



奋战“疫”线 白衣执甲保障群众就医

业内：给医务人员更多理解关爱

□ 本报记者 温远源

抢救室门前，患者家属在焦急地踱步等待，生怕听到“××患者家属请到谈话室”的广播声；急诊科科室前排着长队，患者挤满了过道，咳嗽声、呻吟声此起彼伏；分诊台的医生边问诊边忍不住地咳嗽，因为戴着面屏和N95口罩，他已经好几个小时没喝一口水……

这是12月26日凌晨4点多江苏省人民医院急诊科和抢救室的场景。

近期，我国因时势优化调整防控政策，国务院联防联控机制综合组12月7日发布《关于进一步优化落实新冠肺炎疫情防控措施的通知》(简称“新十条”)：12月26日宣布，自2023年1月8日起对新冠病毒感染实施“乙类乙管”。

近日，海南、江西、安徽、浙江等多地疫情防控负责人透露：第一波疫情高峰将至，预测峰值在今年12月底至明年1月。

人民至上，生命至上。面对涌入医院的发热患者等，广大医务人员奋战在第一线，很多人一退烧就回到工作岗位，甚至带病上岗，他们恪守白衣天使的职责使命，全力以赴保障群众就医需求，用爱和奉献守护群众生命健康。

针对新冠病毒感染高发形势下医务人员的工作压力与辛苦，上海、浙江、广东等多地相继发布针对医务人员的保障激励政策，政策涉及保障医务人员的工作和休息条件、合理安排工作任务、做好医务人员健康监测、落实激励保障政策等多方面。

“随着感染高峰的到来，重症高峰也将抵达。”接受《法治日报》记者采访的专家认为，面对感染人数增加、医务人员感染率上升，要把重症的预防与救治摆在疫情防控首位，同时通过分级诊疗、医护轮班等方式保护好医务人员，避免未来医疗资源更加紧张。

一线坚守无私奉献 心怀患者大爱无疆

江苏省人民医院发热门诊主要针对发热患者，有流行病学史的感染者进行收治和留观。“最近每天的看诊量大幅上升”，感染病科主任朱传龙说。

作为发热门诊的统筹指挥，朱传龙始终坚守岗位，很快也阳了。“科里医务人员阳了七八成，症状实在重的才请假，还有一半在坚持上班，我更加要挺住。”哑着嗓子的朱传龙对记者说。

12月26日晚11点多，他正忙于为一位90岁高龄老人协调床位，“这位老人明显是容易发展成重症的高危人群，妥善处理好每一名这样的患者，才能减少ICU的压力”。

零点后，忙碌了一整天的朱传龙回到值班室，吞下退烧药、安眠药、高血压药共3种药丸，准备休息一下次日再战。之所以没有回家，是因为前几天他的两个孩子、妻子和岳父母都陆续阳了，“总在一战线跑，风险更多一点，这样可以避免交叉感染”。

12月12日，北京大学第三医院(以下简称北医三院)感染病科主任路明在连续为两名重症患者做了气管插管后，当晚就出现发热症状，嗓子特别难受，浑身都疼。“当时我就知道自己中招了，次日做了抗原确认感染新冠病毒。”路明回忆说。

在生病居家休息期间，路明也几乎没有闲着，除了电话、微信和线上会议处理医院和科室的事情，他还在

线接诊，为患者提供实时快速的问诊服务，每天能接待30人到50人。

路明告诉记者，北医三院互联网医院在原有24小时碎片化复诊服务的基础上，增加了实时接诊功能，动员医务人员，尤其是居家医生进行实时在线接诊，并提供线下取药或药品配送到家服务，有效缓解了人力不足所带来的“看病难”问题。

退烧后，路明又回去上班了。“虽然嗓子仍然难受，说不了几句话就是一阵咳嗽，但是科室有很多工作需要赶回去处理，实在没办法。”路明说。现在，他每天早上6点半上岗，协调、开会、看诊，一直忙到深夜，睡前还要处理网上问诊事宜。

今年55岁的安徽中医药大学第一附属医院主任医师姚婉芳，每周有6个半天门诊，两个上午病房查房。12月19日，她起床时感觉有点不舒服，但做完核酸检测后还是像往常一样去上了门诊，下班回来就收到了确诊结果。

次日开始发烧，姚婉芳被迫停诊一星期。在家期间，她坚持通过“网络医院”给患者看诊，抗原阴性后立即恢复上班。

这段时间，湖南某医院护士长徐婷(化名)和她的同事们也在带病坚守。12月22日，当时正在上班的她感觉全身酸痛，无力，畏寒，一测体温高达39.5℃。其后两天，她持续咽喉痛，全身酸痛，头痛欲裂，寒战高热，不想吃东西。

