

社区肺炎预防与治理的人力资源管理方法

王新心¹ 王金斌² 李秀芹³ 李翠兰³

1. 中国政法大学马克思主义学院, 北京;

2. 中国二冶钢结构公司, 包头;

3. 内蒙古包头市昆区阿尔丁大街一号街坊社区居委会, 包头

摘要 | 社区肺炎的预防与治理是维护社区居民身体健康, 保障家庭和睦, 维持社区秩序的重要工作, 而使用人力资源开发与管理方法来进行社区肺炎的预防与治理显然是符合该项工作的现实需要的。要做好社区肺炎预防与治理过程中的工作计划制定、人员招聘、甄选、聘用、培训、考核与晋升等工作, 为社区肺炎预防与治理工作提供充足的人才保障与智力支持。

关键词 | 社区肺炎预防与治理; 人力资源管理方法; 工作计划制定; 人员招聘; 人员甄选

Copyright © 2022 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



习近平同志曾经指出, “民生工作离老百姓最近, 同老百姓生活最密切”, “要抓住群众最关心的教育、医疗、社会保障、食品安全等问题, 实打实地做, 循序渐进地推”^[1]。社区肺炎的预防与治理是民生工作的重要内容, 是保证人民群众的身体健康, 提升人民群众的健康意识, 提高人民群众生活质量的重要

通讯作者: 王新心, 中国政法大学法学博士, 研究方向: 思想政治教育与创新型人才发展研究, E-mail: wxxzgnm@163.com。

文章引用: 王新心, 王金斌, 李秀芹, 等. 社区肺炎预防与治理的人力资源管理方法 [J]. 社会科学进展, 2022, 4 (5): 387-397.

<https://doi.org/10.35534/pss.0405034>

保证。社区肺炎的预防与治理能够维护社区居民身体健康，保障家庭和睦，维持社区秩序。做好社区肺炎的预防与治理工作不仅有利于维持社区的稳定，更有利于促进社会的稳定。在开展社区肺炎的预防与治理工作时，使用必要的人力资源管理方法是提升社区肺炎预防与治理效率的重要保证。社区肺炎的预防与治理工作是由人来承担的，社区肺炎预防与治理的目的在于以人为核心，在于维护人的利益。所以使用人力资源开发与管理方法来进行社区肺炎的预防与治理显然是符合该项工作的现实需要的。

1 社区肺炎预防与治理过程中的工作计划制定与人员招聘

在进行社区肺炎预防与治理的过程中，社区治理工作的参与者（主要包括社区的主管人员和社区居民）会首先对社区肺炎的预防与治理工作进行计划。这一环节的主要任务首先在于对社区肺炎预防与治理工作所需要的人员数量（是社区当中的每一个人都需要参加，还是只需要由专门的管理人员参与这一工作，对这一问题一定要加以明确，以确保参与这一工作的工作人员的数量能够被确定）及人员的素质与能力（参与该项治理工作的人员需要具备什么样的素质与能力）进行确定，在对这一工作所需要的工作人员的数量、素质和能力进行确定以后，社区治理工作的参与者需要对现有的人员数量及现有人员的能力与素质进行确定，以明确现有的工作人员数量和现有工作人员的能力与素质是否能够满足社区肺炎预防与治理工作的需要，是否能够与社区肺炎预防治理工作的岗位数量和岗位能力的要求相一致。如果现有工作人员的数量、素质和能力能够与社区肺炎预防与治理工作的岗位数量与能力要求相一致，那么社区便不需要就这一工作进行人员招聘，如果现有工作人员的数量、素质和能力无法与社区肺炎预防与治理工作的岗位需求数量和岗位的素质与能力要求相一致，那么便需要对现有人员的工作进行重新安排（人员数量与人员的素质和能力完全符合要求时可以采取这一方法）或进行人员招聘（现有人员数量不足或现有人员的素质和能力无法与岗位要求相一致时可以采取这一方法）。

