标(附表 2)。各个系列考核将指标进行了细化与标准化,方案操作性得到加强^[6]。

3.2 绩效评价 5 个系列的具体操作

3.2.1 医生绩效

该中心建立以工作量考核为导向的工作绩效、以成本控制为导向的经营绩效,综合考虑科研、教学、管理等各项因素的绩效评价体系,完全与开单提成、业务收入脱钩。其中,科室点值=(某科室基期医师岗位奖金标准×80%)/某科室基期执行项目 RBRVS 总点数^[6]。

对于医生的绩效考核,方法采取绩效单价制,评价指标主要包括科室主营业务相关的医疗项目,但不包含医生开单的药品与检查项目,这将防止医生为了业绩而乱开药、乱让患者做检查的情况出现。通常外科系统的指标为手术项目,内科系统的指标为化疗人数,放疗系统的指标为放疗项目及人次。计算公式为:临床科室医师医疗绩效=科室点值×Σ(核心项目 RBRVS 点数×项目发生次数)×医生医疗质量检查得分率。

科室医师岗位标准是按医院定编定岗核定的医生人数和岗位等级计算出每个医生的基期岗位奖金(科室综合系数×岗位系数×基期标准绩效)总和,科室综合系数和岗位系数根据医疗风险和技术难度予以评定(附表 3、4)。除此之外,通过对每一个医疗项目的量化,计算医生的工作量总和,并采用信息系统进行数据的比对与核算,以确保计算的准确性。

3.2.2 护理绩效

对于护理绩效的考核方法采取的是绩效单价制。由于护理工作繁多,而护理时数与床日数密切相关,为了简化计算,考核方案将按床日数代替护理项目数计算工作量。绩效计算公式为:科室护理绩效奖金=科室住院床日数×科室每床日护理时数×单价×护理医疗质量交叉检查得分率。其中,单价=(基期全院病房护理人员岗位奖金标准×80%)/Σ(基期

科室住院床日数×科室每床日护理时数)。

全院病房护理人员岗位标准是按医院定编定岗核定的护士人数和岗位等级计算出每个护士的基期岗位奖金总和(科室综合系数×岗位系数×基期标准绩效),科室综合系数和岗位系数根据医疗风险和技术难度予以评定(附表 5、6)。

3.2.3 医技绩效

对于医技绩效所采取的考核方法是绩效单价制以及用人费率制,计算公式为:科室医技绩效奖金=Σ[执行诊疗项目时间(权重)×完成该项目个数×单价]×医技医疗质量交叉检查得分率。其中,单价=(基期该科室医技人员岗位奖金标准×80%)/(Σ[基期该科室执行项目时间(权重)×基期执行项目个数])。

科室基期医技人员岗位奖金标准是按医院定编定岗核定的医技人数和岗位等级计算出每个医技人员的基期岗位奖金总和(科室综合系数×岗位系数×基期标准绩效),科室综合系数和岗位系数根据医疗风险和技术难度予以评定(附表 7、8)。

3.2.4 行政后勤绩效

经营绩效采取的考核方法是同比工作量下的成本节约率考核。可控成本包括人力成本(工资奖金、福利津贴)、材料成本(医用耗材、试剂、办公材料、维修材料、日杂百货)、资产折旧成本(设备、家具折旧)、其他成本(财务报销的差旅费、劳务费、科室活动费及电话费等)。计算公式为:科室经营绩效=节约系数×科室各类人员总绩效奖金标准×20%×医疗质量交叉检查科室总得分率。其中,节约系数为上一年该季度工作量成本比/当年该季度工作量成本比。

3.2.5 科研绩效

科研绩效采用的考核方法是绩效单价制。考核的指标包括科技成果奖、职务发明专利、论文、学术专著和教材、专职科研人员以课题组为单位设置基础工作量。计算公式为:科研绩效=科研项目量×项目单价。

3.3 中山大学肿瘤防治中心绩效改革取得的成效

该中心实施分级分类绩效评价体系后,有效激发了员工的工作热情,提高了员工的工作效率,在 2011~2016 年间,门诊量年平均增长 12.4%,住院量年平均增长 17.6%,一定程度上缓解大众看病困难的问题。在科研层面上,有效的科研绩效激励措施使中心在 2010~2016 年期间共获得国家自然科学基金重点

