

Research on the Current Situation and Problems of Salary System Reform in Medical and Health Institutions

Gengliang Yang

Hebei Province Children's Hospital, Shijiazhuang, Hebei, 050031, China

Abstract

The continuous development of medical undertakings has prompted medical and health institutions to further implement the performance-based salary policy, which largely guarantees the salary of medical staff in medical and health institutions to the same time, and also further promotes the overall development of China's medical and health undertakings. In this context, the previous compensation system cannot meet the actual work needs of medical and health institutions. In this regard, based on the impact of the "new medical reform" on medical and health institutions, this paper analyzes the problems existing in the current compensation system of medical and health institutions, and puts forward specific measures to optimize the compensation system of medical and health institutions.

Keywords

medical and health institutions; performance salary; compensation system; current situation; optimization measures

医疗卫生机构薪酬制度改革现状与问题研究

杨更亮

河北省儿童医院, 中国·河北 石家庄 050031

摘要

医疗事业的不断发展, 促使医疗卫生机构进一步落实绩效工资政策, 这在很大程度上保障了医疗卫生机构医务工作人员的工资待遇, 同时也进一步推动了中国医疗卫生事业整体发展。此背景下, 以往的薪酬制度已经无法满足当前医疗卫生机构工作实际需求, 论文基于“新医改”对医疗卫生机构的影响, 分析了当前医疗卫生机构薪酬制度存在的问题, 并提出了优化医疗卫生机构薪酬制度的具体措施。

关键词

医疗卫生机构; 绩效工资; 薪酬制度; 现状; 优化措施

1 引言

医疗卫生机构担负着医疗和基本公共卫生服务的重任。随着“新医改”政策的不断落实, 在基本药物、公共卫生服务、医疗保障等方面出台了一系列政策, 使得医疗卫生机构工作更加完善, 但是也对医疗卫生机构提出了更高的要求。因此, 必须完善医疗卫生机构薪酬制度, 有效激发员工积极性, 提高服务水平, 发挥医疗服务公益属性。

2 “新医改”政策对医疗卫生机构的影响

首先, 从新“医改”政策实行情况看, 重新规定了医疗服务和药品、耗材的定价机制, 实行药品“零差率”, 破除以药养医, 取消耗材加成, 实施 DRGs 控费等, 改变了以往医疗卫生机构依靠药品作为主要利润方式的局面。

其次, 医保政策实行控制总额、控制标准, 直接导致

医保资金总额不足^[1]。再次, 医保政策在一定程度上还没有对不同的医疗机构实行差异化的服务价格支持。此外, 广大人民群众医疗需求日益增长, 而医保基金有限, 此种矛盾加剧。虽然分级诊疗逐步实施, 但多数患者还是选择大医院, 造成医疗机构就诊患者不均衡, 大医院一床难求, 基层卫生机构患者很少, 医疗机构工作量差别大。

最后, 现有薪酬体系中, 基本工资所占比重较大, 而绩效工资不足, 很难激发医务人员的积极性, 所以整体激励效果不佳。特别是专科优势不足的医院以及乡镇卫生院, 员工薪酬绝大部分是基本工资, 绩效非常少。

3 当前医疗卫生机构薪酬制度存在的问题

3.1 绩效考核缺乏实效性

医疗卫生机构在工作中, 必须严格按照政策规定的绩效总量实施相应的绩效考核、分配, 不能超出标准发放绩效。从当前医疗卫生机构实际绩效工资分配情况看, 依然存在“吃大锅饭”的现象。管理岗位、工勤岗位、临床一线岗位, 不同工作内容之间的薪酬水平并未出现明显的差距, 一线

【作者简介】杨更亮(1978-), 男, 中国河北平山人, 本科, 中级经济师, 党政办主任, 从事人力资源管理研究。

医务工作者,尤其是承担急危重症患者救治的医务人员即使多劳也未多得,直接影响了医务人员工作积极性。

3.2 医务人员薪酬整体偏低且差别很大

医务人员属于高知识群体,受教育时间长,承担的任务重,工作压力大,但从当前医务人员薪酬整体水平看,普遍偏低,而且在不同级别不同地区的医疗卫生机构中医务人员的薪酬差别也非常大。这种明显差距,造成一些医疗卫生机构人才大量流失,尤其是集中流向大城市大医院,致使本应承担公共医疗服务和常见病、多发病的二级医院和基层医疗卫生机构面临着严重的人才危机。

