



我国典型地区公立医院院长年薪制发展现状比较研究

杨梦喆¹, 杜洁², 张新花³

1. 广西医科大学人文社会科学学院, 广西 南宁 530021; 2. 潍坊医学院公共卫生学院, 山东 潍坊 261053; 3. 广西医科大学信息与管理学院, 广西 南宁 530021

摘要:探索建立适应我国医疗行业特点的公立医院薪酬制度是深化医药卫生体制改革的必然要求,实行院长年薪制是公立医院薪酬制度改革的重要组成部分。文章采用文献研究和比较研究方法,通过梳理我国公立医院院长年薪制相关政策文件,对比分析我国典型地区公立医院院长年薪制在实施对象、年薪构成、经费来源、年薪水平、核定方式以及年薪发放等方面的主要做法和工作特点,总结各地开展院长年薪制的实践经验,为其他地区开展公立医院院长年薪制改革提供经验参考。

关键词:院长年薪制;公立医院;发展现状

中图分类号:R197.3

文献标志码:A

文章编号:1671-0479(2023)02-156-006

doi:10.7655/NYDXBSS20230210

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央从党和国家事业发展全局出发,将深化医药卫生体制改革纳入全面深化改革的重要组成部分统筹谋划、全面推进。2017年全面启动公立医院薪酬制度改革试点以来,在各部门的大力支持下,各地认真贯彻落实“两个允许”的要求,“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”,积极推进公立医院薪酬制度改革,在薪酬水平、薪酬结构、资金来源、考核评价等方面进行了积极探索。随着深化医药卫生体制改革和事业单位分类改革的推进,公立医院现行工资制度不能完全适应改革发展形势的要求。医疗行业人才培养周期长、职业风险高、技术难度大、责任担当重,建立符合医疗行业特点、体现以知识价值为导向的公立医院薪酬制度,是深化医药卫生体制改革和事业单位收入分配制度改革的重要内容,对确立公立医院激励导向和增强公立医院公益性,调动医务人员的积极性、主动性、创造性,推动公立医院事业的发展,都具有重要意义^[1]。作为政府管理公立医院的委托代理人^[2],公立医院院长对医院的总体运营

直接负责,是医院的实际决策者,肩负着创造社会效益和经济效益的责任^[3]。在公立医院薪酬制度中引入年薪制,将岗位责任、目标、技能和绩效与其薪酬直接挂钩,既克服了传统分配制度与个人绩效脱钩的弊病,充分发挥考核激励作用,又符合当前公立医院薪酬制度改革的需要^[4]。

我国自开展公立医院院长年薪制改革以来,从中央到地方出台了多项政策指导实践,各地也结合实际开展了积极探索,但可供复制、推广的经验仍然较少。本研究选取福建省三明市、海南省省级试点、安徽省安庆市、江西省石城县、四川省汉源县、宁夏回族自治区银川市等我国东中西部开展公立医院院长年薪制改革实践的典型地区作为研究对象,所选地区既有经验推广地区也有医改试点省份,同时纳入少数民族自治区,整体覆盖省、市、县三级公立医院,采用文献研究和比较研究方法,通过梳理我国公立医院院长年薪制相关政策文件,对比分析所研究地区公立医院院长年薪制发展现状,总结归纳各地年薪制开展特点和实践经验,为其他地区开展年薪制探索提供一定参考和借鉴。

基金项目:国家卫生健康委卫生发展研究中心委托项目“我国健康产业园区政策研究”(03301221013D)

收稿日期:2023-02-13

作者简介:杨梦喆(1997—),男,四川眉山人,硕士研究生在读,研究方向为卫生经济与社会保障;张新花(1965—),女,甘肃武威人,博士,教授,研究方向为卫生经济、卫生政策,通信作者,461678618@qq.com。

一、我国公立医院院长年薪制改革相关政策背景

早在2002年,卫生部就在《关于印发卫生事业单位人事制度改革配套文件的通知》中将《医疗卫生事业单位年薪制暂行办法(试行)》作为配套文件颁布,支持在医疗卫生事业单位中试行年薪制,并单独列出条款明确该办法适用于医疗卫生事业单位的法人代表,其中就已对年薪制的实施对象、年薪构成、考核指标及考核办法等做了初步规定。此后,国家