项目 15 项;截止 2016 年,共有 10 位研究人员获得国家杰出青年基金。在管理层面上,该中心完整的激励机制引导医院专科建设,在复旦大学医院管理研究所发布的“2013 年度最佳医院排行榜”上,中心在最佳专科(肿瘤学)中排名第 3 位。2017 年度中国医院科技影响力排行榜,中山大学肿瘤防治中心科技综合影响力位列广东第一。其中,肿瘤学科技影响力位列全国第二。2017 年在丁香园携手麦肯锡共同发布的中国医疗机构最佳雇主排行榜中被评为中国医疗机构最佳雇主,自 2012 年以来,丁香园与麦肯锡联合开展的“中国医疗机构最佳雇主评选”中山大学肿瘤防治中心连续四年荣膺中国医疗机构最佳雇主称号,增进了中心在行业内和社会中的号召力和影响力。

4 优化公立医院员工绩效评价体系的启示

中山大学肿瘤防治中心员工分级分类绩效评价以其科学、系统完善的体系构建了普遍性的员工激励机制,极大激发了员工的工作热情和工作积极性,对于广大公立医院而言是一个良好借鉴。基于此,公立医院需要针对当前绩效评价现状进行分析,进而构建起科学有效的绩效评价体系。

4.1 建立全方位的评价体系

完整的绩效评价体系是将医疗、科研、行政以及后勤人员全部纳入到评价范畴之中;评价的内容包括四个方面:医疗、教学、科研和管理,内容基本涵盖了公立医院最为主要的社会职能^[8]。就目前公立医院的绩效考核情况来看,大部分都是分医院以及科室两个层级的考核,而中山大学肿瘤防治中心项目的评价体系层次已经渗入到了主讲教授、科室,乃至细化到了个人的工作,实现对绩效考核的精准化管理。从目前整个国内的公立医院绩效评价指标体系来看,大部分医院仍局限在床位周转率以及经济指标等进行绩效考核。本文提及的绩效评价管理方案借鉴了国际上的 RBRVS 体系,对各个不同专科之间的医疗项目在技术含量、风险度以及时间投入等方面进行了对比,继而构建起了细化到医疗项目的绩效指标体系。

4.2 增强评价指标的可操作性

绩效评价必须综合考评指标以及考评实践结果,采取立体化的管理模式,将微观层次定性的理性考评与宏观层次定量的科学考评相结合,才能保障其整体绩效评价实效的最大化^[9]。

从已有的实践来看,大部分公立医院工作人员现有的绩效指标与医院各个部门实际工作结合不紧密,这直接限制了绩效考核工作基层实践层次绩效的反馈实效。未来,为了解决上述问题,公立医院必须协调好现有绩效评价体系各岗位职责的绩效,平衡好部门绩效考核与工作人员具体工作岗位绩效考核之间的关系,以此完善该医院的整体绩效考核管理体系,使得绩效考核工作的总体效果实现最大化^[10]。具体来说,针对医院行政部门,要按照工作人员职责岗位的不同需求分类进行绩效考评管理。要分清楚具体工作的重要性程度差异,采取分类的考评模式,从立体角度建立起该医院行政部门动态的绩效评价综合体系,以此保障医院获得长效发展的不竭动力。

