

DOI: 10.12361/2661-3263-06-03-131295

医保中心人力资源管理引入激励机制的实践策略探讨

王子瑜

上蔡县社会医疗保险中心, 中国·河南 驻马店 463800

【摘要】新时期, 医保中心在人力资源管理方面, 应该基于人员管理现状, 发现自身对人员无法实现有效利用的现实情况, 以激励机制作为解决该方法, 提高人力资源利用率, 为自身发展铺平道路。本文分析医保中心在人员管理方面的情况, 基于自身人力管理诉求, 提出激励机制的使用策略。

【关键词】 医保中心; 人力资源管理; 激励机制

Discussion on Practical Strategies for Introducing Incentive Mechanisms into Human Resource Management of Medical Insurance Centers

Ziyu Wang

Shangcai County Social Medical Insurance Center, Zhumadian City, Henan Province, China 463800

[Abstract] In the new era, medical insurance centers should, based on the current situation of personnel management, discover the reality of their inability to effectively utilize personnel, use incentive mechanisms as a solution to this problem, improve the utilization rate of human resources, and pave the way for their own development. This article analyzes the situation of medical insurance centers in personnel management and proposes strategies for using incentive mechanisms based on their own human resource management demands.

[Keywords] Medical insurance center; Human resource management; Excitation mechanism

医保中心在现代社会中承担重责, 需要完善管理框架, 以保证自身承担的工作, 在人员合理使用下, 可以较好的进行, 不会对民众就医、报销等带来不良的影响。人力资源管理作为管理体系中的重要内容, 其中激励机制更会对人力资源的使用形成较大影响。人力资源管理部门需要在医保中心要求下, 从医保中心可持续发展诉求出发, 通过对激励机制的使用, 推动医保中心实现高质量发展。

1 医保中心人员管理现状

1.1 人员配置不科学

医保中心对内部人员设置的薪酬与福利待遇, 主要依靠过往的经验, 将学历、工龄、职务等级, 作为薪资设置的关键要素, 忽视岗位工作难度与工作人员作出的贡献。

在薪资没有合理设置的条件下, 专业能力强的工作人员, 拿不到与自身付出成正比的工资, 自然会出现工作热情消退、人员流动大等问题^[1]。

1.2 工作认识不到位

医保中心在公共事务管理方面, 常选择监管的方式推进工作, 此类方法强制性明显, 容易在实施阶段出现定位偏差过大的问题, 不能做好公共事务的管理工作。医保中心在运行中, 负责管理、统筹、执行等方面的工作, 但是部门目标与人员目标在设定时, 可能出现偏差过大的情况。每个医保中心的工作人员, 在具体任务的实施中, 均可能会在部分因素的干扰下(常见因素为自身心理、家庭、外部环境), 导致工作不能按照预期进行。从医保中心大部

分工作人员的表现,发现有一定量的工作人员,虽然在要求下处理工作,但是对工作没有使命感与认同感,将会在工作的实施中存在很多变因,导致组织目标与个人目标出现不重叠的情况,激励机制的效用会大打折扣^[2]。

1. 3绩效考核不合理

医保中心基于工作职能的设定,需要向社区提供服务,以此获得社会效益。在医保中心绩效考核时,因社会福利为集体劳动成果,所以在人员工作评估时,难以通过特定的尺度与标尺进行衡量。在此情况下,发现社会对医保中心人员的业绩,评价并不符实,对工作人员极不公平。医保中心在人力资源管理中,虽然给出工作人员的考核机制,但是没有在机制运行中进行动态评估,给出的完善措施并不合理。考核机制体系存在漏洞,在运行中自然存在工作形式化的问题,绩效考核的价值难以体现出来^[3]。