和有关部门陆续颁布出台了多项政策支持年薪制在医疗卫生事业单位中试行发展,为年薪制的推行提供了重要的政策支持。通过各项政策的颁布施行,年薪制开始在全国公立医院得到试行推广,实施对象也从单位法人代表扩展至公立医院主要负责人。各地在不断探索实践中,创新性地将年薪制应用于医院其他副职领导、总会计师以及医务人员薪酬制定中,让年薪制得到了更加广泛的应用。我国公立医院院长年薪制改革主要相关政策详见表1。

表1 公立医院院长年薪制改革主要相关政策梳理

发文时间	出台部门	文件政策	主要内容
2002年	卫生部	《医疗卫生事业单位年薪制暂行办法(试行)》	在医疗卫生事业单位中试行年薪制,该办法适用于医疗卫生事业单位的法人代表
2009年	中共中央 国务院	《关于深化医药卫生体制改革的意见》(中发[2009]6号)	改革人事制度,完善分配激励机制,推行聘用制度和岗位管理制度,严格工资总额管理,实行以服务质量及岗位工作量为主的综合绩效考核和岗位绩效工资制度
2016年	人力资源和 社会保障部	《关于深入学习贯彻全国卫生与健康大会精神的通知》(人社部发[2016]88号)	明确加快建立符合医疗行业特点的人事薪酬制度,调动医务人员积极性、创造性,提出“两个允许”的重要突破
2017年	中共中央组织部 国家卫生计生委	《公立医院领导人员管理暂行办法》(中组发[2017]5号)	对行政领导人员,加大聘任制推行力度。有条件的地方,按照有关规定经批准可以对领导人员实行年薪制
2017年	人力资源和社会保障部、 财政部、国家卫生计生委、 国家中医药管理局	《关于开展公立医院薪酬制度改革试点工作的指导意见》(人社部发[2017]10号)	主管部门要根据公立医院考核评价结果、个人履职情况、职工满意度等因素,合理确定医院主要负责人的薪酬水平。鼓励主管部门对公立医院主要负责人探索实行年薪制
2021年	人力资源和社会保障部、 财政部、国家卫生健康委、 国家医保局、国家中医药管理局	《关于深化公立医院薪酬制度改革的指导意见》(人社部发[2021]52号)	深化改革内容和配套机制,建立健全公立医院负责人薪酬激励约束机制,公立医院主要负责人薪酬水平应与其他负责人、本单位职工薪酬水平保持合理关系,鼓励对主要负责人实行年薪制

资料来源于中国政府网和各部委官方网站。

二、我国典型地区公立医院院长年薪制发展现状

(一)实施对象

在选取的研究地区中,安庆市、银川市和石城县一直仅针对公立医院院长施行;三明市在年薪制改革推进过程中,将实施对象由公立医院院长推广至党委书记,并将总会计师也纳入年薪制实施范畴,同时试行医务人员全员目标年薪制,成为全国改革先锋;海南省三亚市在2015年就对全市公立医院院长实行年薪制^[5],此后海南省内市县多有试行,直到2021年正式印发《海南省省级公立医院领导年薪制实施方案(试行)》,对省级公立医院主要负责人(党委书记和院长)试行年薪制;而四川省汉源县在实施年薪制之初,就将实施对象明确为医院党委书记和院长。

(二)年薪构成

目前各实施地区中,年薪构成名称虽有细微差异,但总体可概括为两种主要方式:一是由基本年薪和绩效年薪构成,如三明市、银川市、汉源县和石城县;二是由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成,如海南省和安庆市。基本年薪通常指档案工资,主要包括岗位工资、薪级工资和基础性绩效工资等,其中海南省和石城县将特殊岗位津贴仍保留在基本年薪中;绩效年薪是指与院长年度考核评价结果相联系的收入,根据年度考核评价结果确定;任期激励收入是指在结束一个任期后按照考核结果一次性发放的薪酬部分。各地区公立医院院长年薪构成情况详见表2。

(三)经费来源

公立医院院长年薪绝大部分被列入同级财政预算安排,由同级财政支付保障。其中,汉源县公

表2 我国典型地区公立医院院长年薪构成情况

地区	年薪构成	构成比例
福建省三明市	基本年薪+年度绩效薪酬	—
海南省(省级试点)	基本年薪+年度绩效+任期激励收入	70%、25%、5%
安徽省安庆市	基本年薪+绩效年薪+任期激励收入	任期激励收入控制在15%以内
江西省石城县	基本年薪+绩效年薪	40%、60%
四川省汉源县	基本年薪+绩效年薪	60%、40%
宁夏回族自治区银川市	基础年薪+绩效年薪	40%、60%

