

“后疫情时代”及“三孩政策”下“计时护士”在护理人力资源调配中的应用分析

陈连珍 张秋萍 蔡宝华 谢志琼 黄卫容 陈汝专 彭双林

阳江市人民医院

【摘要】目的 “计时护士”利于缓解医院就医高峰期间及特殊时期，合理调控护理人力资源配置，本组研究探讨“后疫情时代”及“三孩政策”下“计时护士”在护理人力资源调配中的应用分析。**方法** 选取2022年7月-2024年6月期间因新冠肺炎疫情防控工作、缓解就医高峰期需要而实施了“计时护士”的体检中心、抽血室、预检分诊、核酸采集点以及疫苗接种点，共需增加岗位人数10人（其中核酸采集点8人，体检中心1人，抽血室1人），项目实施后统计并对比实施“计时护士”方案后的人力资源成本支出、调配护士参与意愿度、不良事件的发生例数、投诉事件的例次。**结果** 相比于实施前，实施项目后人力资源成本支出明显下降，护士参与调配意愿度明显提升，投诉事件发生例数明显减少，对比差异均具有统计学意义（ $P<0.05$ ）。**结论** “计时护士”利于降低护理人力资源成本，积极调动护士参与的意愿度，大大降低不良事件及投诉事件的发生率。

【关键词】 计时护士；人力资源；护理

【中图分类号】 R47

【文献标识码】 A

【文章编号】 2095-9753 (2025) 02-088-02

“计时护士”是指在全院在职注册护士队伍中招聘，鼓励自愿利用休假时间在本院兼职的护士，以有效提高护理人力资源效率为目标，利于缓解医院的人力资源压力，节省医院人力成本，保证护理质量并提高患者满意度^[1]。本组研究选取因新冠肺炎疫情防控工作、缓解就医高峰期需要而实施了“计时护士”的体检中心、抽血室、预检分诊、核酸采集点以及疫苗接种点共100处，在上述地方实施“计时护士”岗位，项目实施后统计并对比实施“计时护士”方案后的人力资源成本支出、调配护士参与意愿度、不良事件的发生例数、投诉事件的例次，现报道如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料

在2022年7月-2024年6月间，因为新冠肺炎疫情防控工作、缓解就医高峰期需要而实施了“计时护士”的体检中心、抽血室、预检分诊、核酸采集点、疫苗接种点共需增加岗位人数10人，其中核酸采集点8人，体检中心1人，抽血室1人。

1.2 方法

1.2.1 统计人力资源成本支出

统计实施前用人单位共需增加岗位人数，再统计该部门2022年7月至2024年6月间护理人员平均薪资，加上“五险一金”医院代缴纳费用，作为实施前的人力资源成本支出；实施“计时护士”后，用人单位计时护士岗位时薪40元/小时，乘以工作总计时长，作为实施后的人力资源成本支出；最后对比实施前后的人力资源成本支出差距。

1.2.2 调查调配护士参与意愿度

该项目实施前期已使用自制的《调配护士参与意愿度调查问卷》完成对护士在面对工作调配时的态度及意愿的调查，项目实施后，将再次使用该问卷对全院护士进行调查，最后对比实施前后的调查结果。

1.2.3 不良事件统计

设置了“计时护士”岗位的用人单位在2022年7月至2024年6月发生的不良事件例次，并与之前同样时间段进行对比分析。

1.2.4 投诉事件统计

2022年7月至2024年6月间，每月出院患者随访记录及

政府平台投诉反馈记录来统计用人单位投诉事件例数，并与之前同样时间段进行对比分析。

1.3 统计学方法

统计数据和整理采用SPSS22.0统计学软件，采用 χ^2 检验进行计数资料比较，以 $P<0.05$ 表示差异显著。

2 结果

2.1 舒缓“后疫情时代”繁重而紧急的核酸采集任务

2022年为疫情防控常态化阶段，群众复工复产均需核酸检验结果，因此，为满足日益增长的核酸采集任务，2022年期间招聘的“计时护士”主要工作内容为核酸采集工作，缓解核酸采集压力，工作地点包括院内外各核酸采集点，共招聘了“计时护士”240人次，总工作时长为2663.5小时，总完成核酸采集量为869474人次，

