

# 激励措施在医院人力资源管理中的应用分析

罗蕊

(定陶区人民医院, 山东 菏泽 274100)

**摘要:** 人力资源各项工作要想得到顺利发展, 合理运用激励方式对管理来说至关重要。激励在人力资源中起着十分重要的作用, 具体实施能调动人员积极性、树立起群体中的榜样并且让各相关人员感受到激励所带来的奖励吸引力, 以至于希望通过获得激励来精进工作内容, 提升工作质量以获得物质、精神各层面的积极回应。在医院中, 人力资源管理所需要涉及的方面往往比较多而且复杂。医院相关工作人员由于需要进行长时间、高强度的工作, 由此在医院人力资源管理中实施激励也十分重要, 以激励措施为研究的重点方向, 了解医院人力资源管理中的实际运用, 可以为相关人员提供重要参考, 以期在后续将管理工作做得更好。

**关键词:** 激励措施 医院人力资源管理 物质激励 制度支持 应用方法

**中图分类号:** R197.322 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-9082 (2023) 02-0284-03

## 引言

在我国, 医院的体量较为庞大, 特别是区级、市级医院, 其人员数量往往涉及较为庞大的体量, 在进行人力资源管理时需面对较为严峻的挑战。值得注意的是, 医院是以公益、服务为宗旨的特殊存在, 在所进行的工作中, 十分强调对人才的重视度, 同时需要相应人才充分发挥其价值, 让医疗服务获得更好的体现。这就需要在人力资源层面, 医院能够吸引到相应的人才并且能通过各式各样的人力资源管理手段让人才充分调动自身积极性, 将专业能力、服务态度、综合处理事务的能力充分调动起来, 为患者提供更好的就诊体验。在人力资源管理实施的过程中, 注重激励措施的实施能够起到较好的效果, 让患者受激励刺激提升自身工作结果<sup>[1]</sup>。在医院中将各类激励措施实施起来, 可以充分激发各医务人员的积极性, 提升医院的凝聚力<sup>[2]</sup>。人力资源相应人员首先需要结合医院具体情况进行分析, 了解到激励需注意的方向, 掌握具体可行的办法并将各种办法在实际工作中得到运用, 充分分析运用可产生的变化及带来的价值, 让当下人力资源管理获得积极变化, 促使激励措施在不断实践和优化中发挥出最大价值, 对医院带来积极影响。本文将围绕激励措施做各方面的分析, 希望通过分析能为实施者提供有效参考。

## 一、医院人力资源管理分析

在医院中要做好人力资源管理就需要注重战略的实施。人力资源战略是协助组织管理人员供给和人员需求的一种方法<sup>[3]</sup>。在迎合总体方向的情况下, 人力资源活动和战略组织的实施需要符合总体要求, 而后针对特定的要求做好人力资源管理活动的管理, 制定出相应计划。从总体方面来讲,

医院人力资源的管理首先要保障医院的正常运营同时在确保运营效果的同时, 提升人员所能产生的价值, 让医院相关医疗服务得到优化。这一总体方向可以呈现出阶段性的特征: 即, 最初需要通过相应的人力资源配置实现医院的正常运作, 而后续为提升医院的口碑、服务质量等, 需要让各人才充分发挥其价值, 让患者就诊的各方面体验得到升级, 给予医院更好地评价。结合整体需求去分析, 人力资源管理首先要做好人才的保障; 其次, 需要在保障人才的同时以相应的手段去提升人才的专业能力发挥或者是人才所呈现的整体工作质量, 使得医院能在不断发展的过程中, 以积极正面的反馈获得更多患者的认可。在其中, 充分利用相应的人力资源管理手段来提升人才价值的发挥, 其重要性不言而喻。在各种办法中, 实施激励不失为一个正向且积极的办法, 能够确保各医疗人员在获得肯定的同时, 让自身得到各层面的认可, 实现自我满足和自我成就的达成, 促使自身能发挥出更高的价值。

## 二、激励措施所能产生的作用

### 1. 提升医务人员的工作积极性

对医院相关人员进行激励可以充分调动员工内心的动力, 让医疗人员对工作保持热情并通过相应工作的施展获得成就感。有相关研究证明, 没有得到激励的员工一天的工作积极性不到20%<sup>[4]</sup>。在这样的情况下, 员工对于工作的态度往往是消极懈怠的。消极情绪下人们很难调动自身让工作质量得到保障, 让工作效率得到提高。反之, 若是员工得到了良好的激励, 其一天工作积极性可以达到80%以上。从中可以了解到, 激励措施的实施有利于激发员工积极性。运用到医院的人力资源管理当中来, 对医务人员的

积极效果同样值得关注。医院若将激励措施较好地运用起来,不仅能帮助医疗人员提升自身工作的积极性,更能确保人员长时间工作的状态,让工作热情在长时间工作的情况下得到保持,进而确保工作质量不受时间延长的影响。

