

Application of Incentive Measures in the Human Resource Management of Primary Medical and Health Institutions

Yue'e Hu

Zibo Zichuan District Health Security Service Center, Shandong Province, Zibo, Shandong, 255100, China

Abstract

In the post-epidemic era, higher requirements for grassroots medical and health institutions, we must constantly improve the quality and level of medical services, and promote social harmonious and stable development. Human resources are an important resource type of primary medical and health institutions. Only by constantly improving the level of management work can we lay a reliable talent guarantee for the reform of the medical system, give full play to the value of each talent, and enhance the development driving force of the unit. To this end, reasonable incentives should be formulated to ensure that employees maintain high enthusiasm at work and avoid serious brain drain problems to meet the challenges in the work in the new era. This paper deeply analyzes the role and problems of incentive measures in the primary medical and health institutions, and explore the application strategy of incentive measures in the human resource management of the primary medical and health institutions.

Keywords

incentive measures; primary medical and health institutions; human resource management

激励措施在基层医疗卫生机构人力资源管理中的应用

胡月娥

山东省淄博市淄川区卫生健康保障服务中心, 中国·山东 淄博 255100

摘要

在后疫情时代, 对于基层医疗卫生机构提出了更高的要求, 必须不断提升医疗服务质量和水平, 促进社会和谐稳定发展。人力资源是基层医疗卫生机构的重要资源类型, 只有不断提升管理工作水平, 才能为医疗体制改革奠定可靠的人才保障, 充分发挥每一个人才的价值, 增强本单位的发展动力。为此, 应该制定合理的激励措施, 使员工在工作中保持高度热情, 同时避免造成严重的人才流失问题, 以应对新时代工作中的挑战。论文深入分析了激励措施在基层医疗卫生机构人力资源管理中的作用和问题, 探索激励措施在基层医疗卫生机构人力资源管理中的应用策略。

关键词

激励措施; 基层医疗卫生机构; 人力资源管理

1 引言

在基层医疗卫生机构业务范围逐步拓展的趋势下, 必须保障人才的充足性及先进性, 为日常工作实施和社会发展奠定保障。特别是在疫情防控背景下, 更要不断提升单位的整体管理能力, 为群众提供更加优质的服务, 这也是推动社会主义建设进程的关键。

传统人力资源管理模式较为落后, 无法真正激发员工的工作热情, 导致在工作中出现形式化问题, 浪费公共资源, 限制了我国医疗卫生行业的发展。

为此, 应该制定多元化的激励措施, 使工作人员真正找到努力的方向和目标, 在工作当中提高效率及质量。为此, 应该结合基层医疗卫生机构的人力资源情况和管理需求, 对激励措施加以创新和改进, 促进激励机制的

高效运转。

2 激励措施在基层医疗卫生机构人力资源管理中的作用

人力资源管理水平是决定本单位整体管理效能的关键点, 通过激励措施的融合应用, 能够引导本单位的长远发展。以战略发展规划为依托, 构建符合员工需求的激励机制, 可以在同一目标的引导下, 带领员工不断奋进, 将员工的个人发展与单位发展衔接在一起, 增强改革动力^[1]。

同时, 良好的激励措施也能够促进内部凝聚力的增强。只有各个部门及人员做好协同配合, 共同完成日常工作任务, 才能为社会公众提供人性化服务, 形成强大的合力, 解决实践中面临的难题。

此外, 激励措施的实施也是激发工作热情的有效途径。通过不同激励方式的融合应用, 可以满足员工的各层次需求, 在工作中充满干劲。

【作者简介】胡月娥(1974-), 女, 中国山东淄博人, 本科, 高级经济师, 从事人力资源管理研究。

3 激励措施在基层医疗卫生机构人力资源管理中应用的问题

人力资源管理理念缺乏先进性和适用性,未能认识到该项工作的重要性,缺乏与单位战略规划的衔接,导致激励措施的实施存在形式化问题,不利于整体工作水平的提升。人力资源的配置效果不佳,在机制构建中存在僵化问题,不符合新时期各项业务的实际需求,降低了工作效率与质量。在制定激励措施时,未能意识到员工需求的多元性,往往以工资激励为主,缺乏其他配套性激励措施,而且物质激励和精神激励之间的衔接度不高,难以起到良好的激励效果。此外,管理机制的运行效率低下。人力资源管理机制的创新性不足,在工作中缺乏明确的制度作为约束,因此会引起混乱问题,不利于基层医疗卫生机构的规范化发展。