2 医保中心人力资源管理引入激励机制的有效策略

2. 1完善医保中心人员绩效考核制度

面向医保中心的工作人员,以绩效作为评估人员工作积极性与能力的一项指标,成为医疗健康管理的重要保障。医保中心在人力资源系统的建设中,需要根据对内部人员的管理需求,确定绩效考核的关注事项,给出配套的考核机制,对工作人员绩效进行全程评估,给出相对可靠的考评结果。现阶段,医保中心人力资源管理下设考核机制,其已经实施一段时间,但是该机制在使用中暴露出不少问题,对于人员绩效的考核,容易出现工作不到位的情况,考核结果在个人工作表现评价中,与实际情况的出入较大。在医保中心推进内部人员绩效考核活动时,有必要发挥人力资源管理部门的作用,收集医保中心对各类事务执行情况的工具数据,对人员技术掌握情况作出判断,还会结合其他反映工作人员情况的数据,给出客观的评价结果。医保中心在人员管理中,可以根据自身诉求收集数据。人员职级、工作时间等是考核工作人员的基础参数,仅以相关数据作为人员薪资待遇评估要素,可能会打击能力出众的工作人员,使其对工作失去热情。因此,医保中心在人力资源绩效考核中,应该在传统考核指标的基础上,注重员工能力和作出的贡献。在人员考核中,选择综合评估的方式,结合员工岗位工作难度、工龄、职级、贡献等要素,给出工作人员薪酬划分等级,彰显公平公正的原则。在绩效考核制度优化期间,给出考核评估指标,科学划分人员薪资等级,让付出多、贡献大的员工,可以收获更多回报,以有效调动内部人员的工作积极性。在绩效考

核制度科学设置下,防止医保中心出现人浮于事的情况,督促内部工作者形成履约意识,严格按照岗位要求与制度规定,完成分内的工作任务。

2. 2帮助医保中心人员进行培训与职业规划

医保中心人员管理特点鲜明,将公共管理与社区服务作为基础,以综合管理的方式,约束、管控各类医保中心的工作人员。医保中心的工作人员面对繁杂的工作,如果不具有较强的能力,容易在工作中失去信心,导致岗位出现人员流动过大的情况。对于不能在工作中收获自信的人员,自然会对工作出现疏离感,工作执行效果最先受到影响。医保中心在人员管理中,应该做好人员培训与职业规划相关的工作。在培训期间,向工作人员介绍工作涉及的知识与技术,丰富工作人员的知识存储,使其认识水平得到显著提升。对内部员工进行培训教育,以民主投票的方式推进活动,选出部门中相对重要的发展对象。组织部门重要发展对象参与交流活动,认识兄弟单位的工作人员,和对方共同探讨工作内容,从中获得工作领域的成功经验。

对于工作人员进行职业规划,根据工作人员兴趣爱好、特长、工作表现、阶段成果等,评价其与所在岗位的适配度。对于适配度高的情况,在职业规划时会给出员工晋升的建议。对于适配度低的情况,会向员工提出更换岗位的建议,将其推送到适合的岗位并给出岗位晋升的建议。面向医保中心内部人员,不仅进行职业规划,还会配置激励和训练结合的系统,鼓励工作人员并引导其形成个人发展目标,能够在个人目标的导向下活动。

2. 3引入激励制度

激励对人员工作积极性提升收获显著,所以在医保中心强调人员工作效能提升的今天,可以将激励作为工作手段,对医保中心建设发展的意义重大。在人力资源管理部门开展活动时,基于医保中心对内部人力资源应用水平提升的诉求,设置激励机制,同时在激励设置时会把工作权重偏向于一线人员和重要岗位,避免医保中心失去与工作人员的黏性,可以最大程度保护医保中心所有工作者的权益。在激励机制的设置中,需要发挥其职能作用,对不同岗位人员以适当的方式进行激励。以差异化的方式推进激励工作,可以提高激励对人员工作积极性调动的效果,同时让工作人员感受到来自医保中心的人文关怀,对工作环境与岗位充满感情,不会随意作出违反规定的行为。在人员管理工作流程的运行中,可以设置一定量的奖项,其作

用在于满足工作人员精神方面的需求。在各类奖项的设定下,工作人员会基于获奖需求,认真负责的处理工作,以求成为奖项的最终得主,感受到来自医保中心的肯定,对岗位工作将会充满干劲,变相提高医保中心的综合效益。

医保中心人力资源管理部门作为人力管控的主体,会发挥自身工作职能,处理好部门承担的职务,以提高自身在人力资源管理工作的有效性。人力资源管理部门的工作者,会对内部各部门工作进行研调,整理不同岗位的工作难度,从多个层面进行评估,给出不同岗位工作执行的难度。岗位工作复杂程度与执行难度,这些将会成为岗位薪资设定的重要依据。按照科学的依据进行薪资的设定,由此降低内部人员对薪资设置不合理的声音,利于内部和谐氛围的形成,加强员工对医保中心的归属感,做好岗位内的各项工作。