对于人员招聘这一问题已经有了大量的研究成果。研究人员指出，“招聘

是人力资源管理最重要的职能”^[2]，“招聘为组织中空缺的职位寻找到合适人选”^[3]，“人力资源管理工作中的人员招聘工作是维持一个企业正常运行和发展的重要因素之一”^[4]。对于社区肺炎预防与治理工作而言，招聘也是其中的一项重要非常重要的内容。在社区肺炎预防与治理过程中，如果出现工作人员数量不足或工作人员的能力无法满足岗位需要的情况，那么就需要在主管人员内部或主管人员以外进行招聘。在主管人员这一群体之中进行招聘，也就是我们所经常说的内部招聘，内部招聘能够更好地对主管人员这一群体的工作需要进行调整，能够使这一群体的相关知识得到进一步地丰富，能力得到进一步地开发，职业生涯也变得更加充实。例如，在社区肺炎预防与治理工作中，需要有监护人员进行观察、医务人员进行治疗、护理人员进行看护、治安人员负责协调与管制。而这些人员如果从主管人员这一群体内部进行招聘，那么这一群体当中的人的知识便会变得越发丰富，能力便会得到进一步地提升，职业生涯也会变得更加充实。而如果这一招聘活动是面向主管人员这一群体之外的人，那么这一招聘便能够使主管人员队伍的结构变得更加合理、能力得到进一步地提升。社区肺炎预防与治理过程中的人员招聘主要会以工作计划为依据，当原有的工作人员无法确保工作计划能够顺利完成时，社区可以进行招聘（不论是内部招聘，还是外部招聘），而当社区内的工作人员能够完成与社区肺炎预防与治理相关的各项工作，但社区治理的参与者却认为依然有必要通过招聘来对管理人员队伍的能力进行提升，或对社会承担相应的人才培养责任，为社会提供相应的就业解决平台时，社区也可以进行招聘，这种招聘会为能够对社区肺炎预防与治理做出贡献的人创造施展才华、做出贡献的条件。对于社区治理的参与者而言，招聘还能够确保社区内的居民与社区外的人建立更为广泛的社会关系，更为广泛的社会关系的建立能够更有利于开展社区肺炎预防与治理工作，广泛的社会关系的建立不仅能够帮助社区内的居民与社区外的人互相传递与交流各类经验与知识，还能够帮助人们形成乐观的心态和积极向上的生活态度，知识与经验越发丰富。乐观的心态与积极向上的生活态度的形成能够帮助社区内的居民与社区外的人更好地应对肺炎这一疾病。

2 社区肺炎预防与治理过程中的人员甄选

社区肺炎预防与治理过程中的人员甄选是指对于应聘者的甄别与选择。对于应聘者的甄别主要以能否满足工作计划的要求、能否与现有工作人员队伍的结构相适应,以及能否与社区治理参与者的需求相一致作为依据,而对于应聘者的选择则要以甄别的结果作为依据。

在这里,我们会首先对社区肺炎预防与治理过程中的人员甄别标准进行讨论。上面所提到的能否满足工作计划的要求、能否与现有工作人员队伍的结构相适应,以及能否与社区治理参与者的需求相一致将成为主要的讨论内容。在社区肺炎预防与治理的过程中,对于应聘者的甄别首先要符合能够满足工作计划的要求这一标准。社区肺炎预防与治理工作的工作计划一定会对工作的任务、工作的目标,人员的具体安排与分配等内容做出明确的规定,这些规定显然能够成为社区肺炎预防与治理工作中人员招聘的主要依据与标准。例如,社区肺炎预防与治理工作需要持续多长时间,具体的工作类型与工作量有多少,承担这些工作需要什么样的经验或能力等内容都会在工作计划当中做出明确规定,而这些规定则会为对于应聘者的甄别提供必要的要求与标准。那些具备丰富的工作经验与能力,能够很好地承担肺炎预防与治理的各类工作,且具有良好的工作耐力与工作持久度的应聘者显然更容易被社区治理工作的参与者所看重,而那些工作经验并不丰富、能力并不强,很难对各类工作进行承担且工作耐力与工作持久度达不到特定标准的应聘者则很难被社区治理工作的参与者所看重。