3.3 缺乏完善的绩效和财政补偿机制

公办医疗卫生机构属于事业单位,多数为差额财政拨款。为了满足人民群众多层次多样化的医疗健康需求,医疗卫生机构的医务人员工作压力日益增大,尽管当前国家在不断提高卫生经费的投入,来提升医务人员的价值体现和获得感,但绩效总额的设定仍不够合理。人社部门在核定绩效总量过程中,依照一般事业单位人员情况统一标准,平均薪酬水平不高,无法充分调动医务工作人员的积极性^[2]。在财政保障方面也显得不足,医疗卫生机构既要完成日常的医疗和公共卫生任务,同时还要考虑软硬件建设、人员培养,以便在竞争激烈的大环境下谋取发展,多面临着财力紧张的环境,直接影响了服务能力的快速提升与高质量发展。

4 优化医疗卫生机构薪酬制度的具体措施

4.1 明确薪酬改革原则

为进一步优化薪酬制度,应明确改革原则。

首先,需要在保证效率的基础上,做到公平性。侧重于临床一线工作,向重要紧缺的岗位、风险大和技术难度大的岗位倾斜,充分突显能者多劳、多劳多得、优绩优酬,使员工工作付出和其薪酬水平成正比,激发员工积极性、主动性。

其次,应当为员工树立公益性认知,帮助其认识医疗卫生机构的公益性质,明确工作职责和方向。为此,对于薪酬体系制定,应考虑社会责任,切忌一味地追求经济利益。

最后,应保证绩效考核可持续性,充分将员工待遇和医疗卫生机构长远发展相融合,并综合考量地区薪酬水平,结合绩效考核指标,为薪酬体系的完善提供科学依据,把握好绩效分配方向,进而充分发挥出激励作用。

4.2 革新分配管理模式

国家财政依照公益类事业单位对医疗卫生机构实施全额保障,包括人员工资、运转经费、设备设施、基建以及继续教育经费等。二类事业单位的差额保障比例合理提升。此外,全面加强了对医疗卫生机构的鼓励,不断强化优质服务,以此达到收支盈余的目的。对于公立医院要促进其可持续发展,建立完善内部运行机制,提升运营管理效率,合理调整医疗服务价格,对不同专科医院实施差异化价格政策,进一步优化收入结构,充分发挥结余留用政策激励导向作用。

4.3 优化薪酬体系结构

按照“两个允许”要求,进一步合理核定绩效总量,业务收支结余在规定范围内提取基金后,主要用来激励。同时,缩小地区间绩效工资水平差距,平衡医务人员的薪酬水平。医疗卫生机构依照核定绩效总量实施自主分配,体现多劳多得、优绩优酬。此外,可以制定相应的绩效发放项目,设置岗位津贴、下乡补助、加班补助、夜班补助、值班补助等项目,给予医务人员一种新的工作认知,个人贡献和业绩决定了薪酬水平^[3]。

4.4 完善绩效考评制度

医疗卫生机构具有公益服务性质,因此,在实际工作中,应当体现出公益性职责的履行,在提升服务内涵上下功夫,做到合理用药、合理检查、合理收费,一切以患者为中心,从而提升社会美誉度和患者满意度,通过机构内部建立完善的绩效考核办法,充分运用考核结果,使得员工薪酬水平合理拉开距离,激发工作热情,拓宽职业发展空间,为人民群众提供安全、便捷、优质、高效的医疗健康服务。

5 结语

总而言之,医疗卫生机构应当积极落实新医改要求,从内部管理入手,完善薪酬制度体系,在保障医务人员工资待遇的基础上,培养更多人才,实施改善医疗服务行动,切实增强凝聚力和竞争力,促进整体工作的高质量发展。

参考文献

- [1] 李倩,贾瑶瑶,张光鹏,等.公立医院薪酬制度改革存在的问题及思考[J].中国医院,2020,24(3):22-24.
- [2] 张敏文.关于事业单位薪酬制度现状及改革探究[J].劳动保障世界,2019,556(36):8.
- [3] 李彦霖.四川省薪酬制度改革试点地区公立医院员工薪酬状况研究[J].成都中医药大学,2019(12):123-124.