

## 人力资源紧急调配状态下护士应急准备度的现状及影响因素

郭朝利

山西省汾阳医院 山西汾阳

**【摘要】目的** 分析人力资源在紧急调配状态下护士应急准备度现状和影响因素。**方法** 采用抽样的方式使用应急准备度和影响因素调查问卷进行分析,从本院中选出40例护士进行研究,其中包含8例男性和32例女性,对护理管理、技术以及知识掌握程度等进行阐述。**结果** 在应急准备度分析中明显发现,从工作年限、年龄因素、性别因素和知识培训等方面,护士在工作年限中发现10年以上的护士人员明显在准备度上高于10年以下的护士,紧急调配技能因素和知识培训因素中分析,有培训经验的护士明显数值高于无培训经验的护士,对比结果存在显著差异( $P<0.05$ ),在年龄因素分析中,虽然35岁以前护士评分数值高于35岁以后,但是并未产生明显的差异性( $P>0.05$ )。**结论** 在人力资源紧急调配状态下,护士应急准备度可从知识、技术和管理等方面进行分析,同时在影响因素中发现,该种情况和护士的工作年限、技能培训情况等有所关联。

**【关键词】** 人力资源紧急调配; 护士应急准备度; 现状; 影响因素

**【收稿日期】** 2023年12月15日 **【出刊日期】** 2024年1月15日 DOI:10.12208/j.jmm.2023000734

### The status quo and influencing factors of nurses' emergency preparedness under the emergency deployment of human resources

Chaoli Guo

Shanxi Fenyang Hospital Fenyang, Shanxi

**【Abstract】 objective** to analyze the status quo and influencing factors of nurses' emergency preparedness under the emergency deployment of human resources. **Methods** a total of 40 nursing staffs were selected from our hospital to conduct the study, including 8 males and 32 females, nursing Management, technology and knowledge mastery were expounded. **Results** in the analysis of emergency preparedness, it was found that from the aspects of working years, age, gender and knowledge training, nurses who had worked for more than 10 years were found to be more prepared than those who had worked for less than 10 years, the scores of nurses with training experience were significantly higher than those without training experience ( $p<0.05$ ). In the analysis of age factors, the scores of nurses before 35 years old were higher than those after 35 years old, but there was no significant difference ( $P>0.05$ ). **Conclusion** in the state of emergency deployment of human resources, the emergency preparedness of nursing staff can be analyzed from the aspects of knowledge, technology and management, this kind of situation and the nursing staff's working life, the skill training situation and so on has the correlation.

**【Key words】** emergency deployment of human resources; emergency preparedness of nurses; status quo; influencing factors

为了有效保证患者安全,在紧急情况下,需要医院迅速调配护士,并且保证调配工作高效、安全和有序开展,为紧急情况制定计划和方案<sup>[1]</sup>。但是现如今护士应急准备度现状中,明显发现其不足之处,使得紧急调配过程中出现问题,影响患者身体健康,导致其生命安全受到威胁,导致各种护理措施出现紧缺现象<sup>[2]</sup>。

基于此本文需在人力资源紧急调配状态下,对护士应急准备度现状以及影响因素进行分析,具体分析内容如下。

#### 1 资料和方法

##### 1.1 一般资料

采用抽样的方法,将我院各科室的护士进行选取,

共选取 40 例作为研究对象, 并且对其开展问卷调查, 同时选取时间范围定于 2022 年 1 月-2023 年 1 月。护士年龄在 22-48 岁, 均龄 (35.02±10.07) 岁, 其中男性共计 8 例女性共计 32 例, 纳入标准: 所有护士人员均是在岗护士, 并且自愿参与本次实验。排除标准: 以其他形式在本院受训的护士。

### 1.2 方法

采用网络问卷的形式收集相关资料, 同时将连接发送至本院, 说明调查目的、方向以及注意事项和内容等, 采取匿名的形式, 填写后点击提交, 数据会自动上传至平台当中, 本次研究发放问卷共计 42 份, 剔除无效 2 份问卷, 最终有效问卷共计 40 份, 有效回收率是 95.24%。

