

薪酬模式对中国医师职业精神影响的研究

项目负责人: 组长 马强

副组长 张涛 陈晓阳

前言

项目来源



前言

问题的提出

- 医师职业精神是医学的灵魂，是引领医学服务的方向，实现医学目标的旗帜。在祖国医学“医乃仁术”、“大医精诚”的传统道德理念的指引下，我国医务人员的职业精神有着良好的**基础与职业评价**

前言

问题的提出

- 然而，我国的医疗卫生事业要为15亿人口提供健康服务，国家正处于相对贫穷、经济欠发达时期，对卫生事业的投入长期不足，医疗卫生事业的发展落后于人民群众日益增长的需求，也落后于社会的经济发展水平，落后于其它社会事业的发展水平

前言

问题的提出

- 在这种特殊背景下，面对生存压力，近年来医疗市场化的倾向和医疗机构趋利现状，以及看病难、看病贵、红包现象、医患纠纷等问题与传统的医师职业精神形成了明显的反差，使人们对医师的职业精神现状颇有指责。

前言

问题的提出

- 就医疗卫生行业的主体医师来说，他们很重要的人力资源，投入和产出有着固有规律，医师的职业精神状态不能忽视产出背后的投入因素，也就是医师的薪酬状况（包括薪酬水平、薪酬的公平分配和薪酬激励机制的应用）

前言

问题的提出

- 我国医院现行薪酬一般构成包括三个部分
 - 一是基本薪酬也叫基础薪酬或档案工资，这是根据员工所承担的工作或者所具备的技能而按照人事政策支付的较为稳定的经济收入，它与医师的工龄与职级挂钩，与职业精神状态缺乏联系
 - 二是激励薪酬也叫可变薪酬或奖金，这是由医院管理者可控的、数额不定的收入
 - 三是间接薪酬也叫福利，这是员工薪酬的一种补充，与员工个人的能力和业绩也没有必然的关系，是“人人都有份”的收入

前言

问题的提出

- 这三部分的薪酬在我国现行的医院薪酬模式下，第一、三种既缺乏活力，不能真正反映员工的岗位价值，又数额相对偏低。在这低廉的薪酬后面，必然会引发一系列负面的影响，包括医师的职业精神缺少物质动力
- 而激励薪酬，大多医院也只依据学历、职称与年资来分配，变相大锅饭，一旦确定变动机会很少，忽视了岗位贡献，无法对每位医师起到个性化的激励作用，勤奋敬业和平庸度日的医师薪酬相似
- 近几年有些医院加大了改革的力度，也仅仅是将奖金的分配与科室的经济效益挂钩，而与医师的工作态度、工作业绩、病员反映等因素，关系不大，难以促进医师的职业精神建设

前言

问题的提出

- 9月2日，国务院常务会议研究决定，**事业**单位明年将进行绩效工资改革。这次绩效工资改革的目的是要在事业单位建立一种把薪酬分配与公益性服务绩效紧密联系的新的激励约束机制，规范分配秩序，理顺分配关系。但是就如何进行绩效工资改革尚未**见有**具体可操作模式，**对此网民也争议颇多**

前言

研究的意义

- 由此可见，分析我国医师薪酬模式的现状找出问题所在，并从理论与实践两个层面探索医师薪酬模式对职业精神的激励作用具有必要性和重要的现实意义

前言

研究意义

- 研究以我国公立医院为**基点**，对现行医师薪酬模式存在的问题进行剖析，并引入人力资源管理中的薪酬激励理论，探索对医师的薪酬模式（主要是激励薪酬）进行设计与优化，**这对全行业以及其他事业单位**具有一定的借鉴意义，并能引发对各个行业的薪酬管理模式进行探讨和研究，**对完善人力资源管理具有一定的意义**

前言

研究意义

- 研究提出可操作的医师薪酬模式，应用于具体的医院管理实践，并通过调查研究，比较实施优化模式对促进医师职业精神的影响，从医院层面研讨和提出促进医师职业精神的对策，对于推进医师职业精神建设，实现医学服务宗旨，构建完善的医学职业精神和专业组织体系具有重要的现实意义