2.2 满足门诊部门就诊高峰期护理工作量

2023年后，防疫时代基本已过，全社会逐渐恢复正常的生活秩序，我院各项医疗工作也重归日常，门诊各部门就诊人次日渐增加，因此，2023年-2024年6月期间，招聘的“计时护士”均服务于门诊部门，包括体检中心及门诊抽血室，共招聘24人次，总工作时长为76小时。

2.3 降低人力资源成本

据统计，2022年至2024年“计时护士”用人科室为满足相应的工作量需增加岗位人数10人（其中核酸采集点8人，体检中心1人，抽血室1人），同时，经统计2022年护理人员平均薪资5759元，“五险一金”医院代缴纳24520元（2542元/人/月），预计增加运营成本719894.5元。而2023年护理人员平均薪资6592元，“五险一金”医院代缴纳18499元（1849.9元/人/月），预计增加运营成本677711.3元。2022-2024年预计总增加运营成本为1397605.8元。实施后，计时护士均为医院护士，不增加编制人数，仅为护理绩效，2022年-2024年共招聘“计时护士”264人次，计时护士工作总计时长为2739.5h，计时成本为109580元，计时护士核酸采集平均每人计时工资为415.08元，实施后节省成本开支1288025.8元。

项目实施前后均未出现不良事件，相比于实施前，实施项目后人力资源成本支出明显下降，护士参与意愿度明显提

升，投诉事件发生例数明显减少，对比差异均具有统计学意义（ $P<0.05$ ）。

表 1：实施项目前后人力资源成本支出、护士参与意愿度、不良事件发生及投诉事件发生情况对比分析

时间段	人力资源成本支出（万元）	护士参与意愿度（%）	不良事件（次）	投诉事件（次）
实施前	2398.55	59.23%	0	2
实施后	1562.32	90.58%	0	0
χ^2	6.8923	7.2354	0.000	3.8153
P	<0.05	<0.05	>0.05	<0.05

3 讨论

大型综合医院是突发公共卫生事件中最重要的执行单位，而护理人员作为主要的抗疫力量，承担院内外疫情防控、核酸检测、全员疫苗接种等多项任务，且往往多项任务需同时安排人员到岗^[2]。全面“三孩政策”的开放，医院女性护理人员因怀孕生产需要的产假、病假、育儿假等原因造成多人同时不在岗，人力资源明显紧缺，人员调配非常困难^[3]。“计时护士”岗位设置是提供一个双向选择的机会，充分遵循参与人的个人意愿和最大自由度，在缓解医院就医高峰期及特殊时期的护理人力资源配置情况下，控制人力成本的支出，提升患者就医的满意度，减少投诉及不良事件发生。改变传统排班理念，突破传统排班模式，护士按工作时数领取相应报酬，真正做到多劳多得，体现护士职业价值。“计时护士”是护士多点执业的缩影，为日后护士在非本单位多点执业

提供有效参考依据。护士在非本科室执业，可提高护士对非本专科相关知识的了解，扩展知识面，提高专业知识储备，能为患者提供更全面更高质量的护理服务^[4]。

通过本组资料研究显示，设置“计时护士”岗位后，研究对象的人力资源成本支出明显下降，护士参与意愿度明显提升，投诉事件发生例数明显减少，充分肯定了实施“计时护士”岗位的临床价值。

综上所述，“计时护士”利于压降人力资源成本，积极调动护士参与的意愿度，大大降低不良事件及投诉事件的发生率，值得进行推广并进一步应用。

参考文献：

[1] 李燕萍, 陈文. 后疫情时代我国人力资源服务业发展转型: 基于疫情防控常态化下人力资源服务政策文本分析[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(10):18-32.

