

公共卫生人才队伍建设档案管理模式研究与实践

王修龙¹ 马爱军²

(1. 邯郸市中心医院, 河北 邯郸 056001; 2. 河北省血液中心, 河北 石家庄 050000)

【摘要】公共卫生人才队伍建设是提高社会健康水平、促进国家发展的重要举措。作为医院管理方面的重要组成部分,建立有效的档案管理模式对于推动公共卫生人才队伍建设的深入发展具有重要意义。随着信息技术的迅速发展,传统的档案管理模式已经不能满足现代医院管理的需求。因此,当前医院发展需要探索和实践出一种全新的档案管理模式,为医院公共卫生人才队伍建设提供有力的支持和保障。文章主要针对公共卫生人才队伍建设档案管理模式研究与实践进行详细阐述。

【关键词】公共卫生; 人才队伍建设; 档案管理; 实践措施

公共卫生人才队伍建设是国家发展战略的重要组成部分,也是保障人民健康的重要保障。医院作为公共卫生人才队伍建设的重要基地和培养机构,承担着培养、管理和使用公共卫生人才的重要责任。然而,当前医院在公共卫生人才队伍建设方面存在一些问题,如档案管理不规范、信息共享不畅等,这对于公共卫生人才队伍的培养和发展带来了一定的影响。为了探索解决医院公共卫生人才队伍建设中的问题,医院内部需要抓住问题根本,并结合自身档案管理模式以及运营机制进行有效措施的制定,以此来保障档案信息的准确性和完整性。

一、公共卫生人才队伍建设档案管理的重要性

档案管理能够有效记录和保存公共卫生人才队伍的相关信息和资料,包括人员的学历、职称、工作经历等,有利于对人才队伍的全面了解和有效管理,通过档案管理,医院能够及时掌握人才队伍的构成和人员的分布情况,为人员的调配和岗位安排提供科学依据,提高人才队伍的匹配度和工作效率。此外,档案管理能够促进公共卫生人才队伍建设的科学评价和激励机制的建立,通过对人才队伍的档案信息进行分析 and 评估,医院可以及时发现和总结人才队伍的优势和不足之处,进而制定相应的培养和引进计划,提高人才队伍的整体素质和能力水平。而且,档案管理还可以为医院建立科学公正的激励机制提供依据,通过对人才队伍的绩效和成长情况进行量化评估,为人才的晋升和薪酬设置提供科学依据,激发人才队伍的积极性和创造力^[1]。档案管理对于保障公共卫生人才队伍建设的公平公正也具有重要作用,公共卫生人才队伍的建设需要坚持公开、公平、公正的原则,而档案管理可以为此提供制度保障,通过建立规范的档案管理程序和流程,医院可以保证人才队伍信息的

真实性和准确性,防止信息的隐瞒和篡改,确保公共卫生人才队伍建设的公正性和透明度。

二、公共卫生人才队伍建设档案管理面临的挑战

(一) 数据管理与隐私保护的平衡

随着信息技术的发展,医院的档案管理系统越来越依赖于大数据分析和处理,以提高医疗服务质量和效率,这意味着医院需要收集、整合和分析大量的个人健康数据,包括病历、检查结果、治疗方案等,以便进行科学的研究和决策支持。然而,这种数据管理的需求也带来了隐私保护的挑战。个人的健康数据属于敏感信息,包含了个人隐私和个人健康状况等敏感信息,医院在进行档案管理时必须保证数据的安全性和隐私保护,以避免个人信息被滥用或泄露。由于医院档案管理系统可能包含大量个人数据,一旦发生数据泄露或安全漏洞,将会对个人隐私和医院声誉造成重大损害。医院需要进行数据分析和研究,以提高医疗服务的质量和效果,这就要求医院能够在保护个人隐私的前提下,对健康数据进行合理地利用和共享^[2]。例如,医院可以通过匿名化的方式对健康数据进行分析,以发现疾病的流行趋势、研究疾病的风险因素等。然而,匿名化并不意味着完全消除个人隐私的风险,因为在某些情况下,通过数据的交叉分析,还是有可能从匿名化的数据中识别出个人身份和敏感信息。

(二) 档案信息的完整性与准确性保障

公共卫生人才队伍庞大且多元化,涵盖了各个领域和专业,这就意味着档案信息的收集和整理工作需要涉及到大量的数据和文件,包括个人信息、教育背景、工作经历、培训记录等。然而,由于医院部门繁忙且人员流动性较高,档案信息的完整性和准确性往往无法得到有效的保障。例如,医院可

