

专业化医保人才队伍建设研究

◆ 句晓芳

(廊坊市广阳区医疗保障局, 河北 廊坊 065000)

【摘要】随着我国医疗行业的快速发展,全民医疗保险体系已经逐步形成,医保管理工作的重要性日益凸显,并逐渐成为关系人们身体健康的一项重要工作。然而,目前我国医疗行业在专业化医保人才的培养上存在一定的不足,相关工作人员难以跟上医疗卫生事业的发展,亟须培养高素质的医保人才队伍。基于此,本文对当前我国医保人才队伍的建设现状进行剖析,指出了专业化人才队伍建设过程中存在的问题,并提出了相应的改进措施,以期促进我国医疗行业的发展。

【关键词】 医保人才; 队伍建设; 问题; 研究

当前,伴随社会经济的快速发展,人们的生活质量和水平在不断提升的同时,医疗保险体系也在不断发展,社会上对专业化医保人才的需求日益增加。然而,目前我国在专业化医保人才队伍的建设中还存在问题,亟待进行进一步的研究和解决。本文先对医保人才的职能和作用进行阐述,然后从多个角度对专业化医保人才队伍建设的问题进行深入探讨,以期对相关工作者有所帮助。

1 医保人才的主要职能及作用

1.1 医保人才的主要职能

1.1.1 监督和管理定点医疗机构

医保人才需要对定点医疗机构进行监督、检查和管理,确保这些机构在实际运行中,符合我国医保政策的相关要求和规范,能够按照规定的标准为人们提供良好的医疗服务。

1.1.2 宣传和解答医保政策

由于医保政策内容比较繁琐,很多患者对于医保政策的理解程度不够深刻,存在一知半解或者不懂的情况。因此,需要医院的医保工作人员在深入了解医保政策后,对患者就诊过程中遇到的医保问题进行多种形式的宣传和解答。另外,医疗费用一般是由医院先垫付,然后向医保部门提交费用报销材料,医保部门需要审核这些材料,确保报销的合法性和合规性。

1.1.3 维护医患关系

医保人才还需要通过有效的沟通和协调,维护医院和患者之间的良好关系,避免出现不必要的纠纷和投诉。

1.2 医保人才的作用

1.2.1 监督医疗行为,优化服务流程

医院专业化医保人才可以对医院的医疗行为进行监督和规范,确保医院的医务人员遵守医保政策法规和相关规定,避免医保违规行为的发生,提高医院的社会形象和信誉。同时,医保人才可以凭借自身的职业知识对医院的医疗服务

流程进行优化和改进,减少患者就医的时间和费用,提高医疗服务的效率和质量,增强患者的满意度。

1.2.2 提供专业支持,促进部门沟通

医院专业化医保人才可以为全院的医务人员提供医保政策、法规和管理方面的培训和支持,从而帮助他们更好地理解 and 执行医保政策,提高医疗质量和服务水平。另外,医保人才具备与医保部门沟通与协调的能力,能够及时解决医院与医保部门之间存在的矛盾,从而维护医院的利益。

1.2.3 保障有序运营,提高管理水平

专业化医保人才能够对医保资金进行科学预算、调配和监督,他们可以根据医保政策要求,制定合理的医保预算方案,确保医保基金的收支平衡,为医院提供持续、稳定的资金保障。由于医保人才可以通过不断学习掌握最新的医保政策、法规以及相关医疗行业的最新动态,所以他们能够更好地为医院提供专业化、高效的医保管理服务,从而提高医院医保管理的专业化水平,为病人带来更好的服务体验。

2 专业化医保人才队伍的建设现状

2.1 缺乏专业的培养模式

当前,我国的医保人才培养主要依赖岗位培训的经验积累,缺乏系统性的专业教育,导致医保人才队伍的整体素质不高。再加上目前的医保人才培养模式往往只注重理论教学,忽视了实践操作的重要性,这就使得在相关课程设置上,缺乏一定的系统性和科学性,所培养的人才也不能很好地适应医保行业的发展需求。医保行业是一个多样化、复杂的行业,需要不同类型的专业人才,但是从目前医保人才的培养情况来看,专业培训模式存在单一化的问题,所培养的人才缺乏专业深度,难以成为真正的具备专业知识和技能的人才。同时传统教育方式不能与时俱进,使得所培养出来的人才创新能力不足。

