

水平,护理人员用科学的思维方法对待和处理问题,提高海上救护训练质量。根据战时海上易发生的外伤及常见病,平时组织护理人员指导作战官兵练习紧急情况下各种自救措施,经常开展系列知识宣教和心理咨询,帮助建立健康行为方式和生活习惯,保持良好心理状态,确保我军强大的战斗力。

#### 4 海上护理管理信息化,提高救护质量和工作效率

4.1 建立海上医院护士站信息管理系统 根据医院应用计算机管理系统的经验,结合海上救护工作特点,建立具有伤病员管理、医嘱管理、药品管理、信息查询等功能的网络系统。如分类组根据伤病员病情迅速分诊,并把第一时间了解到的伤病员资料,通过计算机自动通知各科室准备快速、有效的救治。护士站中医嘱的处理,有利于护士准确、迅速地执行医嘱,大大减少书写文书工作,提高救护质量及工作效率。在查询系统中可查到伤病员的基本资料及各项检查结果等。

#### 4.2 向远程护理技术迈进,增强部队医院保障能力

4.2.1 远程护理的必然性 未来海战中伤员量大、伤情复杂,海上救护任务繁重,其特殊性和复杂性决定了护理技术不再单纯局限于在院内护理病人或是亲临现场救护病人,而是逐渐向立体化的医疗救护体系,向远程护理技术迈进。

4.2.2 远程护理的优点 远程护理具有适用性、可

靠性、机动性和通用性,它以网络为载体,通过与海上远程医疗会诊系统相连接,把医疗现场的图像、语音、相关医疗数据通过海事移动卫星及时传达到千里之外的后方医院,由专家对伤病员进行会诊,从而实施实时、动态的医疗诊断及救护保障。远程护理解决护理人员不足的矛盾;具有时效性,可以利用最短的时间对伤病员进行及时的护理;教会伤病员进行自救、互救,全面提速了海上伤病员的救治。

未来信息化条件下海上局部战争对护理工作提出了新的挑战,作为管理者一定要积极转变观念,努力造就一支综合素质高、救护技术过硬的护理骨干队伍,以应对未来海战救护的需要。

[致谢] 本文承蒙彭心昭副主任医师指导,特此致谢!

#### [参考文献]

- [1] 王敏,向建华,王连才.关于提高海军医务人员战伤救治能力的探讨[J].海军医学杂志,2001,9(3):254-255.
- [2] 曾志英,李萍,何玉华.海军基地机关门诊部战伤护理工作探讨[J].海军医学杂志,2003,24(2):150.
- [3] 王仙园.对未来战争护理工作应重视的几个问题[J].南方护理学报,2003,10(5):2.
- [4] 杨顺秋.未来战争与战时护理之思考(续)[J].南方护理学报,2003,10(4):1.
- [5] 董霞,吴欣娟,田俊英,等.254名护士现代护理观认识现状的调查分析[J].中华护理杂志,1998,33(9):533.

[本文编辑:杨玩华]

## 培训护工充实护理人力资源的方法

欧芬,何月桂,梁便群

(新兴县中医院,广东云浮 527400)

[摘要] 目的 探讨培训护工充实护理人力资源做法的效果。方法 分析护理人力资源的不足现状,利用医院富余人员,经过培训、学习,考试合格后聘用为护工,充实6个科室工作,并采用问卷调查病人满意度。结果 培训护工充实护理人力资源前后病人的满意度经 $\chi^2$ 检验,有显著性差异, $P<0.05$ ,说明培训护工充实护理人力资源后病人满意度提高。结论 培训护工充实护理人力资源后将护士从繁重的非护理劳动中解脱出来,为患者提供更优质的服务,提高了工作效率和患者满意度。

[关键词] 护理; 人力资源; 护工

[中图分类号] R47 [文献标识码] A [文章编号] 1008-9969(2005)01-0086-02

### The method of enriching nursing human resource by training nursing workers

OU Fen, HE Yuegui, LIANG Bianqun

(Xinxing County Hospital of TCM, Yunfu 527400, China)

**Abstract:** **Objective** To evaluate the effect of the method of enriching nursing human resource by training nursing workers. **Methods** To analyze the shortage of nursing human resource and utilize the surplus staff in hospital. After study and training, those who qualified in examination were employed as nursing workers to enrich 6 departments. Patients' satisfactory rate was surveyed by questionnaire. **Results** Patients' satisfactory rates were compared before and after the application of the method of enriching nursing human resource by training nursing workers, and there was significant difference (tested by  $\chi^2, P<0.05$ ). This showed patients' satisfactory rate was improved after the application of the method of enriching nursing human resource by training nursing workers. **Conclusion** The application of the method of enriching nursing human resource by training nursing workers can set free nurses from heavy non-nursing work, supply more high quality service to patients and improve work efficiency and patients satisfactory rate. **Key words:** nursing; human resource; nursing worker

