

# 基于新医改情况下公立医院内部审计研究

袁玉群

(淄博市中心医院 255000 身份证号码: 370302197311043628)

## 1、公立资源审计现状

自 2009 年, 医改就默默在我国拉开了帷幕。十几年后城市公立医院综合改革地点也全面推广展开。公立医院是我国医疗服务的主要群体, 它关系着千百万人民的平安健康。随着时间的推移, 公众普遍反映了一个问题: 在医院“看病贵, 看病难。”同时, 公立医院各种丑闻逐渐暴露在公众的视野中。内部审计作为医院监管的关键, 在公立医院的改革时期更应该提升质量。影响质量的因素有很多例如: 内审组织架构的独立性, 人员队伍的综合素质, 内部审计制度的完善程度, 审计技术与方法的创新等。然而, 目前公立医院内部审计的经营管理并没有像期望中那样发挥应有的作用、达到预期的目标。因此, 本文公立医院内部审计质量控制研究意义重大。

## 2、内部审计控制现状

### 2.1 内部审计机构设置

内部财务审计部门负责人在附属医院上级党组织、院长的直接组织领导下负责开展内部财务审计工作, 定期向党组织、院长等领导报告相关工作。之前, 医院甚至根本没有单独的医院内审机构, 由监察部门负责领导内审工作, 内审的地位较低, 位于监察室之下, 管理权限非常有限, 工作的独立性不强, 也没有足够的权威性。尽管当前公立医院设置了单独的审计处, 但是与公立医院其他业务审计科室和其他医院职能部门机构相比, 内部综合审计部门成立起的时间晚, 积淀少。

### 2.3 内部审计职责

第一, 公立医院审计处负责制定审计处年度工作计划, 并组织落实。第二, 严格按照法规进行审计, 医院审计处负责各项工作的组织, 对各科室的工作进行监督和评价, 进而保证医院财务状况的健康, 规范科室的财务使用; 制定并组织实施审计工作的阶段规划、年度工作计划、组织撰写年度工作总结; 审定审计报告, 组织撰写审计意见书及处理决定。第三, 公立医院审计处负责全处人员的思想政治工作。第四, 公立医院审计处负责处室人员的业务培训和理论研讨工作, 提高员工的业务水平, 从而保证内审证据的准确完整。第五, 公立医院审计处负责向上级进行工作汇报, 同时要和其他部门做好沟通交流。

## 3、内部审计存在的问题

### 3.1 内部审计部门权限较低, 独立性不强

在进行日常工作时, 医院的内审成员需要其他部门的帮助, 如此才能获得所需要的数据; 在对数据进行传输时, 由于设备比较一般, 可能出现数据的漏报、错报的情况; 在进行资料的收集时并不顺利, 需要向科室负责人进行提交申请; 在实际调查中发现, 医院的功能检查科室通常处于患者饱满的状态, 非常困扰审计人员; 在审查科室或者部门时, 由于审计人员与被审查对象的关系比较密切, 因此审计难以完全独立客观, 最终审计效果并不理想。

### 3.2 内部审计人员专业性不足, 综合素质偏低

公立医院内部审计人员队伍素质偏低的现象主要体现在以下三个方面:

一是医院的内审人员过少。当前, 国内的内审机构多达九万个, 从业人员超过三十万, 也就是一个机构至少有三名内审工作人员。但人员组织结构不合理。

二是内审人员知识结构单一。在公立医院实际开展的内部审计工作中, 由于审计项目的复杂性, 内审人员在判断时, 需要以自身专业水平和经验作为基础。而该医院的内审人员的知识结构不够丰富, 没有复合型人才, 所以医院的内审队伍素质需要提高。

三是内审人员欠缺绩效考核机制。公立医院没有建立完善的内部审计人员绩效考核机制, 缺乏奖惩激励制度, 所以公立医院对于完成审计工作任务和目标, 只有依靠医院内审人员自身的工作责任心和思想觉悟了。这也体现出一些事业单位的现状, 使得内审人员工作态度不积极, 工作效率低, 没有竞争奖惩的压力, 缺乏提高审计工作质量和效率的原动力。

### 3.3 内部审计控制制度不完善, 执行缺乏规范性

在审计准备阶段。一是公立医院未确定好审计目标, 工作起来没有目标性, 整体规划不周全, 导致审计过程过于随意。二是该医院的审计方案不够系统, 审计方案的编制并不仔细, 往往是用来应付流程, 成为一种例行公事, 无法为审计质量提高做出贡献。三是医院的审计项目重点不够突出, 对一些重点审计项目规划不足, 风险的评估不到位。

在审计实施阶段。首先, 该医院所取得的审计证据不足, 有时候甚至没有被审计单位的盖章, 查证审计项目时不够具体详细, 无法把真实情况完整结论出来, 一些审计人员没有仔细分析问题的成因, 只是简单地复制被审单位的信息, 然后认定其不合规性。其次, 该医院编制底稿的态度不够认真, 具有很强的随意性, 无法将重点记录好。

