

Incentive Measures in Hospital Human Resource Management Based on Demand Hierarchy Analysis

Chen Lv

The Fourth People's Hospital of Hengshui City, Hengshui, Hebei, 053000, China

Abstract

This paper first introduces the meaning of hierarchy of needs analysis, analyzes the different levels of employee needs, and elaborates on the application advantages of hierarchy of needs analysis in hospital human resource management incentive measures, including personalized incentives, flexibility, and sustainable development. Finally, strategies were proposed to construct incentive measures for different levels of demand in hospital human resource management. Through the implementation of the above measures, incentive measures can meet the different needs of employees and improve their enthusiasm and satisfaction, providing practical reference for relevant personnel.

Keywords

analytic hierarchy process of requirements; hospital human resource management; incentives

基于需求层次分析医院人力资源管理中的激励措施

吕辰

衡水市第四人民医院, 中国·河北 衡水 053000

摘要

论文首先介绍了需求层次分析的含义, 分析了员工的不同需求层次, 并阐述了需求层次分析在医院人力资源管理激励措施中的应用优势, 包括个性化激励、灵活性和可持续发展等方面。最后提出了构建医院人力资源管理中不同需求层次的激励措施的策略。通过上述措施的实施, 激励措施能够满足员工的不同需求, 并提高员工积极性和满意度, 以此为相关人员提供了实践参考。

关键词

需求层次分析; 医院人力资源管理; 激励措施

1 引言

在医院人力资源管理中, 激励措施的设计对于提高员工的工作满意度、维持员工稳定性和提高组织绩效至关重要, 而需求层次理论提供了标准的框架理解员工的激励需求, 为人力资源管理者提供了指导, 通过满足不同层次需求构建有效的激励策略, 因此将需求层次分析理论应用到医院人力资源管理中的激励措施构建中可有效提升激励措施的有效性, 增强医院内部员工的凝聚力和工作积极性。

2 需求层次分析的含义

需求层次分析 (Hierarchy of Needs Analysis) 由美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛 (Abraham Maslow) 于 1943 年提出, 也被称为马斯洛需求层次理论 (Maslow's Hierarchy of Needs), 该理论是通过研究人类行为和动机的规律, 解释人们内在推

动力的来源和发展过程, 此理论中将人类需求按其优先级排序, 构成一个金字塔结构, 从基底到顶端依次包括如下五个层次:

①生理需求: 这是需求金字塔的基础, 包含了食物、水、睡眠、呼吸、性等最基本的生存需求, 只有这些最低级的需求得到满足后, 人才会追求更高层次的需求。

②安全需求: 当生理上的需求被满足之后, 个人就会寻求安全感和稳定性, 此方面的需求包括身体安全、就业保障、健康保障和财产保障等方面。

③社交需求: 包括友情、爱情、附属关系, 人作为社会化动物, 需要与他人建立情感联系, 感受到归属和被接纳, 也可将其视为近似于沟通需求, 更为偏向于心理方面需求。

④尊重需求: 这一层需要包括自我尊重和他人对自己的认可, 反映了人们对于成就和能力的认同以及对地位或声望的渴望, 也代表了人们对于美好生活的追求和向往。

⑤自我实现需求: 位于金字塔顶端, 代表个体达到其潜能和自身可能性的最高点, 在此层次中人们将关注创造性

【作者简介】吕辰 (1988-), 女, 中国河北衡水人, 本科, 中级经济师, 从事人力资源管理研究。

活动和完成自己设定的目标,更偏向于自我心理满足,

根据马斯洛的看法,在较低层次的需求得到满足之前,人们不会追求更高层次的需求,但某些特殊情境或个性特征可能使某些个体跳过中间某些级别直接追求更高级别的需求,此现象多见于跳过前四层需求直接追求第五层需求,即自我实现,满足自我心理需求及目标。从实际应用的角度出发,马斯洛的理论因其普遍适用性而广受欢迎,并且被广泛应用于管理学、教育学、心理咨询等多个领域中以提升组织效能。

3 需求层次分析在医院人力资源管理激励措施中的应用优势

3.1 精准满足不同员工的需求

在医院环境中,工作人员往往来自不同的背景,并且处于职业生涯的不同阶段,有的可能刚开始实习工作,而有的可能是资深专家,不同工作人员的需求自然存在较大差异,通过需求层次分析,管理者能够识别每一位员工目前最关心的需求所在,从而提供更为精准和个性化的激励措施。对于初级医护人员,他们可能更注重安全需求(如稳定的收入和工作安全)以及社交需求(比如团队归属感和与同事间良好的人际关系)。对于经验丰富的高级医师,尊重需求(如职业认可和声誉)和自我实现需求(专业成长和实现个人价值)或许更加突出,因此对照马斯洛需求层次理论为每一类员工定制激励计划,能够有效提升激励政策的针对性和有效性^[1]。