### 1.3 观察指标

人力资源紧急状态下护士准备度量表, 采用 3 维度的形式对紧急知识、紧急技术和紧急管理等内容进行评估, 根据工作年限、技能因素、年龄、培训情况等对影响因素进行统计。采用的是医院自制量表, 按照不同分值进行对比, 得分越高表明护士准备度越高,

总分值是 100 分。

### 1.4 统计学分析

本文所有资料和数据均采用 SPSS21.0 统计软件进行统计分析, 计量和计数资料分别是 (均数±标准差)、t 检验和百分比 (%)、 $\chi^2$  检验,  $P < 0.05$  视为差异有统计学意义。

## 2 结果

### 2.1 分析人力资源紧急状态下护士准备度量表

在人力资源紧急状态下分析护士准备度情况, 从工作年限、年龄因素、性别因素和知识培训等方面统计如表 1 所示, 护士在工作年限中发现 10 年以上的护士人员明显在准备度上高于 10 年以下的护士, 同样在紧急调配技能因素中, 紧急知识、紧急技术和紧急管理等指标统计中, 有经验护士明显优于无经验护士, 在知识培训因素中分析, 有培训经验的护士明显数值高于无培训经验的护士, 对比结果存在显著差异 ( $P < 0.05$ ), 在年龄因素分析中, 虽然 35 岁以前护士评分数值高于 35 岁以后, 但是并未产生明显的差异性 ( $P > 0.05$ )。

表 1 人力资源紧急状态下护士准备度量表分析 (分)

变量	分类	紧急知识	紧急技术	紧急管理
工作年限因素	10 年以下	51.05±10.07	33.21±11.20	80.21±10.08
	10 年以上	56.89±10.21	42.06±12.39	85.96±11.34
	t 值	2.575	3.351	2.396
	P 值	0.011	0.001	0.018
年龄因素	35 岁以前	57.98±12.07	58.63±12.04	59.87±11.06
	35 岁以后	53.02±11.12	57.02±11.14	57.62±10.09
	t 值	1.911	0.620	0.950
	P 值	0.059	0.536	0.344
技能因素	无	52.34±10.38	37.62±10.37	80.06±9.27
	有	59.21±11.53	44.06±12.04	89.52±10.05
	t 值	2.800	2.563	4.376
	P 值	0.006	0.012	0.000
知识培训因素	无	51.02±10.24	34.56±8.27	83.05±5.39
	有	59.37±12.06	41.09±9.25	90.34±4.28
	t 值	3.338	3.328	6.698
	P 值	0.001	0.001	0.000

