

激励薪酬机制对医院人力资源管理的价值

韩立杰

吉林省辽源市第二人民医院, 中国·吉林 辽源 136200

【摘要】在经济快速发展的推动下,我国的医疗事业也得到了快速发展。随着社会医疗服务压力的持续增加,医院医务工作人员的工作负荷也在不断增加,做好人力资源管理成为了现代医院维持内部稳定,实现医疗工作水平进一步提升的重要保障。因此,医院管理人员必须对人力资源管理工作予以高度重视,尤其是需要重视对激励薪酬机制价值的应用,构建良性有序的内部竞争氛围,形成医院向上发展的持续动力。基于此,文章结合医院人力资源管理现状,分析了激励薪酬机制对于医院人力资源管理的重要价值,进而探讨了医院实施有效激励薪酬机制的相关策略,希望能够为提高医院人力资源管理效益,提高现代医院发展水平提供有益参考。

【关键词】医院;人力资源管理;激励薪酬机制;价值

激励薪酬机制作为现代组织管理中的关键要素,在医院人力资源管理中发挥着重要作用。随着医疗行业竞争的加剧和人才流动的频繁,如何通过有效的激励机制来提升员工的积极性、工作效率以及组织的整体绩效,成为医院管理者亟待解决的问题。科学合理的激励薪酬体系不仅能够吸引和保留高素质的医疗人才,还可以激发员工的职业发展动机,提升医院服务质量与运营效率。此外,激励机制的设计应充分考虑医疗行业的特殊性,通过多维度的激励措施,确保员工的专业能力和工作表现与医院发展战略目标的高度契合。

一、激励薪酬机制与人力资源管理相关概述

在现代管理体系中,激励薪酬机制是较为重要的组成部分,是激励激发管理组织内生动力的重要机制,实施科学有效的激励薪酬机制,实现对内部资源的优化配置,尤其是在激发员工工作潜能,营造企业良好工作与发展氛围方面有着不可忽视的作用,也是实现管理效益最大化的重要推手。简单的说,激励薪酬机制主要是借助对各种健康、积极、有效的外部刺激,形成对员工积极工作状态的鼓励、确保各项工作任务得到圆满完成,实现管理目标。一般来说,激励薪酬机制的运行,需要遵循公平、依法、效率、激励、需求适应等原则,同时需要在实践当中不断挖掘激励潜能,创新管理方法,以丰富多样的激励薪酬措施,来刺激与推动管理组织的进步与发展。

人力资源管理是经济管理学的重要内容,管理人员借助对招聘、选拔、培训、考核、提供报酬等方式的运用,对

组织内部相关人员岗位、工作等进行合理安排,并通过对各项资源的合理分配,满足组织管理目标实现需求,促进管理目标与人员的协同发展与管理效益最大化等一系列活动总称。在组织管理过程中,人力资源管理理念的应用,在完善人才引进计划、人力分配合理规划,以及绩效管理提升等方面都有着十分重要的作用,是实现管理目标的重要保障。

二、医院人力资源管理现状分析

就当前的实际情况而言,我国许多医院的人力资源管理仍然处于较为传统的阶段,医院的人力资源管理工作各自为政。或者是即便是有些医院独立设置有人事管理部门,但是在岗位配置与职能规划方面并不科学、充分,未能全面承担起人力资源管理繁重而杂乱的工作内容,这些医院的人力资源管理工作效率普遍较为低下,未能在人事决策以及管理反馈方面发挥应有作用,同时人才的核心能力发挥也受到较大限制,不利于医院的持续发展。除此之外,医院医疗水平提升也会受到人力资源管理质量的直接影响。总的来说,这些医院的人力资源管理存在的问题主要集中在以下几个方面:

一是人力资源管理配置失衡。医院的人力资源管理,是为了实现对人力资源的合理安排、确保岗位适人、人配职能,实现资源合理利用。许多医院由于体制原因,尤其是公立医院在用人方面缺乏足够的自主权,除去高层管理人员以及紧缺人才等特殊情况下可以通过考核招聘引进之外,其他人员都需要经过公开招聘的方式引进,以确保员工的

编制身份。同时受到薪酬机制不完善、激励措施不到位等的影响,许多医院面临着骨干人才流失、内部运行青黄不接、人才结构失衡等问题。缺乏适配、优质的人才结构支撑,医院的各项工作开展也会受到较大限制。