### 2.提升医院凝聚力与竞争力

医院是由若干个部门组成的整体,其中包含了大量的医务人员。如果任何一个工作岗位出现疏漏、差错或者是严重问题,产生的连带影响都是不可忽视的<sup>[5]</sup>。由此可见,各个工作岗位的医疗人员,其工作情况都能影响医院日常工作水平的高低。在这种情况下,为提升医院整体工作水平,彰显较高的服务能力,就需要利用有效的措施提升全体医务人员的凝聚力。激励措施的实施对提升人员凝聚力有较好的帮助效果,在实际运用中只需将部分激励措施体现在团体效果上,各医务人员为了团体工作成绩达到目标,往往会互帮互助,在工作中做好督查、协作等相应内容,使得凝聚力得到有效提升。同时,激励措施的实施对提升医院竞争力也有重要促进作用。若医院人力资源管理能采取较为有效的措施充分强调团队协作、上下齐心的重要性。那么在有效强调下就可以帮助医院各部门人员拧成一股绳,切实提升团队效率,增强医院核心竞争力。

### 3.营造良性竞争环境

在医院内部实施激励措施能通过措施的不断加强让各医疗人员感受到激励措施实施的力度,从而产生较好的良性竞争关系,让整体氛围朝着积极向上的方向改变<sup>[6]</sup>。在激励措施充分实施并且取得较好效果的时候,医院中就会形成良性的竞争氛围,使得各医疗人员会自觉地关注到自身的工作表现,默默在日常工作中积累经验、树立榜样,力求自身也能获得相应奖励。而这种自我要求的过程表现的日常工作中,容易周围的人充分感知到。如果医院中大部分人均在努力提升自身技能、做好相应的医疗服务,在大环境的影响下,绝大部分人员也会受到氛围的影响,提升自身工作的积极态度,在良好氛围下促进自身前景的脚步。由此可见,若通过激励措施树立起了良好的工作竞争环境,可以奠定医院发展基础,让医院中各层级人员在氛围的影响下获得自身层面的有效提升。

## 三、激励措施应用需注意的问题

### 1.医院需结合人员偏好采用有效的激励方式

医院要想正常运作下去,做好人力资源相应工作就是其基础保障<sup>[7]</sup>。只有充分发挥人力资源的积极作用才能让医院的发展朝着理想的目标上前进。在其中,以较好的激励方式调动人员其效果往往是意想不到的。实施有效、科学

且适合医院自身条件的激励措施十分重要。在设计相应措施的时候需要考虑的医务人员的具体偏好来进行设置,才能保障激励措施对人员有足够的吸引度,让各人员能按照激励措施中的相应要求去完成工作任务。有学者指出,在医院中不同岗位员工应该选择不同的激励偏好对其形成刺激。使用不同激励偏好的原因是不同岗位的人员对激励所带来的成果的期待是不一样的。医生往往更偏重精神、工作岗位机会方面的激励、如向医生颁布荣誉奖章、为其提供更好的工作岗位或者是职位精神等。护士可能更多偏好物质方面的激励,如提升护士薪酬、福利待遇、休假等。管理岗位人员没有特别的激励偏好,物质、精神、环境等激励方式均可做尝试。结合各岗位人员对激励内容的期待,可以制定不同的激励措施,让不同人员所获的激励有一定的身份差异性,或许能起到更好的效果。另外,在做偏好考虑的同时还需要考虑到对激励措施的更新,让激励措施拥有较好的时效性,才能保障措施始终对人员具备较高的吸引力。

### 2.按需制定激励制度

医院制定的奖励制度需符合医院薪酬福利的整体框架,同时贴合大部分人员职业发展的切实需求,充分考虑医院自身环境需求完成相应制度的设计。只有满足了医院人员各方面的要求,才能有效激发人员工作的热情,使得激励制度发挥作用。在具体制度制定的过程中需要注意制度的设计不能被“架空”,也就是说制度需要贴合医院实际情况。而后,在制度初步制定完成后,还需通过各部门、各代表人员的讨论分析制度存在的不合理问题或者有所欠缺的部分,对其进行针对性优化。完成优化后对制度再次进行审视以确定制度是否能在医院内部充分实施下去。有较大的把握后才能将制度融入到各部门中,在各部门下开始实施制度。需要注意的是,制度不仅要涉及奖励措施具体怎么奖励、奖励哪些内容,还需要明确规定出哪种情况下可以获得奖励。在实际制度实施的过程中关注各人员对制度的反馈。例如,观察不同层级人员对哪种奖励机制更感兴趣;不同年龄层的人员对相同奖励制度是否有不同的反应;针对家庭情况、生活状态不同的人员来说,物质、精神奖励哪种更能调动起人员的积极性。对上述内容进行充分关注并在实践中努力总结经验才能确保后续优化的激励措施更能产生效果。