资料来源于各省市县人民政府和卫生健康委员会官方网站。

立医院负责人年薪由年薪基金支付,年薪基金由县级公立医院按本单位上一年度总业务收入不超过5%比例计提,并缴入财政专户管理,年薪基金不足以支付负责人年薪时,由相应县级公立医院及时补足。汉源县探索实行的年薪制筹资方式,为县级公立医院开展年薪制提供了新的筹资思路。

(四)年薪水平

我国现行的公立医院院长年薪水平主要有三种确定方式:一是按照医院等级,分级分档设立相应年薪基数,如三明市、汉源县;二是参照相关人员薪酬水平设立合理的倍数区间,如海南省、安庆市;三是直接以在岗职工薪酬水平为标准进行设定调整,如银川市、石城县。

1. 按照医院等级分级分档设立年薪基数

2013年三明市印发《关于实行公立医院院长年薪制和试行医生(技师、临床药师)年薪制的通知》,规定院长年薪按照医院诊疗量、类别(综合类、中医类)、等级来综合设定;以医院等级4个档次分别划定对应的院长年薪基数。2018年,三明市在原方案基础上,根据医院特殊贡献,如医院总承担改革试点任务情况给予激励,最高上调年薪基数20%^[6]。其公立医院薪酬制度不断调整完善,2022年按照《三明市公立医疗机构薪酬制度完善工程实施方案》要求,公立医院调整为分三类情况确定书记(院

长)年薪基数。

2. 参照相关人员薪酬水平设立合理倍数区间

海南省在省级医院开展年薪制改革试点前,海口市、三亚市、儋州市、陵水县等已有探索,且三种年薪水平划定方式均有试行。2021年,海南省印发《省级公立医院领导年薪制实施方案(试行)》,明确规定院领导年薪基数由省卫生健康委、人力资源社会保障厅和财政厅共同研究确定,其年薪按本院在编在岗职工平均岗位薪酬工资的3倍计算(税前),按规定标准核定的补贴、绩效考核奖励(税前)等按1倍计算。而安庆市在《市级公立医院院长年薪制实施方案(试行)》中也有类似规定,院长年薪应保持在本院职工平均薪酬水平2~4倍的合理区间,基本年薪依据上年度本院职工平均薪酬水平的2倍确定。总体来看,各地区在确定院长年薪参考倍数时,主要设定在2~4倍区间内,且多数按照不超过本单位职工年平均收入的3倍核定。

3. 与其他人员薪酬水平挂钩

银川市按照《市属城市公立医院院长年薪制实施方案》,以银川市在岗职工平均工资和院长收入等为标准,规定市属城市6家公立医院院长年薪为“税后、五险一金后”30万元;石城县公立医院院长基本年薪随本县行政事业单位职工的薪酬调整而变化。各地区公立医院院长年薪水平情况详见表3。

表3 我国典型地区公立医院院长年薪水平情况

地区	年薪水平确定方式	具体内容
福建省 三明市	设定明确数额	根据医院情况分三类确定书记(院长)年薪基数,第一类:市综合医院(含中西医结合医院)50万元;第二类:其他县级医院40万元;第三类:市专科医院30万元
海南省 (省级试点)	设立倍数区间	党委书记和院长年薪按本院在编在岗职工平均岗位薪酬工资的3倍计算,按规定标准核定的补贴、绩效考核奖励等按1倍计算
安徽省 安庆市	设立倍数区间	院长年薪收入保持在本院职工平均薪酬水平2~4倍的合理区间,基本年薪依据上年度本院职工平均薪酬水平的2倍确定,每年核定一次
江西省 石城县	与其他人员薪酬水平挂钩	基本年薪随本县行政事业单位职工的薪酬变化调整,绩效年薪与院长年度绩效考核结果挂钩,由县医管会核定,实行一年一核
四川省 汉源县	设定明确数额	根据医院等级设定,二级甲等医院院长年薪不超过30万元/年,三级乙等医院院长年薪不超过35万元/年。党委书记年薪参照院长年薪执行
宁夏回族自治区 银川市	与其他人员薪酬水平挂钩	以银川市在岗职工平均工资和院长收入等为标准,确定市属6家医院院长年薪为税后30万元

