

医院薪酬分配制度的问题分析与优化对策探讨

陈喜萍 张春蕊 史景娟

定西市第二人民医院 甘肃定西 743000

【摘要】随着我国市场经济的高速发展，人民群众追求更高超的医疗服务质量。这就导致了医疗这个行业的竞争也在加剧，为了提升医务人员工作积极性，进而提升医疗服务质量，确保医院在严峻的市场环境下有序运行，医院必须有效控制财务活动，而财务活动的重要内容之一就是薪酬分配制度，也就是说，必须确保医院的薪酬分配制度科学化和合理化，并切实落实到医院管理工作中。本文分析医院当下薪酬分配的问题，然后对薪酬分配制度的优化对策进行思考。

【关键词】医院；薪酬；医疗服务；医务人员

【中图分类号】R197

【文献标识码】A

【文章编号】1002-3763 (2024) 10-169-02

医院对于保障人民群众的健康具有重要意义，在医院管理中，医院绩效分配制度是医院人力资源的管理以及运营的关键内容，科学化的绩效分配制度管理能够深度挖掘医务人员工作积极性，优化并更合理的配置医疗资源，推动医院整体运营效率的提升，提升医疗服务质量，达到增强医院的竞争力，应对医疗行业变革的需要最终目的，因此对医院绩效工资分配制度的问题进行分析，给予优化对策意义重大。

一、医院绩效分配制度的现状与问题

（一）评价标准单一

大部分医院对于薪酬的解读过于粗糙，对于薪酬分配制度来说，基础薪酬的分配相对固定，医务人员能够很好接受且不会发生相关抱怨，薪酬分配的主要问题来自于绩效部分的考核机制如何确定。现阶段的大部分医院绩效分配通常为以医院整体业绩和医务人员个人工作业绩为考核指标。这些指标过于单一，无法准确反馈医务人员的工作内容与工作上限，导致医务人员对绩效方面的收入产生争议。当前大部分医院仅以门诊量或手术量作为绩效考核指标，容易导致医务人员追求数量而忽视质量，忽视对慢性病患者和康复患者的关注。

（二）激励效果不明显

医院绩效分配制度的目的之一是通过合理的奖励机制激发医务人员的工作积极性。然而，在实际操作中，“平均主义”是当前大部分医院采取的奖金分配形式，医院相对缺少专业工作人员对绩效的组成进行确定，故有关绩效的权重、组成等重要部分没能做到量体裁衣。由于绩效奖励与实际工作绩效的脱节，导致激励效果并不明显。部分医务人员可能对绩效分配制度失去信心，工作积极性下降，从而影响整个医院的运营效率。

（三）缺乏透明度和公正性

部分医院的绩效分配制度在操作过程中缺乏透明度和公正性，导致医务人员对评价结果产生质疑和不信任。医务人员对绩效分配的程序、标准和依据缺乏理解和认同，容易引发医务人员对绩效分配制度的不信任和抵触情绪。

（四）缺少对薪酬分配结果的分析和改进

对于医院管理而言，可以通过薪酬支付的结果，有效分析并判断医务人员的工作情况，然后反馈到医院的薪酬分配管理工作上。可以从薪酬支付的结果总结经验，针对薪酬分配制度的不足之处进行进一步的管理与整改，但是当下大部分医院对于薪酬分配结果缺少具体的分析，一定程度上造成对薪酬分配制度的浪费^[1]。

二、优化医院绩效分配制度的设计与实践

（一）建立综合多元的评价体系

1. 重视医疗质量

量化医疗质量的控制标准，包括患者的满意度、书写病历规范与否、病人之间是否具有纠纷与投诉、诊断报告的合格率、首诊中负责制的情况等方面的评价标准。将医疗质量作为重要的评价指标，纳入医务人员的绩效分配的量化可量化的重要标准中。并且设立医疗质量监督小组，定期对医务人员的医疗服务质量进行评估，并将结果作为医院员工的工作绩效分配的重要凭证之一。

