

加强院前急救人才队伍建设与继续教育研究

平顶山市急救指挥中心 王淑红

摘要: 随着我国经济的快速发展,社会越来越关注医疗救治问题,这也对医疗行业提出了更高的要求。院前急救是医疗救治医院中比较重要的部分,属于急症医疗服务体系,也是社会公共卫生体系的一部分。政府部门只有加强对院前急救的重视,加强对医疗设备、急救网络、急救人才、车辆装备等方面的供给与优化,才能有效提升院前急救水平,从而有效保障人民群众的生命安全,对构建和谐稳定的社会起到积极作用。本文主要论述院前急救人才队伍的建设与教育,仅供读者参考。

关键词: 院前急救; 人才队伍建设; 培训; 招聘

DOI: 10.12433/zgkjt看.20240843

一、院前急救概述

随着社会的发展,人们的生活水平以及健康意识的提升也对医疗行业提出了更高的要求。其中,院前急救是医院中比较重要的部分,它属于急症医疗服务体系,同时也是我国医学中较为薄弱的部分。院前急救能够及时帮助病人转危为安,提升病人的存活率。但是由于院前急救的成功与否取决于相关医院的医疗救护水平,同时也与公众的自救及保护意识有着很大的联系,如果相关环节出现问题,就会导致院前急救失败,无法保障病人的生命健康。

院前急救主要是指将急、重、危等病人及时送到医院进行医疗救护,通过有效的治疗手段对病人进行治疗,从而保障病人的生命健康。院前急救的范围涵盖:患者在医院以外的地方发病,相关急救措施在医院以外;患者的病情突然恶化,必须进行抢救;患者在到达医院之前的救治,但不包括救治的全过程;能够暂时帮助患者转危为安的治疗措施。

院前急救的目的是通过及时抢救,帮助病人暂时脱离生命危险,保证将病人送到医院的过程中不会发生病情恶化的现象,为患者救治赢得宝贵的时间,从而提高患者存活率。院前急救的主要措施包括防止相关人员再次损伤、及时进行呼救并保障患者的生命

特征稳定、有效降低患者的痛苦,减少患者的精神损伤等。院前急救主要有以下特点:

(一)社会性与随机性

院前急救是社会性的救治措施,同时也存在不确定及随机性,这主要由患者、重大事故及自然灾害决定。

(二)时间紧急

在进行院前急救的过程中,一旦有呼救就必须出车,无论是危重患者还是急症患者,都要进行现场紧急救治,从而保障患者的生命健康。同时,大部分患者还会存在焦急、恐惧的情绪,因此,院前急救还要承担一部分心理安抚工作。

(三)流动较大

在进行院前急救的过程中,由于急救地点过于分散,患者流向不固定。同时,受特殊自然灾害的影响,可能会出现超越医疗区域的管理范围,甚至需要前往邻省、邻市救援。

(四)环境条件

在院前急救的过程中,通常存在急救环境比较差的情况,比如,地方较为狭窄,光线比较暗淡,围观人群拥挤与嘈杂等。有时还会存在相关险情未完全排除,导致人员再次受伤的情况。此外,在运送过程中进行急救,也可能受到救护车震动以及马达声的影响,从而影响听诊、触诊、问诊等,不利于救治工作开展。

(五)病种多样

在院前急救的过程中,还可能遇到各种各样的疾病,患者可能会涉及各个病种,导致急救过程中无法及时对急症及危重患者进行筛选。

(六)对症治疗

在院前急救的过程中,如果相关的治疗过程缺乏足够的时间或相应的治疗条件,会影响诊断,只能进行简单的治疗,不利于保障患者的生命健康安全。

(七)体力强度

在院前急救过程中,对于相关人员的体力也有一

定的要求。随车人员需要携带急救箱到达现场,特别是一些比较高的楼层,如果没有电梯,还要爬楼。有些地区救护车无法进入,这时候只能下车步行,到达现场后还要对患者进行紧急抢救及搬运。在运送的过程中,还要实时对患者的病情进行监测,这些环节都会大量消耗相关人员的体力。

二、加强院前急救人才队伍建设,充分发挥继续教育效能

现阶段,院前急救还存在一些问题,比如,缺乏对急救人员的继续培训、专业人才设置不合理导致人才流失、社会对院前救治缺乏重视等。只有加强院前急救人才队伍建设,充分发挥继续教育的效能,才能有效解决相关问题,从而提升院前救治水平。首先,医院对院前急救工作不重视,急救人员缺乏继续培训的机会。急救人员平时工作强度较大,会出现精神疲劳,要求医院重视人才队伍建设,积极进行医疗队伍的扩建,从而用人数优势分担过于繁忙的医疗救治工作,不仅能够提升院前救治的水平,还能更好地保障患者的生命健康。其次,专业人才设置不合理也会造成医疗人才流失,主要缘于缺失急救医生,而对急救护士的培训又不能满足院前急救的需要。通过加强医疗人才的招聘和培训,能够有效解决专业人才不足的情况,有利于提升院前急救水平。最后,由于社会对院前救治的关注度不高,出现家属拒绝医生现场诊治的情况,不仅会耽误患者抢救的最佳时机,还会降低相关医疗人员的积极性。政府部门只有加强对院前急救的重视,加大院前急救的宣传力度,使公民充分了解院前急救的作用与价值,才能有效避免相关情况的发生,对促进社会的和谐稳定具有非常重要的作用。

