

国内外医院薪酬研究分析对我国公立医院薪酬制度设计的启示

——基于 Citespace 和 Vosviewer 的文献计量

文跃然^{1*} 王丹阳¹ 刘颖²

1. 中国人民大学劳动人事学院 北京 100872

2. 中国人民大学公共管理学院 北京 100872

【摘要】医院薪酬体系影响医务人员的工作态度和行为,有效的薪酬激励有助于提高医务人员的服务效率和工作效率,缓和医患关系。本文采用 Citespace 和 Vosviewer 可视化分析工具,围绕国内外医院薪酬研究的关键词,对研究热点进行了系统分析,以期对我国医院薪酬制度设计提供启示。研究发现,国内的研究主题主要包括薪酬改革、薪酬体系、绩效管理、薪酬管理和薪酬结果,国外的研究主题主要包括医院质量、薪酬体系、绩效管理和薪酬结果。建议我国公立医院应从全面薪酬视角出发,在合理范围内稳步提高我国医务人员的薪酬水平,加强对医务人员身心健康的关注。同时,可借鉴英国的做法,形成以“固定工资为主、绩效工资为辅”的职位价值导向薪酬制度,充分体现医务人员的劳动价值,使其更好地服务于患者,提高医院质量和服务水平。

【关键词】医院;薪酬;薪酬改革;职位价值;劳动价值

中图分类号:R197 文献标识码:A doi:10.3969/j.issn.1674-2982.2022.12.001

The inspiration of research and analysis of Chinese and foreign hospitals' compensation systems on the design of the compensation system in China's public hospitals: Bibliometrics analysis based on Citespace and Vosviewer

WEN Yue-ran¹, WANG Dan-yang¹, LIU Ying²

1. School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872, China

2. School of Public Administration and Policy, Renmin University of China, Beijing 100872, China

【Abstract】A hospital's compensation system directly affects the working attitude and behaviors of its medical personnel. Effective compensation incentives are helpful to improve the service performance and working efficiency of medical personnel, and ease the relationship between doctors and patients. In this paper, Citespace and Vosviewer visual analysis tools were used to systematically analyze the research hotspots around the keywords in China's and foreign researches on hospitals' compensation systems, to hopefully provide inspirations for the design of hospitals' compensation policy in China. The research results showed that the research topics in China mainly included compensation reform, compensation system, performance management, compensation management and compensation results, while foreign researches' topics mainly included hospital quality, compensation system, performance management and compensation results. It is suggested that public hospitals in China should, from the perspective of overall compensation, steadily improve the compensation level of their medical personnel at a reasonable pace, and pay more attention to their physical and mental health. At the same time, the hospitals may refer to the practice of the

* 基金项目:中国人民大学科学研究基金(中央高校基本科研业务费专项资金资助)(21XNH079)

作者简介:文跃然(1963年—),男,教授,博士,主要研究方向为人力资源管理。E-mail:wenyueran@ruc.edu.cn

通讯作者:刘颖。E-mail:liu.ying@ruc.edu.cn

UK hospitals, to form a position value oriented compensation system with “fixed compensation as the main body and performance compensation as the auxiliary part”, which fully acknowledges the labor value of medical personnel, motivating them to better serve the patients, thereby improving the quality and services of the hospitals.

【Key words】 Hospital; Compensation; Compensation reform; Value of position; Value of labor

《深化医药卫生体制改革 2022 年重点工作任务》指出,深化医药卫生体制改革要持续推动从“以治病为中心”转变为“以人民健康为中心”,深入实施健康中国行动,持续推进解决看病难、看病贵等问题。基于计划行为理论,态度、主观规范和知觉行为控制可以预测行为意图,进而影响行为表现。^[1]因此,看病问题的有效解决不仅与指导政策有关,而且与直接面对患者的医生和护士的行为意图息息相关。已有研究表明,工作态度(如工作满意度)有利于提高员工的任务绩效和周边绩效,降低迟到、缺勤和离职等行为。^[2]因此,医务人员(医生、护士等)作为医院的核心成员,其工作态度和行为直接影响医疗过程,进而影响患者的满意度和医患关系。

薪酬作为劳资关系的核心部分,是管理者控制和激励员工的主要工具之一。基于组织视角,薪酬体系通过影响组织吸引、保留和激励员工的能力,进而影响组织的竞争力;基于员工视角,薪酬体系通过影响员工的态度和行为,可以有效提高生产力并降低离职率。^[3]因此,对于医务人员而言,有效的薪酬激励有助于改善其服务效果和工作效率。^[4]