在审计报告阶段, 首先该医院得出的审计报告质量比较地, 审计过程中没能发现问题所在, 问题的成因分析不到位, 未能结合实际提出良好的改进建议。审计结论过于粗糙, 法律的应用不精准。其次, 医院不重视档案的管理工作, 档案管理的相关设施落后, 未建立完整的档案保管制度, 容易导致内审资料的丢失, 导致内审成果的丢失, 无法有效进行经营的总结。

在整改阶段。该医院没有合理的惩处制度, 不重视后续的审计工作, 导致审计决定无法落实下来, 审计结果也得不到充分的利用。医院内部一般是提交报告书后就结束审计, 报告中提到的整改内容被忽略, 无法把审计成果扩大, 审计质量得不到体现。

### 3.4 内部审计技术与方法落后, 工作效率不高

现今, 公立医院内部审计的应用范围逐渐扩大, 已经涉及到内控制度、合同等多个方面, 而内审的方法也开始朝着信息化方向发展, 计划招聘储备计算机审计方面的综合的全能型、信息化人才。因此, 传统的内审人员难以适应现代医院审计的需求, 跟不上公立医院的快速发展。我国公立医院管理受到内部审计人员专业技术管理方法和管理思想观念落后的两项约束, 使内部审计价值的实现和内部审计质量的提升变得异常困难。至今在我国公立医院的审计工作中使用信息系统软件的医院数量有限、寥寥无几, 而内审人员对计算机技术了解也不够深, 更无法应用到审计当中, 计算机辅助审计未能在大范围内使用。

## 4、内部控制优化

### 4.1 保障医院内部审计部门的独立性

根据我国目前公立医院体制的现状, 在公立医院内部审计机构

中,可实行双向报告制度,不仅接受审计委员会监督,还要向管理当局报告,如此,内审机构的独立性得到增强,而且减少管理当局对审计工作的控制,让信息流动更加通畅,在出现重要时,可以及时响应并解决。而且,该模式与内审职能的多方需求相符。通过实践可以了解发现,这种组织模式对公立医院的内审非常有利。

#### 4.2 加强医院内部审计人力资源管理

##### 4.2.1 保持科学合理的人力资源结构

首先,确保内部审计人员有复合、多样的专业背景。通过引入高学历、高素质的内审人员,在医院内部搭建其专业多元化的内审团队,包括审计师、工程师等核心成员,招募的人才要有符合的专业背景,包括财会、造价、计算机等。另外,要分层次进行内审人员的配置。综合考虑职务职称、经验、专业等内容,为医院配置一个科学合理、符合实际的内审人员比例,按照不同的层次、级别,为审计人员分配好符合适当的职位权限。最后还要注意年龄结构的组成,保证老中青年龄层的合理分布,年轻审计人员接受能力强,具有创新精神,而年龄大的员工专业能力强,从业经验丰富,两者充分发挥各自优势,形成互补协调的局面。

##### 4.2.2 做好内审人员技能培训和互动交流

内部审计具有很强的专业性,从业人员需要不断更新专业知识,持续关注国家政策变动,掌握内部审计相关的指导方针,不断学习相关的技术和标准,从而提高自身业务水平。积极参与培训班、讲座等活动,吸取他人经验与知识,主动接受继续教育,参加课程进修,在学习过程中认识更多同行,相互进行学习交流,不断丰富和提升自己。另外,在公司内部建立起内审交流平台,每个月定期举行内审人员交流会,让内审人员的交流学习常态化、制度化。审计人员短期换岗到一线部门,了解其他岗位的实际工作状况,丰富自己的经历,获得超越自身岗位的知识 and 理解。加强内部人才的交流,博采众长,集思广益,最终达到共同进步的目的。逐渐优化好审计队伍机构,保持队伍的健康与积极,以此提高内审的质量。编制内部

审计岗位序列。详细解读好职权分配,并撰写相应的具体说明,为审计人员做好排序工作,排序要将员工的学历、工作年限、职称等考虑进去。对于内部优秀的审计人才,可破格进行提拔,激励审计人员提高自身能力,为审计人员提供审计公开公平的升职通道,提高审计人员对自身未来的信心,为医院留住更多优秀的审计人才。