2.2 岗位激励机制不够完善



目前的医保岗位激励机制存在不够完善的问题。激励目标不够明确在一定程度上使得员工无法很好地明确自己的工作目标和方向,缺乏前行的动力,导致他们的工作效率和积极性不高。绩效考核是激励员工的重要手段之一,然而由于目前的医保绩效考核制度较注重形式,导致对员工的工作表现和贡献无法准确评估,在薪酬和晋升等方面受到了影响,挫伤了员工的积极性。目前医保岗位激励机制往往只注重物质激励,缺乏多样化的激励手段,如培训激励、升岗激励、荣誉激励等,导致无法满足不同员工的需求,影响了实际的激励效果,受待遇、职业发展空间等多重因素的影响,许多医保人才选择转行或流动到其他地区,导致人才流失情况较为严重。

2.3 人员结构不太合理

目前的医保人才队伍中,高层次、复合型的创新人才相对匮乏,人才结构不太合理、人员素质参差不齐。由于部分医保从业人员没有足够的医学背景和专业知

2.4 人才配置不足

尽管医保管理工作的重要性日益突出,但相对于数量庞大的业务科室和业务人员,医保管理工作往往被视为医院的辅助科室,导致许多医院对医保管理工作重视度不够,也不会优先考虑其人员配置。医保行业需要设置专门的医保管理部门,并配备足够的医保管理人员。但是,很多医院不会专门建立医保管理部门,而是由其他部门的人员兼任,导致医保管理工作无法得到充分的重视和推进,尤其是部分医院对医保人员的培训和管理不到位,导致医保从业人员的工作能力和素质参差不齐,难以很好地胜任相关任务。

3 专业化医保人才队伍建设的有效策略

3.1 建立完善的教育培训体系

在专业化医保人才队伍建设的过程中,建立完善的教育培训体系尤为重要,通过与高校、研究机构等合作开展医保专业教育,可以有效提高医保人才的业务水平和综合素质。首先,在建立教育培训体系时,需要重视培训目标的完善,既要包括提高医保人才的专业知识和技能,又要关注他们综合素质和管理能力的提高。同时,在培训时,还要重视培训内容的完善,对学生进行基础医学知识、医保政策法规、医保管理系统操作等多个方面的培训。当然,培训内容针对不同岗位和不同层级的人员应有所差异,以满足他们实际工作的需要。随着教育技术的发展,在培训的过程中可以结合线上和线下的教育资源,采用多元化的培训方式进行教育,如讲座、研讨会、工作坊、实地考察等,从而适应不同

人群的学习需求。在学习的过程中,除了实现理论知识的培训外,实践环节也非常重要,可以通过案例分析、实际操作等方式让学生在实操中学习和掌握专业知识,提高他们的实际操作能力。另外,在培训过程中,还可以邀请行业内的专家或者管理者,分享他们的经验和管理方法,以帮助医保人才提高自己的专业知识和能力。

3.2 完善人才激励机制

人才激励机制的健全与完善对于专业化医保人才队伍的建设具有重要意义,可以通过提高待遇、提供职业发展平台等措施,留住现有人才,激发人才的积极性和创造性,有效提高工作效率。首先,医院需要明确激励目标,在制定激励政策时,需要将医院的战略目标和员工的个人目标结合起来,并综合考虑社会环境和市场发展的趋势,适应人才发展的需要。另外,制定科学的绩效评价体系是完善激励机制的核心。在设计绩效指标时,要考虑医院和市场的具体情况,综合工作效率、医疗安全、患者满意度等多个方面对员工进行考核,确保评价的全面性和客观性。当然,医院还可以将员工的绩效与他们的薪酬联系起来,这样可以有效地激励他们的工作积极性,增强员工的归属感和忠诚度。除了物质激励外,非物质激励同样重要。例如,对工作表现优秀的员工给予表彰、提升职位、提供职业发展机会等,这些方式都能激发员工的积极性和工作热情。另外,医院应努力营造一个良好、积极的工作环境,使员工能够在轻松、愉快的环境中工作,这有助于提高工作效率和员工的满意度。最后,为了鼓励员工继续学习,不断发展进步,医院还要为员工提供持续的职业发展机会,让他们感受到医院的关心和支持,同时也可以帮助他们提高自己的能力和素质,为医院的发展作出更大的贡献。