3.2 促进员工全面发展

医院是一个特殊而复杂的服务机构,其人力资源管理需要考虑到员工身心健康、职业生涯规划等多方面因素,马斯洛理论强调从基本生理需求到高级自我实现需求的全方位关怀,比如通过提供适宜的物质条件、良好的工作环境满足生理需求、确保工作场所安全,职位稳定,公平合理的薪酬福利体系满足安全需求、构建团队协作氛围,组织社交活动满足社交需求、设立奖项、提供晋升机会满足尊重需求、支持教育培训、鼓励科研创新满足自我实现需求,根据不同角度和目标制订的激励措施可有效促进员工全面发展,有序地提升自身的需求层级^[2]。

3.3 增强组织凝聚力和忠诚度

马斯洛需要层次理论不仅可以应用在个体上,还可以应用于整个组织文化和氛围的构建中,通过满足员工各层面的需要,组织可以建立积极向上、互助合作的工作环境。比如,当员工感受到医院关注他们个人福利时,会更加愿意投入,并对医院产生较强归属感。当自身的社交及尊重需求得到满足时,员工之间将形成正向竞争及合作关系,这直接增强了团队效能,同时自我实现水平上的支持可以引导员工将个人目标与组织目标相结合,促使他们为共同目标而奋斗,从而侧面提升医院的员工留存率,即忠诚度^[3]。

4 医院人力资源管理中不同需求层次的激励措施构建策略

4.1 满足生理需求

首先,满足医院员工的生理是所有激励措施的基本要求,对此医院人力资源部门应当确保每位员工都能获得充足的经济补偿以维持其基本的生活水平,激励措施可提供具有竞争力的薪酬结构,定期进行市场调研与同行业比较,以保证支付给员工的薪资不低于行业平均水平。另外,在基本薪资之上,医院可以设置各种形式的加班费、值班津贴和紧急任务补贴,确保员工因工作需求延长工时或面临突发情况时能得到合理补偿。其次,医院应为员工提供全面而优质的健康保障措施,比如高标准的医疗保险计划,涵盖常规体检、疾病治疗和意外伤害等项目,除此之外,还可以通过建立健身房或合作当地健身中心为员工提供健身服务,并鼓励他们积极参与运动来改善体质和增强抵抗力^[4]。最后,在符合管理规定的前提下,可引入弹性工作制度如弹性上下班时间、远程办公选项等,帮助员工更好地平衡工作与个人生活之间的关系,适当调整排班制度,让员工享有一定程度的自主选择权利,使他们能根据个人情况安排最适合自己的工作模式,将此作为激励措施可有效提高医务人员的工作积极性。

4.2 确保安全需求

确保医院员工的安全需求意味着为其提供无风险的工作环境,包括定期进行职场安全培训,教育员工如何正确使用医疗设备,处理危险物品,并严格遵守感染控制程序,保证每位新员工入职时都应接受此类培训,并定期对所有员工进行复训以提升知识和技能水平。并制定综合性的职业健康安全标准,并将之纳入员工手册中,确保每位员工均能了解并遵循规定,还可设立匿名举报系统,鼓励员工在发现潜在安全隐患时提出汇报,相关管理部门需快速响应、调查并解决问题。最后,加强人力资源部与其他部门的沟通协调,通过定期会议与各部门领导沟通,在制定新政策或更新现有政策时考虑到各类岗位的安全需求和特点,建设专业的职业健康部门或团队,负责监督实施相关安全规则,并提供紧急情况下的专业支持。对于长期稳定地满足员工的安全需求,建立完善的社会安全网是支撑性措施,可为员工购买必要的保险产品,如意外伤害险、大病险、职业病险;同时开展退休金计划或者年金计划等长期福利项目,增强员工对未来经济安全的信心。

4.3 满足社交需求

人力资源管理部门可以组织跨科室或跨职能的工作小组,这些小组共同负责一项任务或项目,在协作中,成员们不仅能够在工作上支持彼此,而且有机会建立起更紧密的同事关系,管理人员可设立定期的团队建设活动和研讨会,鼓励员工之间的交流与合作。在此基础上引入“导师—徒弟”制度,将资深员工指派为新员工的导师,不但可以传授知识和技能,还有助于新员工快速融入集体,建立良好的同事关

