

医疗保险人力资源管理问题及对策研究

李会艳

(滑县医疗保障服务中心 河南安阳 456400)

摘要: 随着社会经济的飞速发展,医疗保险行业进入了高速发展阶段,但在高速发展期间无疑暴露出了很多问题。其中主要问题体现在人力资源管理这一方面,如管理理念以及选取人才制度落后,专业人才缺乏等等。在这种情况下,想要促使人力资源管理充分发挥其价值,则需基于医疗保险行业的人力资源管理现状,分析其中的问题,结合实际问题,制定相应的改革创新策略,改进现有管理状态。

关键词: 医疗保险行业;人力资源管理;现状;改革创新

医疗保险行业属于在我国国民经济发展中有重要的地位,该行业的发展水平在某种程度上说能够反映地区经济水平。随着时代的日益进步,医疗保险网络日益改善,逐步科学化、合理化,人们医疗以及保险福利等变得更方便^[1]。人力资源管理属于医疗保险重点内容,具有一定特殊性。人力资源管理质量直接影响医疗保险行业的实际发展情况,但多数研究指出,目前我国医疗保险行业中的人力资源管理中有大量问题存在,直接影响其管理质量,并且会对医疗保险行业发展造成直接影响。

1·医疗保险人力资源管理的问题

1.1 管理理念滞后

管理人员的管理理念直接影响管理制度,而管理制度又影响管理人员的行为,最终对医疗保险行业的运作体系造成影响^[1]。虽然现今人力资源管理的职能已经明确,这种资源的服务性特色已经被确定。但是,依然有很多地区的医疗保险行业并未将人力资源管理当成一项战略性工作,也没有树立科学的管理理念,未形成完善的管理体系^[2]。多数地区的人力资源管理只是单纯的构建了相应的管理制度,但这种管理制度并不能全面落实,仅仅是形式主义,无法真正贯彻并落实^[4]。在实际管理工作中,只对薪资发放、奖惩制度、员工考勤以及工作规则制定了相应工作原则与工作制度。但是,这些工作缺乏人性化考虑,未体现创造性行为,无法真正规范并发展相应战略目标。

1.2 缺乏选专业人才

想要提升医疗保险行业中的人力资源管理水平,还需选取技术过硬、管理能力强、责任心强以及职业道德素养高的人才^[3]。但是,从我国医疗保险行业所聘用的员工技能水平可看出,员工的平均技能水平比较低,中高端人才的数量比较少,高级管理人员以及高级工程师的数量更少,严重缺乏需要一定技术要求的相关行业规划及涉及方面的人才。而正是人才的缺乏,不仅影响人力资源管理水平,并且会限制医疗保险行业的发展,并且妨碍大环境行业的正常工作以及自主创新^[4]。再者,保险医疗系统内部也有管理者存在,但是管理者并未认识到积极聘用高级人才的必要性,更重视目前的利益,忽略长远经济效益,本末倒置,导致人才的实际应用价值发挥不出来,并且影响医疗保险行业的实际发展。

1.3 激励制度漏洞

科学合理的激励制度,不仅仅可让表现优秀的员工获得相应的奖励,还能将这一类员工树立为典型,让部门内其他员工认识到积极工作的必要性与重要性,还能充分挖掘部门

内员工的工作潜力,提升员工的物质生活水平。随着时代的飞速发展,人们的需求也发生了翻天覆地的变化,单纯的精神激励已经不能让员工满足,员工对于物质的重视性日益升高。但是,医疗保险行业的岗位数量有限,并不能满足员工短时间内升职加薪的想法。而医疗保险行业中所提供的微薄奖金也无法让员工满意,甚至有应用价值日益下降的现象。对于很多员工而言,干多干少、干少干坏,工资就差几百块,没有太大的区别,只要自己不辞职,这份工作永远不会跑。基于这种心理,很多员工破罐子破摔,工作敷衍不上进^[5]。

