

现代化医院经营管理中激励机制的运用分析

裴凤荣

(唐山市人民医院, 河北 唐山 063000)

摘要: 现代医疗事业发展速度加快, 对医院经营水平的要求逐渐提升, 尤其是在医院现代化发展的条件下, 需要对各项管理工作进行优化完善, 激励机制作为医院经营管理中的重要组成部分, 对其进行充分应用, 能够促进医院的良好发展。基于此, 首先, 确定现代化医院经营管理中激励机制应用的基本情况, 分别从激励机制的组成要素、价值以及原则入手进行概括。其次, 研究现代化医院经营管理现状, 掌握目前医院激励机制应用实际情况。最后, 分析现代化医院经营管理中激励机制的运用措施, 从多个方面入手对激励机制进行优化完善, 并将激励机制的作用充分发挥出来, 引导医院在当今时代下实现良好发展。

关键词: 现代化医院; 经营管理; 激励机制

中图分类号: R197.322

文献标识码: A

DOI: 10.12317/j.issn.1673-3169.2022.20.065

0 引言

近年来, 随着我国医疗技术的不断进步, 市场竞争日益激烈, 医疗体制改革持续深入, 需要进一步提升医院内部整体管理水平, 积极做好经营管理工作, 特别是激励机制的应用, 增强医务人员的积极性以及主动性, 提高医院服务质量。在应用过程中充分展现出激励机制的实用价值, 有效提高医院管理效率。

1 现代化医院经营管理中激励机制概述

1.1 组成要素

激励指的是持续激发动机的过程, 从医院经营管理的角度分析, 激励机制的实施需要提高员工工作积极性和效率, 这也是激励机制实施的主要目的。激励机制中主要包括以下要素, 第一, 激励主体, 指的是开展激励的组织以及个人; 第二, 激励客体, 其指的是激励对象, 本文主要指的是医院内部的员工; 第三, 激励目标, 其指的是激励主体希望激励客体行为能实现的目标; 第四, 激励手段, 其能够引导客体提高工作积极性, 最终达到激励目标; 第五, 激励环境, 激励环境为激励过程中所处环境中存在的影响因素, 会对最终激励效果产生直接影响。现代化医院管理中的激励机制构建要根据员工不同阶段的心理变化情况入手, 在此基础上建立激励机制, 通过激励机制对员工的工作动机进行正确引导, 培养员工在实际工作中的归属感和信任感, 促进医院管理向着现代化的方向发展。

1.2 发挥的作用

激励机制的作用主要包括以下几点: 第一, 提高医

院文化建设水平, 在当今时代, 要想提高医护人员的积极性和创造性, 不能仅仅通过制度规定的方式进行, 而需要利用文化建设以及激励措施。而通过利用激励机制中的奖惩制度, 能够提高医院文化建设质量, 为医护人员建立良好的工作环境, 正确引导医护人员工作行为的同时, 提升医护人员的综合素质。例如, 针对工作中表现优秀的员工给予相应奖励, 而针对表现较差的员工进行适当惩罚, 奖罚分明, 激发出员工的工作热情。第二, 保证医院与员工发展目标统一, 激励机制的应用需要建立在个体需求的基础上, 引导个体目标与组织目标之间的协调发展, 使二者之间相互促进。个体在达到自身发展目标之后, 组织也能够达到既定目标, 共同促进医院的长期稳定发展。

1.3 坚持的原则

在医院经营管理中, 激励机制占据重要地位, 通过实施激励机制, 为医疗工作的开展提供充分保障^[1]。在激励机制的实施过程中, 要求管理人员应当积极遵循相关原则, 合理实行有关激励举措, 以达到良好的激励管理效果。

其一, 真实性原则。在激励机制运用过程中, 相关部门应当根据医院经营管理的实际情况。在事实的基础上采取有效举措。在激励过程中, 要求管理人员需对员工工作情况进行调查, 并对其整体工作进行全面评价, 从而结合具体激励标准运用相适宜的激励手段, 以展现出良好的激励效果。其二, 以人为本原则。激励机制的制定应以员工实际情况为主, 在人员结构

优化的基础上,制定相应的管理制度,并不断为员工创造良好的工作环境。同时,注重人才的引进以及培养,提高人力资源的利用效率。其三,公平性原则。在激励机制的应用过程中,应当充分遵循公平原则,避免员工出现抵触心理,影响相关工作的有序开展。同时,公平原则能增强医务人员的认同感,使其具有强烈的归属感,从而保证其高效完成相关工作,提高医院总体发展水平。