资料来源于各省市县人民政府和卫生健康委员会官方网站。

(五)年薪核定

1. 年薪核定方法

公立医院院长年薪核定多是按照考核得分情况确定,或在此基础上添加相关系数调整得到最终考核结果。三明市为突出总会计师作用,将院长年薪考核得分与总会计师考核挂钩,并设定相应乘积比例;安庆市和石城县将考核评价结果量化转变为评价系数。汉源县将考核结果以百分制折算为考核得分率,并设定计算公式得出应发绩效薪酬;其他地区院长年薪考核得分多直接参考考核得分情况确定。综合来说,年薪核定可分为两种主要模式,一是规定目标年薪,即设定年薪最高额度,如三明市、银川市、石城县、汉源县;二是设置年薪基数,划定年薪底线值,按照考评结果在此基础上设置一

定金额比例进行奖励或惩罚,如海南省、安庆市^[7]。

2. 年薪考核分档

年薪考核结果分档主要有四种方式,分别按照考评分数设置2档、3档、4档或5档。其中,汉源县以70分为合格线将考评分数设置为2档以区分是否合格;三明市和银川市均以80分为合格线设置3档,规定80分以下为不合格仅发基础年薪,但对80分以上者按分数给予奖励的方式略有不同;海南省和安庆市均设置为4档,但合格线规定不同,海南省以70分为合格,安庆市以60分为合格。此外,石城县将考评分数细分至5档,以70分为合格线,70分以上者按得分区间计算相应绩效考核系数,低于70分则不发放绩效年薪。各地区公立医院院长年薪核定方式详见表4。

表4 我国典型地区公立医院院长年薪核定方式

地区	核定方法	考核分档
福建省 三明市	2016年起,院长考核总分与总会计师考核得分挂钩,书记(院长)最终得分=书记(院长)考核得分×0.8+总会计师考核得分×0.2;书记(院长)应发年薪=年薪基数×[1+(最终得分-80)/100]-责任扣款	以80分为合格线,分三档:①考核为80分,发放基础年薪;②考核高于80分,每增加1分,增加年薪基数1个百分点;③考核低于80分为不合格,仅发放档案工资
海南省 (省级试点)	考核实行百分制,年度绩效根据考核结果核定,按照考核分数发放相应比例薪酬	按照考评分数,分四档:①考核优秀(90分及以上),全额发放;②考核良好(80~89分),发放90%;③考核合格(70~79分),发放80%;④考核不合格(69分及以下),不发放
安徽省 安庆市	绩效年薪以基本年薪为基数,根据年度考核评价结果确定。年度考核评价结果量化为年度考核评价系数,优秀0.8,良好0.5,合格0.2,不合格0	按照考评分数,分四档:①90分以上(含90分)为优秀;②80~89.99分(含80分)为良好;③60~79.99分(含60分)为合格;④60分以下为不合格
江西省 石城县	考核实行百分制,根据考核结果计算院长年度绩效考核系数,绩效年薪=核定的绩效年薪基数×年度绩效考核系数	按照考评分数,分五档:①高于95分(含),绩效年薪上浮3%;②90分(含90分)以上,获全额绩效年薪,年度绩效考核系数为1;③高于或等于80分低于90分,年度绩效考核系数=院长绩效考核分数/90;④高于或等于70分低于80分,年度绩效考核系数=院长绩效考核分数/100;⑤低于70分,不发放绩效年薪
四川省 汉源县	基本年薪和绩效年薪均纳入年终考核范围,与考核结果挂钩;按照考核评分,以百分制折算为考核得分,按考核得分率计算年薪总额,考核得分率=考核得分÷100×100%;绩效年薪=年薪总额×考核得分率-基本年薪	按照考评分数,分两档:①考核得分高于70分(含)为考核合格,按公式计算考核得分率及绩效年薪;②考核得分低于70分为考核不合格,不发放当年绩效年薪,给予组织处理;继续留任的,从次年起扣发基本年薪20%
宁夏回族自治区 银川市	绩效年薪与年度绩效考核结果挂钩,对《任期目标责任书》完成情况好的院长,由政府考核认定后,给予不少于5万元的额外奖励	按照考评分数,分三档:①考核结果80分及以下,发基础年薪;②80分以上的,每提高1分,给予一定数额的绩效薪金,达到90分,获全额绩效;③90分以上(含),次年年薪总额增加5%