能因为人员流动和工作繁忙而忽略了及时更新和维护档案信息，导致信息的准确性受到影响。另外，公共卫生人才队伍的工作特点决定了档案信息的动态性和时效性，医院中的公共卫生人才需要不断进行专业知识的学习和培训，同时还需要参与各种公共卫生项目和研究，这就意味着档案信息需要及时更新和完善，以反映个人的最新专业背景和工作成果。然而，由于医院管理体系的局限性，档案信息的更新和整理工作常常被忽视或延迟，导致档案信息的时效性和动态性难以得到保障。此外，医院内部的信息系统和档案管理软件的不完善也是一个挑战，医院的档案管理往往依赖于电子化系统，然而现有的系统可能存在着各种问题，如数据冗余、信息不一致等，这些问题不仅影响了档案信息的准确性，还可能导致档案信息的遗漏或丢失。

（三）跨地区、跨部门数据共享的困境

不同地区的医院往往采用不同的数据管理系统，导致数据格式和接口不一致，这使得在进行跨地区数据共享时，需要进行繁琐的数据转换和整合工作，增加了管理成本和时间成本。而且，医院内部部门之间也存在数据共享的难题，由于医院的组织结构复杂，各个部门之间的数据管理方式不统一，造成了数据孤岛的产生。例如，医院的人力资源部门、培训部门和科研部门等都有独立的档案管理系统，导致了信息的割裂和重复工作的产生。此外，医院之间的数据共享也受到了法律法规以及隐私保护的限制，由于涉及个人隐私和敏感信息，医院需要严格遵守相关法律法规，并采取安全措施确保数据的安全性和保密性，这也增加了数据共享的难度和复杂性。

三、公共卫生人才队伍建设档案管理措施

（一）档案管理流程的设计与优化

档案归集与整理：医院应设立专门的档案管理部门，负责归集和整理公共卫生人才队伍建设相关的档案材料，这些材料包括人才招聘、培训、考核、晋升等方面的文件、证明和记录^[3]。

档案登记与编号：每个档案材料都应进行登记并分配唯一的编号，以便于后续的查阅和管理。登记时需要记录档案的名称、类别、来源、归属、日期等基本信息。

档案存储与保管：为了确保档案的安全和完整性，医院应设立专门的档案库房，并按照文件保存规定对档案进行分类、整理和存储。档案库房应具备防火、防潮、防盗等安全设施，并定期进行巡查和维护。

档案借阅与调阅：医院内部的相关部门或人员需要查阅档案时，应填写档案借阅申请表，并经过档

案管理部门的审批后方可借阅。借阅期限一般不超过30天，并且需要记录借阅人、借阅日期和归还日期等信息。对于重要的档案材料，可以采取电子档案方式进行调阅。

档案销毁与归档：根据法律法规和档案管理规定，医院需要对一些已经失效或不再需要的档案进行销毁处理。销毁前需要进行审批，并按照规定的程序和方法进行销毁。对于一些重要的档案材料，可以进行归档保存，以备后续的查阅和使用。

通过以上的档案管理流程设计与优化，医院能够更加高效地管理和利用公共卫生人才队伍建设的档案，提高工作效率，确保档案的安全和完整性。

（二）档案管理人员的培训与配备

公共卫生人才队伍建设在医院方面至关重要，而档案管理人员的培训与配备则是确保档案管理工作顺利运行的关键。为了提高档案管理人员的能力和专业水平，医院应该制定全面的培训计划，医院可以组织内部培训，邀请专业人士对档案管理人员进行系统的培训，培训内容可以包括档案管理的基本知识、法律法规、操作技能、信息化建设等方面的内容。通过系统培训，可以帮助档案管理人员全面了解档案管理工作的要求，提高其专业能力。此外，医院还可以鼓励档案管理人员参加相关的培训课程和学习活动，邀请专业机构或高校开设针对档案管理人员的培训班或研讨会，培训内容可以根据档案管理人员的实际需求进行定制。同时，医院可以为档案管理人员提供学习机会，奖励他们参加培训课程，提高其学习积极性和主动性。医院还应该重视档案管理人员的配备，在人才招聘时，医院应该注重选择具备相关专业知识和经验的人员，并在招聘要求中明确对档案管理经验和专业背景的要求^[4]。同时，在日常工作中，医院应该给予档案管理人员充分的支持和配合，为他们提供良好的工作环境和条件。

通过系统培训和学习活动，提高档案管理人员的专业能力和素质，为档案管理工作的顺利进行提供保障。同时，在人才招聘和日常工作中，医院要注重选择和配备优秀的档案管理人员，为其提供良好的工作环境和条件。

（三）建立健全的数据管理和隐私保护机制

医院应确保所有档案数据的安全性和完整性，采用先进的数据管理系统，确保档案数据的准确录入、及时更新和全面存档。同时，医院应采取必要的技术和物理措施，如数据加密、防火墙、访问权限控制等，保护档案数据不被非法获取或篡改。还有就是明确档案数据的使用范围和目的，并建立