2 现代化医院经营管理现状

当前,在现代化医院经营发展过程中,对管理工作的重视程度逐渐提升,从经营管理角度出发,针对现阶段医院发展情况进行有效分析,从而采取相应的管理举措,强化医院内部改革,不断引导其向现代化方向发展,这对医院的整体经营管理有着重要意义。在现代化医院管理工作中,加强对激励机制的运用,结合医院经营管理要求以及相关工作要求,构建完善的激励机制,逐渐完善激励机制内容,确保相关医疗工作得到更好开展。在激励机制的实施下,也能有效提升医院在市场中的竞争力。

2.1 薪酬分配现状

当前医院虽然建立了薪酬分配机制,但是仍然采用传统的分配模式,简单地将薪酬结构分为基本工资以及绩效考核,没有对薪酬体系进行细分。医院在确定薪酬分配机制之前,在薪酬市场调查方面较为缺失,因此薪酬分配的规范化水平并不高。在该种情况下,医院薪酬分配很难达到有效激励的作用,医护人员在该种机制下,薪酬的变化幅度并不大,所以长此以往会出现消极心态,工作的积极性降低。从整体上来看,医院当前采取的薪酬分配机制缺乏差异性,忽略了不同岗位、不同年龄在薪酬需求方面的差异,仍然采用统一的方式进行薪酬划分,导致员工的工作效率无法得到有效提升。

2.2 人才流动机制现状

对于医院来说,要想实现人才引进,则需要先提出申请报告,主管人员根据医院实际年度计划内容进行审批,审批通过之后办理相关的人才引进手续。在这一过程中,如果上级领导没有通过审批,则医院就无法开展人才引进工作,医院并不具备自主权。而在医院内部中工作懈怠或者不符合岗位要求的人员,对于其的岗位调动机制并不完善,从中也能看出,医院当前在人才流动机制建设中存在一定的问题,无法对内部人才进行有效配置,影响了人才的合理流动。

2.3 激励机制实施现状

在医院经营管理中还缺乏完整的激励制度,其激

励内容较为落后,不符合医院经营发展情况,导致激励机制的实施效果未能达到既定要求,薪酬设置不够合理,未能结合医务人员具体工作内容以及相关岗位,对激励机制进行细化。并且,激励方式较为单一,容易出现各类问题,医务人员的工作效率受到较大影响。此外,医院绩效考核机制不够合理,缺乏统一的考核标准,整体内容相对模糊,影响对医务人员的真实评价,降低了人员工作的主动性。此外,部分医院未能针对绩效考核结果积极开展培训工作,导致医务人员的专业水平有所下降,无法为人们提供优质的医疗服务,致使医院长远发展受到较大阻碍,不利于医院在市场中的稳定发展。

3 激励机制在现代化医院经营管理中的实际应用

3.1 建立营业风险基金

目前,我国许多医院加强对激励机制的重视,不断将其应用到经营管理工作中,充分发挥人员优势,确保相关工作的顺利开展。由此在现代化医院管理过程中,积极引进激励机制,落实我国相关政策要求,逐渐提高人才利用效率,以推进医疗工作的高效进行。为此,在激励机制的运用过程中,医院应当根据当前经营管理的实际情况,建立营业风险基金,可有效对医务人员起到良好的激励作用。通常情况下,医院虽然参与投保,但是参保对象为医院,因此医护人员无法得到相应的保障,这也降低了医护人员工作积极性。由此相关部门应当构建执业风险基金,一般情况下,执业基金是政府、医院以及个人根据规定比例缴纳相关费用,建立医院风险基金能够有效减轻医务人员的经济负担^[3]。在医务人员工作开展过程中,由于自身操作问题,可能导致相关医疗事故,此时医务人员需根据实际情况进行赔偿,部分医务人员的经济条件有限,无法承担赔偿责任,致使其经济压力逐渐增大,而由保险公司从个人风险基金中代扣,进而降低人员经济负担。同时,当医务人员离职时,可领取个人账户中的风险基金,对执业人员起到良好的保障作用,一定程度下能够有效激励医务人员,吸引更多人才投入到医疗工作中,以促进医院的持续发展。

3.2 完善激励制度内容

在现代化医院经营管理过程中,相关部门应当完善激励制度内容,结合当前医院发展的整体状况以及激励机制实施的具体成效,从而逐渐优化激励制度内容,不断对相关内容进行全面更新,以符合医院管理工作需求,对医院整体经营发展有着较大助力。为此,在激励制度的完善过程中,相关部门应当从医务人员的

