

医院人力资源激励机制的应用思路

于红

(齐齐哈尔市第一医院,黑龙江 齐齐哈尔 161000)

摘要:随着新时期发展,为了进一步加强医院人力资源管理水平,医院应全面构建更加完善的人力资源激励机制,通过激励方式的应用,全面提高工作人员积极性,以推进医院各项工作有效开展。通过具体分析,本文总结了医院人力资源建立激励机制的积极意义,总结了有效的建立与应用措施。希望分析能进一步加强实践研究水平。

关键词:医院;人力资源管理;激励机制

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.22.094

医院在发展过程中,全面构建更加完善的人力资源管理体系是必要的,在人力资源管理过程中,通过应用激励机制,不仅提高了工作效率,也利于加强医院人力资源管理水平。因此,作为新时期医院人力资源工作人员,要提高对于激励机制的认识,应不断总结更加有效的激励模式,并结合医院人力资源管理工作开展实际,构建完善的人力资源管理体系,全面促进医院健康发展。

1 人力资源激励机制在医院经营管理中的意义

1.1 充分调动医护职工的积极性

人力资源激励机制在医院管理中至关重要,可以充分调动医护职工的工作积极性,而且良好的激励机制是进一步肯定一线医护人员的工作,从而建立健全化的激励保障制度,为医护工作人员搭建共同奋斗的平台,确保医护人员的工作与奉献能够得到社会的广泛认可。从医院工作本身来分析,该工作的特点是具有特殊性,还经常容易遇到突发状况,这对于医护工作人员工作能力要求和职业素质要求会比较高,致使工作人员会感觉到压力大。因此,人力资源激励机制只有确保科学化、合理化才能让问题得到解决,为医护人员指引方向的同时,强化其积极奋斗的信心,从而为医院的发展改革贡献自身的力量。

1.2 有效提升医院综合竞争实力

受到社会生产要素重组的影响,人才地位越加凸显,人才重视程度在各行各业都有大幅度的提高,意味着人才是社会发展的核心,也是市场竞争的支柱,更是推动行业稳定发展的一项重大举措。要想让医院在医疗行业的核心竞争力得到持续提高,需要将医护专业队伍建设工作重视起来,让人力资源管理的手段得以优化,并在人才激励机制上加以创新,把每个工作细节都落实到位,为医院人才引进、专业人才培养和人才的稳定奠定坚实的基础,达到人力资源管理的整合效果,同时也强化医护工作人员的整体凝聚力量,促使医院可以在激烈的行业竞争中占有重要位置。所以医院人力资源激励机制,可以切实提高行业综合竞争能力,为医院今后的高质量建设、

人才高素质的培养,以及医护人才专业队伍的有效建设带来了发展契机。

1.3 有力提高医院整体工作效率

从医院整体工作效率的角度来分析,科学化的管理可以让工作效率以及效益产出得以提高。医院人力资源科学化管理工作的科学化可提高工作效率,而激励机制的科学化、合理化也能为人力资源管理带来动力,促使工作流程能够优化,工作效率可以不断提高。目前,很多医院都已经在相关行政管理部门上健全化,人力资源管理策略的优化是关键,可促使科室之间的配合,让工作效率得以全面提高,有利于患者就医就诊的有效实现。而医院的治疗成本要想得到合理化的控制,应该将广大医护工作人员的积极性调动起来,有效培养医护人员的责任感,切实将科室、部门的连接做好,加强医生、护士以及患者之间的沟通,并实时跟进就诊,治疗与康复的过程,同时也要对医疗成本合理化加以控制。

2 优化医院人力资源激励机制的对策建议

在当前的形势下,医院人力资源激励机制的过程中,普遍存在激励内容比较单一化的情况,还有激励手段大同小异,激励反馈渠道有阻碍等方面的问题,需要结合医院人力资源发展建设,从激励机制健全化的角度强化激励机制体系建设工作。另外,激励制度策略的创新也很重要,需要根据实际情况考虑是否可行,是否有利于医院的发展和是否能为患者提供优质化服务。

