

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: 13920121150403

UDC _____

厦门大学

硕士学位论文

公立医院改革背景下三明市公立医院薪酬
制度改革的探索

An Exploration on the Reform of Salary System in Sanming
City under the Background of Public Hospital Reform

徐旭亮

指导教师姓名: 王云萍 教授

专业名称: 公共管理(MPA)

论文提交日期: 2017年4月

论文答辩时间: 2017年 月

学位授予日期: 2017年 月

答辩委员会主席: _____

评阅人: _____

2017年4月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下，独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果，均在文中以适当方式明确标明，并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范（试行）》。

另外，该学位论文为()课题(组)的研究成果，获得()课题(组)经费或实验室的资助，在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称，未有此项声明内容的，可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆

论文指导小组:

王云萍 教授
李流泉 主任
王玉琼 教授

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

- () 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。
- () 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

摘要

“看病难、看病贵”成为当前社会公众反映的影响社会公平正义与和谐的突出问题，也被视为制约社会整体发展的一个重要因素。导致产生这个问题的原因是多方面的，一个重要方面的原因就是现行薪酬机制下容易诱导医院和医生的逐利性，容易导致过度医疗的问题。在这样的背景下，本文以三明市院长和医生年薪制为案例，探索如何突破现有的公立医院绩效工资体系，构建合理的医生薪酬体系，并提出建议，也阐明了三明实施医生年薪制面临的挑战。主要结论是：（1）过去财政投入不足，医院、医生依靠医疗收入来维持生存和运转，是引发医生提供过度医疗服务的重要原因。开展医务人员薪酬改革能够有效地减少医生由于逐利性带来的道德风险，从而降低患者医疗费用支出。（2）“院长年薪制”能有效地促使院长转变角色，更好地实现医院公益性。（3）薪酬制度改革依赖于其他改革，如落实政府办医责任、药品采购流通机制、医疗服务价格等诸多方面。（4）以医疗质量为核心的公益性绩效考核机制，是医生年薪制实施的关键，是避免医生收入提高后，出现服务质量下降问题的重要支撑。综上所述，三明年薪制改革的做法可以推广，在经济欠发达的地区可以复制，而对于发达地区，其坚持公益性理念的年薪制考核体系也是可以充分借鉴的。通过院长医生年薪制能够达到降低病人医疗支出、保障医务人员收入、促进医院的健康发展目标。

关键词：医院；薪酬；医疗服务；年薪制

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Abstract

This paper offers a discussion of designing an effective pay for performance salary system for public hospitals.

Improving public medical service is vital for creating and maintaining a harmonious community. In recent years, the phenomenon that getting medical service becomes difficult and expensive has attracted much public attention. The reason for this phenomenon is manifold. However, the most important reason is that the current pay system contributes to excessive medical treatment. Based on present condition, this paper takes the annual salary system for Sanming's director and doctor of the public hospitals for example, explores how to make a breakthrough and give advices on how to facilitate pay system integrity. In addition, it also shows the upcoming challenges for Sanming's public hospital to implement a new salary system.

Main conclusions: (1)In the past time, government financial investment for public medical care is insufficient. In order to survive, hospitals and doctors tend to charge their patients for more services, which leded to overtreatment. Reforming salary system for medical staffs will effectively reduce overtreatment, that is to reduce patients' spending. (2)Annual salary system for hospital directors will help them change their roles in community medical care and make better public hospitals. (3)Reforms in salary system requires other reforms simultaneously. Such as reforms in government's role, drug procurement mechanism and the cost of medical care. (4)A pay for performance salary system basing on medical quality should be built in order to prevent reduction in medical quality as doctors' income rises. Above all, Saming's method in reforming doctors' salary system can be use for reference both in undeveloped and developed districts. For it is able to reduce the cost for patients, insure the income of medical staffs and promote sustainable and healthy development of public medical care.

Key words: hospital, salary, medical service, annual salary system.

厦门大学博硕士学位论文摘要库

目 录

一、绪论.....	1
(一) 研究背景	1
(二) 研究目的和意义	2
(三) 国内外研究现状	3
(四) 研究方法	6
二、三明市公立医院薪酬改革的背景与内容	7
(一) 三明市公立医院薪酬改革的背景	7
(二) 三明市公立医院薪酬改革的主要内容	12
三、三明市薪酬改革的成效与挑战	22
(一) 改革的成效	22
(二) 面临的挑战	26
四、完善推广三明市公立医院医生薪酬制度改革建议	28
(一) 三明公立医院薪酬改革的启示和借鉴意义	28
(二) 三明市公立医院下一步完善薪酬制度的建议	30
(三) 公立医院医生薪酬制度改革的思路和步骤	31
五、结束语	34
参考文献.....	36
致 谢.....	38