目前,我国公立医院的薪酬体系为“岗位绩效工资”制度,由于绩效工资占比较大,导致了医生挑病治、看病贵等问题^[5-7],难以体现公立医院的公益性导向。对于正处于高质量发展阶段的中国,为适应我国社会的主要矛盾变化、满足人民日益增长的对美好生活的需要,深化医改需要提出新的创新政策和制度。基于以上背景,“如何坚持以‘公益导向、按劳分配、统筹兼顾、动态调整’为基本原则,科学地制定我国公立医院薪酬分配方案”成为医改的难点,也是众多专家和学者目光的聚焦点。

当前,我国公立医院薪酬制度在不断完善,国际经验也为我国医院的薪酬改革提供了一定的启示,但现有研究缺乏对国内外薪酬研究的系统梳理。本文从国内外医院薪酬的理论研究视角出发,总结国内外医院薪酬的研究热点和经验,以期为我国公立

医院薪酬改革、缓和医患关系提供一定参考。

1 资料与方法

1.1 数据来源

本文文献来源均为国内外学术期刊,检索时间截至 2022 年 4 月 16 日。其中,针对中文文献,使用 CNKI 数据库的高级检索方式,以篇名 = “医院”和“薪酬”进行精准检索,选择来源类别为北大核心和 CSSCI 的学术期刊,共检索到 133 篇文章,时间跨度为 21 年(2002—2022 年)。由于“薪酬”对应的英文从“wage”“salary”逐渐演变为“compensation”^[8],且“全面薪酬”可译为“total rewards”,工资亦可用“pay”或“remuneration”表示。因此,针对外文文献,选择 Web of Science-SSCI 中的“Web of Science 核心合集”数据库,以标题 = “hospital”和“pay or wage or salary or compensation or remuneration or reward *”进行检索,并选取文献类型为论文,共检索到 288 篇文章,时间跨度为 32 年(1991—2022 年)。

1.2 研究方法

本文依托 Citespace 和 Vosviewer 可视化分析工具,采用文献计量法全面分析了国内外医院薪酬研究的热点问题,旨在总结国内外完善医院薪酬制度的设计和举措,以推动我国公立医院综合改革和高质量发展。

2 国内外医院薪酬研究关键词可视化结果分析

2.1 研究热点演进分析

通过分析相关领域的关键词,有助于把握研究热点和重点。^[9]本文的关键词时区图谱是将数据导入到 Citespace 中得出的,以观察研究热点随时间变化的演进情况。如图 1 所示,我国医院薪酬领域研究的关键词以两年为一个时区可划分为 11 个时区。通过分析,发现我国关于医院薪酬的研究热点经历了从“传统”的基本薪酬、可变薪酬转向“全面”的包含物质激励和非物质激励的全面薪酬视角;从“普

