

关于如何提升医疗保险人力资源管理水平的研究

李会艳

(滑县医疗保障服务中心 河南安阳 456400)

摘要: 随着市场竞争的日益加重,国内外竞争的激烈,医疗保险行业也逐步认识到人力资源可在其发展改革中发挥的价值。从本质上来说,人力资源其实就是医疗保险单位继续发展的主要竞争力。所以,基于医疗保险单位实际情况,积极分析人力资源管理中现存的问题,积极制定有效策略解决这一问题,无疑是可以提升单位的整体管理效果的。

关键词: 人力资源;管理水平;医疗保险;改进措施

人力资源管理其实就是根据既定目标,结合实际情况,制定相应管理计划,基于计划组织、领导并监督人们的实际工作状态,并在管理中落实激励、协调以及控制等多项手段,激发人们的工作积极性,促使人们主动参与日常工作,主动提升自己的工作效率与工作质量。近年来,我国医疗保险行业进入了轰轰烈烈的管理体制变革阶段,人力资源管理也是其重点改革内容之一。如何有效激活人力资源的外在优势及潜在优势,如何新时期下进行集团化、系统化以及科学化管理,促使医疗保险单位进一步发展,成为重点研究问题。

1·人力资源管理存在的问题

1.1 管理理念落后

因为医疗保险行业的人力资源管理具有较为浓厚的行政化管理色彩,所以医疗保险单位的人力资源管理往往无法充分展现积极开发新员工,积极培养现有员工的理念,继而导致管理水平及管理效果不理想。管理工作依然停滞在招录、选取员工,核对员工的工资等手段。而不是基于激励员工、开发员工潜能,制定并实施相应的管理机制。从实际情况看,若不能利用科学管理规划,则难以充分开发员工的潜能,无法进一步提升其工作效率、工作质量,无法充分提升工作的有效性^[1]。但是,医疗保险现今都采用传统岗位配置、岗前培训,绩效管理等多种传统方式挖掘员工潜能,效果并不理想。

1.2 缺乏人力资源战略

医疗保险单位在培养员工、引进员工的时候,往往都是根据现有情况,制定相应的管理方案,但并未从长远角度思考分析,导致实际员工培养选拔缺乏预见性、针对性以及独立性。岗位聘用员工的时候,往往会被人员编制、人员经费限制,导致人力资源管理无法深化,无法真正自主使用这一权利。工作人员在这种情况下,无法基于自身情况与医疗保险单位实际情况,规划分析工作人员的职业发展目标及发展策略^[2]。再者,医疗保险单位有编制工作人员,往往不会面临辞退这一情况,所以部分人员进行工作期间,往往缺少积极性与主动性。

1.3 未健全考核机制与激励机制

医疗保险单位往往会被人力资源管理权限限制,往往不能进行独立、有效的考核工作。这一情况导致,岗位设置时往往无法落到实处,招聘时往往无法根据岗位实际任职标准,选取符合岗位实际情况的员工,继而导致员工工作时,往往只能通过贯彻上级文件,从而完成相应的工作。而单位的部门、岗位比较多,若要落实绩效考核这一机制,往往很难结合单位各个部位以及各个岗位的实际情况,制定考核指标与考核方法,最终导致考核机制

不完善。缺乏激励机制,无法充分刺激员工工作,无法提升其工作效率,难以保证实际工作效果。

2·人力资源管理的改进措施

2.1 转变管理理念,创新现有管理模式

若要有有效消除人力资源管理工作中存在的问题,则需与时俱进,不断创新现有管理方式,积极配合相应的管理理念与管理体系,让医疗保险单位充分认识到做好人力资源管理工作的必要性,促使人力资源管理工作得到落实,将人力资源作为单位积极发展的必备资源,充分利用人力资源管理调动这一功能,基于实际情况,合理配备岗位员工,选拔科学员工,提升单位人力资源的实际价值^[3]。再者,管理人员必须积极转变传统管理理念,必须认识到现有管理理念中刻板、系统、缺乏创新性的缺陷,在传统管理理念基础上学习并掌握新型管理理念,从理念开始转变,从而达到创新现有管理模式以及管理手段的目的,有效解决人力资源管理中存在的问题,改进现有管理水平。

