# 医院薪酬管理体系建设存在的问题及对策建议思考

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2025-03-17

*医院薪酬管理体系建设存在的问题及对策建议思考薪酬管理是医院人力资源管理中非常重要的一个环节，加强医院薪酬管理体系创设，能够为规范医院薪酬管理行为，提升医院薪酬管理效率提供有效支持。但是，近年来在我国医院薪酬管理体系创设过程中，发现面临一些有...*

医院薪酬管理体系建设存在的问题及对策建议思考

薪酬管理是医院人力资源管理中非常重要的一个环节，加强医院薪酬管理体系创设，能够为规范医院薪酬管理行为，提升医院薪酬管理效率提供有效支持。但是，近年来在我国医院薪酬管理体系创设过程中，发现面临一些有待解决的问题。鉴于此，文章以医院薪酬的相关影响因素为切入点，分析其薪酬管理体系创设面临的问题，通过反思进一步提出相关解决对策，以期为医院薪酬管理体系的优化及完善提供具有参考价值的建议。

近年来，在社会经济稳步发展的背景下，我国医疗技术水平得到显著提升。而在医院内部，虽然人力资源管理工作质量得到一定程度的提高，但是在其细节管理工作方面，还有待进一步改革。以其中的薪酬管理工作为例，由于容易受到员工自身状况及医院自身资源的影响，使得薪酬管理存在一些较为明显的问题，比如科室内部岗位薪酬分配模糊、薪酬分配参考标准单一化等。由此可见，为了优化及完善医院的薪酬管理体系，文章围绕“医院的薪酬管理体系创设与问题反思”进行分析研究具备一定的价值意义。

一、影响医院薪酬管理的相关因素分析

通常，医院薪酬是基本工资、岗位工资、技术等级工资、津贴、补贴、福利、月/年度绩效薪酬、奖金、工龄工资以及补助的总和]。而在医院薪酬管理工作开展过程中，发现存在一些常见的影响因素，具体如下：

（一）医院内部员工层面的影响

从目前来看，部分医院内部员工基于工作期间，存在难以重视患者实际需求的情况，而对自身的业绩、经济效益获取过于重视，进而易出现开药及收费缺乏合理性等问题。显然，受到医院内部员工这些情况的影响，会使医院薪酬管理体系的实施受到影响。所以，在医院薪酬管理体系创设过程中，需纳入医院内部员工在岗期间的具体情况，包括：个人资历、工作经验、潜力、岗位性质等，将员工工作状态对薪酬产生的影响充分考量。

（二）医院资源层面的影响

医院内部的管理资源容易受到经济因素和非经济因素的双重作用影响，进一步给医院员工的薪酬水平造成一定程度的影响。值得注意的是，其中的经济因素与员工自身存在非常紧密的联系，通常能够在员工的职位、岗位性质方面表现出来；非经济因素则主要和医院存在密切关联性。总之，医院的管理资源会影响医院薪酬管理的效果，需合理分配医院管理资源，并注重其管理资源和医院薪酬管理之间的协调性及统一性的提升。

二、医院薪酬管理体系创设面临的问题分析

由于影响医院薪酬管理的因素较多，所以需创设医院薪酬管理体系，规范医院薪酬管理制度及行为。但在当前医院薪酬管理体系创设过程中，发现存在一些有待解决的问题。总结起来，这些问题包括：

（一）薪酬水平与市场价值不匹配

数据调查显示：医院的层次存在差异，其发展也存在差异；同时，不同的医院所处区域的经济水平也有所差异。基于国内层面分析，不同地区医院的薪酬水平明显存在差异。虽然国内公立医院的工资制度、标准均比较稳定，但医院职员的收入很难把市场价值反映出来，在薪酬水平与市场价值不符的情况下，则会导致薪酬分配方案不具合理性及科学性。

（二）医院各部门薪酬分配不够合理

基于现状角度而言，国内大部分医院将成本核算当作基础，然后设置激励绩效工资，并将科室效益作为一个主体。这样，医院各科室基于工作开展期间，其目的在于效益的获取，进而忽视了科室医疗服务质量及技术水平的提升。并且，不同的科室，在岗位设置上有所差异，经济效益也有所差异，这样容易使科室与部门间存在薪酬差距不一致的状况。

（三）科室内部岗位薪酬分配不够合理

一般，医院绩效考核由科室独自完成，其参考指标通常为各部门的经济指标。但是，因为医院在合理、统一的个人绩效考核方法方面存在缺失，将部门收支平衡分配方式作为依据，或以工作量为基础进行分配，这些方法均不能对科室的奖金进行量化。在科室内部岗位薪酬分配缺乏合理性的情况下，难以激励员工对待日常医护工作的积极性，进而难以提高医院日常工作效率及质量。