适”的福利补贴转向“弹性”的个性化薪酬;从追求“绩效”转向追求价值导向的“公益性”。如图 2 所示,国外医院薪酬领域研究的关键词按照三年为一

个时区划分为 11 个时区。通过分析,发现国外关于医院薪酬的研究,主要以健康、质量、服务为中心进行探讨。

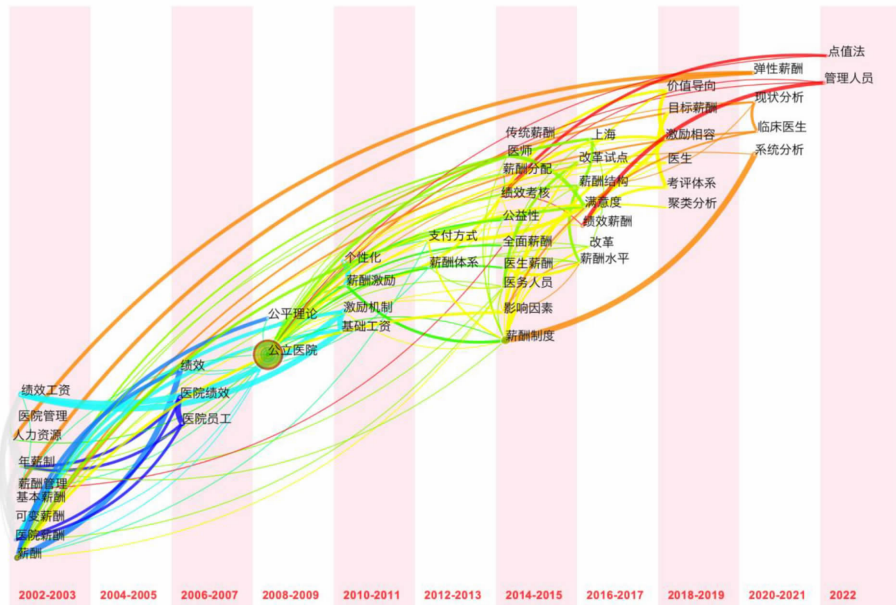


图 1 国内医院薪酬领域研究关键词时区图谱

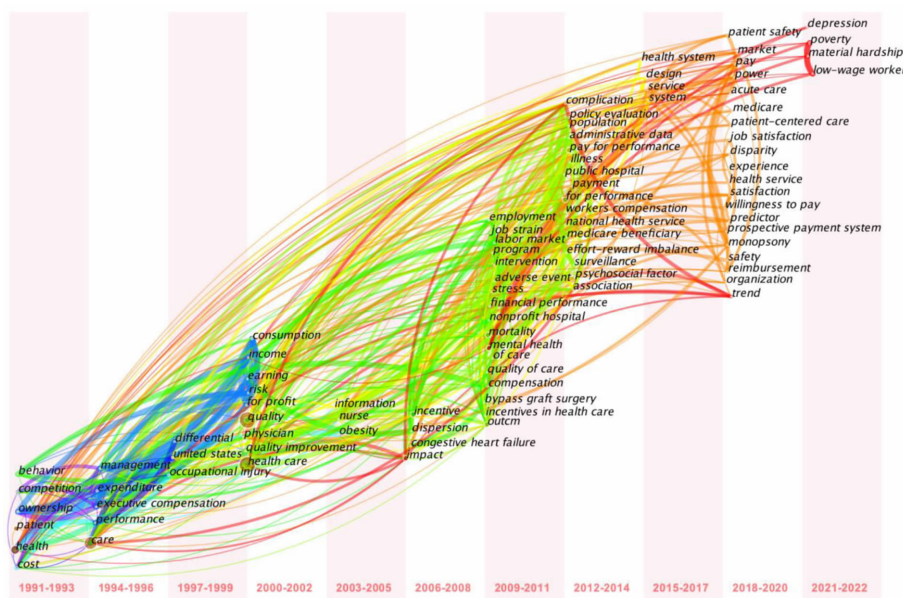


图 2 国外医院薪酬领域研究关键词时区图谱

2.2 研究热点聚类分析

本文的关键词聚类图谱是将数据导入到 Vosviewer 中得出的。如图 3、图 4 和表 1,剔除检索词“医院”和“薪酬”之外,国内学者研究最多的依次为薪酬制度、医务人员、薪酬管理、影响因素和绩效考核;国外学者研究最多的依次为 health-care、care、quality 和 health。因此,国内学者多从薪酬本身出发