前言

研究意义

- 研究顺应了国务院推行的公立医院卫生体制改革与绩效考核制度改革的要求，研究结论对于医疗机构薪酬制度改革提供了宝贵的参考资料，既具有理论指导意义，又具有实践层面的借鉴作用

前言

研究意义

- 研究关注医师职业精神的提高，为解决现行的医患纠纷，改善医患关系提供了新的路径

- 关于薪酬激励的基础理论
 - 管理学的激励理论包括马斯洛的需要层次论、赫茨伯格的双因素理论、弗鲁姆的期望理论、亚当斯的公平理论
 - 经济学的激励理论包括分享经济理论、按贡献分配理论、知识价值理论、委托代理理论等

为探讨薪酬模式对医师职业精神的影响提供了有力的理论支撑。

- 关于“医师职业精神”内涵方面的研究
 - 国外关于医师职业精神的研究**主要**集中在医师职业精神的涵义、作用以及医师职业精神教育等方面
 - 国内研究者对医师职业精神的**集中**关注始于2005年美国哥伦比亚大学医师职业精神研究所等专家在北京、济南、西安和上海几个城市对中国医师职业精神的访谈。几年来，国内学者的研究主要集中在医师职业精神的涵义、医师职业精神与利益冲突、医师执业精神建设等方面

- 关于医师薪酬及对医生工作影响的研究
 - 对于我国目前的医生薪酬现状，有学者认为：医疗行业的薪酬收入与技术的高风险不相称；与同性质的教育部门相比单位待遇相差也较大；职业认同感下降；社会缺乏认知和理解；行业内部分配不平衡
 - 也有学者认为目前医生薪酬中存在的问题主要有：医生总体薪酬水平较低，不具备市场公平性；薪酬支付不具备公平性；医疗服务价格体系不合理，容易引发医生的道德风险
 - 还有研究者指出，现行医院薪酬制度存在的主要问题有：薪酬水平不到位，薪酬结构不合理，薪酬标准差距太小，薪酬满意度低，最终导致医生人力资本的价值得不到体现，工作积极性难以提高

- 总体来说，上述学者揭示了医院在运用薪酬的激励作用方面存在不足及对医生工作产生不良影响；对医院的激励机制和分配激励机制也进行了一定的研究，具有较好的参考价值和指导意义，为本研究奠定了基础
- 但是上述研究较为宽泛，特别是就医院实践层面如何建立较为合理的、能够对激励医师职业精神起到良好作用的、具有操作性的薪酬模式有待进一步探索
- 由此从人力资源管理角度研究医师职业精神尚是有待开拓的新领域，研究薪酬模式与医师职业精神的关系，是人力资源管理研究的新方向

研究内容与方法

总体研究思路

- 我国医师薪酬现状实证分析：以问卷调查的形式进行
选取中国相关城市，调查医师薪酬现状，进行综合分析，指出薪酬现状的缺陷和存在问题，说明改变现行薪酬模式的必要性
- 我国医师职业精神的现状分析：以问卷调查的形式进行
了解我国医师现有的职业精神状况，分析我国医师职业科学精神与职业人文精神所存有的现状与问题
- 初步研判出中国薪酬模式与医师职业精神相关的弹性系数；找出中国医师薪酬模式与职业精神的相关因素，为建立新的薪酬模式提供参考依据
- 优化设计医师薪酬模式，进行可操作模式的重建
- 实施优化的医师薪酬模式，比较干预前后医师职业精神的状况、医师薪酬满意度及病人对医师服务的满意度情况，研究分析所采用的医师薪酬模式对促进医师职业精神的影响和病人满意度的影响。从而在实践中进一步探讨促进医师职业精神建设的对策与有效方式