2·医疗保险人力资源管理对策

2.1 转变管理观念

想要做好医疗保险行业人力资源管理的创新及改革,第一步就是转变管理者的管理观念,从传统误区中走出来,重视管理人员的思想水平、业务素养,将人力资源管理部门转变为综合性部门,一边承担着人事行政管理办公的重任,一边承担着领导班子进行人才战略分析的重任。再者,从长远发展角度看,必须提升对人力资源管理部门工作的重视,从思想上将相关陋习一一改掉,改革已有工作理念,并在工作中灌注全新的血液,树立并形成全新的理念,不要光看到短期经济利益。管理者必须不断学习,构建大局观,积极从更大更广的角度上分析医疗保险行业这一行业,明确行业发展进步过程中不可缺少的东西,并将这些不可缺少的资源一一列出,继而明确做好人力资源管理工作的重要性,从思想上提升对人力资源管理工作重视,积极创造更好的待遇留住人才,吸引人才,并将聘请人才、人才培养、人才教育作为系统工程,在行业中营造尊重人才、尊重知识的优良环境与优良氛围^[6]。

2.2 制定科学人才招聘制度

想要做好人力资源管理工作创新,必然要在现有基础上,制定科学的人才聘用制度,积极引入更多专业性人才,从而保障人力资源管理的实际效果。再者,还需基于医疗保险行业,明确行业对人才的实际需求,尤其是对高端人才的需求,全面分析对所需人才的实际需求与潜在要求,完善相应的人才聘用制度以及聘用内容,在聘用人才期间尽可能聘请综合性最强的人才,从而提升人才与岗位的适配性。在考察人才的时候,还需要考察人才的技术能力、市场应变能力、专业创新能力以及思想道德品质,尽可能从优秀中选取最优秀的,不断提升医疗保险行业人才的整体水平。对于已经在岗的基础人才,医疗保险行业也需创造更多学习的机会,让

(下转第71页)

实际需求,科学引入适量的人才,避免人力资源结构不合理。第二,必须完善相应的人才培训制度,针对新引进的人才,必须结合科室工作内容以及医院规章制度等,构建适宜科学的岗前培训制度,让人才能够第一时间了解医院运行情况、工作情况,帮助人才熟悉医院工作,了解科室的实际需求,主动顺利的参与进医院工作中。再者,岗前培训还可帮助人才迅速了解医院氛围以及医院文化,增强人才对医院的认可、认同,缩短人才的适应期,消除影响人才适应医院的不良因素,帮助人才最快进入工作状态,缓解科室的医疗服务压力。考虑到医院本就有很多医护人员,还需结合这些医护人员的晋升需求,积极构建完善的医护技能培训制度,让医护人员通过定时参与相应培训工作,积极提升自己的医护技能,强化自身综合能力,逐步接近上层医护人员,达到提升医院整体医疗实力的目的。第三,构建完善科学的人才奖惩制度。想要让人才始终积极参与日常医疗服务工作,积极进行医疗科研,则需结合医院实际需求,构建合理的考核制度,基于考核结果实施相应奖惩,并将奖惩结果一一记录在案。在有上层岗位空缺或是评职称的时候,公开透明的进行人才选拔,这样才能保证结果服众,才能让职工明白,只要自己足够努力,积极提升自己,就有升职加薪评职称的机会。制度全面落实后,可提升职工对医院人才选拔的信任度,可在医院内营造自由平等、公平公正、公开透明的良性竞争环境。

三、结束语

(上接第 69 页)

人才积极参与到学习过程中,更快掌握更多专业技能,更好的适应相关工作。考虑到基础人才中有一部分其实属于其他岗位人才,还需通过评估审查其工作能力以及工作态度,分析其工作目标完成情况以及工作的实际适应性,合理调整人才的实际岗位,让更优秀且满足岗位需求的人才补充高端岗位,让能力平平的人才有进步、提升自己的机会,达到提升整体人才技能水平的目的。最后,还需结合市场实际需求,内部重点培养或是高薪聘请相应的高端人才,并鼓励高端人才充分发挥其价值,为行业创造丰厚的利益,拓宽客户资源,促进医疗保险行业迅速发展。若有特殊需求,还可选取特殊人才,但在实际选取人才时,应尽量实现人才多元化选拔,获取人才的整体能力,结合需求合理选拔。