探讨医院薪酬问题,而国外学者更多从健康、质量等视角研究医院薪酬领域。

在此基础上,如表 2 和表 3,本文根据关键词聚类图谱得出关键词聚类,按照研究内容进一步将现有研究热点归纳为相应研究主题,并对每个主题的研究情况进行了综述。

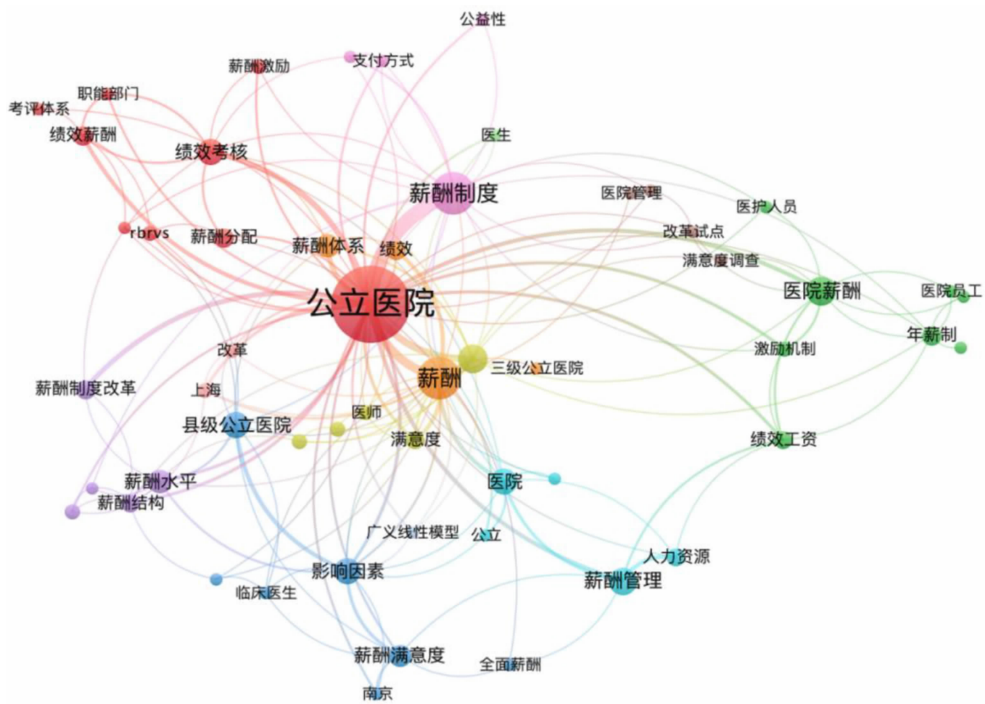


图3 国内医院薪酬领域研究关键词聚类图谱

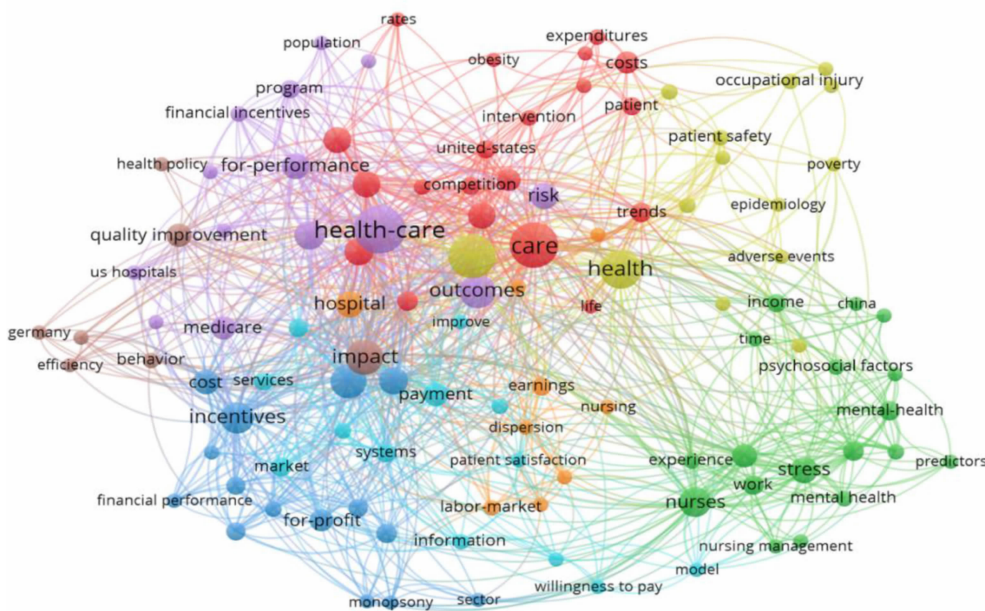


图4 国外医院薪酬领域研究关键词聚类图谱

表1 国内外医院薪酬领域研究关键词信息表

序号	国内关键词	频次	序号	国外关键词	频次
1	公立医院	72	1	Health-care(保健)	34
2	薪酬	23	2	Care(护理)	30
3	薪酬制度	23	3	Quality(质量)	29
4	医务人员	11	4	Health(健康)	22
5	医院薪酬	11	5	Impact(影响)	18
6	薪酬管理	10	6	Hospitals(医院)	17
7	影响因素	9	7	Outcomes(结果)	17
8	绩效考核	9	8	Incentives(激励)	14

续表1 国内外医院薪酬领域研究关键词信息表

序号	国内关键词	频次	序号	国外关键词	频次
9	县级公立医院	9	9	Nurses(护士)	13
10	医院	9	10	Quality-of-care(护理质量)	12
11	薪酬水平	7	11	Management(管理)	11
12	薪酬体系	7	12	Performance(绩效)	11
13	薪酬满意度	6	13	For-performance(为绩效)	10
14	薪酬制度改革	5	14	Pay for performance(绩效工资)	10
15	绩效	5	15	Stress(压力)	10

表 2 国内医院薪酬领域研究关键词归纳表

聚类	研究主题	包含的主要关键词
1	薪酬改革	薪酬制度改革、改革试点
2	薪酬体系	薪酬水平、薪酬结构、支付方式、全面薪酬
3	绩效管理	RBRVS、绩效考核、考评体系、绩效工资
4	薪酬管理	人力资源、激励机制
5	薪酬结果	影响因素、薪酬满意度、薪酬公平感、工作满意度

表 3 国外医院薪酬领域研究关键词归纳表

聚类	研究主题	包含的主要关键词
1	医院质量	quality; patient safety; quality-of-care; services; improve
2	薪酬体系	system; income; management; efficiency; inequality; effort-reward
3	绩效管理	pay for performance; reward; performance; financial performance
4	薪酬结果	health-care; care; health; impact; outcomes; Incentives; satisfaction

2.2.1 国内医院薪酬领域研究主题分析

(1) 薪酬改革

薪酬制度作为建立现代医院管理制度的核心内容,是公立医院从逐利性转向公益性的关键改革点,是医务人员行为的风向标。^[6]近几年,政府推行的公立医院薪酬制度改革受到了研究学者的广泛关注,其讨论大多聚焦于改革的具体实践(如薪酬水平的提高)、均衡利益相关者、符合医疗行业的特点等方面^[10-11],既对已有经验进行了总结评述,又对未来改革方向提出了展望。虽然由于医务人员的薪酬标准和来源尚未明确,导致目前薪酬制度改革成效不够显著^[6],但是三明医改、江苏省医改等已有经验有效提高了医务人员的积极性、减轻了“看病贵”等问题,为逐步实现“医院公益、医生看病、药品治病”奠定了基础^[7,12],为今后的薪酬制度改革提供了借鉴。

