

# 人才激励机制在医院人力资源管理中的运用

刘婷婷

泰州市第四人民医院

**摘要:** 人才激励机制在医院人力资源管理中的运用是一个备受关注的话题,随着医疗行业的快速发展和竞争的加剧,吸引和留住优秀的医疗人才变得尤为重要。在这样的背景下,医院管理者需要采取有效的激励措施来激发医务人员的工作动力和创造力,提高工作满意度和绩效。首先,医院作为一个特殊的组织,其人力资源管理具有一定的特点和挑战。医务人员的工作特点决定了他们在工作中需要面对高强度的工作压力、复杂的医疗环境和不确定性的工作情境,因此,医院管理者需要设计出适应性强、可持续发展的人力资源管理策略。其次,人才激励机制作作为一种重要的管理工具,在医院人力资源管理中具有重要的作用,通过激励措施,医院可以激发医务人员的工作积极性和创造力,提高他们的工作满意度和绩效。人才激励机制可以包括薪酬激励、职业发展机会、工作环境改善、培训和发展等方面的措施,通过这些激励措施,医院可以吸引和留住优秀的医疗人才,提高医院的绩效和竞争力。因此,本文旨在探讨人才激励机制在医院人力资源管理中的运用,通过对相关实证研究的分析,将从不同的角度探讨人才激励机制的设计原则、实施策略和效果评估等问题。通过对医院人力资源管理中人才激励机制的研究,可以为医院管理者提供有益的参考和指导,促进医院的可持续发展和竞争力的提升。

**关键词:** 人才激励机制; 医院; 人力资源管理; 运用策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.07.111

## 一、人才激励机制概述

人才激励机制是指通过各种手段和措施,激发和激励员工的工作动力、创造力和积极性,以达到提高绩效、增强竞争力和留住优秀人才的目的。在医院人力资源管理中,人才激励机制起着重要的作用。人才激励机制可以包括以下几个方面:

(1) 通过合理的薪酬制度和激励机制,激发医务人员的工作积极性。这包括基本工资、绩效奖金、岗位津贴等形式的激励,以及公平、透明的薪酬分配机制。

(2) 为医务人员提供广阔的职业发展空间和晋升机会,通过培训、学习和提升技能,激励他们不断提高自己的能力和水平。

(3) 创造良好的工作环境和氛围,提供舒适的工作条件和设施,以及合理的工作时间安排,使医务人员能够更好地发挥自己的才能和能力。

(4) 为医务人员提供持续的培训和发展机会,帮助他们不断提升专业知识和技能,增强工作能力和竞争力。

(5) 通过表彰和奖励优秀的医务人员,激励他们在工作中取得更好的成绩和贡献,同时提升他们的职业声誉和荣誉感。

人才激励机制的设计和实施需要考虑医院的实际情况和员工的需求,要符合公平、公正、激励和可持续发展的原则。此外,激励机制需要不断改进和优化,以适应医疗行业的变化和发展,吸引和留住优秀的医疗人才,提高医院的绩效和竞争力。

## 二、人才激励机制在医院人力资源管理中运用的重要意义

(一) 吸引和留住优秀人才

医院作为一个竞争激烈的行业,需要吸引和留住优秀的医疗人才。通过合理的激励机制,可以提供具有竞争力的薪酬、职业发展机会和良好的工作环境,从而吸引和留住优秀的医务人员,增强医院的人才优势。

(二) 激发工作动力和创造力

人才激励机制可以激发医务人员的工作动力和创造力。通过适当的激励措施,如薪酬激励、职业发展机会和奖励制度,可以激励医务人员更加积极地投入工作,提高工作质量和效率。

(三) 提高工作满意度和员工福利

良好的人才激励机制可以提高医务人员的工作满意度和员工福利。通过提供良好的工作环境、培训和发展机会,以及公平的薪酬制度,可以增强医务人员的归属感和满足感,提高他们的工作满意度和忠诚度。

(四) 提升医院绩效和竞争力

有效的人才激励机制可以提升医院的绩效和竞争力。优秀的医务人员对医院的发展和业绩具有重要影响,通过激励他们发挥潜力和创造力,可以提高医院的绩效和竞争力,增加医院的市场份额和声誉。

(五) 促进组织文化建设

人才激励机制也可以促进医院的组织文化建设。通过激励措施,可以塑造积极向上、奋发向前的工作氛围和价值观,促进员工之间的合作和团队精神,形成健康、积极的组织文化。

## 三、人才激励机制在医院人力资源管理中运用需要遵循的相关原则

在医院人力资源管理中运用人才激励机制时,需要遵循以下相关原则:

(1) 公平公正原则: 确保激励机制的设计公平公

正，不偏袒特定个体或群体。激励应该基于员工的工作表现和贡献，而不是个人偏好或其他不相关因素。

(2) 绩效导向原则：激励机制应该与员工的绩效挂钩，鼓励员工努力工作、提升业绩。员工的工作表现和贡献应该成为激励的主要依据。

(3) 灵活多样原则：不同的员工有不同的激励需求和动机，激励机制应该具备一定的灵活性，能够满足不同员工的需求。采用多样化的激励方式，如薪酬、晋升机会、培训发展等，以激发员工的积极性和创造力。

(4) 持续性原则：激励机制应该具备持续性，不仅仅是一时的奖励或激励，而是能够长期激励员工保持高效工作状态。持续性的激励可以通过定期评估和奖励制度的建立来实现。

(5) 激励与发展相结合原则：激励机制应该与员工的职业发展相结合，为员工提供成长和晋升的机会。通过激励机制激发员工的学习和进步动力，同时提供培训和发展计划，帮助员工实现个人和职业目标。

(6) 激励与团队合作原则：激励机制不仅仅关注个体的激励，还应该注重团队合作和协作。激励机制应该鼓励员工之间的合作与分享，促进团队的凝聚力和效能。

医院人力资源管理中的人才激励机制需要遵循公平公正、绩效导向、灵活多样、持续性、激励与发展相结合以及激励与团队合作等原则，以实现员工的激励和医院的长期发展。

#### 四、人才激励机制在医院人力资源管理过程中的运用现状

目前，医院人力资源管理中的人才激励机制在不同的医院和地区存在一定的差异。以下是一些常见的现状：

(1) 薪酬激励是医院人力资源管理中最常见的激励手段之一，一些医院采取绩效工资制度，将员工的薪酬与其绩效直接挂钩，以激励员工提高工作质量和效率。此外，一些医院还提供额外的福利和奖金，如年终奖金、职称津贴等，以增加员工的收入和福利。

(2) 一些医院注重为医务人员提供职业发展机会，通过培训、学习和晋升机制，激励他们不断提升自己的能力和水平。一些医院设立了专门的职业发展规划部门，为医务人员提供个性化的职业规划和发​​展路径。

(3) 一些医院致力于改善工作环境，提供良好的工作条件和设施，以及合理的工作时间安排。他们关注员工的工作生活平衡，提供员工休假、健康管理等福利措施，以增加员工的工作满意度和福利感。

(4) 一些医院重视医务人员的培训和发展，通过内部培训、外部学习和学术交流等方式，提升员工的专业知识和技能。一些医院还鼓励医务人员参与科研项目和学术论文的撰写，以提高他们的学术水平和职业声誉。

(5) 一些医院设立了奖励制度，以表彰和奖励优秀的医务人员。这些奖励可以是荣誉称号、奖金、旅游等形式，以激励医务人员在工作中取得更好的成绩和贡献。

尽管在医院人力资源管理中的人才激励机制已经得到一定的应用，但仍然存在一些挑战和改进空间。例如，一些医院在激励机制的设计和实施中存在不公平和不透明的问题，缺乏个性化和差异化的激励措施。此外，一些医院对于员工的职业发展和培训机会还需要进一步加强和改进。因此，医院管理者需要不断关注和改进人才激励机制，根据医务人员的需求和特点，设计出更加有效和符合实际情况的激励措施，以提高医院的绩效和竞争力。同时，应加强激励机制的评估和监控，确保其有效性和可持续性。