在符合能够满足工作计划的要求这一标准的同时,社区治理的参与者还需要对应聘者能否与现有工作人员队伍的结构相适应这一问题进行考察。工作人员队伍的结构可以依照不同的标准做出不同的分类,年龄结构与性别结构是两种典型的分类结果。依照年龄、性别等标准可以从年龄结构、性别结构等角度对工作人员队伍进行考察,当然还可以从其他角度对工作人员队伍的结构进行考察,比如从能力的角度出发,可以对工作人员队伍的能力结构进行考察。工作人员的能力包括专业能力、交流与沟通能力、合作能力、心理适应能力和生

理适应能力等多项内容，这些能力的不同组合方式构成了不同的能力结构，工作人员队伍当中可能会包含多个小群体，每一个群体都会有不同的能力结构，这些小群体的成员会以不同的方式组合在一起，进而将不同的能力以不同的方式组合在一起。而对于工作人员队伍这个整体，其中则必然会包括多种能力结构，而这些能力结构则会以特定的方式组合成为工作人员队伍的专有结构。这一专有结构会随着社区内部环境或外部环境的变化而发生变化，而变化的目的则是为了能够与内部或外部环境的变化相适应。应聘者与工作人员队伍的结构相适应可以体现在多个方面，应聘者的能力结构与工作人员队伍的能力结构相适应是其中较为重要的一项内容，除此之外，年龄结构相适应、性别结构相适应、学历结构相适应、乃至于家庭结构相适应都需要社区治理工作的参与者及应聘者重点关注。应聘者的年龄结构、性别结构、学历结构、家庭结构及其他的一些结构不仅要与工作人员队伍的结构相适应（可以体现为相互补充、相互强化），还要确保这种适应能够与社区内部和外部的环境变化相适应。只有这样，对于应聘者的甄别才具有现实意义。

能否与社区治理参与者的需求相一致也是对应聘者进行甄别时所需要依循的一个标准。在对应聘者进行甄别时，只有那些能够更好地满足工作计划的要求，更好地与工作人员队伍的结构相适应的人才能够更容易得到社区治理参与者的青睐，那些无法满足工作计划的要求，无法与工作人员队伍的结构相适应的应聘者则很难得到社区治理参与者的青睐。也就是说，能否完成工作计划，能否与工作人员队伍的结构相适应是对社区治理参与者的要求，这也证明社区对治理参与者的要求是完全符合客观要求的。

在对应聘者进行甄别的基础之上，社区治理参与者会对经过其甄别之后的应聘者进行选择，而选择的依据则决定了对应聘人员进行甄别的结果。社区治理参与者在对应聘者进行选择时，一定会首先对那些能够满足工作计划的要求并且能够与工作人员队伍的结构相适应的应聘者进行重点选择，而对那些无法满足工作计划的要求、无法与工作人员队伍的结构相适应但却能够对社区工作产生积极作用的应聘者也可以采取将其纳入选择范围以内的方法。