(2) 薪酬体系

一套有效的、与时俱进的薪酬体系,有利于提高公立医院的竞争性,在充分体现公益性的同时激励医务人员更好地为人民服务。我国学者主要从薪酬水平、薪酬结构和薪酬类型三个方面探讨国内医院薪酬体系的现状。

第一,薪酬水平。虽然近年来国家提高了医务人员的待遇,但提高其薪酬水平仍是公立医院最紧迫的问题之一。^[13-14]医务人员对薪酬的不满意的因素不仅包括总体薪酬水平普遍较低、存在显著的地区差异,而且包括薪酬水平与其工作特点、岗位类别、编制和教育年限不对等方面。^[15-16]

第二,薪酬结构。随着薪酬改革更加精细复杂,

对薪酬的关注从薪酬的总量转移到了薪酬的结构和分配上。目前医务人员的薪酬结构为:基本工资 30%,绩效工资 70%。^[17]这种高绩效薪酬结构会使医务人员过度关注绩效,易导致医疗过度等现象发生。因此,应从薪酬的结构性作用出发,将医务人员的基本工资由 30% 逐步提高至 70%,提高薪酬的保障作用,减少过度医疗的情况。^[5,17-18]

第三,薪酬类型。全面薪酬可分为物质薪酬和非物质薪酬,主要包括货币报酬、福利、工作生活平衡、认可奖励、绩效管理和员工发展等维度,为员工提供多元化需求,更好地吸引、保留和激励员工。^[19]基于疫情防控常态化背景,在医务人员高负荷、高付出、高风险、高工作压力的情况下,在做好物质薪酬激励的基础上,我国公立医院应健全非物质薪酬体系,根据员工需求,通过非物质薪酬的方式弥补物质薪酬的有限性,尤其针对高层次人才更应进行个性化激励,以提升激励作用,提高医务人员的主观能动性。^[20-21]

(3) 绩效管理

绩效薪酬的发放在一定程度上依据绩效考核的结果。因此,为实现薪酬分配的公平性,真正做到薪酬水平体现医务人员的劳动价值,制定有效的绩效管理制度尤为关键。而我国公立医院的绩效管理体系不够合理,主要体现在战略指导意识不强、岗位工作分析未充分体现在绩效考核中、绩效考核结果对薪酬的指导作用有所欠缺等方面。^[22]因此,为提高我国公立医院绩效管理的有效性,应遵循服务于战略目标的理念,使绩效考核实施过程兼具质量、效率和可行性,在实现个人和医院绩效目标的同时,将其考核结果运用于绩效薪酬,并依据考核情况不断修正绩效管理体系。^[22-23]

(4) 薪酬管理

薪酬管理不只包括薪酬发放,还包括容易被管理者忽视的薪酬效果评估、薪酬沟通及二次分配的监管和指导等工作。因此,在开展薪酬管理工作时,管理者应对其效果进行及时评估,对存在的问题及时沟通和调整,对存在二次分配的薪酬做好监管和指导工作^[24],以真正起到薪酬的激励和引导作用。

(5) 薪酬结果

基于计划行为理论,个体对薪酬的态度会影响其行为。因此,关注医务人员对薪酬的态度(如薪酬满意度、薪酬公平感),对于改善其行为和改进薪酬制度具有重要意义。公立医院要从薪酬政策的认同度、专业类型、职务、专业职称和年收入等影响因素

出发调研医务人员对薪酬和工作的满意度^[25-26],针对性地改革完善,以提高医务人员满意度的方式进行有效激励。

2.2.2 国外医院薪酬领域研究主题分析

(1) 医院质量

不当医疗会给患者和国家的保健系统带来沉重的负担,因此质量对于医院而言是首要问题。医院质量改进计划正在全球范围内得到越来越多的实施,主要包括获得认证标签、公开报告质量指标、接受定期检查和开展医院层面的绩效奖励计划四部分,为医院提供质量基线水平,确保其符合医疗标准,提高医院质量、缓和医患关系、减轻医院压力。^[27]虽然公开报告和政府按绩效奖励医院是缩小医疗质量差距的重要方法,但也要从管理成本和实施的复杂性出发,结合当地实际情况考虑如何开展绩效薪酬计划。^[28]

(2) 薪酬体系

有效的薪酬支付系统可以激励医务人员提高工作效率和质量,进而促进卫生系统的高效运转。国外医院的薪酬体系主要从薪酬水平、薪酬结构和薪酬类型三个方面进行研究。

第一,薪酬水平。美国、加拿大、英国等高收入国家医务人员的薪酬水平和社会地位普遍较高,有助于推动服务效率和质量提升。^[29-30]医院应在控制成本的基础上提高医务人员的薪酬水平。如果实际薪酬水平低于预期,则难以提高员工敬业度;如果过高,则会提高医院人工成本。^[31]

