

# 人力资源管理中的医疗保险问题及完善对策

杨文俊

(襄汾县医疗保障局, 山西 襄汾, 041500)

## 一、引言

如今, 随着社会经济的高速发展, 人力资源管理的重要性越发突出。面对日益激烈的市场竞争, 事业单位要想实现健康可持续发展, 就必须强化人力资源管理, 进而提升市场的综合竞争力。人力资源管理的对象是人, 而医疗保险制度是人力资源管理和社会保障体系的关键组成, 能为社会可持续发展提供充足动力。因此, 相关单位应当高度重视其在人力资源管理中的作用。

为有效解决人力资源管理中医疗保险方面各项问题, 为事业单位健康发展及社会的可持续运作提供推动力, 本文基于医疗保险工作在人力资源管理中的重要意义, 结合实际针对其所存在的问题, 提出几点相应问题的解决对策, 期望能够为相关工作人员提供借鉴参考。

## 二、人力资源管理中的医疗保险问题

### (一) 医疗保险金额过高

当前, 随着经济水平的提升, 多数地区的医疗情况也得到了不同程度的改善, 医保金额呈现逐渐上升趋势, 这侧面表现出我国经济发展水平的提升会带动医保金额的提高。与此同时, 随着经济水平提升, 物价水平也在上涨, 高额的医保金额会给单位劳动者带来不同程度的经济负担, 并不是所有单位的员工均能负担得起。同时, 单位在为员工缴纳医疗保险时也需要支出更多费用, 因此, 不管对于单位自身还是对于员工而言, 医疗保险金额过高均会导致经济负担加大。

### (二) 社会保障方法缺失

对于事业单位而言, 人力资源管理中的医疗保险在激发带动员工工作积极性方面有着重要作用。但是, 当下仍有一些单位的人力资源管理并未将医保和员工的考核关联起来, 不了解医疗保险相关的制度政策, 导致社会保障方法缺失。另外, 在实际工作中, 一些单位未安排专人对医保管理工作负责, 医保管理存在诸多不足, 员工在单位中并未感受到医疗保险所带来的福利, 这既不利于单位内部员工的稳定, 也不利于事业单位健康可持续发展。

## 三、人力资源管理中医疗保险问题的完善对策

### (一) 正确树立医疗保险意识, 提升单位综合影响力

事业单位的人力资源部门应紧跟时代步伐, 积极学习我国当前的医保政策及医保制度, 针对医疗保险福利待遇相关内容加大宣传力度。同时, 积极配合政府开展各项工作, 保证单位员工均能够合理合法地享受医保政策。在市场竞争愈发激烈情况下, 事业单位想要实现宏远目标, 提升综合影响力, 就必须吸纳高质量人才, 而通过树立正确的医疗保险意识, 正是能够借助于医疗保险来吸纳人才。

### (二) 重视信息化建设, 提升医疗保险透明度

利用数字化网络技术发展优势, 可在单位人力资源管理中对员工的医保信息进行公开, 以此确保员工能够实时查询自己的医保基本信息和缴费状态。例如, 借助医保服务平台、医保一卡通以及移动端软件平台对医保信息进行管理, 通过这些方便快捷的信息化软件, 员工能够全面了解报销比例、缴费信息等个人医保信息。同时, 在信息化平台中可以及时更新推送我国当前的医保政策以及就医报销流程, 让员工在需要医保时能够按步骤进行操作。由此可见, 信息化技术的发展与灵活运用对于单位人力资源管理中的医疗保险工作而言是一项技术保障, 同时, 借助于信息化平台, 能公开医保信息, 使其更加透明。另外, 为尽量满足员工对医疗保险的需求, 在信息化平台应用中还应当安排专人进行监管, 在了解员工关于医保的问题及需求的同时, 为其提供更加优质的医保服务。

### (三) 设置合理的保险管理结构, 满足单位员工对医保的需求

单位人力资源管理中的保险管理结构是较为关键的一项内容, 同时也是提升单位综合竞争力的重要基础。因此, 在设置医疗保险管理结构时, 人力资源管理应对员工的实际情况及需求进行深度了解, 综合考虑基层员工的各项基本情况, 设置合理的保险管理结构, 进而使工作的开展具有高效性和便捷性。换个角度来讲, 对于单位员工而言, 在完善保险管理结构时, 从员工的基本现状出发, 能够最大程度地满足员工的基本需求, 从而充分发挥人力资源管理中医疗保险的价值。