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Contents

I Introduction.....	1
(I) Research Background	1
(II) Research Goal and Significance	2
(III) Literature Review.....	3
(IV) Research Methods.....	6
II The Background and Content of Salary Reform in Public Hospitals of Sanming City	7
(I)The Background of Salary Reform in Public Hospitals of Sanming City.....	7
(II) The Contents of Salary Reform in Public Hospitals of Sanming City	12
III The Effect and Challenge of Salary Reform in Sanming City.....	22
(I) The Effects of Salary Reform	22
(II) The Challenges of Salary Reform.....	26
IV The Suggestions on Promoting the Reform of Doctor 's Salary System in Public Hospital of Sanming City	28
(I) Enlightenment and Reference Significance of Salary Reform in Sanming Public Hospital.....	28
(II) Suggestions on Perfecting Salary System in Sanming Public Hospital....	30
(III) Ideas and Steps in the Reform of Public Hospital Doctor 's Salary System	31
V Conclusion	34
Reference.....	36
Acknowledgment.....	38

厦门大学博硕士学位论文摘要库

一、绪论

(一) 研究背景

2009 年实施新一轮医改以来，政府提出的医疗卫生事业体制改革的主要内容有五项，即构建基本医保体系、推进基本药物制度、完善基层服务体系、保障基本公共卫生服务以及开展公立医院改革，简称“四基一公”。从几年来的实践，特别是各地的医改成效来看，全民医疗保障体系基本建立，基层医疗卫生机构全面实施基本药物制度，基本公共卫生服务体系逐渐完善，基本公共卫生服务均等化水平也在逐步提高。但是，真正涉及到深层次体制机制的公立医院改革却停滞不前。国家在 2010 年开始在 16 个城市推进公立医院改革试点，2011 年开始，又在 300 个县开展破除以药补医机制为切入点的综合改革。其中，改革的关键环节就是取消公立医院过去长期由于政府财政投入不足，而过分依靠药品和耗材加成获得的收入，从而扭转公立医院的收入和支出结构，由医疗、药品、财政补助三个方面的收入渠道，逐步过渡到两个来源：即公立医院医生作为技术劳动者向患者提供医疗服务而获得的收入，以及政府向医疗机构购买公共产品提供的财政补助。因此，取缔医生与药品、耗材类相关的“灰色”收入，保障医务人员从事医疗服务能够获得足额补偿，保障医务人员收入来源的合法性，有利于激发公立医院医务人员活力。这也是在公立医院改革大背景下，既要求政府做到保障公立医院公益性，又要充分调动医生参与改革的积极性。这也是取消药品加成后，深化公立医院改革的重要任务^①。

目前，我国整个医疗服务体系主要包括公立医院、基层医疗卫生机构、公共卫生机构等。在这其中，无论是提供的总床位数、从业人员数量，还是提供医疗服务的数量，公立医院都是向社会公众提供医疗服务的主体。截至 2013 年底，全国共有各级公立医院大约 13800 余家，占医院总数的 66.2%^②，而诊疗量则占到全社会医疗机构的 85%左右。因此我们看到，公立医院在保障全体社会

^① 赵云. 公立医院改革中公益性和积极性均衡的客观必然与实现路径[J]. 中国医院管理, 2011, 31 (3): 2.

^② 《中国卫生统计年鉴(2013)》

公民的健康权益方面，发挥着主体作用。与此同时，公立医院在我国属于国有事业单位体系序列，政府长期负责医院的建设和发展，也负责公立医院医生的招聘、培训及薪资发放。长期以来，沿用事业单位统一制度体系下的绩效工资制度，忽视了从事提供医疗服务的人员特殊性。而医生由于受教育的时限长、经常加班、终身学习、医疗风险大等这些客观事实，使得政府为了激发医院活力，有必要设计不同于过去的公立医院薪酬制度，并采取相适应的激励考核措施。只有这样，才能最大限度地激发医院管理者和医务人员的热情，实现有限的医疗资源配置的最优化^①。

（二）研究目的和意义

医生是医院直接和患者进行接触的地点，也是政府实施各项卫生政策的落脚点，公立医院医生个人在提供医疗服务产品过程中，其技术水平和服务态度会直接影响到患者乃至社会公众对医院的服务质量和服务水平的评价，进而影响到对政府提供公共产品效率的评价。当前薪酬体系对临床医生不仅没有足够的吸引力，反而因为薪酬不公导致医生流失，特别是在欠发达地区，如内陆、山区等地区的高年资医师离职，影响全社会医疗的公平公正。本文的主要目的是希望通过对三明市公立医院综合改革过程中，如何围绕提高医生积极性而采取的一系列改革措施进行调查研究，并结合三明市薪酬制度改革的成效、挑战和启示，揭示三明市实行年薪制是破除过去医院运行机制路径依赖的重要手段。本文研究有助于拓宽年薪制理论的应用范围——年薪制不仅适用于以营利性为目标的企业，对提供公共产品的公立医院院长和医生，也同样适用。研究的实践意义在于总结三明市医生薪酬改革的办法，为今后完善医生薪酬制度提供借鉴，对国家倡导的“三明模式”中改革的核心——院长医生年薪制在其他地区的推广也会有一定程度上的参考意义。

^① 张德华.医院人力资源的有效激励[J].现代企业文化,2010(12):64.