资料来源于各省市县人民政府和卫生健康委员会官方网站。

(六)年薪发放

院长基本年薪均以按月发放的方式进行,绩效年薪则根据年度考评结果发放,若考评不及格则仅发放基本年薪,设置了任期激励收入的,在任期结束后根据任期考核结果一次性发放。其中,部分地区年薪发放是由财政部门拨款至卫生主管部门按

月发放,年度考核后兑现绩效年薪,如三明市、安庆市;海南省对此也做了详细规定,基本年薪资金编入医院项目支出预算,年度绩效和任期激励收入编入省卫健委本级预算,根据考核结果和发放标准分配给医院;其余地区则是由财政直接按月发放基本年薪。

三、讨论

(一)因地制宜,合理确定公立医院院长年薪制实施对象、经费来源和发放方式

综合上述改革实践经验,各地公立医院院长年薪制在实施对象、经费来源和发放方式的设定上大致相同。在实施对象方面,各地在年薪制实施初期多先对公立医院院长试行,如三明市、安庆市、银川市等年薪制实施较早的地区,并在实施过程中结合发展实际,逐步将党委书记、总会计师和其他副职领导等纳入实施范围;在经费来源方面,院长年薪经费多由同级财政保障;在年薪发放方面,各地基本年薪多由财政直接发放,或是由财政拨付主管部门再统一按月发放,而绩效年薪根据年度绩效考核结果核定发放,任期激励收入则是在任期结束后,经统一考核一次性兑现。建议其他地区在开展年薪制探索时,可在借鉴各地共性经验的基础上,按照“公立医院实行党委领导下的院长负责制”这一原则,将院长和党委书记作为实施对象,结合医院实际情况,逐步将其他副职领导、总会计师等纳入实施范围,并逐渐向医院中层干部与医务人员推广,以此推动医院人事、编制、薪酬、职称等相关机制的统筹与配套改革,不断引导医院向科学化、精细化运营方向迈进^[8]。在经费方面,除了由同级财政列支保障外,县级医院还可借鉴汉源县已有经验,设立年薪基金财政专户,由公立医院按本单位上一年度总业务收入相应合理比例计提,这一模式也为县级财政保障力度不足提供了新的解决方案。另外,在年薪发放方面,相较于由财政直接发放,建议经由财政拨付主管部门发放,更能体现主管部门对公立医院院长的管理职能和委托关系。

(二)结合实际,科学设定公立医院院长年薪构成和发放比例

在现行的公立医院院长年薪制中,院长年薪主要由基本年薪和绩效薪酬两部分组成,或是由基本年薪、绩效薪酬及任期激励收入三部分构成。如三明市等将院长年薪分为两部分,更强调年度考核的重要性,从利益制衡角度强化院长的激励和约束机制,院长年薪直接与其责任、风险等相联系,与医院运行管理效益和社会效益直接挂钩^[8]。而海南省等在年薪中增设任期激励收入,除了基于科学设定年薪占比的考量,更是为促进医院可持续发展,激励院长在任期内敢于改革实践、推行新策,建立一些利于医院发展、耗时较长的体制机制,真正体现院长作为医院管理者工作的复杂性和创新性,让院长回归科学管理者角色。在构成比例上,各地比例设置不尽相同,石城县和银川市均将基本年薪比例设置为40%,而海南省在省级试点方案中设置基本年薪比例高达

70%。年薪比例的不同对公立医院院长也会产生不同的影响,若基本年薪比例过高、绩效比例不足,在一定程度上会妨碍院长改革积极性,产生消极求稳心态,导致绩效激励作用发挥不足;若基本年薪比例过低,绩效比重过高,易导致院长在实际工作中急于求成,过分注重考核指标和结果,忽略本身作为医院管理者的责任和使命。其他地区在开展年薪制实践过程中,需结合医院发展实际,科学设定年薪构成部分及相应比例,如若设定任期激励收入,鼓励院长在任期内开展一些起效慢、见效长但有利于医院发展的事业,该部分收入需与基本年薪和绩效薪酬部分保持合理比例关系,且注意基本年薪比例不可过低。