相应的访问和使用规定,只有经过授权的人员才能访问和使用档案数据,且必须在合法、合规的情况下进行。此外,要制定明确的权限管理制度,限制不同岗位人员对档案数据的访问权限,确保数据的安全和隐私的保护。此外,医院还应加强对档案管理人员的培训和监督,提高他们的数据管理和隐私保护意识^[5]。定期进行培训,加强对相关法律法规、伦理规范的学习,确保档案管理人员具备必要的专业知识和操作技能。同时,医院应建立健全的监督机制,定期检查档案管理人员的工作情况,发现问题及时纠正,保证档案数据的安全和隐私的保护。医院在公共卫生人才队伍建设档案管理方面,应建立健全的数据管理和隐私保护机制。通过采用先进的技术手段、明确的访问和使用规定以及加强培训和监督,确保档案数据的安全性和隐私保护,为公共卫生人才队伍建设提供可靠的支持。

(四) 建立科学的档案信息采集和整理标准

应当明确档案信息的采集范围和内容,包括但不限于人才的基本信息、教育背景、工作经历、专业技能、培训经历等,采集的信息应当详尽全面,以便为人才队伍建设提供有效的参考和支持。要制定标准化的档案信息采集表格,应当包含各项信息的具体要求和格式要求,以确保采集到的信息能够规范、一致地进行整理和存储。同时,还可以考虑利用现代化的信息技术手段,比如电子表格或数据库系统,来提高档案信息采集的效率和准确性。在档案信息整理方面,应当建立统一的分类和编码体系,这样可以方便对档案信息进行分类、检索和管理,减少重复工作和信息冗余。但是要确保档案信息的保密性和安全性,采取必要的措施防止信息泄露和滥用,定期对档案信息进行更新和维护。随着时间的推移,人才队伍的信息会发生变化,比如职称晋升、培训经历更新等。因此,需要建立健全的档案信息更新机制,及时更新档案信息,保持其准确性和时效性。只有通过规范的档案管理,我们才能更好地了解人才队伍的潜力和需求,为其提供有效的支持和培养机会。

(五) 推动跨部门、跨地区数据共享机制的建立

建立统一的数据标准和格式,因为不同部门和地区可能存在不同的数据标准和格式,导致数据之间无法互通。因此,应该制定统一的数据标准和格式,确保数据的一致性和可比性。同时,要建立跨部门、跨地区的数据共享平台,通过建设一个统一的平台,各部门和地区可以将其相关数据上传到该平台,并进行共享和交流,这样可以避免各个部门和地区之间数据孤岛的问题,实现数据的整合与共享。加强数据安

全保护措施,在推动数据共享的过程中,必须重视数据的安全性和隐私保护,应建立健全的数据安全管理机制,包括加密、权限控制、访问审计等措施,确保数据的安全和隐私不受侵犯^[6]。此外,要建立跨部门、跨地区的数据共享协调机制,这个机制可以由相关部门和地区共同组成,负责协调和管理数据共享工作,通过建立定期的会议和沟通机制,解决数据共享过程中的问题和困难。还有就是,要加强人员培训和意识提升,为了推动跨部门、跨地区数据共享机制的建立,需要加强相关人员的培训和意识提升,包括数据标准的培训、数据共享平台的操作培训以及数据安全保护意识的培养等。通过以上措施的实施,可以有效推动跨部门、跨地区数据共享机制的建立,提高公共卫生人才队伍建设档案管理的效率和质量,为医院的发展和服务提供有力支持。

结束语

综上所述,深入研究公共卫生人才队伍建设档案管理模式,能有针对性地提高医院管理者对人才的了解和运用,从而有效实现人员的合理配置与优化,同时也可以为公共卫生事业的发展提供有力支持。通过对人员的档案信息进行科学分类和整理,能准确评估人才的能力与潜力,为人员的选拔与使用提供依据。对此,相关医院需要提高重视程度,不断探索和创新,以此为公共卫生人才队伍建设提供有力支持,推动公共卫生事业的健康、持续发展。

参考文献:

- [1] 程贵宝. “信息化+公共卫生”背景下医院档案管理的优化策略[J]. 黑龙江档案, 2023, (05): 79-81.
- [2] 毛鹏远, 徐震. 数字化时代医院突发公共卫生事件档案管理初探——以南京市妇幼保健院为例[J]. 档案与建设, 2023, (09): 86-87.
- [3] 台建红, 于成好. 基层公共卫生档案管理工作创新策略研究[J]. 兰台内外, 2023, (17): 58-60.
- [4] 张宁, 朱晓曼. 区块链技术在医院突发公共卫生事件档案管理中的适用与展望[J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(11): 43-44.
- [5] 陈建文. 后疫情时代提升医院突发公共卫生事件档案管理能力的思考[J]. 山东档案, 2023, (02): 45-46.
- [6] 孙轶群. 档案在应对公共卫生突发事件中的作用思索[J]. 黑龙江档案, 2023, (01): 161-163.

基金项目: 2023年度河北省人力资源和社会保障研究课题: 我省公共卫生人才队伍建设问题研究(课题编号: JRS-2023-3215)。