#### 五、人才激励机制在医院人力资源管理中的运用策略

##### (一) 完善考评机制

在医院人力资源管理中，人才激励机制的运用是非常重要的，可以帮助吸引、留住和激励优秀的医疗人才。完善考评机制是其中的关键一环。首先，医院可以建立科学、公正、透明的绩效考评体系，这可以通过设定明确的工作目标和指标，定期对医务人员进行绩效评估，评估结果作为激励和晋升的依据。同时，考评过程应该公正透明，避免主观因素的干扰，确保评价结果的客观性和公正性。其次，医院可以设立激励机制，给予优秀医务人员相应的奖励和荣誉，这可以包括薪酬激励、岗位晋升、职业发展机会、学术交流和培训机会等。通过这些激励措施，可以激发医务人员的积极性和创造力，提高他们的工作动力和满意度。此外，医院还可以建立良好的团队合作氛围和文化，鼓励医务人员之间的合作和共享，通过团队合作，可以提高医务人员的工作效率和质量，促进知识和经验的交流，进一步激励医务人员的积极性和创造力。总之，医院人力资源管理中的人才激励机制需要重视和完善考评机制，通过科学公正的绩效考评体系、激励措施和团队合作，可以有效地吸引、留住和激励医疗人才，提升医院的整体竞争力和绩效水平。

##### (二) 加强物质与精神奖励

在医院人力资源管理中，人才激励机制的运用确实需要重视加强物质与精神奖励，以满足医务人员的多方面需求。首先，物质奖励是一种重要的激励手段，医务人员通常具有较高的专业技能和知识，他们为医院的发展和病人的健康作出了重要贡献。因此，医院应该提供合理的薪酬待遇，包括基本工资、绩效奖金、津贴和福利等。合理的薪酬水平能够激励医务人员的工作热情和积极性，同时也有助于吸引和留住优秀的人才。其次，精神奖励也是非常重要的，医务人员在工作中面临着巨大的压力和挑战，他们需要得到认可和鼓励。医院可以

通过荣誉表彰、学术交流、职业发展机会等方式，给予医务人员精神上的奖励和激励。例如设立优秀医生奖、科研成果奖、学术交流基金等，鼓励医务人员在专业领域取得卓越成就。此外，医院还可以关注医务人员的工作环境和福利待遇，提供良好的工作条件和发展机会，例如，改善工作环境、提供灵活的工作时间安排、提供培训和学习机会等，使医务人员感受到医院对他们的关心和支持。总而言之，医院人力资源管理中的人才激励机制需要重视加强物质与精神奖励，通过合理的薪酬待遇、精神奖励和良好的工作环境，可以激励医务人员的积极性和创造力，提高他们的工作满意度和忠诚度，进而提升医院的整体绩效和竞争力。

### （三）建立公平公正的薪酬发放管理体系

在医院人力资源管理中，建立公平公正的薪酬发放管理体系是人才激励机制的重要组成部分，这有助于确保医务人员的工资待遇公平合理，增强其工作动力和满意度。首先，医院应该建立科学合理的薪酬结构，包括设定不同职位和岗位的薪酬水平，根据工作内容、责任和绩效要求进行分类和划定。薪酬结构应该与市场水平相匹配，既能吸引和留住优秀人才，又能保持内部公平。其次，医院应该制定明确的薪酬发放政策和流程，包括确定薪酬发放的时间、方式和标准，确保发放过程公开透明，避免偏袒和不公平现象的发生。同时，医院应该建立健全的薪酬管理制度，包括薪资调整、绩效考核、奖励和晋升等方面的规定，确保薪酬发放与员工的绩效和贡献相匹配。此外，医院还应该加强薪酬制度的监督和评估，定期对薪酬发放管理体系进行评估和调整，确保其与医院的整体发展目标和战略相一致，同时医院可以采取匿名调查、员工反馈等方式，了解医务人员对薪酬发放的满意度和意见，及时进行改进和优化。