2. 关注患者满意度

患者满意度是衡量医疗服务水平的重要标准。建立患者意见和建议的沟通渠道，设置让患者可自行填写的可量化的患者满意度调查表。医院应定期统计患者满意度情况，将患者对医务人员的评价分数列为绩效分配的参考标准之一。这样可以激励医务人员更加关注患者的需求，提高患者满意度。

3. 加强团队合作

医院的工作中少不了团队合作，在绩效分配中，应纳入医务人员在团队的整体表现和合作状态，鼓励医疗团队成员之间的协作和支持，为医疗工作助力。可以通过设置团队绩效奖，表彰那些在团队合作中表现突出的团队和个人，这一措施能够提升医院大型医疗项目的顺利进行，进而提升医院的核心竞争力和综合实力。

4. 优化绩效考核指标

有效的绩效考核指标应相对来说更有弹性，通过量化的浮动可以精确计算出严格的绩效数值。绩效工资 = 绩效比率 × 基数 ± 奖惩的数额。医院方面需要结合专业财务人员，将医务人员的贡献大小、工作能力以及工作量、工作年限等等综合考虑在内，同医院实际情况相结合，事先确定工作岗位可量化的工作目标，在此基础上制定透明、合理的岗位工资，将奖金、福利、工资等捆在一起，必要时可考虑年薪制，突出按劳分配，将绩效分配定位在激励位置上，将岗位工作可量化的工作目标和收入挂钩的制度下，业绩以及承担责任紧密联系，可将其工作创造性、积极性等充分调动^[2]。

5. 根据薪酬分配结果适当调整绩效

在绩效分配中过分强调经济效益可能导致医务人员过分追求经济利益而忽视医疗质量。因此，需要根据薪酬分配结果的反馈，适度调整绩效分配的权重，平衡医疗质量、患者满意度等多方面的考量。

（二）弹性化奖励机制的构建

1. 项目创新奖励

一些特定项目或任务的完成情况需要设置奖励，如对在医疗技术、医疗研究项目、服务或管理领域做出创新贡献的医

务人员进行奖励和认可。对提升专业能力的医务人员设立奖励机制也尤为重要。这有利于医院的创新与研发工作，提升医院的医疗水平和科研实力。通过奖励取得显著成就的医务人员，激励更多医务人员追求卓越，医院能够吸引优秀人才，推动医学不断创新与进步的同时，维持医院的综合实力和竞争力。

2. 患者满意度奖励

将患者满意度与绩效工资挂钩，不仅可以增强医务人员的服务意识和责任感，减少医患之间的矛盾，还能够树立良好的医院形象，吸引更多患者信赖和选择，提升医院在患者中的口碑，增加医院的综合竞争实力。

3. 其他

除了以上奖励方向，还可以考虑健康生活方式奖励、透明化与公示、员工反馈机制、参与公益活动奖励、主动继续教育奖励等方式来丰富弹性奖励机制的范围^[3]。这些多元化的奖励机制不仅符合医务人员的个性需求，也使得绩效分配更加灵活与包容，有利于优化工作氛围、凝聚团队力量、提升医院整体绩效水平。

(三) 加强透明信息披露与沟通机制

应当加强对绩效分配制度的宣传和解释工作，向医务人员充分介绍绩效分配的依据和程序，以提高医务人员对绩效分配制度的理解和参与度。在绩效分配决策过程中，应该充分

听取医务人员的意见和建议，增加制度的灵活性和针对性，增强医务人员对绩效分配制度的认同感和依从度。同时，利用征求意见、听取收集员工意见，加强沟通，并通过医院职代会投票通过，使得员工参与绩效评价考核的全过程，提高员工对绩效考核的重视，营造全员参与绩效考核良好氛围。

三、结论

医院绩效分配制度是提升医疗服务质量、增强员工积极性的关键。通过科学的绩效评估体系，实现多劳多得、优绩优酬，可有效激励员工，提高工作效率。同时，应注重公平、公正，确保制度深入人心。实践证明，不断优化绩效分配制度能提升医院整体运营效率，为患者提供更优质的医疗服务，实现医院与员工的共同发展，让医院在高速发展的社会中保持综合竞争力。

参考文献

[1] 贾金艳. 关于医院工资薪酬分配及优化对策分析 [J]. 经济管理, 2023(4):50-53.
[2] 邓扬. 公立医院人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及应对策略 [J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2022(4):55-57.
[3] 李琼, 李爱勤, 李奇, 郭楚豪, 张甄, 段洁, 仇君. 公立医院薪酬制度改革与高质量发展研究报告 [J]. 医院与医学, 2023(3):1-6.