2.1 健全激励机制内容,加强激励机制体系化建设

关于激励机制内容的健全,以及激励机制体系化建设的加强,具体应该从以下方面入手。第一,医院人力资源激励机制内容的健全化,比如激励目标、激励原则和激励制度等,也就是意味着内容要全面精准地覆盖到。第二,在机制对等性加强上要加大实施力度,保证机制发展建设的系统化,不仅要有精神方面的激励政策,而且也要有实际的物质激励政策。第三,制定激励机制以前,先要做好调研工作,保证信息、内容和数据的全面,为激励机制的制定奠定基础。第四,制定激励机制的时候,还要实施

讨论工作,做好意见的有效征集,如果有需要可以邀请专业人员参与进来,保证激励机制的公开化和透明化,进而让激励机制的公信力得到增强。第五,制定激励机制以后还要实施公示,只有公示期满后之后才能进行执行阶段。具体而言,激励机制制定有激励机制制定前、制定中和制定后等阶段,在整个过程中通过参与和监督保证激励机制的公正性,切实提高激励机制在医护人员心中的公信力。通过加强激励机制体系化建设水平,必然能够全面保证人力资源管理工作开展效率,能提高医院工作人员工作积极性。

2.2 创新激励制度措施,结合实际强化可行性

医院人力资源建设的过程中,要想避免激励措施同质化问题的出现,需要在激励制度措施上加以创新,并结合实际情况来增强可行性。创新好比是现代化企业管理的新鲜血液,对于医院管理来说也是同等重要,而创新因其自身特性,应根植于实际需求。所以人力资源激励制度与措施要加强创新,先要考虑当前人力资源发展建设的客观性,真正做到科学化统计,根据激励制度和措施中的不足之处,详细分析整理数据信息,并创新制度和实施的措施,进一步也要在制度与措施的可行性上加强。根据不足的地方创新的措施应该把三个方面做好,先是对于不足的痛点措施信息进行整理,并对措施的现状和形成的原因等进行收集。再就是对设计方案进行创新,对创新方案做详细的说明,从而对细则实施整改和调整。最后对于创新方案的落实要及时跟进。

2.3 疏通激励反馈渠道,确保信息反馈畅通

激励反馈渠道出现问题的时候采取疏通的方式,如此才能让信息反馈更加畅通。第一,激励机制信息反馈渠道要健全化,医院可以投放人力资源信息反馈的意见箱,还可以将人力资源公众号留言的功能开通,有利于倾听了解医护人员的所思所想。第二,激励反馈信息由专人收集,整理并分析,保证反馈信息的及时性,从而让激励机制创新得到有效优化。第三,激励机制监督力度要不断加大,深入拓展医护职工的监督参与性,确保医护职工的监督权限,保证激励机制在医护人员的监督下能够顺利实施。

2.4 明确现代医院人力资源管理的激励原则

2.4.1 物质与精神相结合的激励原则

激励原则应兼顾物质和精神两方面,缺一不可。尤其是医院人力资源管理更要重视这一点。第一,医院人力资源管理人员,应该把员工的工作能力、薪资福利及节日福利等,同精神激励政策进行挂钩,促使员工能够加强认识,并积极投入到自我价值的实现中。第二,精神,文化对人的提升作用很重要,医院人力资源管理人员可利用组织员工培养、开办工作研讨会等方式鼓励员工学习,确保员工能够跟上时代发展,不断提高专业技术能力,为员工今后的良好发展提供强大的支撑。第三,在医院各科室的