在社区肺炎预防与治理的过程中，参与社区治理的人，尤其是其中的工作

人员,应该对肺炎的出现进行预防,对肺炎的突发进行控制,对肺炎的蔓延进行遏制,对易感染人群进行疏导并加强预防。在这一过程中,社区的工作人员首先需要对肺炎的出现进行提前预防,这一工作不仅包括一些医疗方面的行为(例如,对公共区域进行杀菌消毒,为社区居民发放药物等),还包括一些治安管理类行为(帮助居民更加注意其在公共区域的行为,帮助居民形成良好的社区公共生活与家庭生活等),与此同时,还包括一些心理抚慰与心理疏导工作(例如,对情绪比较急躁、心态并不乐观,且行为明显与正常行为不符的人进行心理抚慰与心理疏导,对害怕感染肺炎的人的恐慌情绪进行疏解等),在突发肺炎的情况下,工作人员应当及时将突发肺炎的人进行隔离观察,并对其肺炎进行及时的治疗。如果肺炎出现了蔓延的情况,便需要对社区内的蔓延区域进行重点观察与重点治理,同时要对易感染人群进行必要的心理疏导并对其进行相关的理论教育。在对应聘者进行甄别与选择时,也需要就应聘者对于肺炎的预防工作,肺炎突发情况的控制工作,肺炎蔓延的遏制工作及易感染人群的疏导和加强预防工作的具体要求的满足程度进行考察(这一考察必然包含对于应聘者的甄别),以确保能够对符合要求的应聘者(也就是那些满足程度相对比较高的应聘者)进行选择。

3 社区肺炎预防与治理过程中的人员聘用与培训

社区肺炎预防与治理过程中的人员聘用(协议的达成)可以被分为长期聘用与短期聘用,直接聘用与间接聘用(工作人员的轮岗、抽调等均可以被视为间接聘用)等多种类别,不同的聘用方式对社区肺炎预防与治理工作会产生不同的影响。长期聘用可以确保社区肺炎预防与治理工作能够得到长期的保障,这种长期的保障能够使社区肺炎的预防与治理工作得到长期持久的维持,长期聘用具有稳定工作人员的心态、消除工作人员的陌生感与拘束感,激发工作人员的创造活力与工作动力等诸多优点,受到长期聘用的工作人员更容易稳定踏实地工作,更容易表现出吃苦耐劳的精神,更容易形成高水平的工作能力,更容易形成努力工作、不计个人得失的高尚品质。所以长期聘用在社区肺炎预防与治理工作中经常会被社区治理的参与者所使用。短期聘用也是社区肺炎预防

与治理工作中经常会被社区治理的参与者所使用的一种聘用方法。这种聘用方法不仅能够培养工作人员的使命感、责任感与成就感，还能够短时间内激发工作人员的潜能与活力，除此之外，还能够增加工作人员与被服务人员之间的社会交往，以使得工作人员与被服务人员能够在这一过程中建立新的社会关系。

在社区肺炎预防与治理的过程中，直接聘用与间接聘用这两种聘用方式也经常会被社区治理参与者所使用。直接聘用具有提升聘用双方的信任感，进而增加聘用双方的信任行为的作用，会使工作人员与聘用他们的社区治理参与者之间的关系变得越发紧密，这种越发紧密的合作关系、越发紧密的社会关系会使工作人员与聘用他们的社区治理参与者在工作中建立更为融洽的工作关系与更为和谐的工作氛围。间接聘用也是社区肺炎预防与治理过程中经常会使用的一种聘用方式。岗位轮换、人员抽调等聘用方式都可以被视作是对工作人员的间接聘用。间接聘用首先能够为聘用者（社区治理的参与者）与被聘用者（工作人员）带来新的社会关系，基于这样一种社会关系，聘用者能够获得一些新的知识与经验，而被聘用者也能够通过这样一种关系获得能力方面的进一步提升。