徐婷说：“尽管当时身体很难受，但内心还是希望病程不要太长，症状不要太重，不然这班还怎么上，这么多患者怎么办？”她坚持上完了当天的班，次日在家休息了一天，便又迅速回到岗位。

12月24日，返岗第一天，她连续工作了16个小时才下班。当天22时57分，她在医院发了一条朋友圈留作纪念：蓝精灵们从上班到现在连一口水都没有时间喝，我们都辛苦了！致敬所有为抗击疫情默默付出的人。

实行24小时倒班制 最大程度保障就医

路明说，12月8日以来，北医三院发热患者数量呈现短期内快速增长：以前每天发热门诊接诊量为150人左右，这段时间最严重时达到600多人，现在大概每天300多人。

与此同时，路明的同事也陆续被感染，目前约八成已返岗。

“我们科室的15名医生病倒后，其他科室的同事赶来支援，先后有五六十人。他们来了没几天也阳了，基本上就是前赴后继的状态。经常我刚排好第二天的班，晚上同事就找他病倒了，只能重新找人替他顶班。”路明说。

在他看来，目前最重要的是加强对新冠重症的救治，减少因重症导致的死亡。

面对大量患者，医务人员感染的现状，如何才能避免、缓解医疗挤兑的压力？路明介绍，北医三院为应对发热患者增多的情况，统一调集医务人员支援发热门诊，加开诊室，建立发热门诊诊室，进一步提高接诊能力，医务人员实行24小时倒班。

同时，充分发挥有限医疗资源作用，高级职称人员下沉一线工作，增加重症监护病房，优化设备和人员配置，保证危重症患者能够及时得到救治。储备住院总医师以上人力资源，进行发热门诊诊疗流程、危重症救

治、院感防护培训和考核，应对急诊与发热门诊人员不足问题，最大程度保障患者就医。

此外，北医三院还加强了对老年人、儿童、有基础性疾病患者、孕产妇、血液透析患者等群体的医疗保障。

作为国家妇产疾病临床医学研究中心、北京市危重症孕产妇救治中心，北医三院承担了危重症孕产妇救治工作。为此，该院优化发热门诊流程，设立临时专用诊区，方便发热孕产妇就诊。作为北京市危重新生儿转诊中心，该院持续为危重新生儿进行医疗救治，病房分区收治，确保患儿安全。

3年来，江苏省人民医院急诊和发热门诊未因疫情“打烊”过一天。近期，面对发热门诊和急诊患者激增的情况，该院及时调整策略部署，采取“发热门诊与急诊一体化管理”策略，统筹资源，优化流程，将发热门诊交由急诊托管，发热患者来院后可以得到“一站式服务”，既减少患者分流转诊的奔波，也保障了诊疗的延续性。

“对于如何集中收治，医院在我们科下了一招‘先手棋’。”朱传龙说，感染楼位于医院外圈最南侧，相对独立，按照“平疫结合、平急转换”思路，感染病科普通诊疗区、病房已迅速进行转换和改造，在发热门诊二楼、三楼拓展出90张床位。目前，感染楼全部启用作为发热门诊和观察病区，同时统筹优化医护力量安排，全力收治新冠病毒感染患者。

疫情发生以来，作为生命托底的最后一道防线，ICU里住进了不少危重症患者。江苏省人民医院ICU科主任曹权始终坚守岗位，尽管前些天他也感染了新冠病毒，但查房、会诊一点也没耽误。

“科里19名医生，阳性的已经有16人，症状轻的已经逐步返岗替换症状重的人员，目前9名医生在岗，其中6人是带病上班，还要承担和之前一样的工作量。”曹权说。

面对人手短缺的困境，ICU的护士们也靠着一股劲硬扛了下来。感染新冠病毒的护士有73人，加上在休病假、产假的9人，占全员的84%。有20多名护士在生病后仅休息一两天就立刻返岗，未感染的24名护士从12月16日到22日的一周时间里连轴转，没有休息一天。

“ICU里有70%的护士参加过武汉抗疫，那一段日子的艰苦与坚持，3年后仍然历历在目。当下面临的挑战与困难，并不弱于当时。”江苏省人民医院ICU科护士长柳雪把当年按上了满满红印的请战书照片再次发给同事们看：“那时候大家一点点克服恐惧，坚持到最后，这次我们也一定可以”。