2.2 改善创新现有人力资源管理制度,优化管理工作

企业想要与时俱进,积极发展,则必须充分认识到人力资源的重要性。考虑到医疗保险单位正常运营、有效发展,和人力资源息息相关。所以必须结合现有情况,基于人力资源现有管理制度,考虑到部分的未来发展目标,制定符合现状并且可兼顾未来发展的人力资源管理制度,不断更新人力资源组织结构,基于员工实际价值与实际才能,将员工职业规划与单位未来发展目标进行有效结合,帮助员工树立目标,让员工与医疗保险单位一起进步,长期、有效督促员工认真完成日常工作,增强员工的工作积极性与主动性,强化员工使命感。

2.3 完善人员聘用管理,优化人才整体管理效果

人力资源是医疗保险单位最重要的资源之一,单位想要继续发展,则需结合实际规模以及岗位情况,明确是否需要招聘新型人才,并基于招聘这一工作,制定并完善现有招聘机制。考虑到对编制有要求,业务类型丰富,业务量比较多,为了有效避免部位岗位存在“吃大锅饭”现象,需结合岗位工作内容以及岗位工作需求,预见性的分析岗位实际需要人才,并基于这一分析结果选拔相应数量的人才。在严格遵守医疗保险单位制定的招聘制度基础上,需释放放宽权限,准许员工随着自身职位的变动而变动,鼓励人才积极挖掘自身潜能,积极发挥自己的各项才能,不断提升自己与岗位的契合度,提升人才的实际价值。为了找到真正适合医疗保险单位的人才,在招聘前,必须充分岗位对人才职能的实际需求,发布相关要求与标准,让人才选择职位的时候,能够充分考虑分析自己是否具备职位相关要求,然后决定是否应聘。

如此,不仅可以减少招聘人员以及应聘人员的时间浪费时间,还能筛选到比较理想的人才。

2.4 完善人才培养体系,优化单位工作效率

很多员工进入单位时,对于所任职位工作是比较模糊的,短时间内无法胜任相关工作。这一情况,要求人力资源管理部门能根据这一情况,制定符合实际情况员工培训体系。如根据岗位工作内容,制定相应的岗前培训方案,让每一位新入职的员工均参与对应的培训活动,逐步熟悉岗位工作内容,明确岗位实际职责,迅速上岗,缩短岗位适应时间,充分发挥岗位职能。再者,因为医疗保险单位是与时俱进的,所以其业务内容以及业务需求也会发生转变,岗位工作内容不可避免会发生一定变化。人力资源管理部门基于这一情况,制定相应的岗位培训体系,要求相关岗位员工第一时间参与相关工作,逐步熟悉变更后的业务内容,逐步掌握变更后业务内容的工作方法,不断提升员工的工作能力与工作效率。构建设置一套完整、科学、合理的培训体系,明确培训流程,保证培训的灵活性。在医疗保险单位工作内容改变,或是有新员工入职后,立刻启动这套培训体系,进行培训工作。

2.5 健全考核机制以及激励机制,最大化员工效率

想要转变员工的工作现状,提升其工作效率与工作质量,则需健全考核机制以及激励机制,才能保证工作基本效果。需根据医疗保险单位的各个部门、各个岗位工作内容,制定相应的考核机制以及激励制度,考核项目可以是工作质量、工作出错情况等

等,每月统计分析一次,基于统计分析结果,将员工纳入工作理想、工作一般范畴中。在健全考核机制后,还需健全激励机制,激励机制必须依托考核机制。基于考核结果,为工作理想员工提供物质奖励,并在升职加薪、外出学习进步时优先考虑这些员工。通过这种奖励,激发其他员工的工作积极性与工作主动性,促使其他员工积极变更自己的工作态度与工作效率,更好的表现自己,获取相应的奖金。