4 激励措施在基层医疗卫生机构人力资源管理中的应用策略

4.1 完善福利保障制度

良好的福利保障制度,是推进激励措施有效实施的关键,可以提升人力资源管理工作的规范性,在每一项工作中都有章可循、有据可查,解决传统工作中的混乱性问题。福利保障制度应该符合国家相关政策要求,并结合本地区的实际情况和本单位发展需求进行创新,增强制度细则的适用性,真正保障制度的人性化,通过柔性管理和刚性管理的融合,增强人力资源管理成效,体现激励措施的作用^[2]。政府部门应该逐步加大对基层机构的财政支持,根据员工在工作中的表现和经济条件等,提供更个性化的福利保障,使其能够全身心投入到医疗工作当中。

4.2 健全管理机制

对于内部管理机制的全面优化,是提高改革发展动力的关键,应该不断优化组织机构,加强统筹规划。明确的战略目标可以对员工起到有效的激励作用,因此应该做好全面调查分析,明确不同部门的实际工作情况,增进与群众的交流沟通,了解他们的想法和意见,以便在制定年度目标任务时更具针对性,不断提升本单位的整体服务质量^[3]。管理人员要与基层员工开展交流沟通,对他们实施人文关怀,使员工能够感受到集体的温暖,增强其归属感。

4.3 注重人才培养和引进

培养和引进先进人才,可以提高工作人员的竞争意识和危机意识,也是发挥激励机制效能的关键途径。建立完善的人才招聘机制,针对人才的综合素质实施科学化评估,确保其符合本单位的岗位特点及工作需求,提高人才队伍的整体发展活力,优化队伍结构^[4]。提高先进人才的福利待遇,增强对人才的吸引力,避免造成严重的人才流失问题。此外,还应该结合不同岗位员工的需求,对培训机制予以完善,促进员工的职业发展,使其展现个人才能及价值。创新培训方式,并对培训成效实施考核,以便每一个员工都能在培训中

有所收获。

4.4 融合物质激励和精神激励

物质需求是人的基本需求,因此在制定激励措施时应注重物质激励方式的应用,通过改善员工的薪酬,提高工作热情。同时,薪酬水平也是员工工作能力的反映,能够在薪酬激励下使其不断提高自我。应该消除平均主义思想,设定差异化的薪酬体系,体现先进人才的价值及工作成果,避免出现不平衡心理。制定透明化的考核机制,并且与员工的晋升和薪酬发放挂钩^[5]。此外,在满足物质需求的基础上,还应该采取精神激励的方式。对工作中的先进人物事迹进行宣传,定期开展表彰大会,树立良好的榜样,从而激发其他员工的动力。为员工提供更多的晋升机会,使其看到未来的希望。

4.5 开展目标激励

目标激励也是人力资源管理中的常用措施,应该从不同部门员工的工作性质、基本素养和潜能等方面入手,为其设定可行性目标,并且与单位的总体目标相协同,为人才的未来发展指明方向。保障晋升目标的科学性,在基层医疗卫生机构内部形成良好的竞争氛围,共同解决工作中的问题,实现自我价值^[6]。在实施目标激励的同时,要建立完善的奖惩机制,针对工作中思想懈怠、不够积极的员工实施惩罚,消除内部的不正之风。负激励和正激励的有效融合,可以使激励方案更加完善。

5 结语

制定切实可行的激励措施,能够促进基层医疗卫生机构内部凝聚力的增强,引导全局发展,真正提升人力资源管理水平,激发员工的工作积极性和主动性。然而,由于管理机制缺失、激励方式单一和管理理念落后等问题的存在,也会导致激励措施未能发挥应有的作用和价值。为此,应该通过完善福利保障制度、健全管理机制、注重人才培养和引进、融合物质激励和精神激励、开展目标激励等方式,改善基层医疗卫生机构的工作氛围,使人力资源的价值得到最大限度开发和利用。

参考文献

- [1] 赵静.论基层医疗卫生机构人力资源管理中的激励策略[J].中国产经,2021(15):188-189.
- [2] 田亚君.基层卫生医疗机构人力资源管理中的激励策略[J].今日财富(中国知识产权),2021(5):235-236.
- [3] 孙敏.基层医疗卫生机构人力资源管理现状及发展分析[J].甘肃科技纵横,2021,50(4):80-82.
- [4] 石义云.基层医疗卫生机构提高人力资源管理效率的激励措施探讨[J].中国市场,2021(11):109-110.
- [5] 钟从余,胡艳.基层医疗卫生机构人力资源管理中的激励策略探讨[J].今日财富(中国知识产权),2020(10):142-143.
- [6] 陈雯艾,罗义国,廉养杰,等.新时代基层医疗机构全科医生人力资源现状思考[J].中国农村卫生,2020,12(11):11-14.