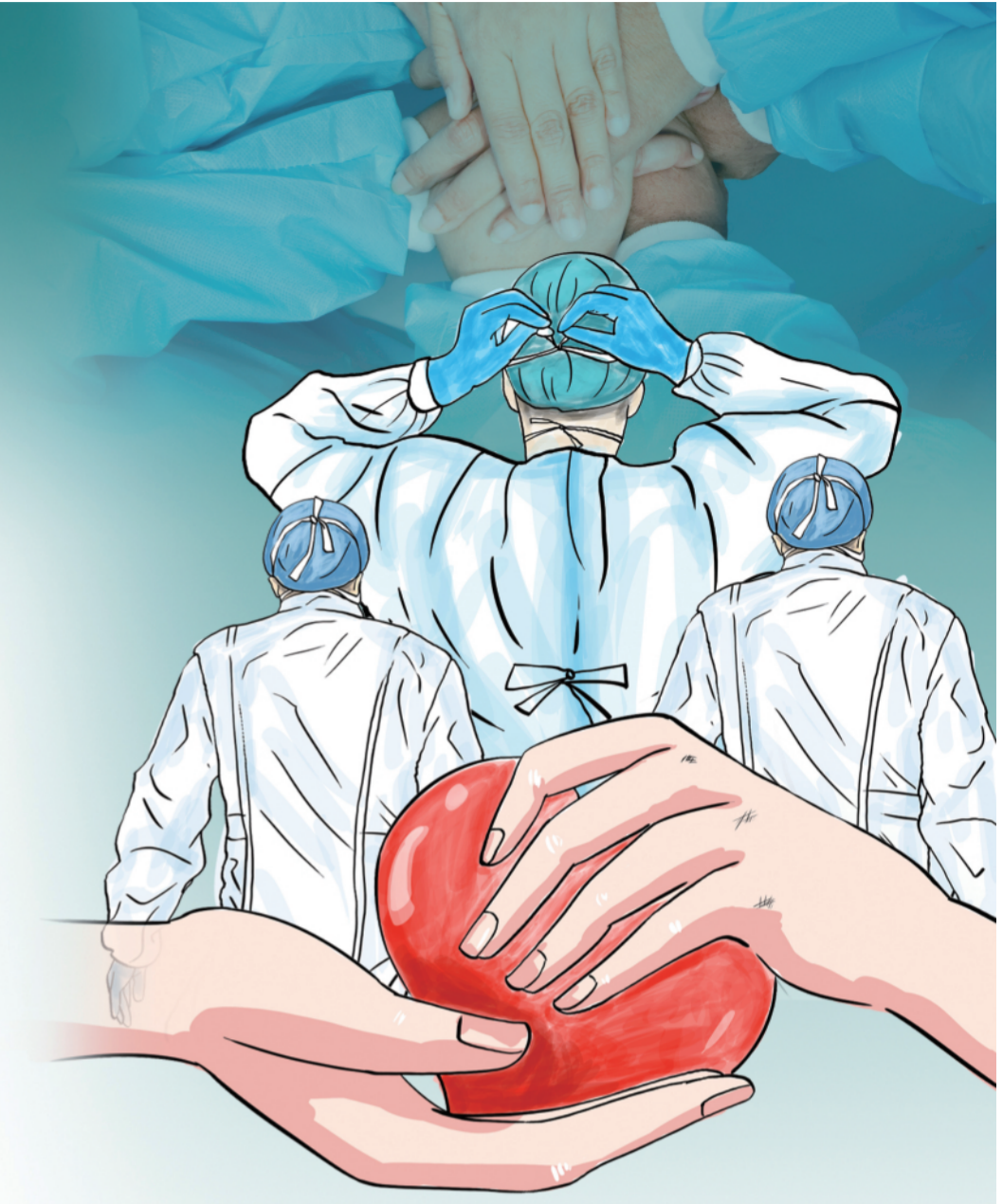
科学配置医疗资源 关心关爱医务人员

“我们科室几乎所有医务人员都感染了，病毒对医务人员一点都不友好。可是一波又一波的病人源源不断地涌入医院，我们必须坚守。”12月26日晚上9点多，抽空接受记者采访时，徐婷不停地咳嗽，语气中充满了疲惫。

徐婷说：“我们院规定感染后可以休息3天，但实际上都是‘轻伤不下火线’，从上到下都是这样，有些医生一天都没休息过”。

12月22日，浙江温州某医院的护士拖着疲惫的身体坐在护士站，同事发现她没动静，叫她也反应，赶忙叫来其他医务人员进行抢救。原来，这位护士因连续高强度工作体力衰竭，经抢救后已脱离危险。

