

现代医院青年人才激励关怀保障机制刍议

李媛媛,潘靖壬

(商洛市中心医院,陕西 商洛 726000)

摘要:现代医院是高质量、精细尖人才的汇聚场所,为人民群众生命健康及生活质量的提升作出了重要贡献。因此,在现代医院的保障机制中,对青年人才的激励与关怀是极为必要的,充分提升青年人才的技术水平、业务能力及福利待遇等是保障现代医院高质量发展的根本。本文针对现代医院青年人才激励关怀保障机制进行分析,并对如今现代医院青年人才激励关怀保障机制中存在的不足之处进行阐述,最终提出相应的人才激励关怀保障机制实施策略,这对于现代医院的高质量发展来说是极具现实意义的。

关键词:青年人才;激励关怀;保障机制

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.27.039

1 前言

人民健康事业的稳定发展是我国以人为本的基石,医疗行业尤其是现代医院追求高精尖人才是稳定发展的应有之义。现代医院青年人才的激励与关怀是地市级综合医院发展过程中的重要闭环,值得注意的是,由于我国现代医院的发展时间较发达国家时间短,在发展过程中形成了尚不够健全、不够完善的青年人才激励关怀制度,导致部分现代医院青年人才缺乏一定的工作积极性和主动性,长期以往,阻碍现代医院高质量发展。基于此,医院要切实为人民群众健康做好服务、走现代化高质量医院发展之路就必须完善青年人才激励关怀保障机制,通过全面切实的激励关怀机制来提升现代医院青年人才的工作热情与积极性,保障医院高质量发展。为保证本文论点的科学性、真实性、有效性,特以某地级市三级甲等综合医院为例,发放问卷调查表,得出结论。

1.1 调查对象

以某地级市三级甲等综合医院为例。该院共有在职职工1902人。其中,卫技人员1608人,行政后勤人员294人。调查对象主要以40周岁以下青年职工为主。

1.2 调查方式

委托有资质的第三方满意度调查公司每半年开展一次职工满意度调查工作,将调查问卷随机发放给在岗职工(医生、医技、护士、行政后勤人员),调查职工对“医院管理水平、工作环境、学科建设、人才培养、晋升和发展、医院关心职工、岗位薪酬福利”等方面的评价及意见、建议。

1.3 调查问卷

对该院2008年6月至2021年6月(三年)发放的调查问卷进行统计分析。共累计发放调查问卷5119份,有效回收4811份,有效回收率达93.98%,收集到职工意见建议共计514条。

1.4 调查结果

职工对医院的意见和建议集中体现在以下八个方面:

表1

类别	福利待遇	管理方面	后勤保障	人才培养	人文关怀	工作环境	其他方面	学科建设
意见频次	197	115	63	33	32	27	24	23
占比	38.33	22.37	12.26	6.42	6.23	5.25	4.67	4.47

通过分析得出结论:职工需求集中在福利待遇、医院整体管理水平、后勤保障、人才培养、人文关怀、工作环境等方面。针

对职工集中反映的问题或反映频次较高的问题,建立台账,加强激励及关怀制度的建立和完善,能够充分调动青年医务工作者的积极性,提升青年医务工作者的归属感和责任意识,促进医院持续高质量发展。

2 现代医院青年人才激励关怀保障机制的意义

2.1 提升青年人才工作的主动性和积极性

现代医院青年人才激励关怀机制对于激发青年人才主动、积极工作具有重要现实意义。我国现代公立综合医院大多是由国家卫生部门直接领导、管理的具有特殊性的事业单位,基于各省市群众健康基础不同、经济社会发展的差异导致大多数地方性公立综合现代医院在人才激励保障机制上较为保守、单一,以“稳中求进”的行政管理模式阻碍了青年人才追求进步、提升、深造甚至是出国求学,形成僵化的、闭环式人才管理机制,一定程度上使业务技术可提升、医学观念可更新的精细尖高质量人才产生消极应付的工作态度,甚至是对行政管理产生抵触、抗拒的心理,只“闭门”做好门诊、手术等业务类工作,不仅限制了青年人才高质量发展,而且不利于现代医院的长足发展。针对上述背景,立足新时期现代医院发展大背景,建立健全人才激励关怀保障机制,能够满足青年人才的多元化追求和价值需求,从而增进青年人才业务工作的主动性、积极性,对现代医院高质量发展具有现实意义。