二是缺乏科学的绩效评估机制。医院实施的绩效评估方案往往更为重视绩效指标的设置实施,对于绩效考核反馈机制的建设与应用有所忽视,这也是许多医院的绩效考核指标多年来保持不变的重要原因,不利于医院的进步发展。甚至有些医院仍然采用同一考核指标对不同岗位员工业绩进行考核的方式,这样粗放的绩效考核滋生了严重的“吃大锅饭”心理。还有些医院在设置绩效考核指标方面缺乏足够的合理性,对于利用评估体系激发员工工作积极性,调整工作心态等的功能建设不够重视,不但无法有效调动起员工工作积极性,甚至会使得绩效考核形同虚设。在诸多因素的影响下,医院的绩效分配缺乏足够的公平性、合理性、科学性,医院职工的积极性严重受挫,负面情绪不断堆积,最终会影响医院的医疗服务质量。

三是人力资源管理理念过于落后。当前,不少医院在人力资源管理模式的构建方面仍然是以人事管理为主,将人力资源管理的主要精力集中人员招聘、选拔、考勤、档案管理等较为浅层、琐碎的工作方面,人力资源管理涉及的复杂、繁多的工作内容未能得到科学、有序、合理地分配与处理,导致医院的人力资源管理理念一直停留在人事管理的初级阶段,人力资源管理理念及价值得不到充分体现。

三、激励薪酬机制对医院人力资源管理的价值分析

(一) 有利于实现医院资源利用效益最大化

实施有效的激励薪酬机制,能够实现对医院职工工作才能与工作水平的综合分析,为实现人力资源的优化配置提供依据。并且通过对职工进行适当、及时的考核,能够起到对职工学习、工作等的检验与督促作用,也是医院人力资源管理贯彻落实“能者上、弱者下”原则的重要依据,形成对职工潜能持续激发的动力。借助激励薪酬机制,医院的人力资源与其他资源的配置更为优化、合理,能够在较大程度上遏制人才流失趋势,提高医院的工作质效。

(二) 有利于激发职工工作与自我提升的积极性

医院实施激励薪酬机制,主要目的在于实现医务工作质效与医疗服务水平的提升,在医院能够营造出积极向上的竞争意识,形成对职工积极工作、自觉提升的鞭策与动

力。医院职工的工作表现与其薪酬水平、晋升机会等密切相关,实施有效激励薪酬机制,能够形成对医务人员工作积极性、主动性的有效刺激,不断提高各项岗位工作的完成水平,形成推动医院实现持续向好发展的良性循环。

(三) 有利于提高医院核心竞争力与综合实力

对于现代医院发展而言,专业优势、核心技术、医疗服务能力、管理能力等都是其核心竞争力与综合实力的主要体现,人力资源管理形成对医院市场竞争力可持续增长优势的关键在于对人才队伍的建设方面。实施有效的激励薪酬机制,不但能够提高医院职工的满意度与工作生活的幸福指数,更是医院吸引优质人才、提高人才粘性的关键,尤其是医院人才梯队的合理建设更是离不开激励薪酬机制的作用发挥,也是医院提高医疗专业、技术、服务以及管理水平的重要推动措施。

四、医院人力资源管理中有效激励薪酬机制应用的相关策略

(一) 坚持以人为本原则

以人为本是现代企业进行人力资源管理的基础核心,也是实施有效激励薪酬机制的关键原则,在此基础上不断完善与创新激励薪酬管理。以人为本的激励薪酬机制的制定与实时需要医院从转变思想观念着手,准确把握尊重人、发展人的关键精髓,实施人性化管理,不断提高自身的管理理念与人力思维模式,突出与体现人的作用。尤其是需要结合职工不同需求与特点,实施差异化激励,更好地激发职工工作的主观能动性。实施以人为本的激励薪酬机制,需确保做到公平、合理,以及准确把握激励原则与激励机制重点。比如,医院对于年终绩效的设定需要结合多项分析,充分听取全体职工不同想法与意见,对激励薪酬标准进行合理调整,确保全体职工公平、平等的激励机会与待遇。以人为本的薪酬激励,重视医院与职工之间的增值、共赢,医院需加强对员工需求、价值取向等的深入了解、掌握,为其提供良好待遇与工作环境,激发职工潜能,刺激职工快速成长,持续增值,同时也能够为医院的发展创造更高价值。

(二) 精神激励与薪酬激励有效结合

有效的激励薪酬机制包括了薪酬激励与精神激励,唯有采用多样化的激励方式,才能获得理想的激励效果,特别是针对不同岗位职工需要实施差异化激励,才能发挥人力资源管理的价值。不同职工在激励需求方面有着较大差异,在满