4.3 强化绩效评价沟通,增强激励效果

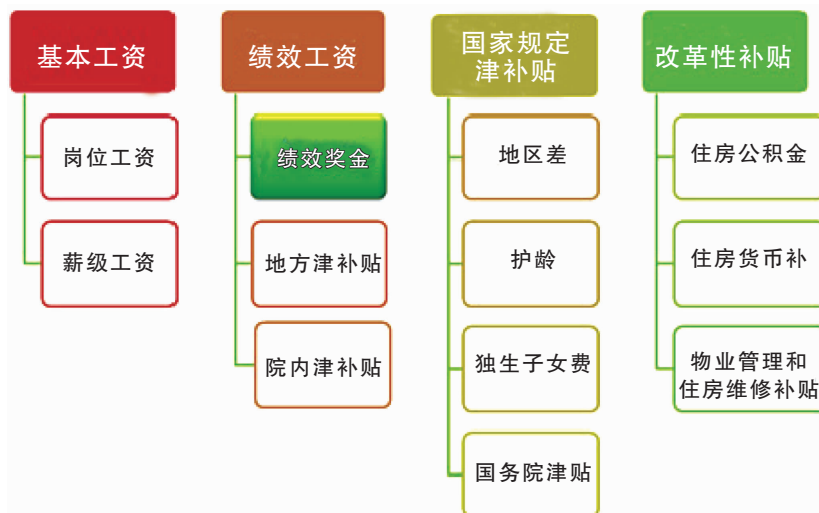
针对公立医院工作人员绩效管理与激励体系脱节的严峻现实,未来必须要建立绩效评价及激励体系相结合的制度机制。

具体而言,公立医院要做好完善绩效评价的整体环节机制建设,安排专门的人员负责行政部门的绩效评价工作。从绩效评价的指标制定,定时地根据公立医院发展战略需要修改指标,控制和考核行政部门的绩效评价实践,完善绩效评价的结果反馈机制,做好针对绩效评价结果差异而实事的绩效激励、奖惩工作。统筹企业的内部管控模式、组织架构、内部业务流程、薪酬福利等管理措施的实施,从整体上控制及管理好公立医院的整体运作绩效,切实保证工作人员的绩效评价效果^[11]。

在新医改背景下,中山大学肿瘤防治中心员工分级分类绩效评价以其科学、系统完善的体系构建了对于员工普遍性的激励机制。通过定岗定薪,树立员工自身的定位,按绩取酬,鼓励员工做出优秀的业绩得到良好的回报,同时医院也给予优秀的员工不同的资源,依能给力,促进了优秀员工走向卓越,不断突破。期冀该中心的做法能够为我国公立医院绩效改革提供可供借鉴的宝贵经验。

参考文献:

- [1] Yuan HM. Establishment of performance evaluation indexes of public hospitals from the perspective of public welfare [J]. Modern Marketing, 2017, 9: 112-113. [袁红梅. 基于公益性视角下的公立医院绩效评价指标的建立[J]. 现代营销, 2017, 9: 112-113.]
- [2] Yan HZ. Thoughts on hospital performance assessment[J]. Chinese Hospitals, 2017, 21(3): 17-19. [阎惠中. 医院绩效评价需要深入思考的几个问题[J]. 中国医院, 2017, 21(3): 17-19.]
- [3] Wang D, Liu C. Establishment of hospital performance indicator system[J]. Hospital Management Forum, 2017, 34(1): 21-26. [王丹, 刘畅. 医院绩效评价指标体系及其构建[J]. 医院管理论坛, 2017, 34(1): 21-26.]
- [4] Wan LT. Public hospital performance evaluation problems and countermeasures [J]. China International Business, 2017, 18(4): 28-29. [万菡滔. 公立医院绩效评价问题及对策探析[J]. 中国国际财经, 2017, 18(4): 28-29.]
- [5] Peng WQ, Zhu Y, He Y. Application of key performance indicators(KPI) to premium distribution system in the Cancer Hospital, Sun Yat-sen University[J]. China Cancer, 2008, 17(3): 85-86. [彭望清, 朱胤, 何韵. KPI 在中山大学肿瘤医院酬金分配体系中的应用[J]. 中国肿瘤, 2008, 17(3): 85-86.]
- [6] Peng WQ, Zhu Y. The performance revolution[M]. Beijing: Guangming Daily Press, 2013. 120-235. [彭望清, 朱胤. 绩效革命[M]. 北京: 光明日报出版社, 2013. 120-235.]
- [7] Li XJ, Liao HQ, Xiao MM. The construction of public hospital performance evaluation system[J]. China Collective Economy, 2017, 6: 80-81. [李晓娟, 廖宏庆, 肖美美. 构建公立医院绩效评价体系初探[J]. 中国集体经济, 2017, 6: 80-81.]
- [8] Fang ZB, Huang YL, Cai YQ, et al. Research on the innovation of performance evaluation system in public hospitals[J]. China Health Human Resources, 2017, 15(2): 102-103. [方振邦, 黄玉玲, 蔡媛青, 等. 公立医院绩效评价体系创新研究[J]. 中国卫生人才, 2017, 15(2): 102-103.]
- [9] Li XE. Application of comprehensive performance evaluation method in hospital management [J]. Journal of Traditional Chinese Medicine Management, 2017, 34(1): 44-45. [李秀娥. 综合绩效评价方法在医院管理中的应用[J]. 中医药管理杂志, 2017, 34(1): 44-45.]
- [10] Qiao WW, Wang XR, Wang ZX. The construction of hospital performance evaluation index system—take the First Affiliated Hospital of Zhengzhou University as an example [J]. China Economist, 2017, 6: 91-92. [乔伟伟, 王晓茹, 王忠信. 医院绩效评价指标体系的构建——以郑州大学第一附属医院为例[J]. 经济师, 2017, 6: 91-92.]
- [11] Hu XZ, Zhang YJ, Wen ZY, et al. How the performance revolution helps public hospitals? [J]. China Health Human Resources, 2017, 6: 16-20. [胡献之, 张宇杰, 文朝阳, 等. 绩效变革如何助力公立医院公益性? [J]. 中国卫生人才, 2017, 6: 16-20.]



