

激励机制在卫生健康系统人力资源管理中的应用

耿云红

(沂源县卫生健康局)

[摘要] 卫生健康单位在运行中, 人力资源属于一项基础且重要的管理工作, 其中关系到单位职能的发挥, 对社会服务质量有一定的影响。想要保持稳定健康的发展, 人力资源管理工作是事业单位改革的重要内容。所以在人力资源管理中, 要正确认识激励体制的作用, 设置有效的激励措施, 激发职工的积极性, 提升工作效率。

[关键词] 激励体制; 卫生健康系统; 人力资源管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.08.656

前言

随着我国社会经济的稳定发展, 对卫生健康系统有了更严格的要求, 处于激烈的市场竞争中, 卫生健康系统需要不断优化自身的内部结构, 特别是完善人力资源管理体制。卫生健康系统内部员工的工作态度以及工作效率对卫生健康系统的发展有一定的影响。将激励体制应用于卫生健康系统人力资源中, 可以促进员工的工作积极性、主动性, 促进卫生健康系统人力资源管理的稳定发展。

1. 激励机制在卫生健康系统人力资源管理中的应用原则

1.1 持续性

激励机制在落实的过程中, 需要坚持不懈才能发挥出其效果, 激励并不是短时激励, 或者是针对员工一次表现或者某一时间段的表现进行, 嗯, 是需要作用于其整个职业生涯当中。激励机制的落实, 需要合理规划其激励过程, 既能持续性的激励工作人员认真工作, 也能避免由于工作人员能力不足, 导致卫生健康系统单位出现损失。

1.2 实效性

在确保激励机制可行性较高之后, 需要考虑其实效性原则, 简单来说就是工作人员在接受卫生健康系统单位的激励之后, 能够根据制度要求持续受到激励, 感知激励效果, 真正的将工作落实, 完善其整个工作过程。

1.3 实用性

激励在选择和落实的过程中, 需要结合卫生健康系统的实际情况, 所有工作人员了解激励机制的内容, 并且这一机制具有较强的可操作性。激励机制的制定需要科学合理满足工作人员个性化需求, 能让工作人员在日常工作中不断的落实, 通过自己的努力, 获得合理的报酬和奖励, 工作人员在工作中严格根据岗位职责的要求, 与卫生健康系统的实际情况相结合, 在激励机制的落实上, 凸显实用性的特点。激励机制确实可行, 能在人力资源发挥作, 更好的激发工作人员的积极性。

2. 激励机制在卫生健康系统人力资源管理中的应用建议

2.1 坚持以人为本

激励机制的开展, 主要是作用于工作人员处。落实激励机制需要重视以人为本的基本理念, 使得激励机制更为合理的应用与落在概率方式的选则上与工作人员的个性化相结合, 包括物质激励和精神激励, 而精神激励则需要超出物质激励, 为

工作人员提供更多的荣誉称号, 也能以激励机制作为载体, 了解其日常工作, 满足其工作需求。营造良好的工作环境, 使得工作人员身心愉悦, 进一步提高工作效率, 也能为激励机制的落实奠定基础。严格的来讲, 激励体制就是一种管理流程, 而激励沟通就是系统人力资源部门积极和各个部门以及岗位进行沟通, 研究职工内心的激励需求, 其中包含着了解他们需要的激励以及激励程度等等, 便于形成囊括全体又能有效分层的激励政策, 确保激励政策对所有人都拥有驱策的作用^[1]。其中人力资源还是需要积极公布系统的发展规划以及系统的核心价值观, 同时你定好激励内容以及绩效考核形式、职工行为规范等公布出去, 使各个部门各个岗位按照这些内容和自身本职工作设定激励的标准, 另外, 不断鼓励员工说出自己的特殊需要, 对人力资源丰富激励内容提供帮助。人力资源以及各个部门、岗位反复沟通之后, 可以确定出各个部门、各个岗位的激励政策。其实, 激励沟通可以保证系统总体你发展规划得到有效的分解, 最后贯彻落实在每位员工的身上, 还有唤醒员工的责任意识, 努力实现双赢。想要提升激励沟通效率, 需要对马斯诺需求层次理论以及赫茨伯格的双因素理论、麦克利兰成就需要理论有深刻的分析。而马斯诺需要层次理论证明激励需要有层次, 切不可实行一刀切, 还是需要针对不同级别员工有不同的激励形式, 这样才可以切实满足不同阶层员工的激励需求; 赫茨伯格的双因素理论就可以证明需要从保健方面以及激励角度着手, 可以从保健薪酬以及激励薪酬两个方面思考激励最大化; 最后麦克利兰成就需要理论就是针对系统高管形成拥有挑战性的激励, 同时给予他们有难度的工作, 将其价值充分发挥出来, 不断激发他们的工作热情^[2]。在人力资源部门可以灵活运用这些激励理论和员工对话的时候, 可以快速得到员工对激励内容的肯定。

2.2 优化激励方式

在如今的时代背景下, 选择一种激励方式, 已经发誓有工作人员的个性化需求, 为了更好的展开激励, 需要进一步优化纪律方式, 方能促使人力资源管理工作顺利的开展。针对不同的员, 可以选择不同类型的激励手段, 使得激励机制更加多元化, 充分发挥其作用。在激励方式的选择, 除了常见的物质激励和精神激励之外, 也可以选择强制性激励, 例如有的员工本身对于工作极为积极努力, 能主动完成自己的任务, 那么激励

