

新型冠状病毒肺炎定点医院应急护理人力资源管理策略

陆义红

盐城市第三人民医院(北院), 江苏 盐城 224000

摘要: 目的: 对新冠肺炎期间定点医院的应急护理人力资源管理策略进行了分析研究。方法: 肺炎防控期间, 我院作为收治新冠肺炎患者的定点医院针对应急护理人力资源管理工作制定了一系列策略。通过一系列科学有效的护理人力资源管理策略, 我院全体护理人员顺利完成了上级领导交付的新冠肺炎患者救治任务。结果: 疫情防控期间, 我院共新建了两个隔离病区、一个疑似患者收治病区, 共接诊患者 2026 人次。先后进行了 5 次人力资源调配, 共涉及到了 69 名护理人员。自被确定为定点医院到最后一位患者出院, 实现了全体医护人员的零感染。结论: 面对新冠肺炎疫情所带来的冲击, 定点医院需要做好应急护理人力资源的调配工作, 之后才能够提高这部分人力资源的利用效率, 保障救治工作的安全稳定推进。

关键词: 新冠肺炎; 定点医院; 应急护理; 人力资源管理; 策略

2019 年春节, 突如其来的新冠肺炎疫情令所有人都措手不及, 这一疾病主要是新型冠状病毒(2019-nCoV)感染造成的^[1]。新冠肺炎具有人传人的特性, 而且所有人群普遍易感, 存在聚集发病的现象。自新冠肺炎疫情爆发之初, 我院便被确定为收治确诊患者的定点医院^[2]。为了应对这次新冠肺炎疫情带来的新挑战, 我院护理部积极投身于应急护理人力资源管理调配工作, 为圆满完成确诊患者的救治工作做出了突出贡献。以下笔者对疫情防控期间我院护理部制定的应急护理人力资源管理措施进行了总结回顾, 具体内容如下:

1 资料与方法

1.1 基本资料

我院共有 338 名护理人员, 其中有 269 人是各科室的一线护士, 有 69 人是其他部门的护理工作人员。其中 45 岁以上的护士有 23 人, 45 岁以下的护士有 315 人, 护理人员的平均年龄为 (32.51±1.35) 岁, 平均工龄为 (5.12±0.81) 年。

1.2 研究方法

疫情防控期间, 我院护理部迅速调集了呼吸科、急诊科、重症医学科的护理骨干, 之后还调集了院内所有护士长。完成所有护理力量的整合之后, 将所有护理人员分成了 3 个梯队。具体要求及岗位用途分配如下:

(1) 第一梯队: 要求护师及以上职称, 工作年限在 7 年以上。呼吸、急救、重症及感染科室, 负责援鄂医疗队, 支援兄弟单位。

(2) 第二梯队: 要求工作年限在 5 年以上, 呼吸、重症和普通病区护师, 负责隔离病房, 隔离监护室。

(3) 第三梯队, 要求工作年限在 3 年以上, 普通病区及门诊护士, 负责发热门诊、高铁、火车站、机场等联防联控点。确定患者的社区。

明确护理人员岗位分配的基本方向之后, 我院护理部立即着手对原有的发热门诊进行了扩建并根据传染病防治工作条例提升了发热门诊的隔离等级。在此基础上, 还组建起了收治确诊患者的隔离病区和收治疑似病例的专用病区。在护理人员的调配上, 我院护理部进行了如下工作:

第一, 全面调查护理人力资源, 掌握具体的护理工作量。由于疫情发生在春节前夕, 所以很多科室都做好了护士的休假安排, 而且也有部分护士已经开始提前轮休^[3]。面对这一情况, 护理部领导立即组织了线上的问卷调查, 明确哪些护理人员可以取消休假到岗, 哪些护理人员无法到岗。在此基础上, 护理部还以“天”为单位对医院的实际护理工作量进行了统计, 主要是为了实现对于人力资源的合理调配。具体来说, 普通病区主要统计的是每日接诊患者人数、分布情况、危重患者占比。隔离病区主要统计了发热门诊的实际工作量、确诊患者人数、疑似患者人数、危重患者人数、病房和病床的占用情况、医疗物资的消耗情况。而门诊和急诊则主要统计的是具体的预约检查及分诊人数。以上数据每天统计 1 次, 零点之前汇总至护理部^[4]。最后通过各科室的微信群组织了