随着各地感染人数迅速增加，医疗机构面临巨大压力，不少医院发文倡导医护“轻伤不下火线”“带病坚



持”。人们感动之余，也在呼吁加大对医务人员的权益保障力度。

为更好保障高负荷工作的医务人员，上海、浙江、广东东莞等多地陆续出台对医务人员的保障激励政策。上海市卫健委近日发布《关于保障抗疫一线医务人员力量的工作意见》，提出在落实绩效激励方面，按要求向市、区两级医疗机构中直接参与新冠病毒感染疫情防控和救治一线工作的医务人员发放相关补助。浙江省印发《关于进一步落实关心关爱医务人员激励保障政策的通知》，对核增一次性绩效工资总量、临时性工作补助、基层医疗卫生机构保障、考核评优和先进奖励、职称评审和岗位晋升倾斜措施、医务人员工作生活保障、医疗卫生机构运行保障七方面作了具体要求。东莞市新冠肺炎疫情防控指挥部医疗救治组发布《东莞市医疗机构工作人员健康防护和关心关爱工作指引》，明确提出了落实关心关爱措施，按规定落实好临时性工作补助、绩效工资等激励政策，加大对医务人员职业精神宣传力度，对先进典型开展表彰奖励。

为缓解基层医务人员紧缺，按照国务院联防联控机制部署，各地可招聘近5年来已退休的医务人员重返岗位。各地医院也加大了对医务人员的爱护。

路明回忆说，自己感染后回到家，把家人都传染了，一家5口陆续发热，尤其是74岁的母亲还因感染肺炎不得不住院治疗，那段时间他的心里特别难受。

“当时忙着医院里的事，又病得比较突然，家里没有准备多少药物，尤其是全家都发烧后，退烧药更不够用了。这时，幸好我们医院工会组织了‘送药到家’，本来当时心情很低落，收到药后感觉很温暖，也有了力量。”路明说。

“在职业之外，医务人员也是会被感染的普通人。”路明深有感触地说。

姚婉芳说，在不得已的情况下，一些医务人员带病

上岗，但一定要注意好防护。她呼吁，全社会都应该关心关爱医务人员，适当提高待遇。当下，如果身体状况不佳，医院不应该硬性要求其继续上班，否则把身体搞垮了，后续医疗力量将更加不足。同时，希望患者对医务人员多些理解，能够换位思考，彼此体谅。

“工作强度大、压力大，加强心理疏导也非常有必要，待这一波疫情过去，发热门诊、急诊一线医务人员需要好好做下心理疏导。”路明说。

对此，“健康国策2050”学术平台总编辑梁嘉琳建议，地方政府要督促一线医务人员防疫补贴、津贴的落实，同时利用感染峰值上的时间差，调动外地医师，退休医务人员、待毕业的住院医师等对重点地区予以支援，确保医务人员稍作轮休。

北京大学医学人文学院教授王岳认为，为避免医疗资源挤兑，减轻医务人员的负担，应当科学配置医疗资源，统筹新冠感染者的救治和日常医疗服务保障工作两者并行。

“绝大多数患者应该通过‘居家+基层医疗机构+互联网医疗’方式，在家庭和基层医疗机构中得到自愈，最终康复。”王岳说，各地应因地制宜，因地制宜探索完善诊断、检测、收治、隔离等措施，充分发挥基层社会组织力量作用，积极配合做好疫情防控工作；利用好互联网医疗资源，优化医疗资源空间分配的不均衡问题。

王岳建议，确诊后要对感染者实施分类救治。对于普通型、重症和有重症风险的感染者，要及时收入定点医院进行救治；轻症以及无症状感染者应主要通过“居家+基层医疗机构+互联网医疗”方式解决。

王岳还提到，在疫情高峰期，三级医院应该腾挪部分非急危重症医疗资源，满足重症监护病床的需求，重点做好新冠感染合并基础病重症的处置准备；进一步做好院内感染防控工作，维护医疗队伍人员稳定。

漫画/李海军

伊利入选“2022中国年度最佳雇主”百强榜单



伊利集团执行总裁刘春喜(右一)受邀参加论坛并讲话。

12月23日，智联招聘2022年中国年度最佳雇主暨人力资本国际管理论坛举办，伊利成为“2022中国年度最佳雇主”百强榜单中唯一上榜的乳制品企业。伊利集团执行总裁刘春喜代表企业受邀参加论坛并讲话。他表示，伊利正全力加速数字化转型，为企业员工成长提供精准支持，致力于成为消费者信赖、员工喜爱的健康企业。