附图 1 中山大学肿瘤防治中心薪酬体系构成情况

附表 1 中山大学肿瘤防治中心绩效评价体系构成

绩效项目	工作绩效			管理绩效					科研绩效	教学绩效
	核心工作绩效	门诊会诊工作	加班费	经营绩效	服务绩效	综合目标绩效	卓越绩效	行政管理绩效		
医师	√	√	√	√	√	√	√			
护理人员	√		√	√	√	√	√			
医技人员	√		√	√	√	√	√	具有行政职务人员	参与科研工作人员	参与教学工作人员
行政后勤人员	√			√	√	√	√			
专职研究人员	√			√	√	√	√			

附表 2 中山大学肿瘤防治中心工作绩效考核方法

考核方法	适用人员	主要考核指标	二次分配方法	适用科室
绩效单价制	医生	本土化的 RBRVS 体系中的 RVUs 值(点数)、工作质量	医疗组工作量、工作岗位	外科、内科、放疗、CT/MR 等
	技术员	技术项目工作点数、工作质量	个人工作量、工作岗位	CT、MR、X 光、核医学等科室
	护理	住院床日数、护理项目工作点数、工作质量	班别、工作岗位、个人工作量、科室风险	住院、门诊、医技医辅科室
用人费率制	部分技术人员	人力资源使用效率	工作岗位	检验科、细胞制备室等
KPI 制	管理	关键绩效指标、综合目标	工作岗位、执行力	行政后勤科室及实验研究部

附表 3 中山大学肿瘤防治中心医生科室综合系数

科室综合系数	适用科室									
1.20	头颈科	神经外科	胸科	肝胆科	泌尿科	妇科	胃胰科	麻醉科	重症医学科	乳腺科
1.15	儿童肿瘤科	内科	血液肿瘤科	病理科	分子诊断科	鼻咽科	放疗科	介入病区	内镜激光室	
	生物治疗中心	综合科	中医科							
1.10	CT/MR 室	X 光室	超声心电科	核医学科	临床试验研究中心	职工保健科	临床医学科	体检中心		

附表 4 中山大学肿瘤防治中心医生岗位系数

岗位名称	医技				临床			
	医技 1 级	医技 2 级	医技 3 级	医技 4 级	主诊教授	主管医生	住院医师	其他医师
岗位系数	1.5	1.3	1.1	1.0	1.5	1.3	1.2	1.1

附表 5 中山大学肿瘤防治中心护理综合系数

科室综合系数	适用科室									
1.30	手术室	神经泌尿科	重症医学科							
1.25	妇科	介入病区	内科骨髓移植病区	儿科肿瘤科	内激生病区	血液肿瘤病区				
1.20	肝胆科	麻醉科	结直肠科	胃胰科	胸科	头颈科				
1.15	介入手术室	乳腺科	综合科	门诊治疗部	放疗科	内科	鼻咽科			
1.05	肺功能室	供应室	内镜激光科	核医学科	CT、MR、X 光扫描室	超声心电科	放疗门诊	化疗病房		
1.00	一站式服务中心	职工保健科	体检中心	门诊诊室						

