

现代护理人力资源合理配置的研究

张建凤 李志菊 徐惠琴 任俊翠 吴明珏^①

随着现代医学水平的提高和整体护理深入、有效的开展,护理工作越来越受到重视。如何合理有效地对模式病房护理人力资源进行合理有效的配置,是当前各家医院迫切需要探索的课题之一。鉴于此,我们自2001年3月-2003年3月对合肥市5所医院整体护理模式病房的人力资源进行了研究,以

寻求人力资源配置的最优化。

1 研究背景

1.1 护理工作量增加

随着经济的发展和社会的进步,人们对健康的需求日趋增加,护理工作的范畴、护士的职责、护理学的内涵都在发生

表1 被调查医院直接护理项目所用平均时间

序号	项目	时间	序号	项目	时间
1	TPR 测量	4'02"	32	备皮	11' 26"
2	体重	2'04"	33	尸体料理	37'18"
3	BP 测量	2'51"	34	雾化吸入	14'
4	入院介绍	9'52"	35	氧气吸入	7'24"
5	入院评估	12'40"	36	气管切开护理	8'16"
6	倾倒、更换引流袋	5'20"	37	吸痰	4'19"
7	接术后病人	15'05"	38	翻身拍背	7'19"
8	24 小时出入量	20'30"	39	出院指导	6'29"
9	口服给药	2'38"	40	手术前后指导	12'50"
10	静脉输液	4'24"	41	抽血	4'59"
11	静脉输血	8'03"	42	大小便采集	3'22"
12	更换液体	2'06"	43	血气标本	3'55"
13	肌肉注射	3'47"	44	留取尿培养	13'55"
14	静脉注射	10'40"	45	痰标本	2'44"
15	皮内注射	4'18"	46	血糖测定	4'12"
16	皮下注射	2'40"	47	鼻饲	19'18"
17	流量针封管	3'14"	48	导尿	19'37"
18	整理床单位	2'57"	49	大量不保留 E	16'50"
19	整理床单位(床单)	6'01"	50	保留灌肠	12'29"
20	口腔护理	9'09"	51	膀胱冲洗	19'18"
21	褥疮换药	15'29"	52	喂饭	19'38"
22	褥疮烤灯	12'48"	53	协助病人入厕	10'01"
23	床上擦浴	23'08"	54	床上大小便	17'27"
24	洗脸梳头	6'13"	55	血液透析	772'
25	床上洗头	18'18"	56	造瘘口护理	7'54"
26	泡脚	8'54"	57	术前床准备	11'06"
27	饭前洗手	5'20"	58	办理出院	12'39"
28	物理降温	11'32"	59	办理入院	5'17"
29	物理降温(冰袋)	6'15"	60	终末处理	7'17"
30	会阴冲洗	5'05"	61	病房内转床	16'44"
31	婴儿沐浴	10'01"			

① 作者单位:合肥市第一人民医院,230061 合肥市淮河路390号

着深刻的变化,护理任务日趋繁重,护士工作量大大增加。

1.2 护士缺编严重

目前我国医院护理人员的编制数是以国家卫生部 1978 年颁布的《综合医院组织编制原则(试行草案)》为依据编配的,与当前护理工作实际需要极不相符。1995 年卫生部医政司、人事司对全国人力资源的调查显示,目前我国相当多的医院都存在着护士严重缺编问题,不仅影响了护理质量的提高,而且制约了护理专业的发展。

1.3 人力分配不合理

只考虑床位数与人员的比例,忽视专科特色和科室病床的利用率,因而造成有的科室人力短缺,而有的科室人力相对浪费,探索新的编制方法,是护理工作中亟待解决的问题。

2 方法

2.1 调查小组及其观察员

在合肥市五所大医院(A院、B院、C院、D院、E院)中抽调临床经验丰富的护士 10 人组成调查小组。对观察员进行培训,主要说明目前护理人力资源管理的状况和背景,调查的目的、方法及要求等。以达到统一标准、统一方法、统一尺度的目的。