据悉，“中国年度最佳雇主评选活动”由智联招聘于2005年发起，旨在以独立客观的立场，通过专业科学的调查评选，树立中国雇主品牌标杆企业。在本年度评选中，伊利从9万余家企业中脱颖而出，在雇主文化、雇主形象、薪酬福利、组织管理、成长发展、工作环境各个维度中收获一致好评。

员工是企业宝贵的财富，人才是企业坚实的支撑。在伊利集团董事长兼总裁潘刚“尊重人、凝聚人、成就人”的人才理念引领下，伊利为员工搭建快速成长的平台，树立坚强可靠的后盾，形成强大的凝聚力和内驱力，实现“员工与企业共同成长、共享发展红利”，成就了全球乳业五强的地位。可以说，“宠爱”员工、追求“员工价值领先”，是伊利和员工双向奔赴、互相成就的“幸福密码”。

搭建成长平台 人人都有“用武之地”

伊利追求“员工价值领先”，首先体现在为员工

搭建快速成长的平台。伴随企业发展，目前，伊利团队已达6万余人，岗位数量多达千余个，如何量才而用、因材施教，更好地激发员工活力？实际上，尽管不同岗位要求差异巨大，但有着共同的内核——卓越价值创造者。

为长效培养卓越价值创造者，伊利为不同人群差异化构筑成长体系。近年来，伊利启动“阳光100”“梧桐树培养计划”“鸿雁计划”“昆仑太行人才计划”等各类员工培养项目，搭建数字化学习平台“伊起学”，通过数据分析和AI技术，为员工成长精准匹配学习内容。这些举措帮助员工提升专业技能，助其成为卓越价值创造者，实现职业理想，提升个人价值，让每位员工都找到自己的“用武之地”。如今，伊利涌现出一批批杰出人才，他们中有全国劳动模范、行业卓越人才、国际化管理人才等各类精英。

伊利奶粉事业部的孟根花，始终坚守在品质保障一线。在伊利搭建的平台上，孟根花兢兢业业、快速成长。她带领团队通过不断学习、积累数据、钻研新技术，成功建立婴幼儿配方奶粉生产整套检验方法标准，为呵护中国宝宝的健康付出心血和智慧。2020年，她被授予“全国劳动模范”荣誉称号。孟根花只是伊利实现“员工价值领先”的缩影，在伊利各个岗位上，许许多多的优秀员工成为人才尖兵，成就卓越人生。

筑起坚强后盾 员工再无“后顾之忧”

伊利的“员工价值领先”，还体现在始终作为员工坚强可靠的后盾。目前，伊利的福利待遇达40余项，其中，法定福利项目占15%，非法福利项目占

85%。此外，伊利还设立上百个奖项，激发员工内生动力。据统计，2021年，伊利向员工发放的各项激励金额超过12亿元。

不仅如此，伊利还推出让员工感受阳光雨露般关爱的“春雨计划”，从员工发展、绩效管理、身心健康等方面提供全方位保障。今年，伊利推出的“春雨计划”已持续升级11年。同时，出台《伊利集团爱心基金实施办法》，涵盖重大疾病救助、金秋助学等多个爱心项目，致力于帮助有困难的员工渡过难关。

功以才成，业由才广。伊利在人才发展中的领先实践，获得社会广泛认可。9月，伊利入选人力资源部和社会保障部官网公布的“全国和谐劳动关系建设示范企业”名单；11月，伊利荣膺全国企业文化优秀成果特等奖，成为行业内唯一一家获此荣誉的乳制品企业；12月，伊利获得多项行业荣誉，除上榜智联招聘“2022中国年度最佳雇主”百强榜单外，还荣膺2022肯耐珂萨星跃奖之“最佳雇主品牌卓越企业”、2022前程无忧“人才和吸引典范奖”、2022BOSS直聘“最优秀人才雇主奖”、2022猎聘“非凡雇主”及2022雇主品牌创意大赛的“员工体验创新奖”“最佳雇主品牌科技奖”“最佳品牌传播奖”“最佳雇主计划奖”“最佳校园招聘项目奖”。

当前，人才资源越来越成为推动经济社会发展的战略性资源。伊利关注员工成

长、重视人才发展的举措，不仅推动了企业的高质量发展，也为奶业振兴和国民健康事业注入人才“活水”，提供了坚实的人才支撑。

文/图 王伟



伊利持续升级“春雨计划”。



伊利奶粉事业部开展明日之星新员工成长训练营活动。