第二,薪酬结构。医务人员的收入通常由基于不同支付机制的不同来源的收入组成,主要包括基于绩效、非基于绩效和其它部分。^[31-32]针对基于绩效的支付机制,实施的重点是鼓励医务人员根据患者的需求提供更高质量的服务,准确记录为绩效考核提供支撑,重视不同专业医师薪酬的公平性,按贡献付酬;针对非基于绩效的支付机制,支付金额与服务质量或患者的满意度无关,需考虑工作类别、难度和时间方面的差异,引导医务人员到艰苦的岗位上开展服务。^[32]其中,英国医务人员的薪酬结构是“固定工资为主、奖金为辅”,薪酬水平体现职位价值。^[31]固定工资由卫生部不定期调整涨幅,最主要的影响因素是专家的经验,通常以工作年限作为标准;奖金制度由专家向当地或国家委员会申请,通过患者护理质量、专家领导力、服务组织的改善、实践、研究、教学等多维度确定奖金类别和成就等级。^[31]英国属于国家集中医疗服务,且主要经费来源为税收。

第三,薪酬类型。基于自我决定理论,行为由动机提供能量,而有效的薪酬类型有利于激发员工的动机。工作满意度和经济奖励分别作为内在和外在激励因素,均会影响医务人员的工作绩效。^[33]因此,要分别从内在和外在激励因素方面着手完善医务人员的薪酬类型,从而提高其工作动机,更好地为患者服务。

(3) 绩效管理

绩效管理为医院质量的提高明确了目标和职责^[34-35],为了有效发挥薪酬的激励作用,支付机制应与医疗质量挂钩,按照目标质量进行考核^[31]。开展以医院为单位的考核,增加医院之间的竞争,有助于提高医院的服务质量,考核指标应集中在质量、安全和患者满意度等方面。^[32]

(4) 薪酬结果

医疗质量会受到医务人员情绪和工作量的影响^[36],关注医务人员的身心健康对于医疗质量的提高具有重要意义。已有研究表明,付出回报失衡或工作生活失衡会产生压力和职业倦怠,从而不利于身心健康,降低员工的满意度,甚至会导致缺勤或离职的现象;社会支持、同事的尊重、工作自主性等因素可以降低倦怠,提高承诺和满意度。^[36-37]因此,医院应从物质和非物质激励视角出发,提高医务人员的满意度。

3 讨论

通过梳理国内外医院薪酬领域的研究热点,发现我国医务人员的薪酬水平不足以体现其劳动价值。为了更直观地体现我国医疗人才发展体系中亟待解决的问题,本文从薪酬水平和劳动价值视角出发进行了讨论,以期为提高我国医务人员的薪酬水平、充分体现其劳动价值奠定基础。

3.1 我国医务人员的薪酬水平有待提高

根据中国国家统计局公布的按行业分城镇单位就业人员的平均工资数据,2020年全国平均工资约为9.7万元,卫生、社会保障和社会福利业城镇单位(以下简称“该行业”)就业人员平均工资约为11.5万元,是平均工资的1.19倍。基于国内不同行业视角,该行业就业人员平均工资位列第5(共19类)。基于国际视角,根据美国社会保障总署(Social Security Administration, SSA)的数据,2021年美国平均工资约为5.3万美元,初级保健医生的平均工资约为24.2万美元,是美国平均工资的4.57倍;专科医生的平均工资约为34.4万美元,是美国平均工资的6.49倍;注册护士的平均工资约为8.3万美元,是美国平均工资的1.56倍。由此可见,虽然我国医

务人员的薪酬水平呈上升趋势,在国内处于中上等位置,但与以美国为代表的国际医务人员薪酬相比仍有一定差距。由于该行业具有高强度、高风险的特征,且对学历、工作技能等具有较高要求,应结合其岗位价值和个人贡献提高医务人员的薪酬水平,以更好地吸引、保留和激励人才。

3.2 我国医务人员的劳动价值未充分体现

已有研究表明,由于医务人员的收入与付出不匹配,未能充分体现劳动价值,导致其满意度和积极性不高。^[38]医务人员以脑力劳动为主,要求具有较高的知识和技能水平,需要持续投入大量的资金和学习时间,属于稀缺资源。医务人员创造的价值主要体现在通过科研以提高医疗效率和帮助患者恢复健康再次投入到劳动生产中。相对应地,为了充分体现医务人员的劳动价值,其收入要与创造的价值对等,真正把按劳分配、按生产要素分配落实在分配制度中。^[39]