## 3 讨论

紧急调配状态通常具有一定的突发性、群体性以

及破坏性等相关特征, 所以人力资源在紧急调配状态下的护理工作相对较为紧急和复杂, 在现场指挥难度

相对较高,任务较为繁重,护士需要具备良好的知识储备,以及过硬的专业技术和管理能力等,从容应对紧急调配状态,完成人力资源在紧急调配状态下的挑战<sup>[3]</sup>。根据本次研究中可以明显发现人力资源在紧急调配过程中容易产生影响的因素主要包含护士的工作年限、年龄和知识培训情况<sup>[4]</sup>。工作年限在对比结果中明显得知护理工作年限在10年以上的护士,有显著差异( $P<0.05$ )。已经经历过多次紧急调配,在面对突发事件的情况下,可以迅速做出反应,并且根据领导和护士长等人员的相关指示,对患者进行抢救,保障患者身体健康以及生命安全<sup>[5]</sup>。10年以下的护士人员,经历和资历尚浅,并且面对紧急情况下,容易产生一定的慌乱心情,使得护理工作出现薄弱项,在工作效率上得不到提升,并且因此给予自身一定的压力,导致护士在紧急状态下,工作能力和整体效率下降<sup>[6]</sup>。同样在年龄中分析发现,在紧急知识、紧急技术以及紧急管理等分析中,不同年龄段护士影响因素较少,不存在差异性<sup>[7]</sup>。分析紧急技能有无经验的情况下,可明显发现有经验护士明显高于无经验护士,有对比差异( $P<0.05$ )。主要因素是有紧急调配经验的护士,再次遇上人力资源紧张的情况下,可根据现有的资源进行合理分配,同时在突发事件的情况中,根据具体事件调整人员配备,将所有护士按照能力进行调整,以此提高人力资源在紧急调配状态下的工作效能和综合素质<sup>[8]</sup>。在知识培训对比结果中,明显发现有人力资源在紧急调配状态的护士评分数值高于无培训的护士,对比结果呈现差异性( $P<0.05$ )。护士在进行人力资源紧急调配培训中,会采取不同事件作为案例,对护士进行培训,其中包含公共卫生事件、传染病流行、突发重大伤亡事故或者其他严重威胁人体健康和生命安全等紧急抢救时间等<sup>[9]</sup>。在培训中,可通过理论以及实践等融合方式进行教学,让护士了解到紧急状态调配的重要性,促进护士工作积极性,增加其学习兴趣,并通过培训提升自身能力、技术以及工作效率<sup>[10]</sup>。通过不同护理单元护士合理安排人力资源,在特殊情况下进行替代,在节假日同样会安排备班,让其保持电话畅通,随叫随到,并且通过培训知识,讲解相关事件的具体处理内容。护理部在遇见紧急情况下,针对现有的资源进行整合和统一指挥,让各个护士积极配合小组调动,提升整体护理质量和综合能力,针对培训设定考核,设置奖励和处罚,不合格的护士,需重新进行考核,以此提升人力资源紧张状态下进行调配,

保证患者人身安全,以此提高患者满意度,改善护患关系,提高护士工作效率。所以护士在应急准备度上相对存在一定的弱势,还需要医院对其进行提升,保障护士工作能力的同时,提高其自身应变能力。

综上所述,在人力资源紧急调配状态下护士应急准备度现状和影响因素分析中,对护士人员的工作能力、培训情况等提升,可有效提高整体护士的综合能力以及应对突发事件的反应,以此提高护士的实际工作效率。

### 参考文献

- [1] 徐园园,张艳,张慧.实习护生突发公共卫生事件应急准备度理论框架构建[J].护理学杂志,2023,38(08):72-75.
- [2] 白治繁,白佳宁,韦静等.陕北榆林地区突发公共卫生事件护理应急梯队人员灾害准备度现状及影响因素分析[J].中国护理管理,2023,23(04):585-590.
- [3] 陈国风,邓小春,魏萍等.重庆市某区应急储备护士灾害准备度现状调查[J].现代医药卫生,2022,38(10):1687-1692.
- [4] 任建兰,李梅,罗月等.青少年重大突发传染病应急准备度教育游戏开发与应用[J].护理学杂志,2021,36(08):49-52.
- [5] 张建芳,冯绮,林依青等.病区应急疫情管理在新型冠状病毒肺炎防治中的实践[J].当代护士(上旬刊),2020,27(11):178-180.
- [6] 吕娟.浅谈合理的人力资源配置在突发事故应急救援中的作用[J].低碳世界,2019,9(04):303-304.
- [7] 刘亚楠,臧舒婷,芦良花等.应急演练在提高急诊科护士灾害准备度水平中的效果研究[J].中华灾害救援医学,2019,7(03):130-133.
- [8] 谢海香,叶丽萍,江帆等.护士灾害准备度研究现状的探讨与分析[J].中华灾害救援医学,2018,6(12):704-706.
- [9] 黄霜霞,杨丽,陶品月等.突发灾害公共事件成批伤患者急救的组织与管理[J].当代护士(中旬刊),2018,25(10):115-117.
- [10] 黄梅,黄雪芳,卢琼芳.PDCA循环在提高护士人力资源调配演练中应急能力的应用[J].齐齐哈尔医学院学报,2018,39(12):1477-1479.

版权声明: ©2023 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。  
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS