

# 公立医院医务人员薪酬满意度及影响因素分析

王连喜

衡水市妇幼保健院

**摘要：**本文探讨了影响公立医院医务人员薪酬满意度的因素以及提升策略。研究表明，职称、医院规模、学历、岗位类型、所在地区和医院性质等因素对薪酬满意度具有显著影响。为提高满意度，医院需定制合理的薪酬体系、优化收入分配制度、平衡工作负担等。同时，关注医务人员职业发展空间，推动专业培训、规范职称评审以及提供科研支持等。通过这些措施，既能提高医务人员职业素质，也能激发工作热情，提升薪酬满意度。

**关键词：**公立医院；医务人员；薪酬满意度；医院规模

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.07.119

## 一、研究方法数据来源

为了全面理解公立医院医务人员薪酬满意度及其影响因素，本研究采用问卷调查的方法，设计调查问卷收集数据并进行分析。主要包括以下两个方面：

### （一）调查问卷设计

问卷设计分为四个部分：

- （1）基本信息：包括性别、年龄、职称、工龄、学历、岗位类型等基本个人信息。
- （2）薪酬现状：问卷针对薪酬满意度进行调查，如基本工资、奖金、福利等收入组成部分，以及收入与工作负担的匹配程度等。
- （3）工作满意度：调查医务人员对于工作环境、工作任务、职业发展、工作压力等方面的满意程度。
- （4）期望与建议：收集医务人员对于薪酬改革、工作环境优化等方面的期望和建议。

### （二）数据收集与处理

首先，数据收集。本研究通过随机抽样的方式，在河北省内的公立医院中抽取医务人员作为调查对象。其中包括大、中、小型医院以平衡各类医院的代表性。在调查过程中，共发放1100份问卷，有效回收1012份，有效回收率为92%。

其次，数据整理与输入。将收集到的问卷通过专业软件进行数字化处理和数据整理，确保数据的准确性和完整性。最后，数据分析。对整理后的数据进行统计分析，主要采用描述性统计、独立样本T检验和多元回归分析等方法，对影响薪酬满意度的变量进行逐级筛选，以获取相关性和影响程度。第一，利用描述性统计分析总体薪酬满意度的现状，找出关键问题所在。第二，通过独立样本T检验比较不同性别、学历、职称、工龄等背景条件下医务人员的薪酬满意度差异。第三，运用多元回归分析方法，将筛选出的影响薪酬满意度的主要因素纳入模型中，探讨各个因素对薪酬满意度的影响程度，以便为相关政策制定提供参考意见。在数据分析过程中，为保证研究的可靠性和有效性，采用显著性水平为0.05的标准进行统计推断，即P值小于0.05时，判断

差异或相关性具有统计学意义。

### （三）研究结果

根据数据分析过程得到的结果，公立医院医务人员的薪酬满意度状况以及影响因素如下：

#### 薪酬满意度现状

根据回收的1012份有效问卷调查数据，得到公立医院医务人员的薪酬满意度得分平均值为2.75（满分为5分）。以下是薪酬满意度各方面细分的得分情况：

薪酬满意度细分	平均得分	满意度
基本工资	2.6	较低
奖金	2.4	较低
福利	3.0	一般
收入与工作负担匹配	2.9	一般

#### 工作满意度现状

工作满意度方面的得分如下：

工作满意度细分	平均得分	满意度
工作环境	3.2	一般
工作任务	3.4	较满意
职业发展	2.8	一般
工作压力	3.5	较满意

#### 影响薪酬满意度的因素

通过多元回归分析，得到影响公立医院医务人员薪酬满意度的主要因素及其影响程度如下：

变量	回归系数	P值	影响程度
职称	0.25	<0.001	中等
工龄	0.15	0.002	较低
学历	0.20	0.001	较低
岗位类型	0.12	0.003	较低
医院规模	0.18	<0.001	中等
医院性质	0.13	0.001	较低
所在地区	0.14	0.001	较低

#### 医务人员期望与建议

根据问卷调查中收集到的医务人员期望与建议信息，归纳出以下几点：

第一，薪酬改革。合理调整薪酬体系，增加基本工

资和奖金的比重,改善医务人员收入水平;第二,工作环境优化。改善医院设施、设备、人力资源分配,促进医患关系和谐;第三,职业发展。提供更多的晋升机会、培训与学习资源,提升医务人员技能与知识水平;第四,工作压力缓解。合理调整医务人员的工作负担,提供心理支持,关注医务人员的身心健康。

综合以上结果,可以看出公立医院医务人员的薪酬满意度总体较低,其中基本工资和奖金更是满意度最低的方面。工作满意度方面,工作压力和工作任务得到较好评价,但工作环境和职业发展仍需进一步改进。影响薪酬满意度的因素中,职称、医院规模、学历等是相对更重要的因素,务必要予以关注。

### 二、影响公立医院医务人员薪酬满意度的因素

#### (一) 职称的影响

在公立医院医务人员薪酬满意度的影响因素中,职称表现为最为重要的一个变量。根据研究结果,职称的回归系数为0.25, P值小于0.001,显示了职称对薪酬满意度的中等程度影响。职称往往代表医务人员的专业技能与知识水平,较高的职称意味着在医疗领域更深的造诣和更广泛的认可。因此,对于公立医院医务人员而言,职称的提升通常意味着更高的薪资待遇和福利。在现行的公立医院薪酬制度中,职称晋升直接影响着医务人员的收入水平,尤其是基本工资和奖金方面的待遇,随着职称的提升,医务人员的社会地位、职业认同感和工作满意度也会得到相应的提高。

#### (二) 医院规模的影响

医院规模在影响公立医院医务人员薪酬满意度中同样具有显著性,其回归系数为0.18, P值小于0.001。医院规模的大小往往跟随着医疗资源、设备和技术水平的差异,而这些因素将直接影响医务人员的薪酬待遇和职业发展。大型医院通常具备更丰富的医疗资源和更先进的设备,拥有更多的学术和研究机会,因此医务人员在大型医院中的薪酬满意度相对较高。此外,大型医院往往在地区或国家层面享有较高的声誉,所以医务人员在大型医院工作时,其职业认同感、企业文化认同和荣誉感也会相应提高。值得注意的是,随着医院规模的扩大,医务人员承受的工作压力也可能增加,这可能对其薪酬满意度产生一定程度的消极影响。

#### (三) 学历的影响

学历作为另一个影响公立医院医务人员薪酬满意度的因素,其回归系数为0.20, P值为0.001。一般来说,高学历意味着更扎实的专业基础、更丰富的知识体系和更强的综合素质。公立医院在员工招聘、晋升和待遇方面普遍倾向于优先考虑高学历医务人员。在当前竞争激烈的医疗行业中,具备较高学历的医务人员更易获得良好的职业发展和较高的薪酬待遇,这些因素都可能提高医务人员的薪酬满意度。医务人员的薪酬满意度也受到

学历与工作职责、技能匹配程度的影响,合理的岗位分配与薪酬结构调整,能够使高学历医务人员充分发挥其专业技能,从而提高薪酬满意度。

#### (四) 岗位类型的影响

在研究中,岗位类型也被证实为影响医务人员薪酬满意度的一个重要因素,回归系数为0.12, P值为0.003。不同岗位类型的医务人员在承担的工作内容、工作强度、风险和责任方面存在显著的差异。例如,临床医务人员与管理与后勤岗位的工作性质迥异,临床医生需要应对高强度的工作、在紧急情况下担负更大的责任,而管理和后勤人员则在相对稳定和规律的环境中开展工作。这种岗位特征差异在一定程度上影响了医务人员对薪酬待遇的满意程度及其期望,特定岗位类型的医务人员或许在一些福利方面享有优势,例如优先晋升、培训或者岗位津贴等,这也可能影响他们对薪酬满意度的感受。

#### (五) 所在地区的影响

所在地区是影响公立医院医务人员薪酬满意度的另一个重要因素,回归系数为0.14, P值为0.001。地区差异往往体现在经济发展水平、人口密度、消费水平和生活成本等方面。一般来说,在经济发达地区,医疗机构往往拥有更丰富的医疗资源、更优越的技术条件和更广阔的发展空间,同时,基本工资和奖金待遇相对较高,因此医务人员在发达地区的薪酬满意度更容易得到提升。然而,在发展中地区,医疗基础设施和资源配置相对较为有限,尽管医务人员的工作压力和生活成本可能较低,但他们的薪酬待遇却较难与发达地区匹敌,这可能降低医务人员的薪酬满意度。

#### (六) 医院性质的影响

医院性质在影响公立医院医务人员薪酬满意度方面同样具有显著性,其回归系数为0.13, P值为0.001。医院性质通常分为综合性、专科性和社区性三类。综合性医院通常具有较大的规模和较高的知名度,提供全面而专业的诊疗服务,因此在薪酬待遇、技术水平和职业发展方面具有竞争优势,医务人员在这类医院的薪酬满意度较高。专科医院尽管在某一特定领域具有较高的专业技能和竞争力,但在整体的薪酬待遇和资源配置方面可能较难与综合性医院相抗衡,从而影响医务人员的薪酬满意度。此外,社区性医院的基础设施、专业技能水平和薪酬待遇相对都较为有限,尽管其工作压力和竞争程度相对较低,但这些因素综合下来也可能导致医务人员在社区性医院的薪酬满意度降低。

### 三、公立医院医务人员薪酬满意度提升策略

#### (一) 定制合理的薪酬体系

在制定薪酬体系时,应综合考虑医疗行业特点和员工个人因素,例如职务层次、职称水平、学历背景和工作经验等。此外,薪酬体系应充分平衡固定收入与激励

性奖金的关系,以便在保证稳定收入的同时,激发员工的工作积极性和创造力,激励机制不仅需要关注物质方面的薪酬,还要强调非物质激励,包括荣誉、表彰等,以满足员工在精神层面的需求。在具体操作上,建议从以下几个方面着手实现合理薪酬体系:首先,选取合适的薪酬调查数据,在分析市场行情和竞争对手的基础上,制定出具有竞争力和吸引力的薪酬水平。其次,结合医院的实际情况,对不同岗位、部门及职责进行差异化的薪酬设计,强化岗位价值观念,使员工感受到自身价值与薪酬水平的一致性。再者,引入绩效管理制度,将员工的完成任务、业绩、技能等方面与奖金、津贴挂钩,鼓励优秀表现,促进内部竞争。最后,关注员工的成长和职业发展,为其提供培训、晋升以及发展机会,让员工感知到与医院共同成长。

