



评论 | 公立医院薪酬制度应兼具激励性与公平性



6月14日,国家卫生健康委体改司官员在介绍全国公立医院综合改革进展情况时表示,全国有2800多家公立医院开展薪酬制度改革试点,落实“两个允许”(允许医疗卫生机构突破现行事业单位工资调控水平,允许医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后主要用于人员奖励),探索建立符合医疗行业特点的薪酬制度。

薪酬制度是人力资源管理的核心内容之一,合理的医院薪酬制度能够激发医生及其他职工的积极性和创造性,并为患者创造更好的服务。而要制定合理的薪酬制度,就必须考虑到医疗机构的特殊情况。医疗不是一般的服务,而是一种专业性、经验性与具体性程度非常高的服务。优秀的医生需要长期的教育和培训投入。同时医疗的过程因人而异、因病而异,从头至尾涉及大量复杂专业的判断,而不是一个简单的程式化过程。医生与工厂流水线上的工人截然不同,需要不断地思考并总结经验来提升医术,医生的劳动具有内在的复杂性。

薪酬从性质上而言是对医生劳动的回报,如果薪酬过低或者薪酬标准过于机械化,就意味着医生付出的劳动,包括体力和脑力劳动,没有得到相应的回报,这就有可能挫伤医生的工作热情。所以,允许医疗卫生机构突破现行事业单位工资调控水平,并给予公立医院更大的财政自主权,允许其将合法收入用于人员奖励,是朝着在医院内部建立有效的激励机制所迈出的正确步骤。

医生报酬过低或不公正还可能导致医疗过程中的设租和寻租问题(如

收红包现象)，加剧近年来广受社会抱怨的“看病难”、“看病贵”问题。具有激励性的薪酬制度能够改变医生的动机机制和行为方式，当医生能够看到为提高医术、服务患者所付出的辛劳转化为应得的回报时，医院内部的各种不正之风也就会有所缓解，政府监管部门和医院内部的管理机构整治收红包等做法的压力也会大大缓解，而且这对于社会公众来说是一个共赢的过程，能使他们更便捷地获得更好的医疗服务。

当然，除了整体的收入水平之外，医院内部的劳动分配机制也会对医生的积极性产生强烈影响，分配越公平，医生群体的工作活力越高。目前公立医院的内部薪酬分配也有一定的问题，比如和其他事业单位一样，大量医院只按照职务高低来确定薪酬，这种论资排辈的方式容易造成内部风气的僵化，再加上医患矛盾所带来的巨大压力，可能导致医生更加不愿意主动付出。有的医院单纯以医院不同科室创造收入的多少来制定薪酬标准，但这一做法忽视了收入的高低不一定反映了医生劳动的强度，而可能是设施器材投入等其他因素造成的，比如设备先进的科室创收多而提供基本医疗服务的科室创收少，这么做就可能造成后者的服务质量下降或者人才流失，同时恶化医院内部的工作氛围。所以，在公立医院内部一定要建立科学的绩效评估机制，为此医院可以参考企业管理领域已经探索出的一些解决类似问题的成熟做法，并积极大胆地尝试。

有关方面已经认识到了这个问题并采取了积极行动。2018年3月20日，卫计委官网发布的《关于巩固破除以药补医成果持续深化公立医院综

合改革的通知》发布一系列新措施，包括“为巩固破除以药补医成果，中央财政在2018-2020年继续安排资金支持县级和城市公立医院综合改革，建立体现以知识价值为导向的公立医院薪酬制度，调动医务人员的积极性、主动性、创造性，推动公立医院事业发展奠定基础。”当然，推动医院内部改革需要尊重医院的自主性，不宜由政府主持采取一刀切的做法，而应该鼓励医院探索试错，通过第三方评估等方式来获得试验反馈，逐步改进医院内部治理。

最后值得一提的是，公立医院的经济属性和公益属性是统一的，最终仍应当在很大程度上以服务公益为价值取向，这就需要政府持续给予公立医院财政及其他方面的支持，并通过医保改革、药价改革等途径降低医院的盈利压力，让医院薪酬改革在宽松的环境中健康推进。

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_31936