3.3 重视人员结构优化

在专业化医保人才队伍建设的过程中,实施人员结构优化较为重要,不仅可以提高医疗服务的质量和效率,还能够为全民健康事业作出更大的贡献。主管部门可以通过设立奖励和补贴等优惠政策,引导和鼓励医学专业人才培养到社区医疗服务、基层医疗机构及边远地区的医疗服务岗位。如此一来,不仅可以提高医疗服务水平和扩大医疗覆盖面,同时还能够促进医疗资源的均衡分布。此外,主管部门还需要加大对医学教育的投入,提高医学教育的质量和水平,培养更多具备专业技能和创新精神的医学人才,并通过与高校和研究机构合作,开展医疗卫生人才培养计划,吸引更多的年轻人从事医疗服务工作。除了医学专业人才的培养外,还需要注重培养和引进具有管理、经济、法律等专业背景的管理人才,通过优化医疗管理人才结构,来提高医院的管理水平和效率,推动医疗事业的持续发展。

4 专业化医保人才队伍建设的实施建议与展望

4.1 培养实践操作能力

在医保人才队伍建设的过程中,实践操作能力的培养较为重要。因此,需要针对医保人才的实际需求开展实践培训项目,例如,模拟医保谈判、实际操作医保系统等,帮助他们更好地熟悉和掌握医保工作的具体流程、技巧和方法。同时,还可以建立医保实践基地,为医保人才提供实地学习和实践的机会,组织医保人才进行案例分析和讨论,让他们从实际案例中学习和借鉴经验,提高处理实际问题的能力,并积累一定的工作经验。医保工作不是一项孤立的工作,需要与其他部门和机构密切合作,所以在医保人才培养的过程中要注重培养医保人才的团队协作能力,提高他们与医疗、财政、税务等部门的有效沟通能力,鼓励医保人才参加专业研讨会和培训课程,学习最新的医保政策和操作经验。

4.2 加强职业道德教育

在医保人才培养中要注重职业道德教育,这样才能培养出具有良好职业道德和职业操守的医保人才。首先,将外部医务人员的医德要求内化为医务人员固有的医德素质,离不开制度规范的完善,所以要不断强化医务人员的医德意识,发挥现代医德效应的积极价值,运用新的医德规范和价值体系对广大医务人员进行卓有成效的医德教育。在培训过程中,增加职业道德的相关课程,如医德原则、医德规范和医德实践等,引导医务人员树立正确的职业观念和道德标准,同时还可以通过表彰和宣传优秀医务人员的职业道德榜样,激发医务人员的道德情感和道德信念,引导他们树立良好的职业道德观念。

5 结束语

伴随我国医疗事业的不断发展,对医保人才的需求和素质要求也在不断提高。当前,我国正处于医保改革的关键时期,医保人才队伍建设具有广阔的前景,加强专业化医保人才队伍建设,对于推动我国医保事业的健康发展具有重要的现实意义。因此,需要不断探索和创新,构建一支高素质、专业化的医保人才队伍,为我国医保事业的健康发展提供强有力的人才保障,从而满足人们日益增长的医疗保障需求。

参考文献:

- [1]沈掩瑜,赵明.医院医保精细化管理之医保人才队伍建设探讨[J].临床医药文献电子杂志,2019,6(99):138.
- [2]陈富强.加快医保队伍人才建设的几点思考[J].卷宗,2021(12):395.
- [3]高远祖,乔阁超,崔英杰.医保基金监管执法队伍能力建设研究[M].北京:社会科学文献出版社,2021.
- [4]付晓萌,李兰翠.医院医疗保险人才队伍管理建设的研究与思考[J].继续医学教育,2019,33(08):75-77.

基金项目:

2023年度河北省医疗保障研究课题项目,项目名称:专业化医保人才队伍建设问题研究,项目编号:JYB23065。

作者简介:

句晓芳(1982—),女,汉族,河北廊坊人,本科,经济师,研究方向:人力资源。