办公室,或者是外部环境等地方,设置优质服务的标语,比如:“严谨为医,诚信为人”,以此充分营造良好的文化氛围,推动医护人员工作态度的提高和职业责任感的升华。

2.4.2 刚性与柔性相结合的激励原则

在激励的主要原则中,把原则分为两个维度来体现,一方面是刚性激励,另一方面是柔性激励。刚性激励是以惩罚为主要的反向激励形式,而柔性激励是以奖励为主要的正向激励形式,如果把刚性和柔性进行结合,医院员工获得个人价值提升的同时,也会更为重视医院的规章制度,进而能够坚持走正确的发展道路。作为医院管理人员,应该给予符合岗位预期,在工作上有突出贡献的人,还有受患者和家属好评的优秀员工奖励,从而激发他们的荣誉感。如果是工作态度不够端正,没有依据医疗工作规范要求自己的员工,管理人员要采用惩罚的方式让员工明白自身的错误,并借此让其他医护人员也能引以为戒。通过刚性与柔性机制的相互结合,建立的激励机制更加完善,同时也利于提高工作人员工作积极性,这对医院人力资源管理工作开展有着重要的助力作用。因此,需要结合具体工作内容,全面开展激励机制的建立与优化,加强实践管理,提高工作效率,为医院各项工作开展奠定基础,以保证医院稳定发展。

2.5 创新激励机制,把好选人用人关

医学人才是掌握医疗技术的人,有的医院有激励政策,是为让员工积极性和工作热情得到激励,并从物质激励的强化获得员工的工作热情。但是,在时间的不断推移下,物质效果没有以前那么好,主要是由于在高层次需求上没有加以掌握,不够关心员工的自我发展需要、自我实现等精神需求,对于医院员工的工作积极性发挥产生了不良影响。所以激励机制的创新要转变现有观念,围绕着人才价值的规律性,依据医院经营的情况,综合运用多样化的激励方式,包括物质激励、精神激励等,同时从实际入手调整激励措施。激励的效果想持续化、稳定化,需要遵循以人为本的基本原则,强化事业的激励,把医院发展目标同个人发展进行联系,促使个人能够建立和医院共同发展、共同进步的理念。对于激励机制来讲,应该将人的利益、人的要求和愿望充分反映出来,所以要对人的需要加以了解,做好激励机制运用,否则会影响到医院的发展。除此之外,激励机制还要重视精神激励,培养员工对于医院的忠诚度和信任度,充分调动员工的工作积极性,全力打破以往管理不科学体现,从而激励医护人员能够认真做好自己的岗位,并鼓励员工在岗位中脱颖而出。

2.6 建立公正、公平、合理的薪酬体系

在医院的人力资源管理过程中,最为核心也是最为主要的内容是薪酬管理,薪酬体现出员工的工作价值,并且也让员工自我实现的程度得以体现。医院工作中薪酬分配是否合理得当,不仅能够给医院人力资源成本得到节

约,而且还能将医护人员的工作热情和工作积极性调动起来,进而促使医院效益保持在良好状态。若是在医院中的薪酬分配不够合理,员工的满意度会有所降低,产生情绪的低落,进而产生人员的流失和工作效率下降的问题,对于医院以后的发展与生存不利。因此整个医院人力资源管理中要运用系统化工序,依据程序科学化分析医院的组织结构、医院的管理模式等,并设计与医院运营特征、医院发展规律相适应的薪酬制度,从而也要在实践在反复加以优化。薪酬体系在设计的时候,应该把公平、竞争、激励、合法等原则体现出来,依据岗位的不同责任,技术劳动的复杂程度等,在岗位工资、按岗位定酬中融入管理要素、技术要素和责任要素。

