

浅谈公共卫生的发展与急救中心人力资源配置

吴志广

(深圳市急救中心, 广东 深圳 518000)

摘要: 随着社会经济和文化不断的发展,我国公共卫生事业不断进步,在这一基础上,社会对急救中心的人力资源配置有了更高的要求。目前,急救中心人力资源配置面临着较大的压力,影响医疗服务体系的建设。急救中心是急诊急救医疗服务体系的基础,对城市公共服务和公共安全保障有着重要的影响,在抢救危急和重症患者的过程中,发挥着重要的作用,所以急救中心人力资源在配置的过程中,不仅要合理优化,还要加强内部的管理,提升其竞争力,全面优化急救中心中的实力。

关键词: 公共卫生;急救中心;人力资源配置

0 引言

人力资源配置主要是指对急救中心的工作人员进行合理有效的管理,保障人员分配的科学性,增加急救中心工作的价值和质。急救中心在院前抢救中发挥着重要的作用,优化急救中心中的人力资源配置,不仅可以提高人力资源的利用率,还可以提升工作人员的业务技能水平,这对公共卫生事业的发展有着重要的作用。本文主要以公共卫生事业为背景,探讨了公共卫生及公共卫生人力资源配置的内涵,针对急救中心人力资源配置存在的问题,提出有效的解决措施,希望给相关工作人员提供一些有益参考,也希望给公共卫生事业的发展奠定一个良好的基础。

1 公共卫生和公共卫生人力资源内涵

目前关于公共卫生还没有明确的定义,不同的文件对公共卫生事业的内涵认知都不同。公共卫生的内容比较广泛,从具体的角度来说,公共卫生包括重大疾病的预防、监控和医治,尤其是传染疾病,像艾滋、结核等疾病。在疾病防控的过程中,公共卫生组织需要对食品、药品和公共环境卫生进行监管;加强健康教育、卫生宣传和免疫接种等措施。在社会科技不断发展的过程中,公共卫生的范围和职能也越来越广泛,除了医学,其中还包含了心理、经济等多个学科,公共卫生人力资源配置主要指从事具有公共卫生性质工作的专业人员^[1]。

公共卫生是一种公共服务体系,关系着人民群众的健康,虽然它的成本相对较低,但社会效益回报周期比较长。通过急救知识的普及,可以让老百姓有关于急救方面的基本常识,达到关键时刻自救,例如:心肺复苏术。心跳呼吸骤停基本发生在医院以外,概率达到87.7%,而且在心跳呼吸骤停4-6分钟之后进行心肺复苏术,成功抢救的概率很小,概率达到10%,而在医院以外范围等专业人员第一时间达到抢救现场基本要在4分钟以后。所以,全面掌握心脏复苏术对有效抢救发生医院之外的心脏呼吸骤停有非常显著的效果,建议普通百姓可以熟练掌握此项技术。如果有一天身边有人发生心脏呼吸骤停,我们可以熟练使用心脏复苏术,有很大几率挽回患者的生命。全民急救,树立“生命至上”的理念,在社会不断发展的趋势下,公共卫生需要根据社会的发展需求来进行人力资源配置,这样才能保障人民群众的健康^[2]。

2 公共卫生视角下我国急救中心人力资源配置中存在的问题

2.1 管理理念比较落后

目前,急救中心的人力资源配置管理模式还比较落后,采用的还是传统的管理模式。主要体现在用人制度上,国家对急救投入和关注力度不够,急救专业人才培养与其他医学建设比较相对滞后,急救中心采用的是人员调度的用人制度。除此之外,在工作的执行力度上也有缺陷,以“疾病抢救”为例,抢救的过程中,如果医护人员不能快速到达现场,会降低急救中心的执行力度。

2.2 资源配置缺乏合理性

目前,急救中心的人力资源配置缺乏一定的合理性,产生这一现象的主要原因是急救中心的人力资源配置受到医院管理人员的限制。医院领导在安排急救中心工作的时候,会习惯性地以自己的想法为主,而忽略了急救中心工作的实际需求,这导致急救中心的人力资源配置缺乏合理性和科学性。除此之外,人员管理也缺乏明确性和规范性,在出现问题的时候,工作人员只能通过管理部门转达建议,不能直接反馈自己的意见,这阻碍了医院领导和职工之间的沟通。要合理配置资源,管理人员需要加强与职工的沟通,了解职工的思想动态,在这一基础上再进行人员配置,不仅可以提高职工的积极性和效率,还可以提高急救中心的工作质量。一旦急救中心的人力资源配置不合理,不仅会影响工作人员的积极性,还会打击工作人员的工作热情^[3]。