机制在应用过程中效果会更好，而有的员工只是为了应对工作需求，激励效果就不会太过明显。对此在卫生健康系统人力资源管理工作中，可以借助这种激励的方式，帮助工作人员努力实现自我价值。同时，充分发中边环境的激励手段，让工作人员相互竞争，以压力作为其努力的动力，并在竞争的过程，注重团队合作技能，增强员工的责任感，也能提高其工作主动性。现在已经有很多企业都是以年作为单位实施绩效评价制度，特别是我国的新年节日，在新年到来之时展开年终激励可以明显提升节日气氛以及工作气氛，还具备着改善员工与系统关系的作用。这个时候人力资源管理可以取得稳定的发展，还要设定员工反馈的环节，及时接受员工的意见。为了振奋职工的精神，需要在年终激励上有一定的作为^[3]。其中需要人力资源部门动用智慧形成既不增加系统压力还能凝聚人心的激励计划。可以适当应用抑扬手段，可以基于员工一定的惊喜。但是需要注意的是，人力资源有必要对行业实施年终激励，可以有效防止员工的流失。每年新旧交接的时候，也是员工流动最密集的时候，很多员工在取得年终奖励之后选择辞职。

2.3提升工作积极性

激励制度在卫生健康系统的人力资源管理中的应用，应该先从员工自身的薪资福利着手，建设完善的薪资福利待遇体系。应用激励体制可以有效提升岗位的吸引力，强化系统的人才储备。最初的人员招聘过程中，可以通过较好的激励手段，能吸引人才进入到卫生健康系统中，也能在招聘过程中实现备选人员的相互激励，进一步充实。后备人才力量提高，提高应聘人员的工作积极性。系统在设置激励机制的时候，必须注意将员工需要和企业的战略发展目标结合在一起，经过应用激励体制，确保员工的个人发展目标以及企业战略目标协同发展，使员工在系统发展期间，享受福利。切实优化工作人员的工作环境，提升员工的工作积极性以及工作热情。针对员工来讲，系统可以享受到的薪资福利待遇和他们对系统工作的态度、未来的发展方向有一定的关系^[4]。特别是在时代发展以及社会进步中，系统之间的竞争力度较强，员工对于系统可以给到自己的薪资福利待遇有直接的要求。系统方面应该充分考虑按照员工自身情况以及时代进步的发展需要，建立有效的人力资源管理薪资福利待遇，提升医院的整体社会形象，取得更好的经济效益。在系统完善薪资福利待遇的时候，创设优化以及升级对应的方法以及体制，用公平、公正的原则构建属于员工自身的管理薪酬待遇以及管理薪酬系统。将每个月、每个季度、每年的薪资计算到对应的绩效考核体系中，可以激发员工的工作积极性。在卫生健康系统

2.4完善绩效考核制度

所有政策都是经过一段时间的磨合之后，得到大部分人的认可。所以激励体制也是一样的，这个阶段就是激励政策实施之后，人力资源和各个部门、岗位之间磨合的过程。卫生健

康系统人力资源管理工作中激励机制并不是实现无差别激励，不是每一个员工都能选择同样的激励方式和同样的奖励，而是需要呈现出差异化的特点。尽管是覆盖所有工作人员，但是不能违背公平公正原则，尤其是对于工作人员来说，日常的工作质量直接影响到获得的奖励，如果选择统一的奖励，那么很难调动工作人员的积极性，也无法实现良好的绩效评估。激励体制在人力资源管理中有效应用的基础就是确保系统内部的公平公正，基于公平公正的原则下，完善企业的绩效考核制度，调动工作人员的积极性以及主动性。绩效考核的最终目标就是推进企业经营目标的实现，所以在制定绩效考核制度的时候，需要包含各个部门以及岗位，确保绩效考核体系的全面性。强化管理绩效考核的结果，将绩效考核和员工的薪酬、员工晋升机制联系在一起，确保绩效考核制度可以有效在激发员工积极性方面有明显的作用。结合卫生健康系统的时期工作要求，建立全面的绩效评估考核体系，根据自身的实际情况，制定评价标准，充分发挥激励体系的价值，让每一个认真工作的员工都能获得相应的奖励，这样才能够激发的工作积极性，让员工认识到劳有所获，而不是就算不认真对待工作，也能获得奖励。绩效考核评估的最终是能让努力工作的员工获得认可进，进而在今后的工作中更加努力，也能让其他员工以此作为榜样，不断地优化自身的工作。但是这个需要和系统的性质以及发展情况结合在一起，所以，系统的绩效考核需要按照变化做出对应的调整，将绩效考核工作的灵活性凸显出来。但是在这个过程中需要明确企业的战略定位，充分征求企业员工的意见，有效提升绩效考核体系的可行性，将绩效考核在企业发展中的作用充分发挥出来。

结语

总而言之，为了保证卫生健康系统的完整性，需要全体员工心向一处想，劲往一处使，激发工作人员的工作热情、强烈的干事创业的事业心以及责任感，创造更优秀的业绩而努力工作。其实科学合理设计薪酬激励制度可以激发工作热情以及强烈的责任心，激发员工的工作积极性、主动性，然后给卫生健康系统提供发展的机会，使卫生健康系统稳定可持续发展。

参考文献

- [1] 张嘉涛, 赵传超, 王力华. 基于系统微信平台医院健康系统的快速设计与实现[J]. 中国医学装备, 2021, 18(07): 130-134.
- [2] 杨礼娜. 新时代加强卫生健康系统人力资源管理的思考[J]. 经济管理文摘, 2021, (09): 105-106.
- [3] 获全国卫生健康系统新冠肺炎疫情防控工作表彰的民进人[J]. 民主, 2020, (03): 7-9.
- [4] 李向前. 国民健康与区域经济系统耦合机理与演化发展研究[D]. 南京航空航天大学, 2013.