研究内容与方法

医师薪酬现状调查

- 问卷调查设计思路

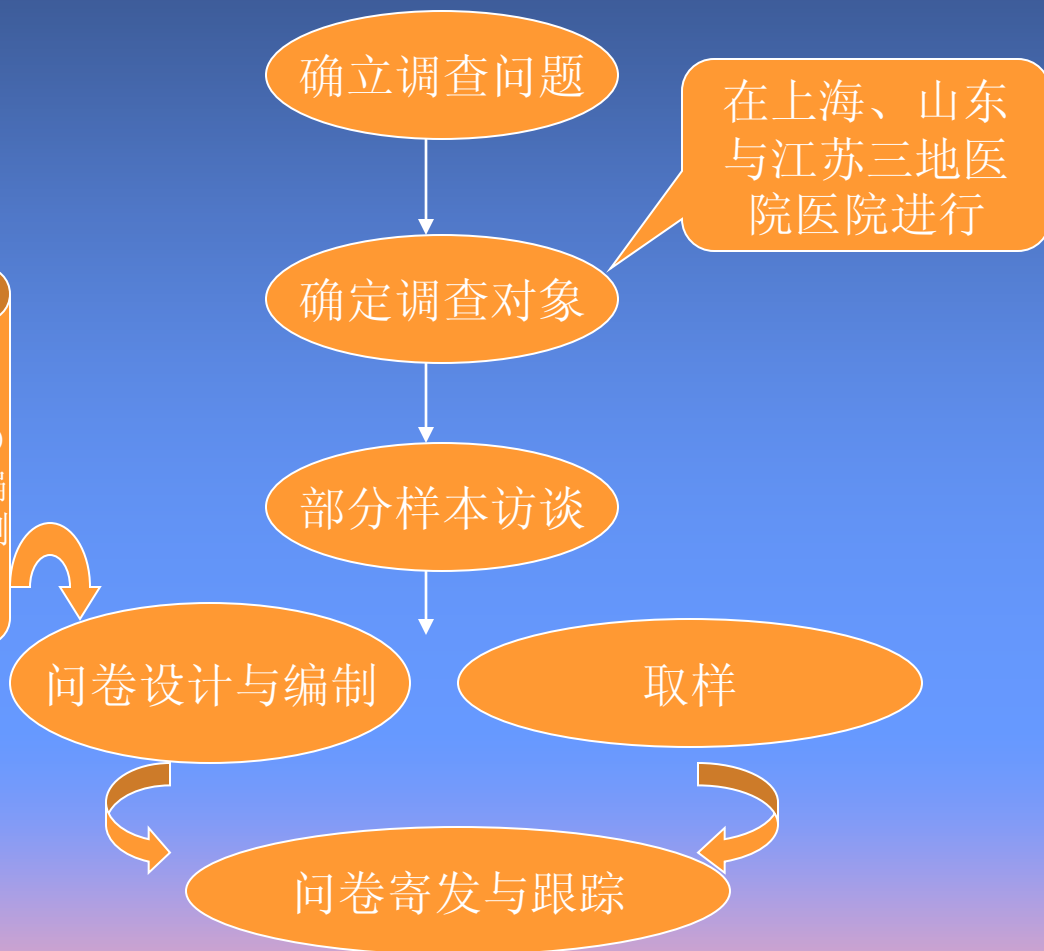
本问卷主要从两个方面对医师薪酬现状进行调查，一部分是对医师薪酬体系进行调查；另一部分是对医师薪酬满意度进行调查。通过对薪酬体系的调查，了解我国公立医院在薪酬管理、薪酬设计及激励等方面存在的问题。通过薪酬满意度的调查可以了解影响因素及改进点

研究内容与方法

医师薪酬现状调查

• 问卷调查设计流程

备注：
对美国学者赫尼曼（Herbert G. Heneman）和希沃布（Donald P. Schwab）1985年编制的员工薪酬满意调查表进行修正，用来测量医师薪酬满意度