[2] 王荣, 顾则娟, 林征, 宋瑾, 李玫, 宋燕波, 等. 新型冠状病毒肺炎疫情期间综合医院护理应急人员储备库的建立与管理[J]. 中华护理杂志, 2020, 55(07):1020-4.

[3] 刘于, 汪晖, 陈军华, 等. 突发新型冠状病毒肺炎疫情的护理人力及物力应急管理[J]. 中华护理杂志, 2020, 55(3):343-346.

[4] 陈绍传, 王鑫, 张琼月, 丁丽雯, 谢惠琼, 李慧敏, 李虹玉, 易文琳. 全面三孩政策下成都地区公立妇幼专科医院护士生育意愿现状及分析[J]. 重庆医学, 2021, 50(24): 4252-4256+4260.

（上接第 86 页）

临床指导使用原则》和医院实际情况，制定出抗生素管理细则，主要内容应当涵盖抗生素使用原则和管理方面的内容，结合医院常见感染类疾病发生规律，抗生素药物临床效果，价格，不良反应等因素，制定出分级管理办法，将抗生素分为非限制使用、限制使用以及特殊使用三个级别，只有病患符合严格临床指征以及取得确凿证据后，才能使用特殊使用级别抗生素。所开具的处方应当具备高级职称以上医生签名。在紧急情况下，临床医生可越级使用特殊用途抗生素，但用量应限制在 1d^[4]。

医院内药学办公室人员要对院内医生、护士以及相关人员进行抗菌药物证实问卷调查，对院内现阶段抗菌药物使用进行动态化分析，定期在医院公示板上公布和抗菌药物相关的内容，结合细菌耐药性和变迁情况，将药物进行分批、交替使用，使用此法，降低细菌耐药性。

4 小结

综上所述，在院内药事管理工作中，全面落实双重协同管理机制，能推进临床合理在用药。全面提升医院内药事管理工作水平，确保病患就医质量，加强医院综合救治水平，为病患的生命安全提供了有效保障。

参考文献：

[1] 葛平梅, 莫颖宁. 药事管理手段对促进医院合理用药水平提高的研究[J]. 山西医药杂志, 2024, 46(7):834-835.

[2] 江灏, 杨雅, 靳迺诗, 等. 临床药师在药事管理中职能与作用探讨[J]. 中华医院管理杂志, 2022, 32(7):522-524.

[3] 沈文超, 丁艳. 我院促进临床合理用药的信息化实践[J]. 中国药房, 2023(10):1426-1428.

[4] 陈小佳. 合理用药质询在临床药事管理工作中的应用价值[J]. 世界中医药, 2023(a02):1200-1200.

（上接第 87 页）

识的缺乏，因此，需加强护理人员培训，加强护理观念的更新，进行有关临床管道的知识强化，巩固护理知识，彻底改善管道护理质量。在此项活动中，加强了临床各科室护理人员导管相关知识的培训^[4]，提升护理人员对导管知识的掌握，规范了导管固定标准并在临床中实施，对所有的导管都要求做二次固定，利用三级质控（导管组核心成员—护士长—科室导管组网络成员）对临床护理人员导管护理规范落实加强督查，并利用护士长会议及内网平台针对存在的问题进行反馈，提高导管护理的依从性，规范护理人员的行为。

参考文献：

[1] 王佩瑶. 护理安全管理隐患及对策[J]. 护理研究, 2022, 22(2): 533-534.

[2] 徐林珍, 潘向滢, 等. 提升留置导管护理安全管理的实践与效果[J]. 中华护理杂志, 2024, 45(5): 448-449.

[3] 常国华. 强化风险防范意识提高护理安全质量[J]. 家庭护士, 2024, 12(5B): 52

[4] 华卓君, 杨淑洁. 加强护理安全细节管理[J]. 中国护理管理, 2023, 15(4): 51-52