附表 6 中山大学肿瘤防治中心护理岗位系数

岗位名称	科护士	区护士	一级护士	二级护士	三级护士	四级护士	护理员	助理护士
岗位系数	1.30	1.25	1.20	1.10	1.05	1.00	0.60	0.50

附表 7 中山大学肿瘤防治中心医技综合系数

科室综合系数	适用科室
1.100	放疗科物理组
1.075	放疗科技术组 工程组 肝胆科 核医学科 影像科 麻醉科
1.050	血液肿瘤科 生物治疗中心 病理科 分子诊断科 超声心电科 药学部
1.000	临床试验研究中心

附表 8 中山大学肿瘤防治中心医技岗位系数

岗位名称	岗位系数	岗位名称	岗位系数	岗位名称	岗位系数	岗位名称	岗位系数
物理 1 级	1.575	技术员 1 级	1.5	工程 1 级	1.500	药剂 1 级	1.5
物理 2 级	1.365	技术员 2 级	1.3	工程 2 级	1.300	药剂 2 级	1.3
物理 3 级	1.155	技术员 3 级	1.1	工程 3 级	1.100	药剂 3 级	1.1
物理 4 级	1.050	技术员 4 级	1.0	工程 4 级	1.000	药剂 4 级	1.0

凡临床试验都应在中国临床试验注册中心注册

全球临床试验注册制度由世界各国政府共同决定由 WHO 领导建立。临床试验注册具有伦理和科学的双重意义,目的是为了尊重和珍惜所有试验参与者的贡献,他们的贡献用于改善全社会的医疗保健,因此,任何临床试验都与公众利益相关。公开临床试验的信息,并将其置于公众监督之下是试验研究者的义务和道德责任。临床试验注册不仅能确保追溯每个临床试验的结果,公开在研试验或试验结果信息还有助于减少不必要的重复研究。

中国临床试验注册中心(Chinese Clinical Trial Register, ChiCTR)为国家卫生健康委员会(原卫生部)下属的国家临床试验注册中心,是世界卫生组织国际临床试验注册协作网一级注册机构(World Health Organization International Clinical Trial Registration Platform Primary Register, WHO ICTRP Primary Register),由中国循证医学中心和四川大学华西医院等于 2005 年 7 月 25 日正式成立并运行。

ChiCTR 的宗旨是联合中国和全球的临床医师、临床流行病学、统计学家、流行病学家和医疗卫生管理者,严格科学地管理中国临床试验信息,提高其质量,为广大医务工作者、医疗卫生服务消费者和政府卫生政策制定者提供可靠的临床试验证据,让医疗卫生资源更好地服务于中国人民和全人类的健康事业。

所有在人体实施的试验均属于临床试验,都应该先注册后实施。凡已注册临床试验都会被授予 WHO ICTRP 全球统一的唯一注册号。

我国众多医学期刊已和中国临床试验注册中心共同建立了临床试验报告发表机制,正在分步实施优先发表、直到只发表具有全球性唯一的注册号的临床试验报告。

ChiCTR 接受中国地区及全球的临床试验注册申请,还接受获得 WHO ICTRP 认证的二级注册机构输送的注册资料,并向 WHO ICTRP 中央数据库输送注册信息供全球检索。除注册临床试验外,ChiCTR 以中国循证医学中心、循证医学教育部网上合作研究中心、中国 Cochrane 中心、英国 Cochrane 中心、四川大学华西医院国际临床流行病学网华西资源与培训中心为人才和技术支持平台,负责指导临床试验设计、中心随机、论文写作、教育培训,推动提高我国临床试验的质量。

通过 ChiCTR 检索入口网址 www.chictr.org,公众可方便地查询已注册临床试验信息,并与 WHO 全球检索入口链接,可方便地查询全球已注册临床试验。