

【研究生园地】

以工作量为基础配备护理人力的研究

李平¹, 田晓丽², 王仙园², 高艳红¹, 张玉珍¹, 孙永华¹

(1.中国人民解放军空军总医院, 北京 100036; 2.中国人民解放军总后勤部, 北京 100842)

[摘要] 目的 探讨一种新的护理人力资源配备方法。方法 利用医院信息化网络管理的条件, 引入权重的概念, 运用 Delphi 法, 将护理工作量化, 在医院护士人数一定的情况下, 通过各护理单元工作量占全院护理工作量的比例, 计算该护理单元应配备护士的人数。结果 运用该方法科学计算后配备护理人员比较公平合理。结论 该方法操作简便, 适于护理管理者借鉴使用。

[关键词] 工作量; 护理人力资源; 护理管理

[中图分类号] R192.6 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1008-9969(2006)01-0078-02

Study of Nursing Human Resource Management Based on Workload

LI Ping¹, TIAN Xiao-li², WANG Xian-yuan², GAO Yan-hong¹, ZHANG Yu-zhen¹, SUN Yong-hua¹

(1.General Hospital of Air Force, Beijing 100036, China; 2. General Logistic Department of PLA, Beijing 100842, China)

Abstract: Objective To explore a new method of allocating nursing human resource. Methods The authors introduced the concept of odds by using hospital information network system and quantized nursing workload by Delphi method. Under the situation of unchanged nursing staffs, the allocated nurses of each unit were calculated by counting the ratio of nursing workload of each unit. Results The nursing human resource allocation was fair and reasonable by calculating the numbers using that method. Conclusion This method is easy and convenient, and can be adopted by nursing administrative staffs.

Key words: workload; nursing human resource; nursing management

护理人力资源的优化配置与合理使用是一门科学,它源于实践又服务于实践。随着医学科学技术的飞速发展,护理工作范畴扩大,岗位不断增多,对护理人员的数量、质量提出了更高的要求。如何合理配备护理人力是护理管理工作十分重要的内容,也是组织有效护理的保证^[1]。当前,各医院在护理人员一定的前提下,依照床护比和经验将有限的护理人员分配到各科室。笔者通过医院信息化管理网络资料,调查分析了某医院护理工作总量和各护理单元工作量,探讨适宜的人员配备方案,提出了护理工作权重的概念,探讨结合作量计算护理人力的方法,为确定护理人才资源配置,保证医院护理工作的顺利开展提供了新的方法。

1 一般资料

某院开展床位 1 080 张,编配护士长 40 名,护理人员学历为:硕士研究生占 0.4%,本科占 22.4%,大专占 41.8%,中专占 35.4%;护理人员职称中,主任护师占 0.6%,副主任护师占 3.1%,主管护师占 27.2%,护师占 20.8%,护士占 48.3%。

2 研究方法

2.1 运用专家咨询法(Delphi method)确定权重

2.1.1 遴选专家 在该院确定了 6 名护理专家,护理管理专家、内科护理专家、外科护理专家各 2 名,其中主任护师 1 名,副主任护师 5 名,均在该院从事护理工作 20 年以上,在各自所从事的专科工作 10

年以上,掌握临床护理内容和方法。

2.1.2 拟定《护理工作各项目权重调查表》 根据信息化管理系统调查出的所有护理工作项目,设计调查内容。

2.1.3 开展专家咨询活动 根据 Delphi 法^[2]的特点,由调查者分别找各位专家,说明调查的目的、简要内容、专家意见对本研究的重要性,要求专家根据每项工作所需时间、复杂程度、重要性、护士进行健康教育、入出院指导,以及所承受的心理压力等情况,排除重复因素,如手术病人有静脉输液、肌内注射、等级护理等操作,给每项具体的护理工作赋予权重,咨询工作进行了 3 轮,间隔时间为 4-5 周,共发出咨询表 18 张,收回咨询表 18 张,收回的调查表全部有效,被调查内容全部能符合调查目的客观要求。

2.1.4 确定权重 对咨询结果进行统计学处理,主要护理工作权重见表 1。

表 1 主要护理工作权重

护理工作	权重	护理工作	权重
特大手术	1	静脉输液	0.2
大手术	0.7	静脉抽血	0.1
中手术	0.3	静脉注射	0.1
小手术	0.1	肌内注射	0.1
入院护理	0.3	导尿	0.2
出院护理	0.2	灌肠	0.2
死亡病人护理	0.6	雾化吸入	0.1
病危护理	0.7	一级护理	0.3
病重护理	0.5	二级护理	0.1

表 1 显示,以特大手术护理权重为 1 计算,相比较而言,以下分别为大手术、病危、死亡、病重、中手术、一级护理、入院、出院、静脉输液、导尿、灌肠、小手术、静脉抽血、静脉注射、肌内注射、雾化吸入、二

[收稿日期] 2005-09-22

[作者简介] 李平(1964-),女,吉林长春人,硕士学位,副主任护师。

级护理等护理操作。

2.2 统计工作量

2.2.1 调查科室年度护理工作项目 通过该院信息化管理系统,调出了 2004 年 1 月 1 日-12 月 31 日各科室护理工作的所有项目,包括手术、导尿、灌肠、肌内注射、静脉抽血、静脉输液、静脉注射、雾化吸