2.2 研究对象

各医院抽取眼科、神经内科、呼吸内科、心血管内科、骨科、普外科、产科、儿科等 10 个科室作为被调查科室。

2.3 研究内容

根据整体护理模式病房的要求,设计出直接护理项目 61 项,间接护理项目 29 项,进行调查分析。

2.4 测算方法

抽取的 10 个护士分别承担各个直接护理项目的测算记录,直接护理项目针对不同的病人、不同的操作者测 30 次,取其平均值。间接护理项目针对 10 个科室连续测定一周(7 天),取其平均值。最后测出每个科室直接护理项目的频数,用频数乘以直接护理时间,得出科室总直接护理时间,再加上各科的间接护理时间,最后算出每天各科室的护理总工时,在此基础上算出编制。编制的测算公式为:

护士人数

=每日护理总时数/8×休息系数×机动系数

(1) 护士每人每天工作 8 小时

(2) 各医院护士周末 2 天,平均公休假 9 天,节假日 10 天,休息系数为 $365/(365 - \text{休息的天数}) = 1.5$ 。

(3) 机动系数:考虑到护理工作随机性强,一些护理工作难以统计投入的时间,如临床教学、健康教育、护患沟通、心理护理以及护士产假、婚假、病假机动性,我们设定机动值为 20%,则机动系数为 120%,即 1.2。

2.5 数据处理

所有数据输入计算机,用 SPSS7.5 软件进行数据处理。

3 结果

3.1 被调查医院直接护理项目所用平均时间如表 1。

3.2 被调查科室平均每日每病人所需间接护理时间如表 2。

表 2 被调查医院各科平均每日每病人所需间接护理时间

科室	时间
儿科	60'46"
产科	41'09"
外科	35'51"
骨科	33'36"
心内科	40'15"
胸科	38'35"
眼科	30'08"
神经内科	40'32"
呼吸内科	50'10"
妇科	31'29"

从表中可以看出眼科、妇科间接护理时间最短

3.3 被调查医院所需护理人员编制

表 3 被调查医院各科所需床护比(平均值)

项目	儿科	产科	外科	骨科	胸外	眼科	N 内	呼吸	妇科	心内	平均
床护比	0.54	0.57	0.48	0.49	0.55	0.43	0.68	0.57	0.43	0.48	0.52

从表中可以看出,N 内的床护比为 1.0.68,一般内科、外科的床护比为 1.0.53,妇科、眼科的床护比 1.0.43。

3.4 被调查医院现有编制

表 4 被调查医院现有床护比

项目	A 院	B 院	C 院	D 院	E 院	平均值
床护比	0.41	0.39	0.37	0.39	0.40	0.39

4 讨论

4.1 合肥地区模式病房的护理人员编制建议

从表 3、4 可以看出,护理人员所需床护比和实际床护比有很大的差距,现有的护理人员远远不能满足实际工作的需要。主要是因为整体护理工作开展以后,护理人员要实施以病人为中心的护理理念,按护理程序从病人生理、心理、社会等方面提供全程、全面的护理。根据不同的疾病进行健康教育,根据病人健康状况制定合适的护理计划,并有效地落实各项计划等,护理工作的工作量大大增加。而现在各医院的护理编制仍按照卫生部 1978 年出台的 1:0.4 的标准,并且有的医院根本达不到此标准^[6],必然会影响护理服务质量。因此建立合理的人员编制已相当重要。在我们调查中发现,整体护理模式病房中一类病房(神经内科、脑外科等)的编制应为 1:0.68,二类病房(一般的内科、外科)护理人员的编制应为 1:0.53,三类病房(五官科等)的编制应为 1:0.43。

4.2 为保证护理质量奠定基础

进入 21 世纪,人类社会开始步入知识经济时代,随着科技革命的迅猛发展,科学技术作为第一生产力得到了充分的体现,而人是科学技术的创造者,只有合理的利用人力资源才能使科学技术得到更高层次的发展。医院更是一种知识密集型组织,人员的技术水平更趋专业化和系统化。护理作为一门