2.3 工作人员的竞争意识比较薄弱

医院属于事业单位,急救中心的工作人员在工作的过程中,缺乏竞争意识。人力资源管理工作在开展的过程中,也缺乏相应的竞争机制。在这一基础上,人力资源的管理缺乏明显的公平性和合理性,这造成了急救中心的人才流失,也影响了人力资源管理在急救中心中的作用发挥。人员配置的不合理,也会造成人力资源的浪费。根据临床数据显示,在我国急救中心的工作人员中,医师的平均工作时间为10年,工龄为14年,而护士的平均时间为9年,工龄为15年。急救中心属于院前服务体系,关于院前服务体系的类型有3种,分别是急救、转送和搬运等,而急救中心的工作,可以分为两种,一种是有医学介入特点的高级生命支持,另一种是非医学介入特点的基本生命支持活动。高级生命活动开展的过程中,必须要有医师的参与,而搬运和转送等基本生命支持活动,可以由经过培训的救护人员承担。

2.4 医护人员的整体素养有待提升

根据临床数据显示,急救中心工作人员的学历分布情况如下:大专以下学历人员的占比在15%,大专学历人员占比46%,本科学历占比38%,而硕士以上学历人员的占比只有1%。急救中心的工作人员,学历的主要构成以专科和本科为主,这充分说明了医护人员的综合素养相对较低。在社会经济不断发展的过程中,社会对急救工作的质量要求越来越高,急救中心工作人员所面临的压力越来越大。急救工作给予医护人员的成就感相对较低,所以高学历的医师往往不愿从事一线工作,和医院的医疗活动相比较,急救中心接诊的患者数量比较少,且时间较短,所以医护人员的技术水平提升难度比较大。根据调研显示,和其他领域相比较,急救中心的工作人员对职业认同感相对较低,多数工作人员更愿意从事其他的职业,这严重影响了医护人员的素养提升。

2.5 工作性质特殊,影响了工作人员的积极性

和其他岗位相比较,急救工作具有很强的特殊性,强度大,压力大。以“前院抢救”为例,急救中心所接收的患者,其病情

都比较严重,且起病急。但医护人员到达现场的过程中,会受到各种外观因素的影响,如果抢救不及时,或是抢救过程中受到一些客观条件的限制,医护人员很容易遭受患者家属的抱怨,甚至还要面对家属的人身攻击,这严重影响了工作人员的积极性。从工作的特点来分析,急救工作劳累、辛苦且危险性高,长期处于这样的环境中,急救中心的工作人员,其身心都承受着巨大的压力,这严重影响了工作人员的热情。除此之外,工资福利比较低,也是影响工作人员积极性的重要因素。

3 公共卫生视角下提高我国急救中心人力资源配置的方法

3.1 加强管理人员的理念创新

要合理配置急救中心人力资源,需要加强管理人员的理念创新。急救中心人力资源管理工作正在开展的过程中,需要严格按照相关标准,需要精细化管理,想要做到这一点,可以从以下几个方面入手。首先,构建标准化的工作体系,根据急救中心的工作性质和内容,对工作岗位进行明确划分,明确每一个工作岗位的职责,并根据工作量的大小和工作结果来进行人员分配,这样可以提高人力资源管理水平。其次,加强人员培训,所有参加急救中心工作的人员都必须进行专业化的培训,按照相关标准完成每一项工作之后,才能从事相对应的急救工作。这样不仅可以提升急救中心整体医护人员的服务水平,还可以提升其综合素质。然后,加强其他知识的学习。要加强急救中心的人力资源,除了要提高医护人员的专业技能之外,还要加强急救人员其他知识的学习,像管理、沟通和法律等知识,这样不仅可以提升急救人员的综合能力,而且可以提升急救中心的工作质量。最后,急救体系建设以急救中心为基础拓展的大急救至全民急救,急救中心作为急救的定海神针,是临床救治的第一道防线,对患者的健康和生命有着重要的影响,所以急救中心的人力资源并不仅仅局限于人力资源管理,还关乎着医院的医疗质量和水平。在急救中心人力资源管理工作开展的过程中,一定要对岗位进行合理的分配,这样才能保障广大群众的健康,为其提供更好的医疗服务。医护人员还可以加强急救知识的宣传,将一些基础的急救知识以视频和图册的形式在医院发放,以“海姆立克急救法”为例。该方法主要用于咽喉异物抢救,对儿童健康有着重要的作用,这样可以提升全民急救意识^[4]。