#### (四) 构建医疗保险制度, 提升保险程序规范性

医疗保险作为一项福利政策, 是单位员工的劳动保障之一, 其主要包括基本医疗保险、生育保险等相关内容。从上文了解到, 医疗保险在提升员工工作积极性、单位信任感以及幸福感等方面均具有一定积极意义, 对于社会的和谐稳定发展也有着一定促进影响, 因此, 通过医疗保险制度对人力资源管理中的医疗保险工作予以规范显得尤为重要。目前看来, 对医保重视程度不够、未能与员工及时沟通、医疗保险制度不健全等问题是单位医疗保险中所存在的普遍问题, 对医疗保险工作开展形成了一定限制。对此, 应当积极构建医疗保险制度, 以促进保险程序的逐步规范化。首先, 单位应加大对医疗保险的重视程度, 重视宣传、扩大影响力, 特别是针对员工医疗保险政策方面的内容。人力资源管理部门应积极完善医疗保险缴纳体系和申报体系, 加强与政府部门的沟通交流, 进而为员工提供更加便利的医疗保险服务。其次, 单位应以医保制度为依托, 积极构建员工沟通平台。借助高效的沟通平台, 员工能提出自己的想法和建议, 以此享受到全面的医疗保险服务, 使医疗保险的目的充分凸显。最后, 单位应构建完善的人力资源管理医疗保险制度, 并依托该项制度措施来保证医疗保险缴纳范围、缴纳金额、员工医疗费用报销以及员工入离职关系转移工作办理得有制度可循, 进而提高整体工作的效率。

#### (五) 全面提升管理人员综合水平, 高效开展单位医疗保险相关工作

当前, 从我国事业单位人力资源管理部门工作现状来看, 其医疗保险相关工作仍然存在一些不足, 综合水平还有待提升。部分单位人员在缺少专业技能培训的情况下直接上岗, 且人才选拔时并未规范落实各项规范考核工作, 致使管理人员并不熟知医疗保险相关制度和规范, 在实际工作中业务能力较为薄弱, 难以满足员工对单位医疗保险方面的需求, 进而影响工作效率。针对这一现状, 单位首先可通过宣传教育来引导管理人员的服务意识和价值观念更新, 再综合利用考核制度和激励机制激发管理人员的工作热情, 以此加深其对医疗保险的认知。此外, 单位人力资源管理部门应针对员工进行定期培训教育, 邀请人力资源方面的相关专家对单位内部员工进行面对面指导, 以此提升相关工作人员对医保相关理论知识及技能的掌握程度, 使其能高效开展医疗保险相关工作。

#### (六) 重视医疗保险程序化, 将单位医保作用充分发挥

为充分发挥医疗保险的积极影响, 事业单位人

力资源管理部门应将医疗保险的程序化运用作为重点, 从以下几方面入手开展工作。其一, 在医保参保和缴费方面, 单位应为员工提供统一的医疗保险参保服务, 并规定每月15日前核保员工医疗保险的相关信息资料。同时, 单位同相关部门应仔细确认医保缴费金额, 确认无误后, 由单位代个人进行统一缴费。其二, 确定单位医保缴费清单。人力资源部门为保证核对缴费数额的准确性, 避免出现错报、漏报现象而给企业或员工带来损失, 应规定每月初对单位增员、减员情况进行核算。其三, 处理好关系转移等账户相关业务。这一工作程序关系到员工的个人缴费年限问题, 因此, 单位人力资源部门应严格遵循医保部门的业务办理流程, 在规定时间内上报资料, 做到按时上报, 无漏报, 从而确保员工的合法权益不受损害。其四, 报销医疗费用以及申领生育津贴。这两项业务关系到单位员工的切身利益, 同时也有着时效性的要求。因此, 单位人力资源管理人员应当与员工做好配合, 对所需材料进行逐一收集、上报、送审, 以此避免因时效性问题或资料不齐全而出现未报销的情况。最后, 办理社保卡。社保卡是员工享受医疗保险福利的最直接体现, 人力资源部门在员工入职后, 应在次月为其办理社保卡, 以此提高其使用医保福利的便捷性。

不论是从事业单位的长久发展角度, 还是从单位员工的个人合法权益角度, 医疗保险都发挥着不可替代的作用。医疗保险实现程序化是人力资源管理中医疗保险重要性的体现。因此, 逐步推进医疗保险程序化对于单位或社会都有着积极影响。

#### 四、结语

综上所述, 医疗保险对于事业单位人力资源管理有着深远影响, 有效落实医疗保险工作能够保障员工的合法权益, 充分调动其工作积极性, 侧面降低单位人力成本。但是, 从现状来看, 单位人力资源管理中的医疗保险工作仍然存在一定问题, 需从树立正确医保意识、借助信息化手段强化医保透明度、以制度为约束规范保险程序、强化管理人员综合素质培养等方面着手, 为高效开展医疗保险工作、解决员工医保问题奠定基础, 进而提升单位人力资源管理质量。

【作者简介】杨文俊(1981.04—), 男, 汉族, 山西省襄汾县人, 本科学历, 中级经济师, 研究方向为人力资源管理。