足一般物质需求的基础上, 晋升、嘉奖、发展机遇等也是许多职工的激励需求倾向。对此, 医院需要结合对不同职工群体实施个性化激励分析, 结合对职工职称、学历、年龄、家庭等多方因素的考虑, 实施物质激励与精神激励相结合的激励管理。尤其是精神激励的作用不可忽视, 是对薪酬激励、物质激励的有效丰富, 能够更为深层地激发职工工作积极性, 两者的互相结合才能相得益彰, 充分发挥出激励薪酬机制在医院人力资源管理中的重要价值。精神激励措施包括营造积极的工作氛围, 提升员工的职业荣誉感与成就感。医院可以通过设立先进个人、优秀团队等荣誉称号, 定期表彰在工作中表现突出的员工, 增强其对自身价值的认同。薪酬激励则侧重于通过物质回报直接提升员工的工作动力。为确保激励效果, 医院应构建与员工实际工作贡献相匹配的薪酬体系, 采用基本工资加绩效奖金的形式, 鼓励员工通过提升工作效率和服务质量获取更高的收入。此外, 还可以考虑根据员工的工龄、职称等因素设立额外的激励项目, 例如长期服务奖、职称津贴等。这些薪酬激励机制能够有效强化员工的工作目标导向性, 并在一定程度上缓解人员流失现象。

(三) 工作激励与参与激励的综合运用

对于现代医院的人力资源管理而言, 工作激励和参与激励都是激励薪酬管理的重点内容。相对来说, 年轻职工对于挑战一些具备体验感与难度的工作任务有着较为明显的倾向性, 合理设置富有挑战性的任务在有效激发年轻职工工作积极性的同时, 也提高了医院整体工作模式的灵活性, 并从中创新激励薪酬机制。另外, 采用职工和岗位之间双重匹配、选择的方式, 通过定期组织管理会议、意见征集等方式, 让员工有机会发表意见和建议, 并对医院的运营管理产生影响。这种参与感能够激发员工的责任感与工作热情, 增强他们对医院发展的关注度与积极性, 确保职工在工作方面的参与权与体验感, 满足职工的参与管理欲望。将工作激励与参与激励有效结合, 对于调动和提高职工积极性、主动性、创造性, 都有着较为明显的作用, 是发挥激励薪酬机制在医院人力资源管理价值的重要方式。

五、医院人力资源管理中有效激励薪酬机制应用的相关策略

(四) 建立完善的绩效考核体系

面对医院不断增强的工作强度, 医院需要加强绩效考核体系建设与完善, 来激发和提高职工工作热情。医院绩效考

核体系的建设与完善, 需要做好绩效考核目标分析的同时, 推动人力资源管理工作的全面、有序开展。一是要坚持医院公益性原则, 坚持正确社会价值取向, 坚持患者、职工满意度导向, 结合国家相关要求, 制定科学合理的绩效考核方案, 尤其是加强与国家对医院的公益性指标要求的衔接, 营造积极向上、社会正能量的医疗服务工作氛围。二是要坚持医院健康持续发展原则。结合医院不同科室的特点与项目特色, 将职工技术劳务价值等充分体现在绩效考核方案当中, 促进职工与医院价值的统一, 在激发职工积极创新的同时, 实现医院与职工的持续健康发展。三是要实施动态考核。建立医院、科室、职工分级考核制度, 避免平均主义, 以多渠道、多形式考核与平时、集中考核相结合的方式, 对照绩效考核指标, 实施标准化考核, 同时与绩效分配相联系, 以公开、透明的方式接收全员监督, 确保绩效考核的公正、公开、合理。四是引入定量与定性相结合的考核方式。对于医院管理层面而言, 量化的指标如患者就诊量、手术成功率, 病例书写规范程度等能够直接反映员工的工作成果, 而定性考核如医德医风、团队协作能力等则有助于衡量员工的工作态度和综合素质。通过定量与定性相结合的方式, 可以更加全面地反映出员工的实际工作表现。

六、结束语

综上所述, 激励薪酬机制对医院人力资源管理的价值体现在多个方面, 它不仅能够帮助医院吸引、保留高水平的人才, 还能够提高员工的积极性, 优化医院的运营效率, 提升医院整体的管理水平。合理设计并实施的激励薪酬机制, 对医院的长远发展具有深远的战略意义。

参考文献:

- [1] 祁玮. 有效激励薪酬机制对医院人力资源管理的价值与构建策略[J]. 就业与保障, 2024, (03): 193-195.
- [2] 张芳. 激励薪酬机制对医院人力资源管理的价值探究[J]. 经济师, 2023, (09): 248-250.
- [3] 任静静. 有效激励薪酬机制对医院人力资源管理的价值分析[J]. 环渤海经济瞭望, 2022, (01): 105-107
- [4] 陈孙彬. 激励薪酬机制对医院人力资源管理的价值[J]. 中国继续医学教育, 2021, 13(16): 100-103.

作者简介:

韩立杰(1975.5.4—), 女, 汉族, 吉林省辽源市, 本科学历, 现职称中级经济师, 研究方向: 人力资源管理。