（四）薪酬分配指标标准单一化

医院在薪酬分配过程中，主要参考经济指标，即医院职工的薪酬通常和医疗服务收入水平相关。从目前来看，一些医院显著存在“大处方、多检查、以药养医”的补偿机制。显然，在薪酬分配指标标准单一化的情况下，会加大医院薪酬管理的难度，进而抑制医院的长远、稳步发展。

三、优化及完善医院薪酬管理体系的相关对策分析

如前所述，医院薪酬管理体系创设面临的问题较多，需通过反思，采取有针对性的解决对策。总结起来，具体对策如下：

（一）加强医院内部薪酬管理工作改革

加强医院内部薪酬管理工作改革，需从多方面做好工作：一方面，建立公正且科学的医疗绩效考核机制并加以完善，对相关绩效考核结果进行分析并完善；同时，对绩效行为加以规范，通过量化分析，使考核指标的实用性及科学性提升。并且，需保证评估指标及环节的公平、公正、透明。另一方面，医院以直接的形式得到医疗效益，并让医务工作人员的薪资水平保持稳定，进一步对医疗收益统一分配，并对薪酬结构进行优化。此外，构建以职位为基础的薪酬体系，根据职员的职位职责及性质，同时考量工作效率及专业素养等指标，进一步对职员的薪酬分配加以明确。

（二）发挥政府职能作用，规范医院薪酬管理体系

政府方面，需将自身的职能作用发挥出来，对医院薪酬管理体系加以規范。一方面，对医院产权归属清晰界定。即由政府对医院的所有权与经营权进行合理分割，促进“管办分离”的实现。然后，以管理学的分离原则为基础，对于医院产权需明确定给具体的法人，并且管理者在其中需要拥有相对应的责任与权利。而对于卫生主管部门，则有必要健全行业规章制度，让医院的行为能够得到制度的规范及约束。对于医院的具体事务性工作，比如职员的任命、解雇、薪酬分配等，则由医院自行明确。另一方面，做好医疗保险制度改革工作，使基金整体规划得到有效实现。提升整体规划水平，对全市三类医疗保险基金管理加以建立，让城乡医疗保险政策的协调性得到有效强化；采取差异化报销补偿机制，对不同类型患者采取有效引导措施，使分级诊疗得到有效实现；并构建多种形式的医保支付模式，例如：按均次费用支付以及按病种付费支付方式等。

（三）建立规范标准的医疗人力资源市场体制

因目前医院薪酬制度缺乏统一标准，所以建立规范标准的医疗人力资源市场体制极為重要，该项工作的开展，能够让医疗人力资源的双向选择及自由流动获得有效保证。以统一化市场机制的实施为依据，对医院各科室各岗位的职员薪酬加以明确，并实施医师多点执业制度。除此之外，由于薪资水平与人力资源价值之间需维持平衡关系，所以医院需对岗位薪资水平加以明确，然后需参考实时且真实可信的市场薪酬信息，以此保证医院岗位薪资水平的客观性及标准。

（四）加强多元化医疗服务市场的建立

医院的行为技术性较强，这是医疗岗位的主要特征，因此医疗服务产品价格很难获得合理科学的量化。针对此状况，国家医疗服务行业有必要放宽民营资本的进入门槛，针对公立医院系统设置偏高的费用标准，可采取设置民营医院的方式加以限制。通过多样化医院产权所有权以及加强医院之间公平、公正的竞争，促进医院服务市场效率及质量的提升，保证医院职员的薪资可以反映其人才价值，使薪酬偏高或偏低的现象得到有效预防控制。总之，需加强多元化医疗服务市场的建立，通过竞争提升医院服务质量，同时体现医院职员价值，使个人价值与薪酬体系保持平衡性。

四、结语

综上所述，诸多因素会影响医院薪酬管理的效果，并且医院薪酬管理体系创设面临的问题较多，需通过加强医院内部薪酬管理工作改革，保证薪酬水平与市场价值之间的平衡性，提升医院各部门之间薪酬分配及科室内部岗位薪酬分配的合理性，并优化薪酬分配指标标准，进一步发挥政府职能作用，提升医院薪酬管理体系规范程度，通过规范标准医疗人力资源市场体制的构建及多元化医疗服务市场的建立，促进医院薪酬管理体系的全面优化及完善，最终为我国医院薪酬管理工作效率及质量的提升奠定坚实的基础。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！