2.3 完善薪酬制度、激励制度

完善薪酬制度及激励制度,无疑可有效完善人力资源管理工作,吸引更多人才。第一,在物质化社会背景下,已经完善的薪酬制度以及激励制度,无疑可吸引该行业对于人才的吸引力,人才更倾向于这种已经完善制度的工作,人才流失现象可得到有效遏制。第二,可营造更为优良理想的行业内部氛围,促使人才最大程度上发挥其能力,为实现行业发展目标做出卓越的贡献。第三,可进一步改善现有的医疗保险行业人力资源管理工作,员工实际工作积极性明显提升,主动能动性全面发挥出来,可实现工作创新与工作优化等目标。但是,在完善薪酬制度以及激励制度的时候,必须保证薪酬分配公正性及公平性,保证薪酬数量能够充分体现员工

我国多数医院均存在人才资源缺乏的现象,人才引进是缓解医疗人才资源缺乏压力,改善医院人力资源结构的有效方案。但因为很多医院并未完善人力资源引进的相关制度,导致人才引进工作中存在一定缺陷。积极分析人才引进中存在的问题,制定科学合理的改善措施,可解决这些问题。

参考文献:

- [1] 陈芊妤. 医院人力资源引进现状与改善措施分析[J]. 办公室业务,2021(6):156-157.
- [2] 付昆. 医院人力资源管理的现状与优化管理措施探讨[J]. 环球市场,2021(10):225-226.
- [3] 刘金英. 人力资源管理在医院聘用制度下的问题和优化措施分析[J]. 财经界,2020(14):238-239.
- [4] 刘晓昇. 医院计算机信息化人力资源的建设与管理探析[J]. 中国医疗器械信息,2019,25(4):183-184.
- [5] 胡巧婧. 浅析人才引进在医院人力资源管理中的激励效应[J]. 中国卫生产业,2020,17(11):14-16.
- [6] 巨春光. 新时期下民营医院人力资源引进现状及优化对策[J]. 现代营销,2019(2):175.
- [7] 梁春燕. 探究新医改视角下医院人力资源招聘管理现状及对策[J]. 中国保健营养,2021,31(18):299.
- [8] 徐芳,王昱文. 如何加强医院的招聘与人才引进实践——评《医院人力资源管理实践创新》[J]. 中国党政干部论坛,2020(9):后插 3.

的实际价值,基于员工实际工作内容、工作岗位、工作能力、工作目标达成情况,进一步确定薪酬的实际数字,并伴随着行业发展逐步调整,从而提升员工的满意度与认可度。激励制度的完善,可充分调动员工的工作积极性,可促使员工主动参与工作,增加工作量,强化工作效率,以及实际工作表现,获取更多奖励,充分贯彻多劳多得以及创新多得等制度。

3·结束语

明确医疗保险行业人力资源管理中存在的问题,对问题进行深入分析,结合实际情况制定相应的干预策略,可改进现有工作状态,提升工作效果。

参考文献:

- [1]黄初伟.事业单位人力资源管理中的激励机制研究[J]. 内蒙古煤炭经济,2019,(23):85-86.
- [2]林冠新.浅谈人才激励机制对事业单位人力资源管理的重要性[J]. 人才资源开发,2020,(1):31-32.
- [3]邴宏磊.事业单位人力资源管理中的绩效考核与激励机制研究[J]. 消费导刊,2019,(36):134.
- [4]张丽娜,夏庆利.高校人力资源管理的现实困境与对策——基于大数据思维下高校人事档案信息化建设的探讨[J]. 学术论坛,2016,39(4):157-161.
- [5]魏想明,郑琼.企业人力资源建设的本土化研究——以金桥企业人力资源管理建设为例[J]. 科技创业月刊,2015,28(24):35-37.
- [6]侯懿珈.商业银行人力资源管理工作研究——基于孙子兵法与管理智慧[J]. 财讯,2018,(6):54-55.