##### 4.2.3 优化内审人员的奖惩机制

公立医院可搭建一个高效的激励机制,将人才的潜能激发出来,发挥人才的核心作用。为了应对不同层次的内审需求,公立医院可通过不同职级的设定,方便各层次员工发挥自己的才能。同时,公立医院需要为其在职职工建立规范完善的职员晋升途径,做到知人善用,以多种方式让员工得到鼓励、支撑、肯定和赞赏。另外,加大内审质量的责任追究控制,假如未在事前确定好审计证据的真实性,或者说不能将其作为审计依据,而导致偏差的出现;或者在事中没有按照内审规则进行审计,审计过程没有采用信息化系统,最后导致认为审计出现失误;部分内审人员在发现问题后,却不向上汇报,试图掩盖过去。当发生上述情况时,如若发现,一定要严肃对涉事员工进行处置,明确好责任后,要将责任追究到底,根据情况的严重程度,对其进行降职、罚款等处理。

#### 4.3 完善医院内部审计流程制度体系

##### 4.3.1 强化内部审计工作流程管理

在进行医院内审工作时,除了要审计财务收支信息,要需加强医院整体效益的审计工作,加强审计流程的控制,一改事后审计为主要的做法,把审计工作贯穿每个环节,提高审计的综合性。在内审是要以岗位特征作为基础,逐渐将审计范围拓展开来,改变审计的属性,从监督为主转变成服务为主。将审计工作与院方的经济管理

结合起来,这将有助于医院找到经济管理的缺陷,进而有利于医院成本的控制,做到开源节流。全面审计好医院的内部控制过程,提高其有效性与完整性,帮助医院完善内控制度。在医院的基建方面,可通过内审对其资金投入进行控制,并为医院提出合理的改善建议,帮助医院完提高经营管理效率。

##### 4.3.2 完善内部审计质量控制制度

在开展内审工作时,需要有科学的制度进行规范和指导,结合医院的实际情况,在满足《审计法》相关规定的前提下,对医院内部审计相关制度进行制定,明确具体的岗位职责,规范内部审计的流程,提升医院内审的工作效率。搭建一个健全的内控制度,有效把控好审计人员各方面,包括工作能力、道德水平等,将内部审计的责任落实到位,进一步提高岗位员工的责任感,在开展工作时能够公正客观地进行审计果冻。对医院内审工作机制进行改革,与上级审计部门建立深厚的联系,实现上下的审计目标一致,把审计的参谋作用发挥出来。通过内审工作,可以帮助医院开展各类查处工作,但查处是为了促进医院发展,不是最终目的,因此要提高审计服务意识,用审计去武装医院工作各个环节,做到防患于未然。

##### 4.3.3 建立内部审计质量评价制度

为了保证内审工作更顺畅地开展,可以搭建一个内审质量评价制度。在评价制度的辅助下,对审计相关的活动进行检查,对可能出现的风险进行评估,进而有效控制风险的发生,帮助医院调整审计工作的不足之处,提升审计的工作效率,为规范化审计知名发展方向。评价主要从3个方面入手,分别是环境、审计行为、审计资源,具体点就是对医院的审计人员、过程、财务等切入,搭建一个合理的内部审计质量评价制度。

##### 4.4 提升内部审计方法和技术信息化水平

医院的内审工作通过信息技术的辅助,医院才能提高自身审计质量。在会计电算化的趋势下,相关技术更新速度加快,医院内审需要有强大的计算机人才团队,才能跟上信息时代的步伐,将审计信息系统与财务系统融合起来,实现审计工作的网络信息化。通过信息化内审系统的建设,可以帮助医院使用时代的变化,提高其服务质量,让审计流程更加精准,审计范围也得到拓展与延伸。公立医院的内部审计机构还在使用传统的审计方法,主要有询问、检查、发函等方式,而这些传统的审计方法不再满足当下医院信息化、数字化的发展需要。在信息系统审计下,内部审计操作更具简便性、流程更具规范性,结合计算机技术,包括内审软件等,替代以往的审计方法,提升其监督力度,让审计更加规范,使得医院事前、事中的控制质量更高。事前做好全面的调查,收集好内审的证据,并确保证据的真实客观,制定出良好的审计方案,提高内审事中审计的效率,降低人为失误出现的可能性,最后提高内审的质量。公立医院要加强信息化的投入,建立起信息化审计系统,充分利用该系统进行内部审计的质量控制,结合自身的定位和特点,对系统进行完善,在系统中充分开展内审质量控制工作,降低失误发生的可能性,最终加强内部审计质量,进一步提高公立医院内部审计的监督力度与规范性,并且提高内审各环节的控制质量,使得内审事前调查更加系统全面,收集到的数据更加客观可靠,制作的审计计划操作更方便快捷,使审计效率和审计质量得到提高。

##### 结语

本文认为优化构建完公立医院内部审计质量控制体系之后,还要保障公立医院内部审计质量控制体系的有效运行,这就需要建立健全相关法律法规,建立合理的内部审计机构和人员配置,确保审计的独立性,注重医院工作人员素质提高,健全内审质量控制体系,如此才能让公立医院的内审逐渐成熟,进而更有效地对医院发展做出评价监督,推动医院的健康发展。