2.2 稳固现代医院青年人才梯队建设发展

完善的现代医院青年人才激励关怀保障机制能够进一步增强青年人才投身事业的稳定性。近年来随着医疗体制的不断改革,医院的发展归根到底是人才的竞争与博弈。通过调查,部分地市级医院往往在人力物力财力上大力支撑青年人才的发展,但青年人才多因医院激励关怀人才机制单一、固化不能满足个人发展需求,青年人才为了寻求更好发展,往往选择离职,奔赴更大平台的医院实现自身发展,使地市级(基层)医院青年人才稳定性不足。针对这种情况,现代医院就必须积极改进、优化、完善青年人才激励关怀保障机制,让青年人才的需求得到满足,增强医院青年人才施展才能的稳定性^[1]。

3 现代医院青年人才激励关怀保障机制中存在的不足

3.1 福利待遇普遍一般甚至较低

随着社会发展不断精细化、纵深化,现代医院在发展的过程中暴露出些许问题,通过调查,最为常见的问题是大多数地市级综合医院在职工福利待遇上普遍一般甚至较低。当下,青年人才在个人发展成长中最基本的保障是与个人付出成正比

的收入可观的薪资待遇,因此,地市级医院如能根据青年人才成长需求支配正向福利待遇,自然能稳定、留下青年人才。但是当前随着莆田系“民营”医院的发展壮大,公立医院的福利待遇水平与之相较略低。在这一“大背景”下,部分青年人才为了维持高质量生活,往往离职转向福利待遇较高的医院甚至是莆田系“民营”医院。长期以来,青年人才的不断流失,造成地市级医院人才梯队的不平衡、不稳定,甚至对医院的长足发展带来负面影响。

3.2 个人职业发展晋升渠道狭窄

就目前现状而言,医疗人才的晋升渠道较为固定,多是通过个人医疗技术、业务水平的提升获取职务、职称上的晋升。从我国现代综合医院的发展来看,部分医院存在青年人才个人职业发展晋升渠道狭窄、晋升空间不足等问题。在这种情况下,部分青年人才因为看不到未来职业发展的方向而影响自身工作心态、丧失精进业务技能的拼劲,对日常业务工作抱有一定负面甚至是抵触情绪,从而导致青年人才流失等问题,这是影响青年人才稳定性的一个重要原因^[2]。

3.3 工作环境氛围营造过于单一

良好、开放、包容的工作环境是激励青年人才干劲的先决条件,而自由、尊重、关爱的工作氛围对青年人才职业归属感、幸福感、获得感的形成具有促进作用。因此,较好的工作环境氛围可以激发青年人才的工作热情及职业担当。但是目前我国现代医院在发展壮大的过程中,部分医院文化建设氛围不浓、工作环境与氛围单一,未能充分激发青年人才的职业荣誉感与归属感,促使青年人才的思想与精神需求得不到满足。

3.4 管理制度尚待完善

当前,我国现代医院的人力资源管理体系及管理制度有待完善,在人力资源管理工作中牵涉个人“利益”事项未能公开透明,使青年人才对人力资源管理工作的信任度有所降低。此外一些青年人才对医院内部奖惩制度不够了解,易因“个性化不恰当做法”而受到惩罚,使医院管理制度不能服众,这也是医院青年人才激励关怀保障过程中存在的问题之一。

3.5 绩效考核不够透明

目前,地市级综合医院在设置绩效考核指标时存在相应问题,与绩效考核制度创建的初衷大相径庭。绩效考核指标代表着员工是否完成当前阶段的业务工作,但部分医院所设置的考核指标不够明确、考核内容固定不变,无法做到个性化、针对性量化,导致考核工作未能顺利开展。现实问题是,地市级综合医院各部门、科室之间其工作性质存在较大差异,它们相互支撑、合力服务,若是按照同一绩效指标进行考核,则会导致各部门、科室覆盖程度不足等情况,引发绩效考核公正性等问题,阻碍了医院青年人才激励关怀保障机制的发展与完善^[3]。

