

共享经济时代医保经办队伍人力资源管理创新

◆杨 庆

(三河市医疗保障局, 河北 廊坊 065200)

【摘要】随着共享经济时代的到来,传统的人力资源管理模式已经无法满足现代医保经办队伍的需求。在共享经济时代,许多行业和领域都面临着前所未有的挑战和机遇,其中就包括医保经办的人力资源管理。对于医保经办队伍来说,如何适应新的经济形态创新人力资源管理模式,提高工作效率和服务质量是当前需要解决的问题。本文就共享经济时代医保经办队伍人力资源管理的创新进行了探讨,旨在为相关人员提供一些有益的思路和方法。

【关键词】共享经济;医保经办队伍;人力资源;管理创新

医保经办队伍作为社会公共服务体系的重要组成部分,面临着更为复杂和严峻的挑战。因此,研究共享经济时代医保经办队伍人力资源管理的创新,具有重要的理论与现实意义。本文将通过分析共享经济对医保经办队伍人力资源管理的影响和当前存在的问题,提出相应的创新思路与解决方法,以期医保经办队伍在共享经济时代的人力资源管理工作提供借鉴与参考。

1 共享经济时代医保经办队伍人力资源管理的特点

1.1 以用户为中心

共享经济时代,用户至上的理念越来越受到重视。医保经办队伍在人力资源管理中也需要以用户为中心,关注用户需求,提高用户满意度。例如,通过数据分析用户行为,了解用户需求,制定更加精准的人力资源管理策略。

1.2 数据分析与决策

共享经济时代,大数据和人工智能技术的应用越来越广泛。医保经办队伍在人力资源管理中也需要利用这些技术进行数据分析,以便更好地了解经办团队人员的情况,制定更加科学的人力资源管理决策。例如,通过大数据分析经办团队人员的工作表现、能力及潜力,为其制定工作发展规划。

1.3 灵活性和多样性

共享经济时代,灵活性和多样性成为主流趋势。医保经办队伍在人力资源管理中也需要采用灵活多样的管理方式,以适应社会经济的快速发展。例如,通过多样化的人才引进渠道、灵活的用工方式等,吸引更多优秀的人才加入医保经办队伍中来。

1.4 个性化和创新

共享经济时代,个性化和创新成为人们追求的目标。医保经办队伍在人力资源管理中也需要注重员工的个性化和创新能力的培养。例如,为员工提供更加个性化的职业发展规划、培训和发展机会,激发员工的创新意识和能力。

2 共享经济的概念

共享经济是一种新的经济模式,它通过互联网平台将社会上的闲置资源集中起来,以有偿的方式共享给他人使用,从而实现资源的优化配置和社会共赢。

在共享经济中,拥有闲置资源的个人或机构通过将资源的使用权暂时转让给他人,让渡者获得一定的回报,而分享者则通过使用这些资源创造出新的价值。这种模式使得社会资源得到更加合理的利用,同时也为人们提供了更加灵活和多样化的消费方式。共享经济的概念主要涉及闲置资源的利用和共享。这些资源可以是房屋、车辆、办公空间等实物资源,也可以是时间、技能、知识等虚拟资源。在共享经济模式下,这些资源不再是被个人占有或垄断的,而是被更多的人所共享和利用,从而发挥出更大的社会效益和经济效益。共享经济的实现需要依靠互联网技术的发展,通过互联网平台将供给和需求进行匹配和对接,从而实现资源的优化配置和社会共赢。同时,共享经济也需要建立一套有效的制度和规范,保障参与者的权益和维护市场秩序。

总之,共享经济是一种基于互联网平台、闲置资源利用和共享的经济模式,它通过优化资源配置、提高使用效率、创造社会价值等方式,为人们提供了更加灵活、便捷和多样化的消费方式和服务。

3 共享经济时代医保经办队伍人力资源管理的重要性

3.1 提升管理水平

共享经济时代,医保经办队伍人力资源管理的重要性进一步提升,同时也面临着新的挑战和机遇。首先,随着医疗保险参保人数的不断增加和覆盖范围的持续拓展,医保经办队伍需要承担更多的服务和管理职责。这种情况下,拥有高素质、专业化的人力资源队伍成为医保经办机构提升管理水平和服务质量的关键。只有具备优秀的人力资源,才能更好地为参保人员提供优质、便捷的服务,并不断提升医

