

人才激励机制应用于公立医院人力资源管理中的价值及实践

吴奇旋

淮安市淮安医院人事科 江苏淮安 223200

【摘要】本文探讨了人才激励机制在公立医院人力资源管理中的重要价值,包括提高员工工作积极性、提升医疗服务质量、促进医院创新发展等。分析了当前公立医院人才激励机制存在的问题,并结合实际提出了相应的实践策略,旨在为优化公立医院人力资源管理、提升医院综合竞争力提供参考。

【关键词】人才激励机制;公立医院;人力资源管理

【中图分类号】R197

【文献标识码】A

【文章编号】1005-4596(2024)11-086-01

在当今社会,医疗卫生事业的发展关乎着国计民生,公立医院作为医疗卫生服务的核心力量,肩负着为民众提供高质量医疗服务的重要使命。随着医疗技术的不断进步和医疗市场竞争的日益加剧,公立医院面临着前所未有的挑战与机遇。而在这一复杂的环境中,人力资源管理成为公立医院发展的关键环节,其中人才激励机制更是重中之重^[1]。人才是公立医院最宝贵的资源,其专业素养、工作积极性和创新能力直接影响着医院的医疗服务水平和发展前景。合理有效的人才激励机制在公立医院人力资源管理中犹如灯塔,指引着医院在人才引进、培养和保留等方面的工作方向^[2]。一方面,它能够挖掘人才潜力,激发医护人员的工作热情,使他们在日常诊疗、科研创新和教学传承等工作中发挥出最大效能。另一方面,它有助于塑造积极向上的医院文化,增强医院的凝聚力和向心力,让员工对医院产生强烈的归属感和认同感^[3]。然而,当前公立医院在人才激励机制的应用上仍存在一些问題,如激励手段单一、考核体系不完善、缺乏长期激励规划等,这些问题在一定程度上限制了医院人才优势的发挥,影响了医院的可持续发展^[4]。因此,深入探讨人才激励机制在公立医院人力资源管理中的价值,并探索有效的实践策略,对于提高公立医院的竞争力、推动医疗卫生事业的健康发展具有至关重要的意义。本文旨在剖析人才激励机制的价值内涵,并结合实际情况提出相应的实践路径,为公立医院的人力资源管理优化提供有益的参考。

1 人才激励机制在公立医院人力资源管理中的价值

合理的薪酬体系是物质激励的重要内容。当员工的工作表现和薪酬直接挂钩,如通过绩效工资、奖金等形式,能让员工感受到付出与回报成正比。例如,对于完成高难度手术、成功治愈疑难病症的医生给予额外的奖金激励,可促使他们更积极地投入到工作中,提高工作效率和质量。荣誉称号、公开表扬等精神激励措施能满足员工的尊重需求和自我实现需求。当医院对优秀的医护人员进行表彰,如评选“年度优秀医生”“最美护士”等,这些荣誉会让员工产生强烈的自豪感和归属感,从而更加积极地履行自己的工作职責。人才激励机制可以鼓励员工不断提升自己的专业技能。医院通过提供培训补贴、晋升机会等激励措施,促使医护人员参加学术交流、进修培训等活动。对于公立医院来说,科研创新是提升竞争力的重要途径。设立科研奖励基金、对科研成果突出的人才给予重奖等激励措施,能够激发医护人员的科研热情。例如,对在国际知名医学期刊发表论文、成功申请重大科研项目的科研人员给予丰厚的物质奖励和荣誉称号,促使他们积极开展科研工作,推动医院在医疗技术、治疗方法等方面的创新。激励机制也可以应用于医院管理创新。鼓励员工提出改进医院管理流程、提高管理效率的建议,对被采纳的建议给予奖励。这有利于优化医院的运营管理模式,促进医院可持续发展。

2 人才激励机制在公立医院人力资源管理中的实践策略

除了基本的绩效工资和奖金外,公立医院可以探索实施股权激励计划,对于医院的核心人才,如学科带头人、资深专家等,给予一定的股权,使其成为医院发展的利益共同体。同时,提供多样化的福利选择,如住房补贴、子女教育补贴、健康体检套餐等,让员工根据自身需求选择。建立完善的荣誉表彰体系,设立更多具有针对性的荣誉称号,如“最佳医疗创新奖”“最具人文关怀医生奖”等。定期开展表彰大会,宣传优秀员工的事迹,提升其社会声誉。同时,为员工提供更多参与医院管理决策的机会,增强他们的主人翁意识。绩效考核应综合考虑医疗质量、医疗安全、患者满意度、科研成果、教学水平等多方面因素。对不同岗位制定不同的权重标准,确保考核的科学性和公平性。根据医院发展战略和医疗行业的变化,适时调整考核指标。如在当前强调医疗服务人性化的背景下,适当提高患者满意度的考核权重;随着医学科研的发展,加大对科研成果转化的考核力度。为员工制定个性化的职业发展规划,从入职开始,根据员工的专业特长、兴趣爱好等,设计不同的职业发展路径,如医疗技术型、科研型、管理型等。为每个发展路径提供相应的培训和晋升机会,让员工看到自己在医院的长期发展前景。建立长期的薪酬激励计划,如年金制度、长期服务奖励等。对于在医院连续工作一定年限且表现优秀的员工,给予额外的奖励,鼓励他们长期为医院服务。

3 结论

人才激励机制在公立医院人力资源管理中具有不可替代的价值。通过合理的激励机制,可以充分调动员工的工作积极性,提升医疗服务质量,促进医院创新发展。虽然当前公立医院在人才激励机制方面存在一些问题,但通过丰富激励方式、完善考核体系、构建长期激励机制和加强文化激励等实践策略,可以有效优化人才激励机制,提高医院的人力资源管理水平,使公立医院在激烈的医疗市场竞争中更好地履行其社会责任,保障人民群众的健康权益^[5]。同时,随着医疗行业的不断发展,公立医院还需要持续改进和完善人才激励机制,以适应新的挑战和需求。

参考文献

- [1] 赖志华. 人才激励机制在医院人力资源管理中的实践探究[J]. 商讯, 2024, (15):167-170.
- [2] 郑瑶. 医院人力资源管理中人才激励机制的应用研究[J]. 财讯, 2024, (14):77-79.
- [3] 王婷. 公立医院对人才激励机制的新思考[J]. 人力资源, 2024, (10):162-163.
- [4] 蔡鹏. 人才激励机制在公立医院人力资源管理中的运用分析[J]. 财经界, 2024, (05):165-167.
- [5] 姜晓敏, 曲言正, 徐克英. 人才激励机制在医院人力资源管理中的实践[J]. 中国卫生产业, 2024, 21(01):51-54.