3.2 合理配置人力资源

医护人员是急救中心工作开展的主要力量,要发挥工作人员的力量和价值,人力资源管理就要合理配置资源。在社会不断发展的过程中,人们对急救服务的需求越来越大,急救工作正在开展的过程中,如果只依靠医护人员,不仅很难满足工作需求,也会造成人力资源的浪费,所以急救中心在人力资源配置的过程中,要构建专业的救护人员团队,将其引进急救队伍中。构建院前急救模式,以救护人员为主,进行简单的现场抢救,并完成目标转送,这样不仅可以合理配置急救中心的人力资源,还可以促进急救中心队伍的持续发展。“从事院前医疗急救人员包含医

师、护士和救护人员。”这是我国公共卫生和计划生育委员会颁布的《院前医疗急救管理办法》中所提出的要求,这充分明确了医疗救护人员的工作范围和定义。

3.3 健全人力资源考核机制

在完善考核期间,改善职工的工资福利,是留住高水平急救中心人才的重要手段。要构建良好的薪酬机制,给予急救中心工作人员相对应的薪酬,需要充分考虑急救中心的工作性质和行业特点,突破传统的考核模式,打破现有的固定思维,构建完善的考核机制,保障薪酬机制的合理性和科学性。在这个过程中,需要提高社会 and 医院对急救服务的重视和认同,并提高工作人员对本职工作的认可。除了完善的考核机制之外,还要合理调整急救中心的人才结构,这样可以做到用事业和感情留人。要做到这一点,需要加强医疗急救人才的培养,其中包含初、中、高执业救护人员、急救护士、调度员和医师。在人才培养的过程中,需要根据人员比例进行划分,重点培养专业人才和管理人才,做到人尽其才。在工作开展的过程中,要合理使用人才,采用分级处理模式。对患者的情况进行准确判断,针对不同的病情和不同的需求,调派不同的救护人员和医师^[5]。

3.4 完善奖惩机制

要优化人力资源配置,有效的奖惩制度不可缺少。急救工作对患者的预后有着密切的关系,关乎着患者的生存和健康。所以院前急救的过程中,对于工作不负责的工作人员,要给予一定的严厉的处罚。对于表现突出的工作人员,也要给予实质性的奖励。

4 结论

综上所述,人力资源配置对于急救中心的整体管理工作开展有着重要的作用,所以管理人员在管理工作开展的过程中,一定要注重人力资源配置的优化,发挥人力资源配置在管理工作中的价值。在公共卫生事业不断发展的过程中,我国急救中心的人力资源逐步完善,但其中还有一些问题需要进行处理。在人力资源管理工作开展的过程中,要完善急救中心的薪酬结构,创新管理理念,合理配置人力资源,完善相对应的奖惩机制,这样不仅可以提升人力资源管理质量,也能提升急救人员的工作和热情,这对公共卫生事业的发展有着重要的价值。

参考文献

- [1] 王瑞芬. 公共卫生的发展与疾控中心人力资源配置分析 [J]. 时代金融, 2019(08):232-233.
- [2] 赵成红. 卫生监督机构人力资源优化配置探究 [J]. 知识经济, 2019(30):76+78.
- [3] 韩剑童. 突发公共卫生事件下护理人力资源调配管理 [J]. 中国误诊学杂志, 2020,15(05):225-227.
- [4] 张桂霞. 优化院前急救人力资源配置的管理对策 - 以北京急救中心为例分析 [J]. 中国卫生人才, 2020(9):70-73.
- [5] 吴姗姗. 人力资源优化配置的经济价值探讨 [J]. 商品与质量, 2019(28):181.