“自愿参与抗疫斗争”的请愿活动, 要求护理人员在家人同意之后在微信群内报名。这既是为了了解护理人员的心态和战斗意识, 又可以帮助我们实时掌控护理人员的实际困难, 从而在保证医院常规运转的基础上做出最合适的安排。虽说院内几乎所有护理人员都在积极响应组织的抗疫请愿活动, 但考虑到抗疫工作的实际难度, 还是只选择了工作年限在 1 年以上、年龄在 45 岁以上, 而且身心健康的护士组成了应对新冠肺炎疫情工作小组, 共 200 人。考虑到后期随着患者人数的不断增加, 护士的工作压力也会不断增大, 因此还选择了 30 位护士成立了应急机动小组。最后为了降低护理人员的感染几率, 保证各个岗位上的护士都能够得到充分休息, 还在评估实际护理工作级别的基础上为护士安排了相对合理的休息排班制度。具体来说, 发热门诊、隔离病房和疑似病房的护士每 4g 轮 1 次班^[5]。如果 4h 内日诊疗量 < 30 人, 则每个班次配备 1 名护士。如果日诊疗量在 30-80 人之间, 则每个班次配备 2 名护士。如果日诊疗量 > 80 人, 则每个班次配备 3 名护士。隔离病房和疑似病房内, 需要每 10 个患者配备 3 名护士。在此基础上, 每 1 位重症患者都需要配备 1 名专业素质过硬的护士进行专门护理, 以确保其各个环节的护理工作均可以落实到位。

第二, 多维培训, 严防院内及护理人员感染。由于新冠肺炎的传染性极强, 而且传播方式较为多样, 所以说一定要做好感染防控, 进而降低院内交叉感染事件的发生几率。基于此, 需要做好护理人员的培训演练工作, 让其掌握科学的自我防护方法, 在保证自身安全的基础上提高工作质量。首先要做好新冠肺炎防控理论知识的培训, 切实提高护理人员的护理水平。在疫情爆发初期, 我院护理部就一直在积极收集各个方面的疫情防控信息, 并以此为参考对各个岗位上的护理人员进行了培训。为了提高护理人员的培训学习效率, 护理部还专门录制了培训视频、安排专人在公众号上撰写并发布了疫情防控的理论文章, 这为科学防控、科学救治患者以及减少院内感染打下了坚实的基础。其次要通过情境培训来加强隔离防护, 进而切断传播途径。对确诊患者及疑似患者进行隔离防护是新冠肺炎临床护理的重要内容, 因此对定点医院应急护理人员进行专业系统的技术培训是隔离防护工作顺利开展的重要保证。培训内容应该包括发热门诊的分区布局、接诊患者的处置流程和应急预案、患者护理的具体流程以及个人防护流程等。受疫情因素的限制, 培训方式主要以线上培训为主, 待护理人员完成线上的理论培训后, 再以各科室为单位进行线下的实操技能培训, 让其提前进入工作状态, 只有顺利通过考核的护理人员才能上岗。此外, 护理部应该根据护士所需进行梯队分工, 分阶段、分批次开展实操培训, 确保应急护理人员能够快速上岗。再次我院护理部还组织了一系列对于基层护士的慰问活动, 极大的鼓励了他们的抗疫斗争决心。在此基础上, 护理部还安排专人对身处抗疫一线的护士进行了心理疏导, 这极大的缓解了他们的心理压力, 让他们感受到了来自组织的关怀与支持。最后护理

部还在积极立足于后勤保障工作,为护理人员提供足够的社会支持。疫情爆发初期,全国各地的医院都经历了一段物资短缺期。我院护理部也在想方设法的为基层护理人员筹措物资、护具。护理人员的饮食方面,在社会机构的帮助下,我们基本保证了各个班次护士的热菜及热水供应,不仅饭菜实现了荤素搭配,而且还有社会机构捐赠的咖啡、奶茶、牛奶以及碳酸饮料,满足了各岗位护士人员的个性化饮食需求。

2. 结果

抗疫期间,我院共组建了2个隔离病区,主要用以收治确诊患者。之后还组建了1个专门收治疑似患者的专用病区,共接诊患者2026人次。先后进行了5次人力资源调配,共涉及到了69名护理人员。自被确定为定点医院到最后一位患者出院,实现了全体医护人员的零感染。

3. 讨论

如今国内疫情局势已基本得到了控制,这时再分析定点医院在抗疫期间采取的应急护理人员人力资源管理策略可以让我们明确其中的优势经验并对其进行学习借鉴,这对于提高医院的应急事件处理能力有着非常重要的作用。

参考文献

- [1]陈敬芳,岳建荣,曾辉,阳靖,王召钦.新型冠状病毒肺炎疫情期间定点收治医院应急工作手册的应用与评价[J].现代医院,2020,20(10):1409-1411.
- [2]张邦国,虎琼华,俸娜,任金涛.区县级定点救治医院重症监护病房应对新型冠状病毒肺炎疫情的应急措施[J].现代医药卫生,2020,36(17):2685-2688.
- [3]王琳,姜丽萍,杨艳,林炜栋,章雅青.新型冠状病毒肺炎疫情下非疫区综合医院的护理应急管理策略研究[J].上海交通大学学报(医学版),2020,40(08):1005-1008.
- [4]李旭凤,邓水珠,付丽明,李婷.综合性医院护理人员传染病突发公共卫生事件应急培训方案的设计与应用——以新型冠状病毒肺炎疫情为例[J].中西医结合护理(中英文),2020,6(07):196-199.
- [5]韩现红,刘延锦,娄小平,底瑞青,高欢欢,张莹.新型冠状病毒肺炎定点医院应急护理人力资源管理策略[J].中华护理杂志,2020,55(S1):27-28.