

# 基于人力资源管理的医疗保险问题和对策

李会艳

(滑县医疗保障服务中心 河南安阳 456400)

**摘要:**我国近年来处于经济迅猛发展阶段,经济规模日益扩张,经济效益日益增加,人们经济实力日益加强。国家经济富强无形之中推动了医疗事业发展,也让医疗卫生事业进入了高速发展期。但是,与所有新事物一样,医疗卫生事业高速发展期间,人力资源管理工作的重要性不断凸显出来。想要促进医疗医疗卫生事业发展,无疑要强化人力资源管理工作,机会发现其中存在的问题,及时解决相关问题,促进医疗事业发展进步。本文主要分析基于人力资源管理的医疗保险问题和应对策略。

**关键词:**人力资源管理;医疗保险;问题;应对策略

人力资源管理属于事业单位主要资源,更是促进事业单位良性发展的关键。在这一背景下,做好人力资源的有效管理工作,促进医疗保险事业发展,无疑是具有社会公益性、福利性事业单位必须做好的重要工作<sup>[1]</sup>。但想要保证事业单位的经济效益、社会效益,依然要从人力资源管理工作着手<sup>[2]</sup>。医保局岗位职能相对特殊,职工不仅需要熟悉社保政策内容,还需具备熟练的社保处理能力,还需了解医院业务管理流程<sup>[3]</sup>。但是,现今我国医保局显然达不到这一能力,工作中存在大量问题,影响人力资源管理的实际效果,妨碍医保局良性发展,并且影响岗位职能的有效发挥。因此,基于人力资源管理,分析医保局的医疗保险问题,制定相应应对策略,是非常有必要的。

## 1· 存在的问题

第一,人力资源管理观念落后;医保局是事业单位,职工只要部分工作,基本不存在被辞退的现象,所以医保局在管理职工的时候,并不能向企业一样进行管理工作。再者,医保局背靠国家,只需要跟随国家的步伐走就可以,所以管理者往往认识不到做好人力资源管理工作的必要性,依然采用传统方法进行人力资源管理工作。但在现代化背景下,互联网技术、计算机技术等飞速发展,这些技术日益科学化,若医保局依然没有认识到做好人力资源管理工作的必要性,迟早有一天会跟不上时代的步伐,最后成为拖后腿的事业单位,影响单位整体工作效率、业务水平以及服务质量<sup>[4]</sup>。

第二,人才培养制度陈旧;医保局虽然有相应的人才培养制度,但这份制度属于整体性制度,并不符合医保局人才培养的时间需求,所培养出来的人才并不能彻底满足岗位职能相关需求。再者,人才培养需要耗费大量财力、物力,因为医保局是一种具有公益性质的事业单位,职工职能比较特殊,所以单位内并无大量流动资金,根本不够医保局制定符合实际工作情况的人才培养计划<sup>[5]</sup>。所以,医保局的人才培养方案依然比较陈旧落后,所培养出来的人才往往无法让单位满意。长期处于这一恶性状态,导致医保局的人才培养制度变革缓慢,难以充分发挥其作用。再者,传统培养方法存在一定局限性,在社会要求创新型、复合型以及合作型人才的情况下,这种方法并不能培养出满足上述需求的人才,不利于医保局继续发展进步。

第三,激励、竞争制度不完善;医保局是事业单位,业务比较特殊,所以激励机制比较传统。多数地区的医保局依然采用传统激励制度,通过出勤等项目评估职工的工作状态,给予相应奖励。但是,若要理性应用激励制度,则不能单凭出勤等片面性考核指标进行考核,应通过综合性考核指标进行综合考核,才能唤醒职工的工作热情、工作积极性,改进工作效率与工作质量。很多医保局并未制定或落实相应竞争体制,岗位竞争存在较大的不合理性,多由上级部门或是领导直接任命,无法保障职工的整体素养与工作能力,所以人力资源配置存在不合理现象,会让其他职工不满,影响单位和谐。再者,医保局过分重视职工资历以及职工辈分,所以竞争合理性较差,很多有才华的职工被埋没,得不到相应的岗位,最终影响单位整体工作质量。