[收稿日期] 2004-05-11

[作者简介] 欧芬(1969-),女,广东新兴人,1997年毕业于中山医科大学护理专业自学考试,大专学历,副主任护师。

提高医疗护理质量,人力资源是关键。分析医院护理人力资源不足现状:部分护理人员从事非护理工作,到药房、档案室工作,改行做了麻醉师、影像

技师、妇幼医师;护理人员编制不足,如骨伤科开设床位45张,医生有10人,护士只有9人,参照《医院管理学》和1978年卫生部颁发的普通病房床位数与护士人数之比1:0.4<sup>[1]</sup>,护士严重缺编;护理人员的流失,近年来医院每年约有5%转岗或辞职;管理者对护理工作范畴和重要性认识不足。因此,非临床人员机构臃肿、员工忙闲不均,故抽调富余人员进行岗前培训,考试合格后聘为护工,充实护理人力资源,取得较好的效果。现报道如下。

## 1 资料

我院是一所“二甲”综合医院,除临床科室外,设置了中药制剂室、西药制剂室。2000年初,医院实行计算机管理后,原有挂号、收款、统计人员显得臃肿,富余人员上班无所事事,给临床医护人员带来极大的负面影响。医院领导2001年反复征询群众意见,进行整改,打破“大锅饭”传统,决定抽调富余人员培训为护工。2003年8月,发动西药制剂室、统计室、收款处员工,自愿报名,组建了6人护工队,统一进行岗前培训。

## 2 方法

2.1 护工的培训 (1)工会主席亲自抓思想转变关,从医院的生存、经济市场的需要、群众的期望谈到个人的自身价值,经过多次谈心,6人表示乐意接

受新工作。(2)主管护理副院长及护理部主任亲自授课:护工的仪表规范、言谈举止,以及标本的送取、陪送病人作检查、床单元的整理,各种物资的领取等。从理论到操作,经过1个月的培训,6人均通过考核,分配到各临床科室担任护工工作。

2.2 护工的使用 2003年9月,护工分配到门诊注射室、内儿科、外科、妇产科、手术室、骨伤科,每个科室安排1名,直接由科室护士长领导,奖金由科室根据其德、能、勤、绩发放,其工作范畴为:领取科室物资、记帐、标本的送取、护送病情较轻的病人作检查、送热水给病人洗澡或擦身、护送出院病人到医院门口、床单的整理等,经过6个月的实践,护工协助护士做好非护理操作工作,将护士从繁重的非护理劳动中解脱出来,有更多的时间服务于病人,有效地解决护理人力资源不足的局面,提高工作效率。

2.3 统计学处理 采用SPSS 12.0统计软件包进行卡方检验。

## 3 结果

采用国家卫生部纠正行业不正之风领导小组设计调查表,每月由护理部定时到各科室发调查表100份,回收100份,回收率100%,所填问卷均有效。取配备护工前后6个月病人满意度的平均数作比较。配备护工前后病人对护理工作满意度比较见表1。

表1 配备护工前后6个月病人对护理工作满意度比较(%)

时间	n	门诊注射室	内儿科	外科	骨伤科	手术室	妇产科
2003.3-8	600	90.7	89.8	88.7	91.2	91.8	92.4
2003.9-2004.2	600	96.8	95.4	94.8	98.4	98.6	99.2
$\chi^2$		0.198	0.169	0.203	0.273	0.243	0.241
P		<0.05	<0.05	<0.05	<0.05	<0.05	<0.05

从表1可见:配备护工前后6个科室病人对护理工作满意度分别经 $\chi^2$ 检验,均有显著性差异, $P<0.05$ 。配备护工后病人对护理工作满意度高于配备护工前。

## 4 讨论

4.1 配备护工的优越性 配备护工后,临床护士从繁重的非护理劳动中解脱出来,减轻了工作压力,有更多的时间深入病房,观察病情、了解患者所需、及时给予治疗护理,提供更优质的服务,从而提高护理质量<sup>[2]</sup>及工作效率,患者真正得到实惠,满意度提升。故表1显示:6个科室配备护工后病人满意度比配备前提高。

4.2 增强了护士的自信心,激励员工爱岗敬业 通过这一举措,提高护理工作者的价值观,体会到医院领导对护理工作的肯定与支持,从而信心百倍,干劲十足,更加爱岗敬业,因为现代管理不再允许“坐着吃闲饭”这一现象的存在。利用原有资源,合理配备人员架构,适时改革,充实护理人力资源,是医院发展的保障。

### [参 考 文 献]

- [1] 胡晓俐,刘梅玲.护理人力资源现状调查与分析[J].现代护理,2003,76(9):33.
- [2] 孙琳,叶文琴.降低护理人力资源管理成本的探讨[J].南方护理学报,2004,11(6):55.

[本文编辑:杨玩华]