

# 输血科血液发放质量控制的带教体会

蔡振华, 萧木洲, 孙六娜(广州中医药大学, 广州 510405)

【关键词】 输血; 质量控制; 带教体会

DOI: 10.3969/j.issn.1672-9455.2011.24.070 文献标志码: B 文章编号: 1672-9455(2011)24-3057-02

输血能抢救患者生命,但也能引起一系列不良反应,因此血液发放的科学化、标准化就更为重要。强化质量意识,加强质量管理是输血学科建设的核心。在血液发放的操作中,要严格掌握输血指征,操作中履行“三查七对”,严格执行输血技术规范,确保输血安全。作者认为在血液发放质量控制的日常带教中,要从以下几方面完善。

## 1 配血前的质量控制

严格核对输血申请单,掌握输血指征,做到合理用血。输血申请单各项要填写完善。凡是填写不规范及不如实填写的申请单要拒收。申请单填写完善关系到对患者是否符合输血指征的判断。作者在日常带教中给实习生灌输这样的理念:输血科不但承担着整个医院的配血、发血工作,更重要的是要指导临床用血。输血科工作人员要严格掌握输血指征,务必做到可以不输血的尽量不要输血,可不输全血的尽量不要输全血,可不输新鲜血的尽量不要输新鲜血。大力开展成分输血,做到有目的地使用血液。凡是遇到不符合输血指征的患者,要和临床医生沟通,拒绝配血、发血。

实习生要严格掌握各种血制品的适应证,要学会判断各种用血是否符合输血指征。在实习带教中应灌输给实习生“全血并不全”的理念,要大力提倡成分用血。全血仅适应同时缺乏输氧力和血容量的患者,如大出血、严重创伤、大手术、体外循环和换血等情况。成分输血是根据血液比重不同,将血液的各种成分加以分离提纯,依据病情需要输注有关的成分。优点为一血多用、节约血源、针对性强、疗效好、不良反应少、便于保存和运输。成分输血是目前临床常用的输血类型,成分输血的比例是衡量一个国家或地区医疗技术水平高低的重要标志之一。目前,国际上输成分血的比例已经达到 90% 以上,输全血的不到 10%,发达国家比例已经超过 95%。我国的成分输血起步较晚,发展相对滞后。但在大城市成分输血比例已达到发达国家水平,其中北京市的成分输血率已达到 96% 以上,广州中医药大学第一附属医院的成分输血率已达 98% 以上。

## 2 配血中的质量控制

强化学生输血安全意识,树立严谨的科学态度,培养实事求是的工作作风。目前,对输血安全的关注已经到了前所未有的程度。因此,对实习生尽早强化安全输血观念显得尤为重要<sup>[1]</sup>。学生在实习期间,不仅要掌握理论知识和基本技能,还应培养严谨的科学态度,实事求是的工作作风。交叉配血的各项操作要严格按照标准作业程序(SOP)进行,确保准确无误。交叉配血正确与否关系到患者的输血质量,一般情况下,只有主侧和次侧均不出现凝集(也不溶血),即说明受血者和供血者 ABO 血型相配,才能给患者使用。作者在日常带教中反复和学生强调,交叉配血工作中必须全神贯注,反复核对,不得有丝毫马虎。在本院交叉配血工作中,一般情况下要保证两名工作

人员相互审核。具体过程为一名工作人员在完成临床标本的交叉配血试验并确认结果为阴性后,进行相关的交叉配血登记工作;另一位工作人员负责交叉配血的审核工作。由于血浆、冷沉淀、机采血小板的使用并不需要交叉配血,一定要查到患者的原始血型结果,并和申请单血型相一致时才能发放血制品。另外,各项设备也要定期校准,以便保证各种血制品的质量。必须保证所用温度计的准确性和一致性,定期校正;需要温度控制的设备,必须每天记录温度,如水浴箱、冰箱等,确保在控制的温度范围内;存放血液及成分血的普通冰箱和冷冻冰箱必须每 4 小时记录一次温度。

## 3 发放血制品过程中的质量控制

发放血制品的工作同样重要,杜绝错发血制品情况的出现。领、发放血制品时,领发双方应认真核对患者姓名、性别、年龄、床号、病案号、血袋号、血类、血量、采血日期、血型及交叉配血试验结果等,应对血液保存的状况(包括血袋封口是否严密、血液外观是否正常等)进行详细检查,在核对无误并由双方办理登记签字手续后,方可将血制品领走。在实习带教中,要教会实习生通过血制品外观判断血制品正常与否,凡血袋有下列情形之一的,一律不得发出,包括标签破损、字迹不清;血袋有破损、漏血;血液中有明显凝块;血浆呈乳糜状或暗灰色;血浆中有明显气泡、絮状物或粗大颗粒;未摇动时血浆层与红细胞的界面不清或交界面上出现溶血;红细胞层呈紫红色。血制品一经出库,原则上不得退还。