入、入出院护理、死亡护理等主要工作的数量,录入计算机,采用 SPSS11.5 建立数据库,并进一步统计分析。

2.2.2 计算科室年度护理工作量 通过各项操作数量乘以权重后相加得出科室工作量,公式为:

$$\text{工作量} = \text{操作 1} \times \text{权重 1} + \text{操作 2} \times \text{权重 2} + \text{操作 3} \times \text{权重 3} \dots$$

表 2 部分科室护理工作量的情况

科室	特大手术	大手术	中手术	小手术	肌内注射	静脉抽血	静脉输液	静脉注射	死亡数	出院人数	入院人数	病危人数	病重人数	一级护理	二级护理	工作量
消化内科	0	0	0	0	1 453	2 283	5 327	261	24	709	709	33	240	1 711	7 574	3 393.0
心内科	0	0	0	0	1 176	2 415	11 225	151	10	402	402	177	221	2 708	11 105	5 025.3
中医科	0	0	0	0	700	1 135	4 754	62	0	342	342	0	7	684	5 565	2 103.7
心胸外科	0	278	7	22	2 502	1 965	5 556	3 992	1	747	747	48	569	2 119	3 045	4 085.9
泌尿外科	0	161	120	50	2 076	1 629	6 231	2 082	4	536	536	95	6	1 335	10 122	3 968.8
肝胆外科	2	163	81	5	1 240	2 174	5 657	3 564	7	359	359	19	128	1 595	5 423	3 449.0

2.3 按工作量计算各科室护理人员数 按照上述方法,合计各科室工作量,即可得出全院总工作量,根据所研究科室人员总数计算各科室需配备人员数。

公式为:各科室配备人员数=(各科室工作量 ÷ 全院总工作量) × 护理人员总数

表 3 部分科室按照护理工作量的情况配备人员的情况

科室	工作量	按工作量配备人员数	与实际情况比较需增减人数
消化内科	3 393.0	12.9	0
心内科	5 025.3	19.1	5
中医科	2 103.7	8.0	-2
心胸外科	4 085.9	15.5	2
泌尿外科	3 825.0	14.5	1
肝胆外科	3 449.0	13.1	-1

3 讨论

3.1 改革护理人员配备方法势在必行 我国目前编配护理人员主要有 3 种方法:以 1.0.4 的床护比^[3]计算配备护士;按住院病人等级护理所需的护理工作时间来计算所需护理人员的数量;测算每一项护理工作所需时数推算需要配备护士数量的方法^[4]。上述配备人员的方法没有综合考虑住院病人的病情,护理工作负荷,护士投入的精力,以及医院现有护理人员数量等情况,配备方法有一定的局限性。在日常的管理工作中,各科室忙闲不均,有些科室虽然配备护士相对数较大,但仍然感觉很忙,有些科室虽然配备人数不多,护士工作仍较稀松。结合当前的工作需要,寻找适合医院特点的护理人员配备方法是护理管理者亟待解决的问题。

3.2 以信息化管理网络为依托科学配备护理人力 医院信息化管理网络不仅仅是进行经济核算,更重要的是规范医院管理秩序,护理管理者应充分发掘网络信息,对科室乃至医院的人力资源进行科学有效配置。笔者利用目前医院信息化网络管理的条件,引入权重的概念,运用管理学的 Delphi 法,将护理工作量化,通过各护理单元工作量占全院护理工作量的比例,计算

该科配备护士人数,既将护理工作量化,便于计算,又考虑了医院现有护士人数,数据采集方便,计算简单,便于护理管理者操作。但目前的研究,只考虑了常规的护理工作,少数专科性较强的项目未列入其中。

3.3 按工作量配备人员的利弊 经过科学计算,上述研究科室需配备人员情况与目前实际情况有一定的差距,从上表中明显看出:心内科已经配备 14 人,还缺 5 人;中医科只配备 10 人,但仍有 2 人需要调配到缺人的科室。按工作量配备人员对大多数科室是合理的,但少数科室,如干部病房,因护理工作量大,工作项目也不多,计算得出配备护士数量也很少,但为了满足护理排班的需要,应增加到一定数量,以满足日常工作的要求。

4 建议

多年来,护理管理者沿用传统的、经验管理方法配备护理人力,存在人为因素多,不切合实际的情况,造成临床工作忙闲不均,影响了护理队伍的稳定。以工作量为基础配备护理人力的研究,是一种以现代医院信息化管理系统为依托,运用现代管理技术,新的护理人员配备方法,尚处在探索阶段,旨在为各级护理管理者抛砖引玉,为同行结合医院实际,寻找适合本院特点的更科学、更合理的管理手段提供新的思路。各级管理者应扬弃传统的护理管理模式,合理使用科学的管理手段,使护理人力资源管理改革进一步科学化和规范化。

[参考文献]

- [1] 李 平,李新华,田晓丽,等.护理人力资源配备现状及研究进展[J].护理管理杂志,2005,5(2): 24-26.
- [2] 平卫伟.Delphi 法的研究进展及其在医学中的应用[J].疾病控制杂志,2003,7(3): 243-246.
- [3] 赵炳华,张培君.现代护理管理[M].北京:北京医科大学中国协和医科大学联合出版社,1995:69-96.
- [4] 李 红,王小芳,张秀仪.整体护理病房护理人力利用指标体系的建立及其应用[J].护理学杂志,1999,14(1): 3-5.

[本文编辑:方玉桂]