

关于公立医院绩效工资与绩效管理的分析

王明

玉溪市红塔区妇幼保健院

[摘要]在社会不断进步的背景下,人们对医院的医疗质量也提出了更高的要求。公立医院的基础设施日益完善,但业务发展却处于瓶颈期。究其原因主要从下面几个方面展开研究。其中一方面,绩效工资制度以及绩效管理模式的运用促进公立医院不断标准化,在提升工作效率的同时,科学配置医疗资源。另一方面,管理机制与绩效工资制度的有效结合是促进时代发展的必然趋势。就此可以看出,对公立医院绩效工资以及绩效管理进行研究具有重要的意义。这不仅影响着我国现代化医疗体系的改革,也直接关系到人们的幸福指数,因此需要引起重视。

[关键词]公立医院;绩效工资;绩效管理;探讨

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.472

引言

随着新医改力度的加大,公立医院的发展面临着更加激烈的竞争和更高的医疗服务要求。公立医院各方面的管理模式都需要进行创新和变革,以适应新医改发展背景的现实。因此,在新时代背景下,要促进医院的持续稳定发展,必须在保证社会效益最大化的基础上,加强绩效考核,实施激励机制。接下来,文章主要对绩效工资以及绩效管理含义展开分析,同时针对公立医院绩效工资以及绩效管理策略展开详细的分析与探究。

1 绩效工资和绩效管理的概述

随着我国医疗技术的不断进步,国家对公立医院服务和医疗技术的质量标准提出了更高的要求,并将绩效考核作为公立医院的考核标准之一。绩效主要是指相应岗位员工完成工作职责的阶段性结果,以及完成过程中可量化的评价行为绩效。绩效管理是管理者和员工在对实现目标和实现目标的方式有共同理解的前提下,利用激励和帮助促进员工实现卓越绩效,帮助实现组织目标的一种方法。绩效管理的直接目的是激发员工的工作热情,提高员工的能力和素质,而绩效管理的最终目的是提高组织绩效。首先,绩效工资与绩效管理有紧密的联系,所谓绩效工资制度就是我国实行工资收入改革的形式,绩效管理是维持绩效工资改革的基础。相较于以往的收入分配制度,该形式需要事业单位实施工资制度,其收入情况与岗位基本工资以及绩效情况等方面构成^[1]。就此,岗位的基本工资以及级别都归于基础工资,这是由国家制定的标准,公立医院严格按照国家的规定标准落实。绩效工资就是按照医务人员的实际表现,这与平时工作的情况以及贡献有密切的联系,所以整个收入会存在一定的波动性,这也是收入分配存在差异的重要原因之一。国家事业单位,公立医院的绩效工资需要对私企或者民企有所区别,医院的绩效工资发挥的重要作用就是能够更好地激励工作人员,切实做到为人民服务。绩效管理,就是公立医院为了保证绩效工资制度进而实施的公益性质,降低与防止出现趋利情况。针对实施绩效管理的模式下,一般民众也能够体会到医疗改

革的便捷性。这里需要注意的是,公立医院的绩效管理工作与医疗服务要更好的区分开来^[2]。这就需要公立医院与有各个岗位的特点相结合,实行区分制的考核工作,通过该方式加强绩效管理。与此同时,通过该考核方式能够有效实施我国按劳分配的原则,同时也能够更具有针对性进行绩效管理工作,切实为公立医院实现可持续发展提供重要的保障。

2 绩效工资与绩效管理实行的原则

第一,公益性。公益性原则需要公立医院在建立回油管考核指标以及绩效工资体系的过程中,必须以社会效益为主,经济效益为辅,争取做到两者协同发展,效益都能够提升。其次,代表性。由于各个部门都存在一定的复杂性,因而决定了公立医院绩效指标众多,但是过多的指标导致模式化指标很容易发生问题,有关绩效考核也要按照部门的不同做出改变,同时在不断革新的过程中,找到最优代表性的指标模式,从而为后续工作的开展提供切实有力的条件。值得注意的是,绩效制度需要按照医院实际情况以及经营情况进行选择^[3]。第三,科学性。科学性原则需要进一步明确的是,构建绩效考核指标体系主要就是能够更好的云好用,就此选择指标的过程中首先要具备科学性以及可行性;并且绩效考核结果要秉持客观公正、科学合理的原则,存在的价值主要就是为能够反馈各类人员的行为,经过分析,运用现代科学技术的手段,从而能够精准评价各级人才。但是,绩效考核指标体系的建立必须要按照医院不同阶段的任务,可以进行调整。

3 公立医院绩效工资与绩效管理优化策略分析

3.1 提高对绩效管理的认识与重视

公立医院的有效改革涉及人员服务的分配。工资改革任务繁多复杂,我国的理论研究相对滞后。没有实践经验可以学习,改革进程缓慢,效果不理想。生产力改革包括可能导致内部员工冲突和技能泄漏的关键员工福利。为保证绩效管理与考核的公平、透明,避免因主观条件造成的不公平,医院业务单位应耐心对待员工反馈和绩效评估的各个方面。其次,还要提升公立医院管理人员、工作人员等对绩效工资与