工作情况出发,不断了解人员工作的具体情况,对人员工作态度进行深入分析,明确员工的实际表现,由此制定详细的制度内容。由于医务人员的自身能力以及优势不同,其在工作中的表现通常会存在较大的差异,要求管理人员应当与医务人员保持良好的沟通,积极与其展开交流,了解医务人员的实际想法,掌握其对工作的相关建议。从而根据人员的具体建议,合理改进激励机制,提高医务人员的满意度,促使其能够在工作中更加积极表现^[4]。例如,将物质激励和精神激励相结合,通过这种方式提高激励效果,医院工作开展对人才专业性的要求较高,所以医护人员往往在学历以及收入方面已经达到了一定水平,该种情况下仅仅采取物质激励的方式,无法保证最终的激励效果,需要将其与精神激励相结合,满足不同员工的不同激励需求。在此过程中正确认识人才的价值,利用物质和精神两种措施,引导员工实现自我约束和自我管理,充分挖掘出人才的内在潜能。大力表彰在工作中取得优异成绩以及做出突出贡献的人员,发挥出榜样的力量。

3.3 创建良好用人环境

在医疗工作开展过程中,其对医护人员专业水平的要求相对较高,要求医务人员具备较强的专业能力,拥有丰富的医疗经验,具有良好的服务态度。由此在激励机制作用下,医院应当创建平等的用人环境,加强对用人机制的重视,根据医院经营管理标准以及用人需求,合理制定相应的用人制度,充分满足医院的用人需求,提高人才资源的利用效率。同时,医院还应当为医务人员提供优质的工作环境,加大对相关设备的投入力度,积极引进先进的医疗设备,增强医务人员的技能,强化其整体素质,提高人员的进取意识,从而有效实现医院管理目标。在用人过程中,医院应当制定明确的用人标准,并对其进行全面公开,使相关人才能够根据标准进行充分考虑,确保人才选拔的公平性,不断创造出更多的人力资源价值,从而有效推动医疗工作的开展,保证医院的正常经营。

3.4 优化绩效考核机制

激励机制中包含的内容相对较多,医院在开展经营管理工作时,应当从各方面出发进行深入分析,利用

激励机制优势,逐渐优化激励内容,采取不同的激励手段,以强化医务人员的主观能动性,促使其积极参与到医疗工作中。在激励机制的运用过程中,医院还需制定绩效考核机制,完善绩效考核内容。根据医院管理的主要内容以及相关工作标准,逐渐优化绩效考核机制。从医务人员的工作成绩、日常表现、专业能力等多方面进行考核,严格制定详细的考核要求,明确具体的考核标准,由此制定相应的奖惩制度。对于绩效考核成绩优异的医务人员,应当对其进行物质以及精神奖励,可为其提供晋升以及加薪的机会,从而对医务人员形成较大的吸引力。同时,针对考核未达到规定标准的人员,还需采取相应的惩罚措施。例如,对考核未通过的人员要求其暂停相关工作,并加强相关专业知识的学习,当其考核通过后继续开展相关工作,以保证医疗工作的质量。并且,在绩效考核中还可对医务人员进行结果反馈,促使医务人员进行深入反思,了解自身的不足之处,在日常工作中进行全面改正,从而使其提高自身的专业水平。

4 结论

总而言之,医院在经营管理中应用激励机制具有重要作用,医院要积极引进合适的激励机制,加强对激励机制的运用。不断对医院管理工作展开详细分析,明确当前经营管理中出现的问题,并采取相应的解决举措,完善激励机制内容,制定合理的激励制度,从而对医务人员形成较高激励效果,促使其在激励机制作用下,提升专业素质以及工作效率,为医疗工作今后的良好开展奠定坚实基础。

参考文献

- [1] 卢嘉慧,黄欣莹.医院行政管理人员激励机制构建_基于波特劳勒综合激励模型[J].行政事业资产与财务,2022(6):121-123.
- [2] 孟晶,杨宇,王光花,等.上海市某三甲专科医院科研激励制度的满意度分析[J].智慧健康,2021(4):10-15.
- [3] 唐红林,李彩虹.医改环境下激励策略在医院人力资源管理中的应用[J].现代经济信息,2020(3):62-63.
- [4] 王喆,张纯洁,尹晓晶,等.现代医院管理新形势下精神专科医院管理人才培养体制机制存在的问题与对策分析——以某医院为例[J].现代医院,2020,20(10):139-141.