在为实现社区肺炎预防与治理工作顺利开展这一目标而进行招聘时，社区治理的参与者一般会将长期招聘与短期招聘相结合，将直接招聘与间接招聘相结合。长期招聘与短期招聘相结合既可以确保工作人员能够具有脚踏实地的工作态度，吃苦耐劳的精神和高水平的工作能力，还可以确保工作人员能够通过招聘而获得使命感、责任感与成就感，能够使自身的能力与活力得到激发。社区肺炎预防与治理工作首先具有长期工作与短期工作相结合的工作特性，所以说这项工作是一项长期工作是因为肺炎这种疾病并不是在短时间内就可以完全消除的，与其他疾病一样，肺炎的消除需要较长的时间，需要数代人的共同努力，正是因为这样，社区肺炎预防与治理工作才会被当作一项长期工作来完成，才会得到社区治理参与者长期持久的关注。与此同时，社区肺炎的出现又具有短时性的特征，也就是说，这种疾病能够在短时间内，在一定限度内得到控制，这也就为短期招聘和对于问题的短期解决提供了前提。在社区肺炎预防与治理工作中，直接招聘与间接招聘相结合也是社区治理参与者所经常会使用的一种招聘方法。肺炎这种疾病本身便具有突发性和潜伏性的特征，肺炎的突发性是

指肺炎的出现没有固定的时间,随时都有可能出现。肺炎的潜伏性是指这种疾病在出现之初并不会引起人们的重视,从出现一直到突发的这段时间都可以被称为肺炎的潜伏期,而这种具有潜伏期的疾病特征则可以被称为潜伏性。正是因为肺炎具有突发性与潜伏性特征,所以才需要社区的工作人员将短期预防与长期预防相结合,短期预防能够很好地应对肺炎的突发性特征,而长期预防则能够很好地应对肺炎的潜伏性特征。为了做好短期预防与长期预防相结合的工作,社区治理的参与者可以采用直接招聘与间接招聘相结合的方法来应对这一工作。

在社区肺炎预防与治理工作中,工作人员培训也是工作当中的一项重要内容。培训可以被分为岗前培训、在职培训与离岗培训。岗前培训主要是对入职之前的准工作人员进行培训,以帮助这些准工作人员通过培训来更好地适应新的工作并早日进入到工作岗位当中。在职培训主要会对工作当中所急需的一些知识、技能和这一岗位在未来所可能会用到的知识与技能进行培训,以帮助工作人员具备能够与岗位要求相适应的知识与技能。离岗培训是指对工作人员在离开原岗位之后可能会重新进入的岗位所必需的知识与技能进行培训,以确保工作人员在离开原工作岗位之后能够尽快地找到下一个能够符合其能力与水平的工作岗位。在社区肺炎预防与治理的过程中,针对工作人员所进行的岗前培训、在岗培训及离岗培训是社区治理参与者必须要做好的工作。岗前培训主要会对社区肺炎预防与治理过程中的具体步骤、主要技能及相关的常识等内容进行培训,以帮助工作人员在一个较短的时间内能够掌握与社区肺炎预防治理相关的工作内容。针对工作人员所进行的在岗培训则会将工作当中所涉及的具体内容传递给工作人员,以确保这些工作人员能够及时掌握开展这一工作所必须具备的若干能力。例如,在对易感染人群进行心理抚慰与疏导时,一定要能够灵活运用一些心理学的方法,而这些方法的获得则完全能够通过在岗培训这一途径来实现。在对患病居民进行紧急治疗时,一些基本的医疗卫生知识与技能也是工作人员所必须要具备的,这些医疗卫生知识与技能也是完全能够通过在岗培训这一途径来实现的。

4 社区肺炎预防与治理工作中的人员考核与晋升

人员考核与晋升是人力资源管理工作中的一项重要内容，对于人员考核这一问题，一些研究者认为考核能够激发人的内在动力^[5]，“要建立科学合理的考核机制”，“将考核机制与绩效挂钩”^[6]。而对于人员晋升问题，研究者也做出了大量的论述，一些研究者指出了职务晋升的两个功能，分别为选拔优秀人才和激励现有员工的工作积极性。^[7]还有一些研究者则指出员工的晋升是人力资源管理的重要环节和人才发展的核心内容。^[8]