绩效管理的重视程度，确保都能够积极参与到绩效工资制度的改革中，并深入绩效管理，切实发挥绩效工资与管理的引导作用^[4]。就此过程，公立医院可以通过文化建设、思想教育、媒体宣传、培训教育等形式，使得医疗工作人员深刻认识到绩效工资与管理的发展重要性。可以以专业提升为例，公立医院可以定期组织专业培训教育活动，院方可以聘请绩效管理专家到医院为财务人员以及管理人员给予指导，有利于公立医院财务人员、管理人员进一步掌握绩效管理理念以及分配机制等。这样在有效提升工作人员自身价值的同时，还可以为职业的发展奠定坚实的基础，另外还可以提高有关工作人员的实践能力，进一步推动先进绩效工资分配机制、绩效管理手段等在实际工作中的引导作用。除此之外，管理人员还要在全院加强对绩效管理重要性的宣传教育，消除员工对绩效管理的疑虑，激发员工的工作热情，为绩效管理的有效实施提供强有力的管理支持。

3.2 构建科学工资考核体系，完善岗位设置

制定完善的科学工资考核机制，进一步优化岗位设置对公立医院促进绩效工资的改革发挥着重要的作用。在实际的过程中，公立医院需要从自身出发，针对定岗定编实行科学合理的设置，并对岗位进行分析，根据实际责任与工作内容进行岗位绩效等级的区分，同时技能定薪酬要发挥绩效工资的辅助作用，从而构建有效的公立医院薪酬考核制度^[5]。另外，在用人管理方面，摒弃以往“论资排队”的职称或岗位晋升管理制度。在新医改背景下，公立医院的用人工作应体现“任人唯贤”的思想内涵，使真正有才能的人发挥真正的价值，结合评价结果，调整用工，改变一成不变的用工管理模式，最大限度地调动医务人员的工作积极性，促进他们不断提高个人能力。

3.3 立足指标建设提升绩效考核水平

首先，公立医院应该针对绩效工资分配以及绩效管理等相关规定进行全面了解，严格按照国家制定的有关准则予以执行，以确保绩效工资与绩效管理有关工作的开展能够有章可循、有据可依。其次，公立医院可以组织专业调研小组，负责开展调研分析活动，进而对医院各个部门的工作情况以及岗位特点实行全面的了解。基于此，从医院、部门以及个体实际发展的需求出发，对绩效指标设计进行全面分析，明确绩效总指标。第三，公立医院应该对绩效指标实行量化考核，要秉持公开公平的原则、事实就是。同时还要运用教育宣传，实现医院绩效考核指标的层层落实、监督，进一步加强员工对绩效指标的了解，推动医院员工自身发展以及医院发展目标能够有机结合^[6]。（4）要想有效改善公立医院绩效考核边缘化的现状，确保绩效考核的实际有效性，就必须更加重视绩效考核结果，合理利用绩效考核结果。如果公立医

院能够从内部控制的角度将绩效考核与医务人员薪酬制度联系起来，就能够充分调动医务人员的工作积极性，促进医务人员积极参与绩效考核管理。同时提高公立医院信息共享水平与能力，切实为部门与部门之间组织发展提供重要保障，同时为医院绩效工资的核定、财政收入分配等重大项目提供科学有效的信息依据。

4 进行绩效管理和实施绩效工资制度需要注意的问题

第一，绩效考核是绩效管理的重要组成部分。将绩效考核方法应用于公立医院的管理中，可以将进取、科学态度、道德第一、公平民主的理念贯彻到公立医院医疗服务管理的全过程，充分发挥绩效考核管理的作用。当规划绩效体系的过程中，有关工作的开展必须要征求广大人们的意见，进而为绩效体系融进战略目标提供有力条件。第二，在管理的过程中，必要结合实际，通过结合实际情况，让所谓“服务意识”有效降低对绩效工资以及管理，从而使得后期发展更具有动力^[7]。第三，科学构建住阿奴也绩效管理队伍，绩效管理以及工资制度的进一步优化工作需要从医院的实际发展出发，加强各部门之间的合作，通过互相协作的形式进而确保公立医院的稳定运行，避免发生内部之间的矛盾，例如互相诋毁、职责以及推诿的情况。

结语

综上所述，对于当前公立医院绩效管理工作以及绩效工资模式情况来看，进一步探究其管理方法和工资形式是很关键的。就此可以看出，相关人员应结合医院的实际情况，采用不同问题不同措施的方式，有的放矢地进行问题解决，进而为我国早日实现国家医疗体系现代化和医务体系规范化奠定基础，切实提高人们的社会幸福感。

参考文献

- [1] 昌硕磊. 公立医院绩效管理体的构建与实施[J]. 人才资源开发, 2021(06): 28-29.
- [2] 谷丽. 公立医院绩效工资与绩效管理方法的探讨[J]. 财经界, 2020(33): 233-234.
- [3] 罗莉. 公立医院绩效考核与绩效工资改革的难点及对策探究[J]. 智慧健康, 2020, 6(18): 17-18.
- [4] 詹井超. 关于公立医院绩效工资与绩效管理的探讨[J]. 中国乡镇企业会计, 2020(04): 109-110.
- [5] 吴北锋. 公立医院绩效工资与绩效管理分析[J]. 现代经济信息, 2016(16): 65-66.
- [6] 苏莉民, 陈君. 公立医院绩效工资改革与绩效管理探讨[J]. 卫生经济研究, 2011(07): 44-45.
- [7] 闫大海. 公立医院绩效工资与绩效管理之探讨[J]. 经济师, 2009(11): 50-51.