(上接第 167 页)

相似药品不加以区分、药剂科管理漏洞等。几组患者数据差异显著，具有统计学意义 ($P<0.05$)。在处理对策上，严格取药环节操作流程、做好核对、重视药剂科调配人员思想教育、相似药品归总并区分、强化药剂科管理和培训。证实门诊药房处方调剂差错主要有操作流程不规范、药品与药房核对不周、调配人员思想上重视不足、对患者基本情况掌握力度不足、药剂科管理漏洞等。使其通过文献检索、查询数据库等将一系列有关护理目标的证据等实证获取过来，综合分析评价，获取相关研究成果；安全管理制度中，秉持“四查十对”厨房调配准则，及早实现对方、科别、姓名、年龄、药品、配伍禁忌、用药合理性等做出精准的判断和合理的处理。

综上所述，门诊药房处方调剂差错研究中，主要面临主要有操作流程不规范、药品与药房核对不周、调配人员思想上重视不足、相似药品不加以区分、药剂科管理漏洞等问题，通过对门诊药房处方调剂差错的主要原因进行分析并提出具

体解决对策，对提升门诊药房处方调剂发放质量，具有重要的临床研究价值，值得引起重视并提出相应的解决对策加以改善。

参考文献

[1] 宜丽, 屈慧芹. 门诊西药房处方调剂差错分析及防范效果 [J]. 临床医学研究与实践, 2023, 10(34):197-198.
[2] 张文华, 丁红丽, 张德荣, 等. 门诊药房处方调剂的差错原因及防范措施 [J]. 医疗装备, 2018, 31(21):90-91.
[3] 张国良. 医院门诊西药房处方调剂差错原因及对策 [J]. 临床合理用药杂志, 2022, 11(26):91-92.
[4] 梁珊英. 浅析社区门诊药房处方调剂差错原因及预防措施 [J]. 饮食保健, 2023, 9(46):277.
[5] 敖建瑜. 门诊西药房处方调剂差错点评及处方探讨 [J]. 临床合理用药杂志, 2024, 11(2):97-98.
[6] 白玲, 马敏怡. 浅析门诊药房处方调剂差错原因及预防措施 [J]. 兵团医学, 2024, (2):54-55.

(上接第 168 页)

与剖宫产产妇有密切接触的医护人员。加强对医护人员无菌操作规范的监督与考核，强化医护人员的无菌意识。与此同时，医院应加强对医护人员理论知识与实务操作的培训，促进医护人员之间沟通与交流，提高医生的手术技能以及护理人员的护理能力。

4.4 合理使用抗生素

有研究表明，术前 30 分钟执行抗生素预防术后切口感染效果最佳。因为术前 30 分钟对产妇给予抗生素，在进行常规消毒、麻醉后，可以发现抗生素已在人体组织与血液中的浓度，从而达到杀灭细菌的效果。因此，应当掌握好使用抗生素的时机与用量，切勿滥用抗生素。

5 小结

剖宫产术后切口感染是剖宫产较为常见的并发症，危害产妇的健康。而造成剖宫产术后切口感染的原因有肥胖、手术时间长、无菌操作不规范、滥用抗生素等多种原因，因此，要有针对性的采取防范措施，才能从源头上预防剖宫产术后切口感染，从而为产妇的身心健康保驾护航。

参考文献

[1] 李欣, 焦艳, 王蒙. 剖宫产术后切口感染的病原学、危险因素和耐药性分析 [J]. 广西医科大学学报, 2022, (09)
[2] 梁伟玲. 剖宫产术后腹部切口愈合不良的相关因素及预防 [J]. 首都食品与医药, 2023, (15)
[3] 钟南山. 抗菌药物临床应用指导原则 [M]. 2015: 5.