研究内容与方法

医师职业精神调查

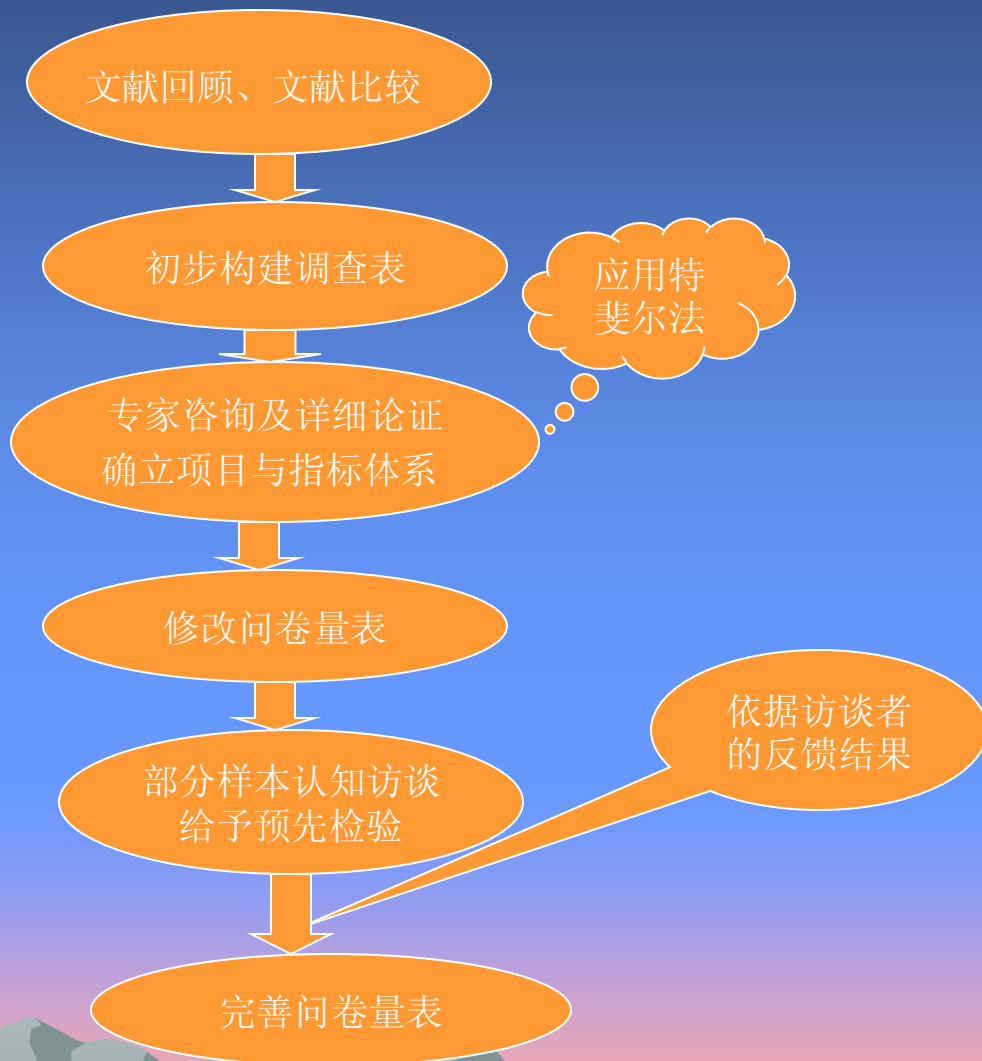
- 问卷调查设计

本问卷从职业认知和职业态度、职业情感和职业责任、职业理想和职业意志、职业良心和职业荣誉、职业作风和信念十个构成要素，结合目前现有的职业医学领域常用的精神卫生评定量表，开发研制适合中国文化背景的医师职业精神测量问卷

研究内容与方法

医师职业精神调查

- 问卷调查设计流程



研究内容与方法

医师职业精神调查

- 问卷调查方法：来自病人的反馈调查
 - 调查对象：随机抽取上海、江苏、山东三家医院病员各500名作为调查研究对象
 - 具体调查方法：调查分两次进行，分别为优化前与优化薪酬管理模式实施后一年进行。调查采用现场发放问卷的方法进行

