

# 疫情防控中医院人力资源管理统计工作的现状和分析

宋华

(邛崃市妇幼保健计划生育服务中心 四川 邛崃 611530)

摘要:目前,我国疫情防控工作已取得了阶段性成效,整体趋于平稳状态,通过全面的疫苗接种和疫情防控意识树立已以构建起群防群控、严防严控的严密防线。在此次“抗疫”过程中医院及医务人员发挥了重要作用。科学的人力资源管理统计工作对疫情防控发挥着重要作用,不仅可以将资源进行整合,同时还可改善医疗人员职业素养,加强核心竞争力,促进疫情防控中医院的可持续发展。

关键词:疫情防控;医院人力资源管理统计;现状

## 前言

医院人力资源管理统计工作是通过人事基本情况和发展趋势进行统计调查,开展统计分析,形成准确、及时、系统的数据信息,从而为管理者在科学决策过程中提供依据<sup>[1]</sup>。人力资源也为医院的核心竞争力,通过统计的方法对其进行计量和确认可保证人才信息的透明度,疫情防控下,人力资源管理配置对重大传染病事件起到关键性作用。在这样的前提下,本文讨论和分析人力资源管理统计工作的现状,并结合所出现的问题探讨应对策略,为医院精准施策和科学防疫提供有力的支撑。

### 1 人力资源管理统计工作现状

医院人力资源管理统计工作起步较晚,虽已取得了有益的实践成果,但目前部分医院在实际工作过程中还是抱有消极态度。非人力资本占据主导地位,若加大人力资源管理统计资本投资则会影响其他科室的资源分配,使人力资源统计推行较慢,无法在实践中真正实现价值。同时,部分统计工作人员的素质不高,未接受过专业、系统的知识学习,只进行简单培训,面对新兴问题时难以应付,对专业问题的解决能力欠缺,人才流动性较大,无法真正满足人力资源管理统计的现实需求。

随着大疫突袭,人力资源管理也出现了紧张状态,由于规模量不断增加,对临床医护人员的需求量也十分巨大,医院不仅需要储备应急专业人员,还需外派人员支援其他地区抗击疫情,在人员管理过程中,不确定性较大,需求评估也面临困难。大部分医院为差额补助的事业单位,往往会出现管理层管理不善的现象,影响整体工作效率和医护人员状态,各科室之间平衡失调。在统计过程中将人力资源的取得成本和开发成本只作为投入的附加成本,导致统计信息失真,违背权责发生制原则,还可能诱发管理层的短期行为<sup>[2]</sup>。管理统计工作中面临着分析决策不利的现实问题,主要由于缺乏人力资源的发展预测和需求预测,同时也没有完善的发展效果分析。

### 2 疫情防控中管理统计工作发展对策

#### 2.1 提高管理统计工作人员的管理水平

提高整体核心竞争力是疫情防控中医院人力资源管理统计工作的主要目标,在提高管理水平的基础上还需提高人力资源质量,可通过人才培养计划实施,根据疫情防控需求进行防护培训和演练。将突发公共卫生事件应急管理措施作为管理考核的内容之一,定期开展突发事件演练,有计划地吸收专业管理人才,着重培养懂经济、善经营和具备专业理论的管理型人才。此外,统计人员的职业化进程也要进一步提升,将新兴的人力资源管理理念与技术引入至人力资源管理工作中,建立人才梯队,分类培训。通过人力资源的集成管理能力,实现人力资源优化配置,可准确调度医院人力资源信息,可行性较强,刘欣<sup>[3]</sup>的报告也显示了优化管理统计工作的重要性。

#### 2.2 实施护理管理系统

构建相应的三级疫情防控管理系统,分管护理副院长作为负责人,护理部、科护士长作为主干,并由护理部门对全院护理人力资源统一调配,并由科护士作为监督,将医院各个病区疫情防控工作落实到位。结合医院实际疫情感染防控要求对预检分诊流程、发热门诊患者入院流程、隔离流程、转院流程、转科流程以及标本送检流程等进行完善与优化,重视预检分诊处、出院口、入院口、各病区入口、各个病房的宣传教育工作,严格限制家属陪护人员,并做好家属陪护人员的体温监测与相关信息登记工作。对不同病区护理工作情况进行合理评估,并对医院护理人力资源进行集中调配。构建相应的抗疫护理先锋队,并合理安排先锋队队员开展不同科室抗疫工作。按照疫情实际情况对医院护理人员、医师等工作人员进行科学调配、重点保障、动态调整<sup>[4]</sup>。

#### 2.3 完善统计制度,保障人力资源稳定

应实施以人为本的工作理念,确保人力资本正确投入。正常范围内的自由人才流动无需加以干预,卫生主管部门和人事之间应完善人力资源的自由流向方针,根据当前疫情形势选择所需人才。对人力资源价值评估的法律依据加以重视,制定符合当前趋势的评估方法,该方法需得到认可且操作性强,满足现实需求,提供人力资源统计的生存基础。在管理工作过程中应建立操作性更强的统计模式和统计方法,形成规范统一的学科体系,无论硬件及软件都需加大投入。统计工作也为知识型密集工作,与统计人员的素质也有着密不可分的关系,在资本投资过程中需进行主观估计,制定科学可行的统计制度,建立统一的统计方法。

## 3 结语

综上所述,人事工作的科学管理和监督离不开人力资源管理统计,同时它也是制定政策和计划的有力依据。疫情防控中需充分调动人力资源,保障人民群众生命安全,建立合理、健全的人员调配方案,提高整体管理水平与质量,充分利用网络信息平台提供有效的数据支撑。医院应具备科学、灵活的人力资源管理能力,才可保证防疫工作的顺利进行,通过提高管理人员素质水平、实施护理管理系统、完善统计制度,使人才梯队更加全面,也是高质量人力资源的保障,为后续的工作奠定了良好基础。

## 参考文献

- [1]李毓卿.双因素理论视角下公立医院人力资源管理研究[J].中国管理信息化,2021,24(22):130-131.
- [2]李君,李莉.突发重大传染病应急响应下的医院人力资源管理[J].中国医院,2020,24(12):49-52.
- [3]刘欣.基于 PDCA 循环的医院人力资源优化分析[J].信息技术,2020,44(10):96-99.
- [4]徐偉,胡馨予,钱翠玉,等.主诊医师负责制的实践与探讨[J].医院管理论坛,2020,37(07):36-37+53.