疗保险事业的发展水平。其次,随着社会对医疗保险认可程度的不断提升,医保经办队伍需要更加注重人力资源管理方面的规范化、专业化。只有建立科学、合理的人力资源管理体系,才能更好地吸引、留住和用好人才,为医保事业发展提供强有力的人才保障。同时,通过不断完善员工培训、绩效管理等制度,提升员工的素质和能力,也能够进一步提高医保经办队伍的整体素质和工作效率。

3.2 增强核心竞争力

共享经济时代,增强核心竞争力也是医保经办队伍人力资源管理的关键。首先,医保经办队伍需要拥有专业化和高素质的人才队伍,以更好地为参保人员提供优质、便捷的服务。只有具备优秀的人力资源,才能更好地满足参保人员的需求,提高服务质量和效率。通过加强人员培训和管理提升员工的素质和能力,培养和留住人才,能够进一步提高医保经办队伍的整体素质和工作效率。其次,医保经办队伍要注重人力资源管理的创新和灵活性。在共享经济时代,灵活性和多样性成为主流趋势。通过创新人力资源管理制度和机制,采用新技术、新方法,提高人力资源管理的效率和效益,可以进一步增强医保经办队伍的核心竞争力。此外,医保经办队伍需要加强与参保人员、相关部门之间的沟通和合作。在共享经济时代,任何一个环节的脱节都可能导致整体效率和服务质量的下降。通过加强与参保人员、相关部门之间的沟通和合作,形成良好的互动机制,共同推动医保事业的发展,可以进一步增强医保经办队伍的核心竞争力。

3.3 创造综合效益

除了提升管理水平和增强核心竞争力外,共享经济时代医保经办队伍人力资源管理的重要性还体现在创造综合效益方面。首先,通过优化资源配置,医保经办队伍能够提高资源投入产出比,提升资源投资效率。这不仅能够减少资源浪费,也能够提高工作效率和服务质量,带来更好的经济效益。其次,共享经济理念还能够推动医保经办队伍公共服务和市场化服务的有机结合。通过引入市场竞争机制和共享经济思维,医保经办队伍可以不断创新服务模式和经营模式,提高市场化程度和服务质量,更好地满足参保人员的需求。医保经办队伍通过人力资源管理方面的创新和优化,可以维护企业的可持续发展。通过共享经济模式的应用和创新,医保经办队伍可以更好地适应社会经济的发展变化,提高服务质量和效率,带来更好的社会效益。

4 共享经济时代医保经办队伍人力资源管理存在的问题

4.1 员工素质和专业化程度不高

有些医保经办团队在招聘新员工时,没有经过严格的筛选和考察,导致招入一些不具备相应素质和专业技能的人员。招聘后对员工培训的重要性认识不足,没有投入足够

的资源进行培训,或者培训效果不佳,导致员工的专业技能和素质无法得到提升。此外,晋升机制不透明,使得高素质的员工无法获得更好的职业发展机会,降低了员工的积极性和工作投入度。良好的企业文化可以激发员工的归属感和工作热情,有些公司在这方面做得不够,员工缺乏对公司的认同感和使命感,影响了员工素质的提高。有效的激励机制可以激发员工的工作积极性和创造力,如果公司缺乏这样的机制,员工就会缺乏动力去提高自己的素质和专业水平。有些员工可能存在学习障碍、沟通障碍等问题,也对其专业素质和工作能力造成了影响。

4.2 管理方式单一

医保经办队伍的管理方式单一,可能造成人员利用率低和人力资本投入产出比例失衡,影响服务质量和效率。单一的管理方式可能会限制员工的创造力和创新能力,导致整个团队缺乏灵活性和创新性,无法适应快速变化的市场需求。如果管理方式过于死板,可能会影响员工的工作效率。例如,过度的控制和监督管理可能会让员工感到束缚,进而减慢工作速度,甚至导致工作质量下降;无法满足员工的多样化需求,导致员工对工作感到不满,并可能最终选择离职,从而造成人才流失。对于医保经办队伍来说,单一的管理方式可能无法给参保人员提供高质量的服务。例如,如果服务流程不够灵活,可能无法满足参保人员的多样化需求。