4 启示

总体而言,我国一直致力于公立医院薪酬的发展,且部分试点医院的薪酬改革已有一定成效,为今后公立医院薪酬改革的推广奠定了坚实的基础。但与发达国家相比,我国在关注医院质量和医务人员健康等方面的研究仍然不足。基于本文对国内外医院薪酬领域研究主题的述评,国内外经验为我国公立医院的薪酬改革提供了一定参考。

4.1 稳步提高我国医务人员的薪酬水平

我国应在合理范围内努力提高医务人员的薪酬水平,为提高医院服务质量吸引、保留和激励人才。基于全面薪酬视角,可以从物质激励和非物质激励两方面开展。第一,物质激励。不仅要考虑总体薪酬的增长,还要考虑医院和岗位的性质、医务人员的教育情况、编外人员的同工同酬等问题,实现报酬与付出相匹配,并做好薪酬沟通、评估、监管和指导等管理工作,以提高薪酬的内部公平性和外部竞争性,提高医务人员的薪酬满意度。第二,非物质激励。从福利、工作生活平衡、认可奖励、绩效管理和职业发展等方面出发,根据医务人员的需求进行个性化激励,关心医务人员的身心健康,以非物质薪酬的方式弥补物质薪酬的有限性,降低压力和职业倦怠等负面结果,提高医务人员的工作生活平衡感、获得感和成就感。

4.2 逐渐形成职位价值导向的薪酬制度

我国应综合考虑“固定工资为主(70%)、绩效工

资为辅(30%)”的职位价值导向薪酬制度,将薪酬和岗位紧密结合,发挥固定工资的保障作用和绩效工资激励作用。第一,固定工资。根据医务人员的工作经验、学历、岗位性质等因素,结合国家经济发展水平进行不定期调整,体现医务人员的职位价值。第二,绩效工资。为充分发挥薪酬的激励作用,使绩效工资的发放有依据,真正做到多劳多得、优绩优酬,必须要健全绩效管理系统,做好医院各层级的绩效管理工作,重视考核结果对薪酬体系的重要性,以更好地服务于战略目标。同时,可考虑将医院质量纳入考核范围,在医院获得认证的基础上,从相关利益者视角出发明确质量指标要求并公开报告,政府组织定期检查并将考核结果运用于对医院的绩效奖励,以提高医院质量、缓和医患关系。

作者声明本文无实际或潜在的利益冲突。

参 考 文 献

- [1] Ajzen I. The theory of planned behavior [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991, 50(2): 179-211.
- [2] Harrison D A, Newman D A, Roth P L. How Important are Job Attitudes? Meta-Analytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences [J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49(2): 305-325.
- [3] Dulebohn J H, Werling S E. Compensation research past, present, and future [J]. *Human Resource Management Review*, 2007, 17(2): 191-207.
- [4] 宋韦剑, 焦明丽, 刘颖, 等. G 省公立医院员工薪酬满意度分析 [J]. *中国医院*, 2021, 25(10): 31-34.
- [5] 陈叶烽, 姚沁雪. 医生薪酬激励的行为和实验经济学研究进展 [J]. *南方经济*, 2018(4): 58-72.
- [6] 李玲. 关于进一步推动新时代公立医院改革的思考 [J]. *行政管理改革*, 2021(12): 42-49.
- [7] 加华, 庄晓惠. 新医改对缓解“看病贵”现象的有限性分析 [J]. *东南大学学报(哲学社会科学版)*, 2019, 21(S1): 126-129.
- [8] 文跃然, 周欢. 从货币报酬思维走向总体报酬思维 [J]. *中国人力资源开发*, 2015(2): 16-20.
- [9] Chen C, Ibekwe-Sanjuan F, Hou J. The Structure and Dynamics of Co-Citation Clusters: A Multiple-Perspective Co-Citation Analysis [J]. *Journal of the American Society for Information Science & Technology*, 2014, 61(7): 1386-1409.
- [10] 张浩为, 梁立波, 孙宏, 等. 公立医院薪酬体系利益相关者分析 [J]. *中国医院管理*, 2017, 37(10): 30-32.
- [11] 刘博, 谢宇, 赵晓娟, 等. 公立医院薪酬改革的理论分