三、加强院前急救人才队伍建设,充分发挥继续教育效能策略

(一)增加院前急救人才的数量

在院前急救的过程中,医疗人才起着决定性的作用,拥有专业素养的医疗人才能够有效提升院前急救水平。因此,医院应增加院前急救人才的数量,不仅可以分担平常繁忙的医疗工作,还将提升院前急救的水平,有利于保障患者的生命健康。这就要求医院重视医疗人才的作用,加强对医疗人才的招聘。首先,应根据实际需要制定科学合理的人才招聘方案,并对招聘工作做出长远规划,同时也要关注同行医院的招聘形式和招聘要求,将其中的优势融入自身的招聘方案中。其次,医院在招聘前,必须明确内部工作需求,及时分析国家形式及政府部门的要求对招聘工作的影响,优化完善一些不符合政策的招聘条款,有利于促使招聘方案符合国家及政府的要求,从而保障相关招聘工作顺利进行,并为医院吸纳高质量的医疗人才,更好地促进医院发展。

(二)提升院前急救人才的能力

院前急救都是比较紧急的情况,要求相关人员具备能够面对复杂环境及紧急情况的心理素质,同时还应具备敏捷的思维及充沛的体力,能够有效安抚患者及家属。因此,急救人员不仅要有专业的救治诊断能力,还应具备良好的道德素质及纪律性。这就要求医院重视急救人员能力培养。首先,应加强相关人员的思想教育,深化救死扶伤的服务理念。特别是在院前急救的过程中,患者一般是老弱病残等特殊群体,需要急救人员具备良好的医德。其次,医院还应重视团队协作对院前急救的影响。医疗团队的配合能够有效保障院前急救工作顺利开展,这就要求医院应重视团队协作的重要性,通过军事培训等方式可以培养医疗人员的纪律性及优秀品质,同时也能提升其面对复杂环境的毅力,不仅有利于建立团队协作及集体荣誉感,还能更好地提升相关人员的个人能力。再次,医院应重视对院前急救人员的技能与专业知识的培养。在对人员进行急救培训的过程中,专业知识是培训重点。由于院前急救的医生不仅要熟练掌握医学的基础理论及急救技能,还应对领域医学的新进展有一定的了解,并具备较强的学习能力。因此,医院应重视对相关急救医生的专业能力及技能的培训,通过有针对性的教育提升急救医生的急救水平,助力院前急救工作顺利进行。从次,医院还应加强急救医生的人文素质培训,提升急救医生的工作责任心及爱心,使之能够在实际工作中体谅患者的疾苦,并能够在繁忙劳累的急救工作中不怕麻烦、不冷漠,始终怀揣着同情心与责任感进行急救,从而提升院前急救水平。同时,医院可以在培训过程中引入医院的发展史以及一些重大灾害事故的急救情况,帮助相关人员更好地了解院前急救的工作内涵,有利于帮助他们树立职业崇高感与荣誉感,从而更好地提升其工作积极性与责任心。最后,医院还应在急救培训中加入沟通能力、应变能力、亲和力等方面的内容,以帮助急救人员在院前急救的过程中依旧保持良好的形象及行为举止,并在沟通上更为得体,从而降低患者及家属在急救过程中的焦急与恐惧的情绪,同时也能提升家属的信任感。

(三)保证院前急救人才的稳定性

医院应重视急救人才的稳定性,从而有效保障院前急救工作顺利开展。而保证院前急救人才工作的稳定性,离不开完善的人力资源管理体系。因此,医院首先应制定完善的人力资源管理体系,并在其中加入激励机制、人员保障等内容。其次,医院要合理构建人才流动机制,积极拓宽人才的引入渠道,可以利用竞争的方式增强人员的危机感,将人才的效用更好地发挥出来。最后,医院还要建立和完善高层人员聘用体系,以激发员工的工作热情,从而保证院前急救