（三）国内外研究现状

1. 国外研究现状

早在 18 世纪，古典政治经济学的创始人威廉·配第（William Petty）最早提出了劳动决定价值的原理。并在此基础上，形成了生存工资理论。他认为，劳动所获得的工资是维持工人必要的生活的基础，工资主要表现为能够购买生活必需品的等价，工人工资如果低于这一水平，就会影响工人的积极性，阻碍劳动力的再生产。英国经济学家亚当·斯密（Adam Smith）也认为，为了促进生产力的发展和原始资本的积累，工人的工资应当等同于或者略高于维持其基本生存的水平。后来在他的著作《国富论》中曾经提到，一个国家的财富是决定这个国家工人工资水平的主要因素，从而对生存工资理论作了补充和新的解读^①。

到了 19 世纪，约翰·斯图亚特（John Stuart），提出了工资基金理论。与生存工资理论不同，他认为：在一个经济条件相对稳定的社会环境当中，用于支付工人工资的那一部分资本是相对固定的，因此工资水平高低取决于工资基金数量与人口数量之间比例。这一理论由于受到不少经济学家的质疑，逐渐被学术界所淡忘^②。美国经济学家约翰·贝茨·克拉克（John Bates Clark），基于经济学上的边际生产率递减规律，提出了边际生产力工资理论。克拉克认为长期来看，资本产出和工人工资受到当时社会水平下劳动的边际生产率影响，这一理论可以说是现代企业薪酬理论的先驱。马歇尔（Marshall）基于传统经济学上的供求均衡理论，提出了工资供求均衡论，认为工资就是实现社会劳动力供给和需求平衡时，对工人支付的货币价值。他从全社会对劳动力这一生产要素的供给和需求两个方面阐述了工人的工资由市场供求关系决定的机制原理。

20 世纪以后，随着第三次科技革命带来的生产力大发展，进一步细化了社会分工。薪酬理论的发展也呈现更加科学化和专业化，研究领域由营利性机构逐步延伸到非营利性的公共机构。英国经济学家莫里斯·多布（Dobb）提出了集体谈判工资理论，该理论从工人自身利益出发，认为工资主要受制于劳动力市场上劳资双方的力量对比，为了维护工人权益，在工资上应该和雇主进行谈

^①王吉鹏.职位评估[M].中国劳动社会保障出版社,2011.6:20

^②张德远.关于现代西方效率工资理论的评述[J].财经研究,2002,28(5):73-80.

判形成合理的工资区间。美国的经济学家舒尔茨（Schulz）在 60 年代，提出人力资本理论，将企业中的人作为资本来进行投资与管理。他认为人力资本就是包括工人的知识、技能和健康等，聚集在人身上的一种资本形态，而工人工资应该基于人力资本来确定^①。

美国经济学家索洛（Solow）于 20 世纪 70 年代提出了效率工资理论，他认为由于薪酬的激励作用、工人工资效率的提高，会带来企业生产率的提高，从而使得社会提供劳动力的边际成本得到降低。因此，对全社会来说，工人工资增减变化实际上与企业利润并没有什么直接关系。几乎在同一时期，美国经济学家马丁·魏茨曼（Martin Weitzman）提出了分享工资理论。他提出，为了更好发挥激励作用，要将工资分成基本报酬和分享报酬两部分，基本报酬主要用于保障员工维持生活的需要，而分享报酬则是更好的激励员工。约翰·肯尼斯·加尔布雷斯（John Kenneth Galbraith）于 20 世纪末在人力资本理论的基础上提出了知识资本理论，认为知识是人最重要的资本，也是人力资源成本投入的最重要因素，他认为受教育时间较长的知识型员工，应该根据其知识和技术水平参与剩余价值的分配^②。

到了本世纪初叶，国外学者针对公共医疗机构的薪酬理论研究逐步增多。艾罗（Arrow）^③ 提出了医院医生在提供医疗服务过程中，医生和患者之间会由于缺乏信任，导致信息不对称的问题，并研究了如何解决这种问题的方法；斯科特（Scott）则探讨了由于物质性激励对于公共卫生医师的影响，他主要研究了目前医保管理机构对于各种医疗保险的付费方式和医生医疗质量的影响。同时，他也研究了因经济性激励方式健康水平得到提高的患者人数，以及医生对经济性激励的反应等^④。

综上所述，国外薪酬理论是随着人力资源管理的理论变迁而逐渐发展。在这个过程中人们对“薪酬”的认识也慢慢发生了变化，对于公立医院来说，工资已经不再仅仅是对医生提供医疗服务的一种等价交换，也逐渐成为了一种激励医务人员提供优质医疗服务而获得满足需要的常用手段。科学合理的薪酬制

^①王学力.企业薪酬设计与管理[M].广东经济出版社,2001.

^②余凯成.人力资源开发与管理[M].企业管理出版社,2009:182.

^③ Kenneth JA. Uncertainty and The Welfare Economics of Medical Care[J].World Health Organization. Bulletin of the World Health Organization, 2004,82(2):141.

^④ Scott A, Sivey P, Ait OD, et al.The effect of financial incentives on the quality of health care provided by primary care physicians.[J].Cochrane Database Syst Rev,2011(9):8451.

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库