5 共享经济时代医保经办队伍人力资源管理创新路径

5.1 加强信息化建设

加强信息化建设是医保经办队伍人力资源管理的重要方向之一。引入现代化的信息化设施,如大数据、云计算、人工智能等技术,可以提升医保经办机构的数据分析能力和工作效率,实现信息共享和快速反馈。具体而言,医保经办机构可以通过引入大数据技术,对海量的参保人员信息进行分析 and 处理,实现精准的数据统计、分析和挖掘,为制定更好的医保政策提供支持。同时,通过云计算技术,可以实现信息共享和协同办公,提高工作效率和响应速度。而人工智能技术的应用,可以帮助医保经办机构实现智能化、自动化的服务模式,提高服务质量和效率。通过人工智能等技术,可以为参保人员提供更加便捷、高效的服务,提升服务质量和满意度。

5.2 优化管理流程

首先,医保经办机构应该重新审视和优化管理流程,去掉繁琐的手续和不必要的重复工作,提高工作效率。例如,可以优化服务流程,减少不必要的环节和重复材料,减少参保人员的等待时间,提高服务质量和满意度。其次,医保经办机构应该加强各个部门之间的沟通和协作,打破信息壁垒,实现信息共享和业务协同。可以建立跨部门的信

息共享平台,实现信息的实时传递和共享,避免信息孤岛和重复工作,提高工作效率和服务质量。最后,医保经办机构应该注重管理流程的持续改进和优化,根据市场需求和工作实际,不断调整和优化流程,以适应日益增长的工作需求。

5.3 创新培训模式

创新培训模式是医保经办机构提升员工素质和专业水平的重要途径。针对医保经办机构中人员素质和专业化程度不高的问题,可以通过线上和线下相结合的方式,开展全方位、多层次的培训。首先,建立完善的培训体系。医保经办机构应该根据员工的不同层次和岗位需求,制定不同的培训计划和内容,包括业务知识、沟通技巧、礼仪礼貌、职业素养等方面,使员工能够全面提升自己的能力和素质。其次,引入现代化的培训手段。除了传统的课堂教学和现场培训外,医保经办机构还可以积极利用互联网和信息技术,开展线上培训、远程教育、自媒体学习等活动,使员工能够随时随地进行自我提升和学习。再次,注重实践和案例教学。医保经办机构可以组织员工进行实际案例的分析和操作,让员工在实际操作中掌握相关知识和技能,提高员工处理实际问题的能力和水平。最后,加强培训效果的评估和反馈。医保经办机构应该及时对培训效果进行评估和反馈,发现培训中存在的问题和不足,及时进行调整和改进,使培训效果得到持续改进和提高。

6 结束语

共享经济时代医保经办队伍人力资源管理创新是必然趋势。通过加强信息化建设、优化管理流程、创新培训模式、完善激励机制、提升员工参与度以及加强团队建设等措施,医保经办队伍可以更好地满足日益增长的工作需求,提高工作效率和服务质量,为参保人员创造更大的价值。共享经济时代不仅为医保经办队伍带来了挑战,也带来了机遇。通过持续创新和改进,医保经办队伍可以更好地适应时代的发展,提升自身竞争力。此外,医保经办队伍应积极拥抱变革,以更好地服务参保人员,实现自身的可持续发展。

参考文献:

- [1]黄宗杰.基于变革管理的县级医保经办人力资源管理研究[J].财讯,2023(18):62-64.
- [2]苏天生.让居民共享医疗保险机制带来的新果实[J].经济技术协作信息,2013(22):29.
- [3]江其玟,陈双.基于共享经济的互联网医疗商业模式创新——以“春雨医生”为例[J].上海商学院学报,2018,19(04):29-35.
- [4]刘琳琅.共享经济时代智慧医疗产业发展研究[J].商情,2020(21):296.

作者简介:

杨庆(1987—),女,汉族,河北廊坊人,本科,经济师,研究方向:人力资源管理。