## 2· 应对的策略

第一,革新医保局的人力资源管理理念;医保局必须始终坚持“以人为本”这一行业服务理念,充分认识到医保局本身工作的公益性与服务性特点,明确人力资源管理工作对医保局整体发展的影响。医保局管理者以及领导层必须积极学习人力资源管理的新理念,积极分析相关管理工作对单位现有工作、未来发展的积极影响。再者,医保局的人力资源管理部门,或是承担着管理职工这一重任的管理人员,必须养成定时学习国内外先进人力资源管理理念、技能的好习惯,与时俱进,不断更新自己所掌握的管理知识、管理理念。实际管理期间,需结合医保局实际工作需求,现有工作状态,上级部门对医保局工作的要求,制定符合实际情况的人力资源管理方案,并将管理方案落实

到位,提升管理工作的整体效率及质量,促使人力资源管理工作发挥实际价值,满足事业单位对人力资源的真正需求<sup>[6]</sup>。

第二,优化人才培养制度;医保局的特殊性注定其无法像企业一样,面对大众,选拔人才。所以,想要不断提升职工的工作能力,必须从医保局现有职工着手。积极调查每一位职工的工作能力与岗位职能实际需求,分析职工与岗位的实际契合度,记录相应分析结果,并进行总结、统计,基于统计结果制定符合现有职工实际需求的人才培养制度与人才培养方案,不断提升职工的整体工作能力,促使职工掌握相应的工作技能,提升职工和相应岗位的适配度与契合度,让每一位职工都能轻松愉快的完成自己的本职工作,提升职工的工作质量、工作效率。再者,考虑到职工与职工之间存在个体差异,必须制定个体化培训方案。比如,结合岗位职能对职工能力的实际需求,将职工培训方案分解为一个个小培训方案,让职工根据自身不足,针对性的选择相应培训内容,进行培训工作,可提升培训的针对性与个体化,提升培训的整体效果,整体价值。还能避免与岗位适配性高的职工进行过长、过多培训,避免职工出现不良情绪,影响日常工作质量。

第三,制定科学合理的人力资源管理制度;想要保证人力资源管理的整体效果,还需构建相应科学合理的管理制度,促使管理工作科学、规范、合理的进行,唤醒职工的工作积极性与主观能动性。医保局需统计单位内所用岗位数量、类型,明确每一个岗位的职能要求、工作要求以及工作内容,制定科学合理的激励制度。比如,将通勤、业务水平以及业务量作为考核指标,对职工进行综合考评;在此基础上,随机抽取责任心强的职工充当监督人员,不定时抽查职工的工作情况,并做好相关记录,将其作为考评项目中的一种;根据综合考评结果,为职工提供相应奖励与惩罚,才能让所有职工心服口服,约束职工不良行为,促使职工端正自己的工作态度,积极认真地完成自身工作,提升工作效率与工作指令。其次,还需在医保局内构建合理的竞争制度。尽量和上级部门以及领导人员做好工作,强调合理人才竞争制度对单位未来发展、整体工作实力的积极影响,并制定符合医保局实际情况的人才竞争制度,落实这一制度,科学选拔人才,以能力论晋升。这一制度可打破传统的“论资排辈”、“领导说了算”等现象,可充分贯彻“有能者居之”原则,可促进单位不断发展进步,可提升单位的业务能力,还可单位内创造优良的竞争氛围,让所有职工心服口服,避免没有关系但有才能的职工被埋没,让职工在相应岗位上发光发热。再者,良性竞争制度还能让职工认识到自身的不足,促使职工积极提升自己,不断提升医保局职工整体能力。

## 3· 结语

人力资源管理工作不仅是企业重要工作内容,也是医保局这种事业单位的重点工作内容,充分挖掘医保局人力资源管理中存在的问题,积极解决这些问题,可提升医保局整体工作质量。

## 参考文献:

- [1]田明. 简析医疗保险事业局人力资源管理存在的问题[J]. 中国民营,2020(9):273.
- [2]程琳. 医疗保险人力资源管理问题分析及对策研究[J]. 人力资源管理,2018(7):589.
- [3]张鹏. 人力资源管理中医疗保险工作的问题与对策研究[J]. 百科论坛电子杂志,2019(22):597.
- [4]王艳. 人力资源管理中医疗保险工作的问题与对策研究[J]. 河北能源职业技术学院学报,2019,19(4):54-56.
- [5]施晶. 人力资源管理中的医疗保险问题及完善措施[J]. 企业文化(下旬刊),2021(2):119-120.
- [6]杨森福. 医疗保险人力资源管理问题分析及对策研究[J]. 现代交际,2019(10):250,249.