2.4 优化内部人员晋升渠道

医保中心需要适应当下医疗领域的发展环境,做好人员管理相关的工作,提高其对人力资源的利用水平,以保证内部各类活动可以有条不紊的进行。医疗人员应该在激励机制的实施的,从自身对人力资源利用角度,给出相对合理的部署方案。医保中心内部大量工作,对人员工作技能、职业素养、经验等要素有一定的要求,如果在某时段出现人员大量外流的情况,势必对医保中心的正常运行形成不小冲击。医保中心人力资源管理部门应该在人员晋升渠道设置后,随着行业的发展和内部人员实际诉求,对晋升渠道进行优化,以满足内部人员发展诉求,增加医保中心和内部人员的粘稠度。晋升渠道不仅应该对晋升职位时间与路径作出规定,同时需要给出人员在晋升时的主要条件。在工作人员达到晋升条件后,人力资源管理部门需要快速进行操作,按照规定晋升该名人员的职位,体现在薪资水平与福利待遇等方面。

人力资源管理中激励机制主要具有激励人员的作用,在激励机制的实施的给出人员晋升的机制,由此为人力资源管理工作有序推进提供重要支撑。在晋升激励机制的使用中,给出对工作人员工作时间内,晋升路线的规划,将其作为医保中心在人力资源管理中的重要事项。医保中心不仅需要关注自身的经营与发展,同时需要照顾到内部工作人员,建立的晋升激励机制需要具有合理性与科学性,在相对健全的机制体系下,让内部人员知晓晋升要求。工作人员在科学的晋升渠道下,结合晋升机制规定,给出适合自己的职业规划,实现长期稳定的发展。在晋升激励机制的建设中,医保中心有必要基于自身持续发展诉求,推动医保中心平稳、可靠的

发展。基于此,医保中心需要根据资产流转状况、医疗发展现状、经济结构状况等方面的情况,给出与岗位相契合的激励机制。医疗中心在发展中,对激励机制进行适当的调控,不仅对工作人员起到激励作用,同时成为监督内部人员的标尺,进一步挖掘工作人员的潜力,使其参与到医保中心各类活动中,推动医保中心稳定、持久的发展。

医保中心在部分权责界定后,需要对各部门职务进行清晰的划定,其在人力资源管理是不可缺失的一部分,直接影响到人力资源管理工作的成效。职务分类体系在建设时,根据对各职位的精准分析,梳理每个职务的工作内容,对其工作权限、岗位职责、条件等进行设定,在此基础上给出岗位活动内容的描述,提供工作标准。在职务功能分化的实施中,锁定人力资源管理工作的具体方向,将其作为医保中心各部门人员良性流动的依据。做好职务的分类,以保证部门人员得到最大利用,为医保中心完成工作任务出力。对于不同的职务,其功能定位与承担的职责不同,在职务分类时需要锁定职责特性、业务特征、职责范围等关键要素,在其向下分出管理类、技术类、后勤保障、财务类等职务类别。

3 结语

综上所述,医保中心作为医疗领域重要的存在,必须在社会发展中进行适当的转变,由此可以更好的发展。人力资源对医保中心是否实现可持续发展有不小的影响力,基于公共行政部门监督管控要求,应该围绕工作诉求展开深度的研究,以工作目标作为导向落实人才激励机制。在激励机制设计与执行时,必须保证其与医保中心在人力资源管理中的主基调一致,可以成为医保中心提高人力资源管理整体水平的手段。医保中心对于人力资源管理中的激励制度,有必要认识到其在不同时期的工作定位,适当的调整激励机制。医保中心在激励管理体系的创建后,给出管理体系内容的调控方案,其中包括激励机制的实施流程与具体方法,同时与部门的发展结合,成为医保中心落实各项管理任务的保障手段,最终实现可持续发展。

参考文献:

- [1] 吴清艳. 医保局人力资源管理中的绩效考核策略[J]. 中国科技投资, 2022(33): 3.
- [2] 叶霞. 加强医保中心人力资源管理的对策研究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版) 经济管理, 2022(2): 3.
- [3] 李铁雁. 基层医保中心人力资源管理问题及对策研究[J]. 商情, 2022(47): 67-69.