(三)强化考核激励,探索建立适合本地区情况的年薪水平和核定方式

在各地年薪制实践中,年薪水平主要根据医院类别、等级,分级分档设置相应的年薪基数,或是参照本院在编在岗职工平均岗位薪酬水平设立合理的倍数区间,又或是直接以当地在岗职工薪酬水平为标准随之调整。前者主要结合医院类别、等级、规模,综合体现院长所在公立医院提供医疗服务的能力、承担维护健康公平的社会责任大小,医院等级越高,管理难度越大,承担任务越重,相应设置的年薪水平也越高,以此为依据设置年薪水平可以更好地体现公平性,如三明市以此为标准分三类情况确定院长年薪基数;后两种方式在原理上相同,均是与相关人员薪酬水平挂钩,但以本院职工薪酬水平为参考设置合理倍数区间可能更具科学性,如海南省和安庆市从院长与其他职工薪酬水平的合理差距角度出发,将院长年薪保持在本院职工平均薪酬水平的合理区间内,这样既有利于促进实现绩效考核目标、发挥绩效激励作用,又有利于平衡医院内部公平性问题,提高员工满意度^[9]。在年薪核定方式方面,总体来说仍是以设定目标年薪或基础年薪为主要方式。一是设置目标年薪,如三明市实行院长和全体医务人员目标年薪制,这样可以有效增加改革动力,发挥目标激励作用,但同时也存在取得全额目标薪酬难度较大的问题。二是设置基础年薪,在原有固定工资收入基础上根据绩效考核结果给予正向激励,鼓励院长科学有效管理医疗机构,提高运营效率,从而取得更高的年度考核和任期激励考核结果。综合上述实践经验,其他地区在开展公立医院院长年薪制时,要充分论证、多方调研,从本地区经济社会发展水平和医药卫生体制改革进程出发,科学合理地参考现有改革经验,设定本地区年薪水平和考核方式,发挥院长年薪制的正向激励作用,并积极促进医院目标与院长个人目标高度契合,帮助院长实现任期目标而不失创新进取^[10],最大限度地助力公立医院改革。

参考文献

- [1] 王雪凝. 落实公立医院薪酬制度改革试点工作的几点建议[J]. 中国卫生经济, 2017, 36(6): 35-37
- [2] 胡红岩, 贾欣欣, 王萱萱, 等. 公立医院实施年薪制的相关问题探讨[J]. 南京医科大学学报(社会科学版), 2016, 16(3): 169-174
- [3] 姚苏娟. 我国公立医院院长年薪制框架及推行路径分析[J]. 医学与社会, 2018, 31(4): 34-36, 42
- [4] 姚苏娟, 方鹏骞. 我国城市公立医院院长年薪测算模型构建分析[J]. 中国医院, 2018, 22(9): 19-22
- [5] 严华, 陈英, 周徐红, 等. 我国公立医院院长薪酬改革的政策与理论分析[J]. 中国医院管理, 2019, 39(7):

- 11-13
- [6] 王海英, 刘梦, 李其, 等. 三明市公立医院院长年薪制改革经验总结[J]. 中国卫生经济, 2019, 38(4): 32-34
- [7] 王海英, 刘梦, 葛成, 等. 我国部分地区公立医院院长年薪制开展方式比较研究[J]. 中国医院管理, 2019, 39(9): 4-6
- [8] 王溪溪. 实行院长年薪制 优化医院薪酬考评体系[J]. 中国卫生经济, 2018, 37(7): 23-25
- [9] 顾松涛, 徐卫国, 是俊凤, 等. 临床医师薪酬分配与绩效实证研究[J]. 中国医院管理, 2012, 32(4): 40-42
- [10] 金艳, 葛建一. 院长年薪制的思考与探索[J]. 中国医院院长, 2016(12): 70-72

(本文编辑:姜 鑫)

A comparative research on the development status of annual salary system of public hospital president in typical areas of China

YANG Mengzhe¹, DU Jie², ZHANG Xinhua³

1. School of Humanities and Social Sciences, Guangxi Medical University, Nanning 530021; 2. School of Public Health, Weifang Medical College, Weifang 261053; 3. School of Information and Management, Guangxi Medical University, Nanning 530021, China

Abstract: It is necessary to deepen medical and health system reform by exploring and establishing the public hospital salary system which adapts to the characteristics of Chinese medical industry. The implementation of the annual salary system for the president is a significant component of the reform. By reviewing the related policy documents, this paper adopts literature review and comparative research to compare and analyze the primary practices and working characteristics of the annual salary system for presidents of Chinese public hospitals in terms of the target group, annual salary composition, funding source, annual salary level, verification mode, and annual salary payment. This paper also summarized the practical experience of the annual salary system for presidents in various regions, thus providing experience and reference for reforming the annual salary system of public hospital presidents in other regions.

Key words: president's annual salary system; public hospital; development status