研究内容与方法

医师职业精神调查

- 问卷调查方法：来自医生方面的调查
 - 调查对象：随机分层抽取上海、江苏、山东三家医联在册在职医师各200名，其中内、外、妇、儿、麻醉5个专科专家各占一定的比例作为调查研究对象
 - 具体调查方法：调查分两次进行，分别为优化前与优化薪酬管理模式实施后一年进行。调查通过邮寄，给医生们一封有封面的信，一份对该研究事实的描述，一张已付费的返回信封，一张独立的已付费的识别身份的名信片。在保证被调查者匿名的同时，为了区分调查回应者和未回应者，医生们被要求把名信片与完整的调查工具分别单独寄回，而调查工具不包含个人身份。当附有被调查者姓名的名信片被收到时，医生被认为是已经回答了该调查。

研究内容与方法

优化设计薪酬模式

- 技术路线

研究内容与方法

薪酬模式与职业精神 相关性分析

- 文献研究。运用文献研究法分析已经发生医师职业精神案例，探究案例的背后与薪酬机制的关系。构建医师薪酬模式和医师职业精神关系理论模型
- 通过群体决策、深度访谈法来辨识影响医师薪酬与职业精神之间的关系
- 结构方程模型中的路径分析法。在确定医师薪酬现状及医师职业精神测量工具的基础上，通过实测，获得样本数据。构建理论模型，并运用统计分析软件进行路径分析，了解制定科学的薪酬机制对提高职业精神的核心措施、可能的途径

研究的可行性

- 中共中央、国务院新出台的《关于深化医药卫生体制改革的意见和实施方案》中特别把公立医院的改革作为五项重要举措之一，我国医师职业精神的提振正处于重要契机。本研究从公立医院薪酬模式为切入点，探讨其对医师职业精神的影响，顺应了国家关于医疗卫生体制改革的形势要求，具有政策背景支撑
- 课题负责人长期从事医学人文的教学与研究，主持完成多项省厅级医院管理与人文课题，具备一定的理论功底和较强的科研能力；同时还担任大型三级甲等医院的主要负责人，具有从事公立医院薪酬管理模式改革与探索的影响能力和可操作性
- 该研究团队结构合理，人员组成多样，其骨干成员中既有高校人文教研室主任，临床医疗护理专家，统计调研分析专家，又有医院财务管理负责人和卫生事业管理研究员。研究所依托的南通大学附属医院和上海仁济医院是两所集医疗、教学、科研为一体的三级甲等医院，南通大学与山东大学又是重点建设的地区综合性大学。医院与大学能够提供足够研究样本与人力，具有较强的科研综合实力，并能为本研究的顺利完成提供必要的支持

预期结果

- 形成适合我国国情的医师职业精神状况调查量表；
- 建立医师薪酬体系与薪酬满意度问卷量表
- 提出在政策机制下医院对医师的薪酬发放模式的试点方案。
- 形成适合公立医院操作的薪酬管理规范
- 初步寻找出薪酬模式与医师职业精神变动的相互关系
- 完成研究总结分报告2—3份，并形成研究总结报告
- 发表学术论文 5—6篇

创新点

- 提出医师薪酬机制模式对职业精神具有正向作用这一假设并进行理论和实证研究
- 建立适合我国医师职业精神现况的量化的薪酬满意度与薪酬体系调查量表和职业精神状况的调查量表
- 辨识出在中国文化背景下，影响医师薪酬满意度与医师薪酬体系的因素；提出提高医师薪酬满意度的策略建议
- 探索一套新型的医师薪酬模式，并为完善医师薪酬模式提供策略建议

创新点

- 从理论与实践对我国当前医师的薪酬情况进行了客观分析与调查，对于医师薪酬的政策性调整具有很大的参考作用
- 将优化设计的医师薪酬管理的新模型应用于实践，并在江苏、上海**某些**医院进行实验性研究，从实践中探索薪酬模式对医师职业精神的影响，进而探讨对医院服务能力的作用效果，这在国内属于首创

Thank you!