4 现代医院青年人才激励关怀保障机制的实施策略

4.1 提升福利待遇

医院青年人才激励关怀保障机制的落实落地,首先要从福利待遇着手,在当前社会主义市场经济背景下与同类型医院比照,让青年人才拥有源源不断的工作原力。同时对于一些具有高技术水平或者高学历的青年人才,医院要在积极引进后给予相匹配的福利待遇,通过这种方式来加大高质量青年人才在院就职的吸引力,从而能够保障医院青年人才队伍的稳定性^[4]。

4.2 拓宽发展空间

医院青年人才在工作过程中较为重视自身职业发展规范,这关系到未来的前途与生活质量。因此,地市级综合医院应积

极拓宽青年人才的发展空间,满足青年人才的发展需求,通过设置多元化的职业发展渠道,完善职业发展标准,为青年人才打造、建立一个相对公平合理的个人职业发展空间,激励优秀青年人才不断学习、不断进步,实现个人职务、职称的晋升。

4.3 加强文化建设

现代医院要在优化、完善青年人才激励关怀保障机制中不断加强文化建设及品牌打造,切实满足青年人才在精神方面的需求。医院可以结合自身办院实际情况,在挖掘发展历史、优势医疗技术学科等基础上建设医院文化内涵、打造医院文化品牌。同时要定期开展相应文化活动和各类主题节日庆祝活动,鼓励青年人才主动参与其中,通过这种方式加强医院文化建设的力度,让青年人才在良好工作环境与文化氛围中积极工作,助力医院奠定良好发展基础。

4.4 建立激励制度

众所周知,医院是聚合大量优秀人才的工作场所,因此并不能将人才激励方法局限于物质奖励,要结合当前社会发展形态通过多元化激励方式,给予青年人才除物质外的荣誉激励等来满足青年人才的实际工作需求,充分提升青年人才工作的积极性、主动性、创造性,让青年人才利用业务技术与个人学识更好的为我国医疗事业作出新的更大的贡献^[5]。

4.5 完善绩效考核

绩效考核工作是新医改及现代医院管理的重要内容之一。在考核过程中应综合考量员工的工作能力与技术水平,考核结果直接与薪资挂钩,以此充分调动青年人才工作的积极性。同时,医院应对各个部门、科室的工作内容与工作职责进行摸底,为其制定与工作内容与职责相契合的考核指标,以期实现绩效考核的公平化,充分提升青年人才在工作中的热情及干劲及自身医疗服务水平。通过优化手段切实提升医院未来发展的实力,让医院在激烈的市场竞争中保持自身良好的竞争力^[6]。

5 结束语

在现代医院尤其是地市级综合医院建设发展中,对优秀青年人才的需求程度是极大的。因此,为了充分保障医院常态化人才储备,拓展发展前景、远景规划,就必须要加强青年人才激励关怀保障机制的落实,通过这种方式来保障医院长期的良好发展,切实提升医院在社会中的影响力。在这种情况下,本文针对现代医院青年人才激励关怀机制的创设策略与效果作了刍议,以期医院的良好发展奠定一个坚实基础。

参考文献

- [1]雷琴.人才激励机制在公立医院人力资源管理中的运用[J].办公室业务,2021(10):170-171.
- [2]齐晓琳.浅谈在公立医院建立人才激励机制提升人力资源管理的路径[J].环渤海经济瞭望,2021(05):95-96.
- [3]刘福云.浅谈建立人才激励机制在公立医院人力资源管理实施路径[J].经济管理文摘,2021(03):101-102.
- [4]王丹,王晓东,朱卫华,贺丽娟.基于期望理论的高校附属医院护理人才激励机制的构建[J].护理研究,2020,34(24):4497-4498.
- [5]伏晓琳.人才激励机制在医院人力资源管理中的运用[J].产业创新研究,2020(21):127-128.
- [6]周媛.公立医院人才激励策略的优化研究[D].湖北工业大学,2020.

作者简介:李媛媛(1987,1-),女,陕西华州人,学历:大学本科,职称:中级工商管理经济师,研究方向:人力资源管理、工商管理。