系,此种一对一的互动增强了个体间的连接,并有助于形成包容性强的工作环境。最后,定期举行职工大会或庆祝活动,例如年度晚会、节日聚餐或特殊纪念日庆典等,通过这些活动可以增进员工间的相互认识 and 了解。此外,人力资源管理部门应该重视并处理员工间可能出现的冲突,通过提供沟通培训、冲突调解服务以及开展构建积极关系的研讨会等方式来预防和解决人际问题,从而维护良好的工作氛围。

4.4 满足尊重需求

为了满足医院员工的尊重需求,可以通过开展定期的绩效评估并给予实质性反馈来实现,此绩效评估系统应该是公开、透明且公正的,并确保每位员工都能收到根据其工作表现定制的个性化反馈,反馈结果不仅应包括工作成果,还应包括个人能力和职业发展建议,使员工感受到他们的努力被认可和尊重。并设置清晰的职业晋升路径,设计一套完善的晋升机制,确保所有员工都了解如何通过提高自身技能和业绩来达到下个职业阶段,以此激励员工能够持续自我学习,加深对自己发展的期望,同时激励措施还包括为有潜力的员工提供专业培训和职业发展计划,以及在必要时提供学术进修机会。

赋予员工更多决策权也是增强尊重感的有效方法,人力资源管理部门应允许并鼓励员工在与他们日常工作相关的事务中做出选择和决策,可以体现对他们专业能力的信任。比如,在病房管理或患者护理流程中引入参与式决策模式,让员工在遵守医院规定的前提下有更多自主权。最后,创建诸如“月度之星”“年度杰出员工”等荣誉称号,并在公共场合颁发奖项,并组织专题座谈会或发布通信稿件分享优秀个案,既表达了对这些员工成就的认可,也向其他人传递了正面激励信息。此外,在日常管理过程中体现平等待遇原则也是关键所在,应确保各级别员工在使用休息室、接受培训机会等方面享有同等待遇。通过消除可能存在的歧视感,促使每位员工感觉自己已是组织重要的一分子。当员工提出问题或不满时,应当认真对待并迅速解决,不仅解决了问题本身,而且传达出每位员工的声音都被倾听和重视,以此进一步满足员工的尊重需求。

4.5 满足自我实现需求

确保职位与个人兴趣和专业技能相匹配是满足员工自我实现需求的基础,人力资源管理部门可通过问卷调查,一对一谈话,明确不同员工的个人兴趣和技能提升需求,并

结合具体情况进行评估,通过精准的员工岗位分析和人才评估,将员工安排到最能发挥其潜力和兴趣的岗位上。例如,对于特别善于沟通并且具有较强教育能力的医护人员,可以考虑让他们负责病人教育或同事培训等角色,不仅能够促进他们的个人成长,也满足了他们对自我价值的追求。在此基础上可以设立资金支持计划,鼓励员工参加专业课程或研讨会,无论是线上还是线下形式。这些学习机会应当包括多领域知识,如管理、语言、IT以及医学前沿进展等内容,旨在帮助员工获得新技能,并推动他们向较高水平发展。

为满足资深医疗人员的自我实现需求,可设立研究基金或奖项来资助员工主导或参与的科研项目,尤其是那些能够显著改进患者治疗结果或优化医院运营效率的创新项目,并鼓励跨部门合作和国际交流,以此提升团队的整体创新能力,并为个人职业生涯增添宝贵经验。

明确每个部门和个人的年度目标,并将这些目标与医院总体战略相结合,并为员工提供必要资源,在达成目标时候给予正向激励,通过定期检查目标进展情况,并在必要时调整策略,确保员工始终朝着清晰定义的目标推进。

5 结语

综上所述,基于需求层次分析的激励措施通过深入了解员工的需求,并根据不同层次的需求制定相应的激励措施,可以促进员工的积极投入、提高工作满意度,并最终促进医院的良性发展。因此,在医院人力资源管理中应用需求层次分析理论,将为激励措施的设计和执行提供重要指导和支持,未来随着信息技术的发展,管理人员可尝试使用大数据技术、机器学习等技术深入分析、预测不同部门员工的实际需求,以制订更为有效的激励措施,进一步提高医院人力资源管理工作的效率。

参考文献

- [1] 蔡燕霞.激励措施在医院人力资源管理中的应用[J].人力资源,2023(20):151-153.
- [2] 谭一菱.激励措施在医院人力资源管理中的应用[J].河南医学高等专科学校学报,2023,35(4):463-466.
- [3] 刘宁.医院人力资源管理中的激励措施探索[J].人才资源开发,2023(2):37-39.
- [4] 李向玥.激励措施在医院人力资源管理的有效运用[J].黑龙江中医药,2022,51(5):101-103.