3 医院人力资源管理过程实施激励制度的注意事项

3.1 激励要根据绩效考核

医院医护人员和团队工作成果,患者满意度等都需要通过绩效考核实现,给予员工合理化的薪酬就是在这个过程中评定的。医院绩效考核不仅事关医院职工切身利益,更是衡量自身价值的体现。对于医院管理很重要。另外,人力资源实施绩效考核的过程中,应该把考核的出发点是什么考虑进来,唯有确定目标才能制定出与绩效考核标准相符合的公正绩效,从而为医院发展提供越来越多的优秀人才。激励机制的建立与应用,必然要结合绩效考核工作的开展,这样不仅能够保证绩效管理工作有效开展,也利于提高人力资源管理水平。作为相关工作人员,要根据医院绩效管理工作开展实际,有针对性地创新激励方式,这样才能全面提高医院各项工作开展效率。

3.2 创建医院独特文化

每一个行业的文化都很重要,影响着行业的发展走向。文化对于医院也有持久性的影响,而医院管理的最高境界就是通过文化的统一达成共识。作为医院的管理人员,应该为员工建立医院文化,再通过培训的方式,让员工了解医院的文化,从而将文化融入个人思想当中。对于医院人力资源管理来讲,需要创建积极向上、轻松活跃的文化,如果文化内容亚娃,员工的工作压力就会增大,对于工作积极性的发挥不利。医院在发展过程中,通过全面建立独特的文化体系,能够提高医院职工归属感,加强工作人员职业素养,通过借助激励机制的建立,并根据文化活动的开展,不仅提高了人力资源管理水平,也全面加强了职工工作积极性,这对于医院日后稳定发展有着重要的助力作用。因此,医院人力资源管理部门在建立激励机制的同时,也要全面开展文化建设,构建医院良好文化体系,为医院可持续发展奠定基础。

3.3 提高自身管理水平

自身修养的提高是人力资源管理必须做到的事,只有提高自己才能为其他医护人做好榜样。第一,建立工作规范制度。医院要为人力资源管理提供明确的准则,进而让管理人员的行为能够得到规范化。第二,

医院事务编辑部多,要有效管理好各个科室的员工,作为医院人力资源管理必须切实提高自身修养,进而在招聘的时候为医院招聘到优秀的人才。第三,随着人们生活节奏的日益加快,受到这方面影响患病率逐渐增加,致使医疗设备与医疗服务需要不断增加。有的医院因激励措施没有,人力资源管理在医护人员管理方面存在不足,致使优秀员工辞职去寻求对自己有利的发展空间。所以,医院为了能够更好地吸引人才和留住人才,需要在人力资源管理方面积极做出调整,以人性化管理为最终的发展目标。人力资源激励机制的建立过程,更要全面提高管理水平,不断采取完善的管理体系,提高对于人才的管理能力。要以人力资源管理为主体,深入地结合员工实际需求,有针对性地开展激励机制研究,全面的为人力资源管理工作开展提供有效保证。

4 结束语

总之,通过有效分析,结合医院人力资源工作开展实际,有针对性地总结了提高医院人力资源奖励机制应用水平的措施。作为医院人力资源管理工作人员,要结合医院发展实际,科学地开展人力资源管理工作,并根据医院相关激励机制的建立,部分进行优化与完善,全面提高医院人力资源管理水平,希望通过以上阐述,能加强医院人力资源管理实践研究水平。

参考文献

- [1]陈丽珍.医院人力资源管理中激励机制的应用价值及路径[J].人才资源开发,2020(22):42-43.
- [2]王琪.人力激励机制在医院人力资源管理中的应用研究[J].河南医学研究,2020,29(30):5638-5640.
- [3]胡欣.激励机制在医院人力资源管理中的合理应用[J].人力资源,2019(18):118.
- [4]刘俊利.激励机制在医院人力资源管理中的合理应用[J].管理观察,2019(23):189-190.
- [5]方萍.医院人力资源激励机制的应用思路[J].现代经济信息,2019(10):74.
- [6]胡巧玲.医院人力资源管理中激励机制的应用分析[J].新疆中医药,2018,36(02):71-72.

作者简介:于红(1984,10,26-),女,汉族,籍贯:河北故城,学历:本科,职称:经济师人力中级,研究方向:人力资源。