

分析激励机制在医院人力资源管理中的应用

张 玲

株洲市妇幼保健院 湖南株洲 412000

[摘 要] 医院作为为人民服务的一个非营利性机构,其担负着能健康为人们解除病患的重要作用,因此在医院人力资源管理中必须加强对激励机制的应用,提高工作人员的积极性,使其发挥最大的作用为人民贡献出自己的一份力量,因此,本文主要探讨激励机制在医院人力资源管理中的应用,首先讲述激励机制在医院人力管理中应用的重要作用,另外讲述当下医院激励机制在医院人力资源管理中应用存在的主要问题,最后对有效运用激励机制在医院人力资源中应用的有效途径进行分析。

[关键词] 激励机制;人力资源管理;发展现状;有效途径

[中图分类号] R197.322

[文献标识码] A

[文章编号] 1674-9561(2017)03-200-01

为了提高医院工作人员的积极性,医院人力资源管理必须要采取一定的激励措施,无论是物质激励还是精神激励,都会起到提高工作人员积极性的作用,因此在医院中也要加强对激励机制的应用,才能够有效的激发医院工作人员的积极性,从而发挥自己为人民服务救死扶伤的重大作用,促进我国医疗卫生条件的改善,保护人们的生命健康,因此本文主要探讨激励机制在人在医院人力资源管理中的应用。

一、激励机制在医院人力资源管理中的应用有效意义

首先能够激发人们的工作积极性,从而提高工作效率。医院的工作人员每天进行反复的工作,比如说查房、下医嘱、输液、换药等各个流程的反复操作,会产生一些厌倦的心理,在人力资源管理中为了激发人们最大的工作积极性,必须要采取激励作用,通过给予工作人员适当的奖励,能够使工作人员得到相关的鼓励和慰藉,从而使得在工作中发挥自己的最大才能,提高工作的积极性,提高工作效率,为医院提供做出更高的贡献。

其次,当下我国医疗资源分配不均,采用激励机制,能够有效最大限度的提高医药服务水平。在我国,医疗资源向大城市引进,使得县级或者农村的医疗资源非常有限,为了使得有限的资源发挥最大的作用,必须要提高医院工作人员的积极性,通过激励机制满足工作人员的各方面需求,为工作人员解除后顾之忧,以全身心的精力投入到工作当中发挥其最大的效用,从而提高资源的利用率,缓解区域资源短缺的现状。

最后,实现经济利益,促进医院效率的提高。医院虽然作为我国事业单位的一部分,但是大多数都采取差额的方式,为了更好的筹集更多的资金,为工作人员的工资提供保障,必须要提高医院的效益。通过激励机制提高每个人的工作积极性,激发工作人员的工作兴趣,提高医院工作人员认真努力工作,为医院创造出更多的经济价值。

二、激励机制在当下医院资源管理中的应用发展现状

第一,对物质激励机制的应用过大。众所周知,医院里的大夫是高收入人群,主要是因为收取手术费还是出诊费等,得到了相关的物质激励,当然医生做手术也付出了劳动,理应得到一定的补偿,但是月薪会比其他工作人员的收入会高出许多,这会造成差距收入太大,造成仇恨心态,这就表明当下医院主要采用的是物质激励的方式,这种方式的存在一定程度上能够激发工作人员的工作积极性,但是另一方面也会导致医生片面的追求经济利益,疲沓作战,让工作劳累的疲惫导致自身身体素质变差,影响其长期发展。

第二,对于员工的需求并不明确。由于医院本身工作的特殊性,导致的休息安排与其他的工作存在区别,因此,在医院人力资源实行激励机制的过程中仅仅采用物质激励的方式是不够的。对于员工的需求并不明确,比如说有些员工需要的是正常休息和正常的节假日,但是由于人员短缺,并且为了满足人民群众随时就医,夜班或者是按周六日不休息的现象非常的明显,这种不正常不规律的生活也会对员工

的工作积极性产生影响,同时影响到其工作的效率。因此,医院除了工作人员物质奖励,其他方面的关注比较少,不能够满足工作人员的各方面需求。

三、提高激励机制在医院人力资源应用的有效途径

首先,坚持物质激励与精神激励并存的激励机制。由于每个人的需求都不一样,有的人单纯追求经济金钱方面追求,获得一定的经济奖励,而有的人则热衷于的职位有所提升,所以面对不同人员的不同需求,医院在人力资源管理中必须要坚持物质奖励与精神激励相结合的方式,在给工作人员一定的物质奖励之外,也必须设置一些奖项,激发工作人员的工作积极性,通过颁发证书或者是流动红旗等方式,使得他们的精神方面也得到极大的满足,从而提高医院的工作效率,促进医院形成一种良好的工作氛围和良好的医院文化,促进医院的继续提升,为人民群众提供更好更高的服务。

其次,展开相关研究,满足不同工作人员的不同需求。医院值夜班的行为是最受到工作人员反感和排斥的,因此必须要满足不同人员的不同需求,通过增加医疗卫生人员缓解当下工作人员的工作压力,另外应该为其提供一些更长的假期,满足其正常休息的愿望,这样才能够使得他们能够在有限的时间中发挥其最大的工作效率,提高工作对提高对工作的积极性,从而也能够激发他们的工作兴趣,提高工作效率。

最后,建立科学完善的激励机制。医院在满足工作人员各方面需求的同时,必须要建立一个科学完善的激励机制,避免产生过大的差异。比如说同样在医院里进行工作,医院里医生和护士的收入就相差较大,为了消除各自出现一些心理误差,必须要平衡二者之间的收入差距,建立一个科学完善的激励机制,使得医生和护士都能够正常的、积极的工作,从而为人们的健康保驾护航。

总结:激励机制作为我国医院的人力资源管理中的重要体制,必须要进行有效的运用。面对当下我国激励机制在医院人力资源管理应用的现状,必须要进行改善,通过建立完善的激励机制体系,提高工作人员的积极性,并且通过进行物质激励和精神奖励相结合的方式,而使得按不同人员的不同需求都能够相应的满足,从而提高工作人员的工作积极性,促进医院的正常运行。

[参考文献]

- [1] 苏海山,杨辉,叶时超.浅谈激励机制在医院人力资源管理中的应用——以华东地区某医院为例[J].人力资源管理,2016(5):221-222.
- [2] 李秀华.关于激励机制在医院人力资源管理中的运用分析[J].中国经贸,2015(3):60-60.
- [3] 孙杰.激励机制在医院人力资源管理中的应用探索[J].经济技术协作信息,2015(4):31-31.
- [4] 王海霞.激励措施在医院人力资源管理中的运用研究[J].中国管理信息化,2016,19(12):94-95.