- 析及实现路径[J]. 中国医院管理, 2018, 38(5): 69-71.
- [12] 詹积富. 以人民至上的理念推进公立医院改革——以三明医改为例[J]. 行政管理改革, 2021(12): 50-57.
- [13] 侯建林, 王延中. 公立医院薪酬制度的国际经验及其启示[J]. 国外社会科学, 2012(1): 69-77.
- [14] 刘畅, 陈懿, 王丹. 我国公立医院医生薪酬水平确定方法的综合比较[J]. 中国卫生政策研究, 2018, 11(12): 51-55.
- [15] 宋韦剑, 焦明丽, 刘颖, 等. G省公立医院员工薪酬满意度分析[J]. 中国医院, 2021, 25(10): 31-34.
- [16] 游静. 我国医务人员薪酬水平现状及改善策略研究[J]. 中国卫生经济, 2018, 37(8): 17-21.
- [17] 贾瑶瑶, 刘勇. 我国公立医院薪酬结构现状分析与探讨[J]. 中国医院管理, 2021, 41(8): 40-42.
- [18] 任静, 张光鹏, 贾瑶瑶. 公立医院岗位设置和薪酬分配制度探讨[J]. 中国卫生经济, 2021, 40(5): 19-20.
- [19] 谭春平, 景颖, 安世民. 全面薪酬研究述评与展望: 要素演变、理论基础与研究视角[J]. 外国经济与管理, 2019, 41(5): 101-113.
- [20] 贺菲菲, 安明扬, 李翠翠, 等. 疫情防控常态化下某三甲传染病医院薪酬满意度影响因素探索[J]. 中国医院, 2022, 26(4): 50-53.
- [21] 黄亚新, 丁强, 朱卫华, 等. 运用全面薪酬激励管理公立医院高层次人才[J]. 中华医院管理杂志, 2014, 30(9): 699-702.
- [22] 张树林, 李昭旭, 施梅, 等. 我国公立医院薪酬管理面临的挑战及优化策略[J]. 中国医院管理, 2019, 39(10): 56-57.
- [23] 张懿中, 顾伟, 薛迪. 公立医院职能部门绩效考核与绩效薪酬分配研究[J]. 中国医院管理, 2022, 42(2): 10-13.
- [24] 黄宇, 罗涛, 孙凯洁, 等. 基于P-CMM模型的某医院薪酬管理问题分析及对策研究[J]. 中国医院管理, 2021, 41(11): 60-63.
- [25] 齐宝宁, 苗静, 徐守竹, 等. 陕西省公立中医医院卫生人员薪酬满意度调查研究[J]. 中国卫生统计, 2020, 37(5): 730-735.
- [26] 王亚林, 靖超, 安新艳, 等. 公立医院工作人员对薪酬制度改革政策的认同度分析[J]. 卫生经济研究, 2021, 38(11): 75-79.
- [27] Van Wilder A, Brouwers J, Cox B, et al. A decade of commitment to hospital quality of care: overview of and perceptions on multicomponent quality improvement policies involving accreditation, public reporting, inspection and pay-for-performance[J]. BMC health services research, 2021, 21(1): 1-11.
- [28] Lindenauer P K, Remus D, Roman S, et al. Public reporting and pay for performance in hospital quality improvement[J]. New England Journal of Medicine, 2007, 356(5): 486-496.
- [29] Boyle S, Petch J, Batt K, et al. How much do cancer specialists earn? A comparison of physician fees and remuneration in oncology and radiology in high-income countries[J]. Health Policy, 2018, 122(2): 94-101.
- [30] Laugesen M J, Glied S A. Higher fees paid to US physicians drive higher spending for physician services compared to other countries[J]. Health Affairs, 2011, 30(9): 1647-1656.
- [31] Quentin W, Geissler A, Wittenbecher F, et al. Paying hospital specialists: experiences and lessons from eight high-income countries[J]. Health Policy, 2018, 122(5): 473-484.
- [32] Aghajani M H, Manavi S, Maher A, et al. Pay for performance in hospital management: A case study[J]. International Journal of Healthcare Management, 2021, 14(2): 484-490.
- [33] Aduo-Adjei K, Emmanuel O, Forster O M. The impact of motivation on the work performance of health workers (Korle Bu Teaching Hospital): Evidence from Ghana[J]. Hospital Practices and Research, 2016, 1(2): 47-52.
- [34] Karami M. Development of key performance indicators for academic radiology departments[J]. International Journal of Healthcare Management, 2017, 10(4): 275-280.
- [35] Chuang S, Howley P P. Strategies for integrating clinical indicator and accreditation systems to improve healthcare management[J]. International Journal of Healthcare Management, 2017, 10(4): 265-274.
- [36] Schulz M, Damkröger A, Heins C, et al. Effort-reward imbalance and burnout among German nurses in medical compared with psychiatric hospital settings[J]. Journal of psychiatric and mental health nursing, 2009, 16(3): 225-233.
- [37] Hämmig O, Brauchli R, Bauer G F. Effort-reward and work-life imbalance, general stress and burnout among employees of a large public hospital in Switzerland[J]. Swiss Medical Weekly, 2012, 142: w13577.
- [38] 于亚航, 孔晨, 袁蓓蓓. 医疗卫生服务体系整合型改革对医务人员工作动机及行为影响的系统综述[J]. 中国卫生政策研究, 2021, 14(2): 15-22.
- [39] 肖先福, 刘援增, 崔晓东, 等. 用价值论探讨医务人员的劳动价值与分配原则[J]. 中华医院管理杂志, 2002(11): 4-8.

[收稿日期:2022-10-06 修回日期:2022-12-04]

(编辑 薛云)