独立学科,是决定医疗服务水平的主要因素,超负荷、紧张、劳累的工作直接影响医疗质量和水平。而合理的配置护理人力资源,是技术水平得以提高的前提,是护理质量的保证。

4.3 为医院护理人力资源规划和预测提供目标

护理人力资源队伍总是在不断变化中,环境也在不断变化中,为了适应变化,应当预见人力资源的变化并采取相应的措施,从而达成护理人力资源在数量和质量上的相对平衡,保证医院事业发展的人力需求,本研究为医院宏观调控护理人力资源提供目标,按实际需要的护理工时规划护理人力资源。

4.4 为人事制度的改革提供依据

目前在某些医院,为了降低人力成本,首先减少护士的人数或者聘用工资偏低、业务素质不高、临床经验不足的初级护理人员,严重影响护理队伍的整体素质和技术建设,阻碍了护理学科的发展,降低了护理质量。本研究的开展,为医院人事制度的改革提供了依据,为护理人员的合理编制、合理结构提供了保障。

4.5 为护理部合理调配人力资源提供参考

护理部可根据各科室每日护理总工时数,从宏观上调整各科护理人员配置,即工作量较低的科室人员可向工作量比较大的科室进行调剂,最大限度地实现护理人力满负荷运转,减少因护理工作量不均匀而出现的人力浪费现象。

护理学科的发展必须合理配置护理人力资源,最大限度地发挥人的智慧和潜能。通过该项目的研究,探索了一套科学测算市级各医院各直接护理项目和各科间接护理所用的时间,建立了以护理工时为基础的人员编制测算方法,为模式病区护理人员的合理编制提供依据,为医疗体制的改革提供了一条借鉴思路。

参考文献

- 1 王小芳,李红,陈贞.合理利用护理人力资源确保整体护理实施.福建医药杂志,2000,22(1):255

[收稿日期:2003-08-25]

三级甲等综合医院手术室的资源利用对策

孙育红^①

关键词 手术室 成本 支出

摘要 目的:通过对手术室内成本支出现状的认识,提出管理对策,使资源能够合理利用,从而实现医疗工作“优质、高效、低耗”的目标。方法:对临床工作中存在问题的总结,提出管理对策。结果:现已实施的管理手段取得了良好的效果,如:合理的绩效分配使护理人员工作积极主动,弹性排班后可根据手术量的变化合理地配备护理人员。建立良好畅通的物力资源信息通道,选择高价低质的手术材料。建立计算机网络系统,设立专职人员对科室物流系统进行管理,教育医护人员具有成本方面的观念和概念等措施,使成本支出得到控制。结论:通过管理可以提高医院的整体效益,也可以提高护理人员的收入。

Strategy of Resource Utilization in Operation-room of the Third Grade Class A General Hospital/
SUN/Yuhong//Chinese Nursing Management-2004,4(1)37-39

Key words Operation-room; cost; disbursement

Abstract Objective: To investigate the conditions of cost disbursement in operation-rooms and give management strategy to use the resources more reasonably and receive the goal of "high quality, high efficacy, and low consumption" in medical services. Methods: Propose management strategy by summarizing the existing problems in clinical work. Results: Ways approaching the problems were effective. The strategy applied in clinical included: carrying out reasonable reward system based on achievement-benefit and flexible job shifts according to operation numbers, establishing unobstructed information channels to arrange material resources, selecting high quality and low price operation materials, allocating special staffs to manage the material flow system, establishing computer network system, and educating medical staffs about cost disbursement. All these measures reduced the cost disbursement in operation-rooms. Conclusion: Effective management to cost disbursement can increase the whole benefits of the hospital and add the nursing staff's incomes at the same time.

Author's address Department of Operation-Room, Beijing Chaoyang Hospital, No.8 Baijiazhuang road, Chaoyang district, Beijing 100020, PRC

^① 作者单位:北京朝阳医院手术室,100020 北京市朝阳区白家庄路8号