### （四）延长人才激励机制的时效性

在医院人力资源管理中，延长人才激励机制的时效性是非常重要的。这意味着医院需要不断更新和调整激励机制，以适应不断变化的医疗环境和员工需求。医院应该及时调整薪酬和福利待遇，以保持其在市场上的竞争力，医疗行业的薪酬水平和福利待遇可能会随着时间的推移而发生变化，医院需要密切关注市场情况，及时调整薪酬标准，确保医务人员的收入水平与行业水平相符。其次，还需及时更新绩效考核和晋升机制，以激励员工不断提升自己的能力和业绩，医疗行业的发展迅速，医院需要根据新技术、新知识和新需求，及时调整绩效考核指标和标准，确保其与医院的战略目标和发展需求相匹配。同时，医院应该为员工提供晋升和职业发展的机会，鼓励他们不断学习和成长。医院还应该关注员工的工作环境和满意度，及时调整和改进相关的激励机制。医务人员的工作环境和需求可能会随着时间的推移而发生变化，医院需要通过员工调查、反馈和沟通，了解员工的需求和关切，及时采取措施改善工

作环境，提高员工的工作满意度和忠诚度。

### （五）搭建完善的职业发展通道

在医院人力资源管理中，搭建完善的职业发展通道是人才激励机制的重要方面，有助于激励医务人员不断提升自己的能力和职业发展。首先，医院可以建立清晰的职业发展路径和晋升机制，通过明确的职业发展路径，医务人员可以清楚地了解自己在医院的职业发展方向和晋升机会。医院可以制定晋升标准和评估体系，根据医务人员的工作表现、专业能力和贡献程度，提供晋升的机会和途径。其次，医院可以提供培训和学习机会，帮助医务人员不断提升自己的专业技能和知识水平，医疗行业的发展速度很快，医务人员需要不断学习新知识和技术，以适应行业的变化和需求。医院可以组织内部培训、外部学习和学术交流活动，为医务人员提供丰富的学习资源和机会。最后，医院还可以鼓励医务人员参与科研和学术活动，提供科研项目和资金支持，通过参与科研和学术活动，医务人员可以提升自己的学术声誉和专业地位，进一步推动自己的职业发展。医院可以设立科研奖励和资助计划，激励医务人员积极参与科研和学术工作。

### 结语

综上所述，在医院人力资源管理中，人才激励机制的运用是至关重要的，通过合理的薪酬待遇、精神奖励、建立公平公正的薪酬发放管理体系、延长时效性和搭建完善的职业发展通道，可以有效吸引、留住和激励医务人员，提升医院的整体竞争力和绩效水平。医务人员是医院的核心资源，他们的积极性和创造力对医院的发展至关重要。因此，医院应该重视人才激励机制的建立和运用，确保医务人员得到公平合理的回报和认可，同时提供良好的工作环境、发展机会和福利待遇。通过不断优化和完善人才激励机制，医院可以吸引更多的优秀医务人员加入，增强团队的凝聚力和战斗力。同时，医院还需要密切关注医务人员的需求和关切，及时调整和改进激励机制，以保持其时效性和有效性。总而言之，通过有效的人才激励机制，医院可以实现人才的优化配置和充分发挥，提升医疗服务的质量和效率，为患者提供更好的医疗体验和健康服务。

### 参考文献

- [1] 肖钰. 激励机制在医院人力资源管理中的运用[J]. 中国管理信息化, 2015, 18(16): 1.
- [2] 郝永荣. 浅论人才激励机制在医院人力资源管理中的运用[J]. 人力资源开发, 2019(10): 2.
- [3] 王箐. 浅谈新形势下激励机制在医院人力资源管理中的应用[J]. 科学与财富, 2019, 000(015): 189.
- [4] 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.
- [5] 刘建文, 代华英. 基于工作重塑的人力资源优化与重置[J]. 人力资源, 2023, No. 528(03): 70-71.