### (二) 优化收入分配制度

一个有效的收入分配制度应在鼓励医务人员不断提高自身能力以争取更高收入的同时,确保公平性原则得到体现,使每一个努力付出的员工都能得到应有的回报。在制定收入分配制度时,应对各个岗位设置差异化的收入水平,基于所承担的工作任务、职责重要性、难度程度和风险程度等要素加以考虑。此外,激励措施应与岗位绩效紧密联系,通过设立绩效奖金、开展年度考核等手段,保障高业绩员工获得相应的高收入,医务人员的薪酬分配还需与职称晋升、学术成果等个人发展因素相关联,让那些在医疗行业表现优秀的人员在薪酬方面拥有更为突出的优势。这样的收入分配制度不仅有助于调动医务人员的积极性,提升工作热情,还能为他们提供积极参与学术研究、提高自身医学技能的动力,从而在整体上提升医院的医疗服务质量。在优化公立医院医务人员的收入分配制度时,应确保激励性原则与公平性原则相辅相成,充分考虑员工在不同岗位和职责下所面临的挑战与成长空间,打造符合行业特性的、具有针对性的收入分配体系。

### (三) 平衡工作负担

公立医院医务人员面临的工作压力较大,通常需应对繁重的工作任务和较高的工作强度。为了提高医务人员的薪酬满意度,要重点关注并减轻他们的工作负担。实行科学合理的排班制度、拓宽数量和质量并重的人才队伍,有助于分担日常工作压力,医院应积极关心员工的心理健康,提供心理咨询服务和工作调整建议,以应对可能出现的职业倦怠和心理压力,医院还需推进医患沟通的有效途径,优化诊疗流程,提高医疗服务质量,降低医务人员因为医患纠纷而产生的心理负担。将这些建议融入医院的工作规划中,对于缓解医务人员的工作压力,进而提高医务人员的薪酬满意度具有重要意义。具体措施可以采取以下方案:对医务人员的排班制度进行优化调整,确保相对公平且遵循周休制度,尽量避免

连续夜班和连轴作业;针对医务人员的招聘与选拔,强化招聘标准并选拔合适的人选,以形成高素质的医疗团队;为医务人员设置定期培训课程,提高他们的专业技能水平,提升对工作的自信心和热情,及时组织心理健康讲座和心理辅导,对于预防职业倦怠和心理压力问题具有显著成效。

### (四) 提升医务人员职业发展空间

面对越来越激烈的医疗行业竞争,医院应充分关注员工的职业发展需求,采取一系列措施为医务人员提供更广阔的发展前景。医院可以鼓励员工参与临床技能培训、学术研讨会和知识更新课程等活动。医院还应与国内外优秀医疗机构建立合作关系,推动员工进行跨文化交流,拓宽视野并汲取先进的医疗理念与技术。在职称评审方面,医院应确保评审流程的公平性与透明性,充分激发医务人员的积极性和创造性,实施多元化的评价标准,既关注临床业务能力,也关注科研、教学、管理等方面的综合素质与成果。为了搭建丰富的科研平台,医院可组织并支持医务人员参与国内外科研课题,通过攻关难题和创新研究,提高其科研实力,鼓励医务人员撰写并投稿专业论文,分享临床经验和治疗心得,有利于培养其扎实的学术素养与声誉。

## 四、结束语

综上所述,关注合理的薪酬体系设计、优化收入分配制度、平衡工作负担以及提升职业发展空间对于提高医务人员的薪酬满意度至关重要。医院管理层应高度重视这些关键因素,采取具体措施,以便在保障员工满意度的同时,创造出良好的工作环境,进一步提高医疗服务水平。这将有助于吸引并留住优秀医务人员,提升医院的整体竞争力,为广大患者提供更优质的医疗服务。

## 参考文献

- [1]王丹,张鑫.公立医院医疗服务价格和医务人员薪酬的决定机制研究[J].中国医疗保险,2022,(01):25-28.
- [2]刘永文,贾瑶瑶,闫萍等.我国西部试点地区公立医院医务人员薪酬满意度情况及其影响因素[J].医学与社会,2019,32(12):88-92.
- [3]姚阿丽,贾秀萍,卢明等.某省公立医院医务人员薪酬水平与工作满意度关系研究[J].医学与哲学(A),2016,37(10):56-59.
- [4]史书源,史芮源,田立启.公立医院医务人员薪酬制度改革研究[J].卫生经济研究,2016,(04):21-24.
- [5]方卫,顾建钧,濮海虹等.公立医院医务人员薪酬体系研究的理论与框架[J].中国医院管理,2016,36(02):21-22.

作者简介:王连喜(1977.10-),男,汉族,河北衡水人,本科,经济师,从事人力资源管理理论研究。