在社区肺炎预防与治理工作中，对工作人员进行考核并以考核结果为依据来安排相应的工作人员的晋升工作是这一预防与治理工作的重要内容。对工作人员的考核可以分为如下几个部分：首先，对于工作人员的工作时间的准确性进行考核（这里既包括社区治理参与者对于工作人员的出勤时间的准确性的考核，也包括社区治理参与者对于工作人员的工作任务的完成时间的准确性所进行的考核），工作人员的工作时间越是准确，其工作的态度也就越好，其工作能力也就越强。而工作人员的工作时间如果并不准确，则说明其工作态度与工作能力都存在着一定程度的问题。其次，对于工作任务的完成情况进行考核也是考核工作当中的一项重要内容。工作人员的工作任务的完成情况越好则说明工作人员的工作态度越好，工作能力也越强，而工作人员的工作任务的完成情况越差，则说明工作人员的工作态度与工作能力都存在着一定程度的问题。最后，对工作人员的工作失误情况进行统计与分析，以找出造成工作失误的原因并找到相应的改进策略。人员考核是一个长期的、持续的过程，在一个时间段内的人员考核结束以后，社区治理的参与者应该以考核的结果作为依据来对工作人员的晋升问题进行考察，那些工作绩效较好的工作人员应该得到相应的晋升机会，而那些工作绩效相对较差的工作人员则需要对自己的工作进行进一步的改进以便于能够在以后的工作中获得晋升的机会。

在社区肺炎预防与治理的过程中，社区治理的参与者对于工作人员的考核首先要以工作人员能否帮助肺炎感染者尽快康复作为考核标准，其次还要以工作过程中的态度、具体表现等内容作为考核的依据。那些帮助肺炎感染者尽快

康复的工作人员是能够实现较高的绩效水平的，而那些在工作中勤勤恳恳，能够对社区肺炎预防与治理工作产生积极影响的人也是能够实现较高的绩效水平的。较高的绩效水平意味着这些工作人员能够获得一个较好的绩效考核结果，而较好的绩效考核结果则能够为这些工作人员提供晋升的机会。

参考文献

- [1] 习近平. 习近平谈治国理政：第二卷 [M]. 北京：外文出版社，2017：361-362.
- [2] 埃文·伯曼. 公共部门人力资源管理 [M]. 北京：中国人民大学出版社，2008：74.
- [3] 萧鸣政. 人力资源开发与管理 [M]. 北京：北京大学出版社，2005：163.
- [4] 马鹏程. 人力资源管理工作中的人员招聘问题分析 [J]. 人力资源管理，2018（5）：90.
- [5] 金志峰，杨小敏. 高校智库人员考核评价 [J]. 国家教育行政学院学报，2019（5）：62-69.
- [6] 林莉. 公共部门人力资源管理的有效性分析 [J]. 中国经贸，2017（16）：65-66.
- [7] 黄颀. 国有企业技术人员晋升机制研究 [J]. 人力资源管理，2012（10）：45-47.
- [8] 郑直. 科研院所人员晋升机制创新设计 [J]. 商业时代，2009（20）：78-79.

Human Resource Management Methods of Lung in Flammation Prevention and Governance in Community

Wang Xinxin¹ Wang Jinbin² Li Xiuqin³ Li Cuilan³

1. *China University of Political Science and Law, Beijing;*

2. *China Erye Group Steel Structure Company, Baotou;*

3. *A Er Ding Street No1Resident Committe Baotou, Inner Mongolia Autonomous
Region, Baotou*

Abstract: Lung inflammation prevention and governance in community is an important job that emphasize maintaining health state of dwellers' body in community, guaranting harmonious atmosphere in family and maintaining community's order, whereas it is obviously adapt to realistic needs that to prevent and governance lung inflammation in community by means of using human resource management methods. Community should tackle decision making of working plan, workers' recruitment, selection, hiring, training, examining and promotion in process of preventing and governancing community's lung inflammation and provide adequate talent prevention and intelligent support for lung inflammation prevention and governance in community.

Key words: Lung inflammation prevention and governance in community; Human resource management methods; Decision making of working plan; Workers' recruitment; Workers' selection