人才工作的稳定性,有利于院前急救工作顺利开展。

(四)适当提升院前急救人才的薪酬

医院应重视薪酬对医疗人员的影响。合理的薪酬制度能够有效激发相关人员的工作热情,使其更好地投入院前急救的工作中。因此,医院可以通过建立并完善绩效考评的方式设定医疗人员的薪酬,从而调动人员的工作积极性,同时也能提升医院的管理水平,这对医院的发展非常重要。医院要为医疗人员设定合理的业绩指标,使其在向目标努力时能够更好地实现自身的价值。同时,医院还要根据自身的发展情况,用科学合理的方式优化激励机制和绩效考核体系,用科学的方式构建绩效评估,使绩效管理主体能够正确开展管理工作。其次,医院应加强与工作人员之间的沟通,使其更好地表达对管理制度的建议,让工作人员愿意接受医院的管理制度。再次,医院要根据岗位要求,科学制定透明化和公正化的考核标准。在开展绩效考核时,要注意所构建的人力资源管理架构是否具有科学性和完善性,这就要求医院的管理人员要以医院的战略发展为重点构建人力资源管理,使绩效考核与岗位的晋升能够有效联系,将管理和培训工作融为一体,从而保证医疗人员获得合理的报酬。最后,医院相关负责人还要根据科学的考核方

(上接第79页)

快递企业的发展特别依靠人力资源管理,因此,要想加强对大数据技术的使用,就要培养更多的大数据管理人才。首先,可以邀请大数据分析技术和成本控制方面的专家到企业举办讲座,让更多人员学习相关知识。同时,充分转变企业财务管理人员的管理理念,给予其更多的实践机会,提升成本控制人员对数据的敏感度,加强成本控制的专业化能力。其次,快递企业内部应形成一个完善的成本管理制度,明确各岗位和技术人员的职能,并实时监测企业制定的成本计划的落实情况,建立相应的绩效考核体系,并与激励机制挂钩,充分引起成本控制人员的重视,使其发挥主观能动性,为企业的成本控制管理贡献更多的力量。最后,要重视对高层次人才的引进,尤其是数据分析和成本管理相结合的复合型人才。高质量的人才是企业发展的根本动力,快递企业应投入更多的成本打造一支高素质的人才管理队伍,满足现阶段成本管理优化的需要。

(四)提供软件和硬件设备的支持

大数据技术的使用必须要有足够的软件和硬件设备的支持,并且随着数据信息的不断增多,要不断更新大数据平台。在硬件方面,快递企业要以更好的硬件设备采集相关数据,例如,在收件环节,可以使用光检机等设备提高工作效率,并准确收集货物的重

量,严格审定绩效考核方案是否合理,以确保后续工作稳步推进,使绩效考核结果能够真正用到人事调配工作中,将人力资源的管理效果最大化,助力相关工作的效率和水平提升,促进医院可持续发展。

四、结语

综上所述,急救人才的建设与培养有利于提升院前急救工作水平。医院应通过增加院前急救人才的数量、提升院前急救的能力、保证院前急救人才的稳定性、适当提升院前急救人才的薪酬等方式提升院前急救水平,以保障患者的生命健康安全,促进医院稳定发展。

参考文献:

- [1]张丹,陈晓迎,刘景仑,刘贤,师瑞,刘春晓.法国院前急救体系和全科人才培养对我国全科医生急诊教育的启示[J].中国卫生事业管理,2019,36(04):286-288.
- [2]杜红梅.加强院前急救人才队伍建设,充分发挥继续教育效能[J].继续医学教育,2017,31(08):1-2.
- [3]徐捷.院前急救人才队伍建设探究与对策[J].医学理论与实践,2014,27(18):2519-2520.
- [4]胡燕琪.分层教育在美国院前急救人才培养中的应用及启示[J].中国医学装备,2014,11(S1):419-420.

量体积以及收件人和商品的相关信息,并及时、准确上传。在软件方面,要跟随时代的发展不断更新软件系统,使大数据平台的功能满足信息收集和分析需要,更好地为成本控制管理提供数据支持。快递企业还可以邀请研发人员独立开发适合本企业应用的软件,打造更加适合企业发展和成本控制的系统,更有针对性地进行成本控制。

五、结语

综上所述,在数据信息爆发式增长的今天,大数据与成本管理的结合已经成为快递企业健康发展的重要手段。将大数据技术运用到快递企业成本管理的各个环节中,可有效改善企业的成本控制体系,提高其核心竞争力,最终达到优化成本管理的目的。

参考文献:

- [1]罗芸.快递企业内部处理环节成本管理存在的问题及对策[J].中国乡镇企业会计,2022(04):97-99.
- [2]谢艳群.快递企业成本管控存在的问题及对策[J].大众投资指南,2021(17):171-172.
- [3]李艳.大中型企业物流成本管理问题探究——以快递企业为例[J].产业与科技论坛,2021,20(04):218-219.
- [4]何莹.大数据时代背景下快递企业成本费用控制研究[J].时代经贸,2020(23):56-57.