## 4 发放血制品后的质量控制

发放血制品后的质量控制主要为输血反应的登记和检查。血制品发出后,受血者和供血者的血样保存于 2~6 °C 冰箱,至少 7 d,以便对输血不良反应追查原因。输血结束后护士要立即于血袋上记录输血结束时间,并送交输血科保存,方便输血科进行输血反应的处理。如出现输血反应,临床医生要立即填写输血反应记录单,并及时送交输血科。输血反应是在输血过程中或输血后,受血者发生了原来疾病不能解释的、新的症状和体征<sup>[2]</sup>。究其原因,主要是免疫反应,因为血型抗原系统复杂。其次是一些非免疫反应,包括细菌污染、空气栓塞等。在实习带教中,要教会实习生输血反应的处理流程,和一些常见输血反应的判断。当出现输血反应时,要严格按输血反应与输血感染报告程序处理。包括立即停止输血,用静脉注射用生理盐水维持静脉通路;核对用血申请单、血袋标签、交叉配血试验记录;病区护士详细填好输血反应登记表,抽取抗凝血样本一份,连同未输完的血液和输血器送往输血科;输血科重新进行血型鉴定及交叉配血试验;抽取受血者血液和留取反应后第一次尿液进行相关项目的检测;抽取血袋中血液做细菌学检验;检查有无非免疫性的溶血原因等。

综上所述,要确保输血安全,必须将质量控制贯穿于配血

前、配血中、发放血制品过程中及发放后,其中严格掌握输血指征,杜绝不合理输血是关键。配血操作是输血日常工作的重点,只有每一步都严格把关,认真细心,才能最大可能地保证输血安全。在实习带教中,要让实习生掌握整个流程,不能简单地停留在交叉配血的操作中,懂得血液的安全输注,包括配血前的质量控制、配血中的质量控制、发放血制品过程中的质量控制及发放血制品后的质量控制,从而提高实习生输血相关专业水平。

参考文献

[1] 胡兴斌,穆士杰,张献清.我国输血医学教育现状与实践

[J].山西医科大学学报:基础医学教育版,2004,6(6):584-586.

[2] 刘景汉,汪德清.临床输血学[M].北京:人民卫生出版社,2011:397-399.

(收稿日期:2011-06-19)

# 医院传统人事管理如何向人力资源管理转变

潘 华(江苏省金坛市人民医院人事科 213200)

**【关键词】** 人事管理; 人力资源管理; 转变

DOI:10.3969/j.issn.1672-9455.2011.24.071 文献标志码:B 文章编号:1672-9455(2011)24-3058-03

美国著名的管理大师彼得·德鲁克曾提出:“传统的人事管理正在成为过去,一场新的以人力资源开发为主调的人事革命正在到来。”人力资源管理是现代管理科学中的一个重要环节,现代医院之间的竞争,归根到底是医院人力资源的竞争。医院要在激烈的竞争中立于不败之地,必须走出传统的人事管理误区,在保持自己的优势和特色的基础之上,构建符合医院自身实际的人力资源管理体系,实现医院和员工的同步发展。

## 1 医院人力资源管理理论概述

**1.1 医院人力资源管理特征** 医院人力资源管理就是为了更好地完成医院的各项任务而充分发挥人力作用的管理活动,是人力资源有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的制度、法令、程序和方法的总和。医院人力资源管理贯穿于医院人力资源运动的全过程,包括人力资源的预测与规划、工作分析与设计、人力资源的维护与成本核算、人员的甄选录用、合理配置和使用,还包括对人员的智力开发、教育培训、调动人员的工作积极性、提高人的科学文化素质和思想道德觉悟等。具体来讲,医院人力资源管理以下特点。

**1.1.1 战略性** 现代医院人力资源管理与开发已被逐渐提高到医院的决策管理上来,在医院经营管理中具有全局性和战略性的地位。因此,医院传统人事管理向现代人力资源管理过渡的一个重要标志,就是人事管理工作从战术地位向战略地位的转变。

**1.1.2 全方位性** 现代人力资源管理不仅覆盖了传统人事管

理的基本内容,而且进一步纵向加深、横向拓宽,形成全方位、多领域的管理。

**1.1.3 创新性** 在社会主义市场经济条件下,医院的人力资源管理与开发不仅仅是一个动态的系统,同时更富有新的涵义和不断创新的发展需求。医院的技术创新以人力资源管理的创新为前提。

**1.2 传统的人事管理向人力资源管理转变的必要性** 传统的人事管理是运用科学的原理、原则、制度和办法,对人事工作所进行的计划、组织、指挥、协调、控制等一系列管理活动。主要包括人事档案管理、人员的进出、工资的计算与发放、考勤管理、晋升、职务升降、岗位变动以及奖惩等等。强调的是以“事”为中心,看重人对工作的适应性,采用严格的制度、命令式和简单式的监督。

现代人力资源管理就是运用现代化的科学方法,对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配,使人力、物力经常保持最佳比例,同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调,充分发挥人的主观能动性,使人尽其才,事得其人,人事相宜,以实现组织发展的目标。对医院来说,人力资源管理就是根据医院的经营管理理念和人力资源状况,以职工为中心,对其进行发展、培训、配置、考核,以最大程度挖掘其潜能,达到个人和医院的共同发展<sup>[1]</sup>。

为了更好地认识人事管理与现代人力资源管理的区别,有效应用人力资源管理理论,把两者进行比较,见表 1。

表 1 医院人事管理与现代人力资源管理比较

项目	传统人事管理	现代人力资源管理
管理目标	为医院创造财富	为医院创造财富的同时发展个人
管理内容	以事为中心	以人为中心,注重开发人的潜能,激发人的活力
管理形式	静态管理	动态管理,不断进行调整,充分发挥个人才能
管理方式	制度控制和物质刺激	人性化
管理策略	服务于战略管理,属战术性管理	注重预测、开发和规划,战术性与战略性相结合