## 四、实施具体的激励措施

### 1.精神激励

精神激励措施更加强调对人们精神层面的满足。这种

激励是一种无形的激励,对医疗工作人员可产生较为深远的影响。这种激励方式所适合的人员多以注重内心建设、有责任心和荣誉感为特点。实施激励的方式可以是:在公开场合重点表扬在工作中有出色表现的医疗人员,对其工作所产生的成果进行充分认可,同时就其工作内容、业绩进行公示,让其他人员感受到被表扬者在工作方面取得的巨大突破或者是巨大成绩。在公开场合以口头表扬、发放荣誉奖章的方式对医疗人员所取得的工作成果进行肯定,让其感受到自身受到了领导人员的重视。这样一来,不仅可以让其他人员以被表扬者为榜样,受到荣誉的人员更愿意保持自身所获得的荣誉,在后续工作中以高标准来要求自己。

除了公开表扬的方式,精神激励的手段还可以是举办技能比赛,以在比赛中获得好名次来做到精神激励。同时可以在不同科室之间选拔“多面手”“专业技能王”等有殊荣的称呼,让获得此称呼的人员获得精神方面的满足。

#### 2. 物质激励

物质奖励是一种普适性比较高的精力方式。在当下社会环境下,物质给予人员的激励较为纯粹,并且大多数人都不会抗拒物质方面的奖励。特别是在人员对自身物质需求越来越强烈的情况下,实施物质奖励往往能起到立竿见影的效果。物质奖励的施行能够让相关人员了解到可以通过自身工作的努力获得薪酬以外的额外奖励,从而帮助替身提升物质生活水平。医院应适当给予员工物质方面的激励,确保激励得当。在实施激励措施的时候可以结合具体情况设计物质激励的层级,让工作中的贡献与获得物质激励大小获得匹配。在这种情况下,如果人员能够充分调动自身积极性,产生了工作方面巨大的成果,那么相应人员则能获得较高的物质激励。在实施物质激励后联合公示让更多的人了解到激励所给予的物质满足,使得医院内部能形成良性的竞争环境,推动医院可持续性发展。

#### 3. 岗位晋升与培训激励

结合医院现实情况分析,医院中有很多医务人员的岗位晋升与培训需求往往都很大。由此,激励措施所对应的奖励可以设计为:为员工提供相应的岗位晋升机会、表现好的医疗人员可以作为某场培训的讲师等。通过上述奖励内容的涉及同样也能起到激发员工工作成果的作用,让相应医疗人员充分展现自身的主动性。培训方面除了讲师的涉及还能让基层医务人员可以通过工作情况的表现获得相应的培训机会,同时提供免费的培训条件,让人员能够更好地提升自身的专业能力。培训机会可以是内部培训的机

会,也可以是出国深造的机会等。这种方式除了可以调动人员热情以外,还能有效提升人员的职业技能、专业素质、综合能力和应变能力等。优秀的人员往往会较为看重晋升或者是提升自我的机会,所以该项激励措施的实施在部分追求专业能力、追求高职称的人员身上可起到较好的效果。

#### 4. 工作环境激励

良好的工作环境能够帮助医疗人员放松身心,以愉悦的心情从事相应工作。优化医院工作环境若是作为激励措施中相应的奖励,结合员工的需求为其建设绿色、健康的工作环境,提升工作场地的适宜度,让医疗人员能在较好的环境中感受到温馨感、安全感和归属感,自身工作的状态也会随之提升。以环境作为奖励的时候可以充分尊重各人员之间对环境的要求和个性化建议,将其纳入奖励的范畴中来。通过个人或者团队达成要求的形式给予各人员环境方面的奖励,可以在较长时间阶段确保人员能够处在较好的环境和氛围中,提升自身工作的舒适度。

#### 结语

在人力资源管理中,激励措施的实施可以产生较好的效果,充分调动其人员的工作热情,实现工作自主性的提升。在具体激励措施的设定上,需要结合医院实际情况进行考虑。激励的方式可以是多样化的,以此满足不同人员的切实需求。后续医院需要对激励措施的实施效果进行总结,力求在不断吸取经验的情况下,将相应措施落实到位,从而发挥出更加理想的效果。

#### 参考文献

- [1]李吉,白晶,许倩琼,等.激励措施在医院人力资源管理中的运用研究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022,41(5):90-92.
- [2]范豪杰.试论激励措施在医院人力资源管理的应用[J].管理学家,2022,15(2):82-84.
- [3]雷琴.人才激励机制在公立医院人力资源管理中的运用[J].办公室业务,2021,30(10):170-171.
- [4]索彩霞.浅析激励措施在医院人力资源管理中的运用[J].新金融世界,2021,20(9):232-233.
- [5]张绪佳.激励机制在乡镇卫生院人力资源管理中的运用浅析[J].经济师,2021,36(11):282,284.
- [6]孟庆文.激励措施在医院人力资源管理中的应用[J].管理学家,2021,14(18):64-66.
- [7]尹升.激励措施在医院人力资源管理的合理应用研究[J].首席财务官,2020,16(12):53-54.