3 • 结束语

从本文分析可以看出,现今我国多数医疗保险单位的人力资源管理工作中存在问题,问题以管理理念落后、缺乏人力资源战略、健全考核机制与激励机制为主。基于已经明确的管理问题,积极制定符合实际情况的改进措施,无疑可提升实际管理效果,可优化现有工作状态,促进医疗保险单位发展。

参考文献:

- [1] 付新艳. 探讨基层事业单位人力资源管理存在的问题及应对策略[J]. 中国集体经济,2020(7):125-126.
- [2] 刘秀华. 我国事业单位人力资源激励机制存在的问题及对策探究[J]. 全国流通经济,2019(24):99-100.
- [3] 王冉. 探析事业单位改革人力资源管理的薄弱点以及改进措施[J]. 商品与质量,2021(12):20.

(上接第 67 页)

不断引入先进人力资源管理理念,不断进行人力资源管理改革工作,完善相应人力资源管理制度。在实际管理工作中,充分落实制度,实现制度管理,摒弃传统人为管理,减少以人为决策导致的失误现象,提升人力资源管理的整体效率与整体质量。但为了更好的推动企业、单位经济发展,需持续进行人力资源管理理念、管理制度改革,不断引入先进科学管理理念,摒弃传统陈旧管理理念,促使企业、单位更好的发展进步。不断完善人力资源管理期间,可不断提升管理整体效率,可充分发挥人力资源实际价值,不断提升核心竞争力,始终跟上时代发展的步伐。但不能否认的是,人依然是进行人力资源管理的基本与更笨,所以实际发展期间需积极选择一些人力资源管理理念新颖科学、创新精神强、管理能力突出以及管理经验丰富的员工,从而保障管理整体效果。

第三,积极应对经济发展背景下的人力资源管理发展需求;在经济持续发展的背景下,人力资源管理工作发生了一定变化,其重要地位不断凸显出来,如何做好人力资源管理工作,是大量企业、单位面临的困境。企业、单位的人力资源管理部门需定时进行市场调查,分析企业、单位的实际发展情况,明确企业、单位各个岗位对员工的实际要求,反复确定岗位对人才知识方面、技能方面、职业道德、综合能力、创新精神等方面的需求,制定相应的人才招聘方案与人才培养方案。通过人才招聘可引入高质量人才、复合型人才、创新型人才以及合作型人才等,可不断提升员工的整体素养,打造更优秀的人才队伍;通过人才培养方案,

组织现有企业员工进行相应培训活动与学习活动,可持续提升员工现有技能水平,促使员工胜任现有工作,不断改进岗位工作的实际质量与效率。为了留住人次,不断提升人才竞争力,还需优化现有绩效考核策略与奖惩制度,充分调动员工工作积极性,提升员工工作热情,促使员工制定未来发展计划,让员工留在企业、单位。

3 • 结束语

结合现有人力资源管理情况,充分利用现有人力资源管理,积极进行管理创新,有效整合人力资源,提升人才配置的合理性,促使人才在相应岗位发光发热,提升整体工作效率与工作质量,提高业务能力水平,促进企业、单位发展。

参考文献:

- [1] 韩梅. 浅论人力资源管理推动经济发展的措施[J]. 财讯,2021(8):45.
- [2] 韩瑞华. 企业人力资源管理中的经济发展模式分析[J]. 中国储运,2021(6):168-169.
- [3] 孙杰. 浅论战略人力资源管理与区域经济发展的关联性[J]. 经济师,2021(6):275-276.
- [4] 康丁. 人力资源管理与区域经济发展的关系研究[J]. 环球市场,2020(13):30.
- [5] 孟晓晖. 医院人力资源管理对经济发展的促进作用研究[J]. 临床医药文献电子杂志,2020,7(48):184-185.
- [6] 常才青. 人力资源管理开发同经济发展关系研究[J]. 中国民商,2019(6):289.