

高等医药院校协编教材

采供血及输血管理学

Caigongxue ji Shuxue
Guanlixue



卢亮 主编



科学技术文献出版社
SCIENTIFIC AND TECHNICAL DOCUMENTATION PRESS

中国输血协会输血管理分会

采供血及输血管理学

中国输血协会输血管理分会

+

中国输血协会



中国输血协会输血管理分会

采供血及输血管理学

主 编 卢 亮

编 委 (按姓氏笔画顺序排列)

叶世辉 西安市血液中心 主任技师

刘 辉 大连医科大学检验学院 教授

邬旭群 深圳市血液中心 副主任技师

邵超鹏 深圳市血液中心 博士 主任技师

张艳艳 深圳市血液中心 副主任医师

张印则 深圳市血液中心 博士后 主任技师

孟庆宝 深圳市人民医院 主任技师

宫本兰 大连红十字血液中心 主任技师

夏 荣 复旦大学附属华山医院 博士 主任技师

温志刚 天津市血液中心 主任技师

鲍国强 军事医学科学院野战输血研究所 博士

蓝欲晓 深圳市血液中心 副主任技师



图书在版编目(CIP)数据

采供血及输血管理学/卢亮主编. —北京:科学技术文献出版社,
2011.7

ISBN 978-7-5023-6924-8

I. ①采… II. ①卢… III. ①血源管理 ②输血-质量管理

IV. ①R457.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 081237 号

采供血及输血管理学

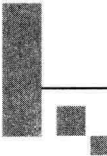
策划编辑:薛士滨 责任编辑:薛士滨 责任校对:赵文珍 责任出版:王杰馨

出 版 者 科学技术文献出版社
地 址 北京市复兴路 15 号 邮编 100038
编 务 部 (010)58882938,58882087(传真)
发 行 部 (010)58882868,58882866(传真)
邮 购 部 (010)58882873
网 址 <http://www.stdp.com.cn>
发 行 者 科学技术文献出版社发行 全国各地新华书店经销
印 刷 者 北京博泰印务有限责任公司
版 次 2011 年 7 月第 1 版 2011 年 7 月第 1 次印刷
开 本 889×1194 1/16 开
字 数 188 千
印 张 7.25
书 号 ISBN 978-7-5023-6924-8
定 价 32.00 元



版权所有 违法必究

购买本社图书,凡字迹不清、缺页、倒页、脱页者,本社发行部负责调换



前言

《采供血及输血管理学》是大连医科大学委托深圳市血液中心组织编写的教材,主要供高等医学院校教学使用。

本教材依照学校《输血管理学》教学大纲的要求,对书名进行了修正。由《输血管理学》更名为《采供血及输血管理学》更符合大纲的内容,采供血过程管理发生在血站,输血过程发生在医疗机构,只有把采供血过程和临床输血过程作为冷链完整地描述,才更符合实际情况。

本教材根据世界卫生组织倡导的安全输血实践指南和原理,瞄准当今世界上最先进的采供血及输血管理做法,结合我国采供血及输血管理的工作实践和我国实行无偿献血制度以来出台的一系列的法律法规和规章,采用深入浅出、循序渐进和启发引导等方式进行编写。1998年《中华人民共和国献血法》实施后,无偿献血事业在全国蓬勃发展,尤其是在无偿献血理念、无偿献血志愿服务、血液质量管理、科学合理用血、输血医学研究等方面有突飞猛进的发展。因此,我们力求将当今最先进的理念和理论编写进去,让学生明确采供血及输血管理的目标和方向,以适应形势的发展。教材的内容包括采供血工作、临床输血和科学研究等方面的管理知识和要求。

本书的参编者主要是临床医疗机构、采供血机构、医学院及科研所副高级职称以上的从业人员,既有实践工作经验,又有较丰富的管理工作经验,他们为本教材付出了努力,在此,本人对他们表示衷心的感谢。但由于编写教材经验不足,难免有缺点和不足之处,期待采供血机构同仁和医务工作者给予批评指正。在编写过程中,得到深圳市血液中心杨宝成主任的指导,在此一并表示感谢。

编者

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 管理学概述	(1)
第二节 管理理论与新发展	(5)
第三节 采供血及输血管理学概述	(7)
第四节 输血管理学的挑战与展望	(10)
第二章 采供血业务管理	(12)
第一节 献血者招募模式的建立	(12)
第二节 无偿献血者招募模式的运作	(16)
第三节 血液采集的管理	(19)
第四节 无偿献血志愿工作者的作用及其组织建设	(28)
第五节 血液成分制备的管理	(31)
第六节 血液检测管理	(34)
第七节 血液隔离与放行管理	(43)
第八节 血液储存与供应管理	(45)
第九节 质量监控管理	(51)
第三章 采供血后勤管理	(55)
第一节 人员管理	(55)
第二节 培训管理	(56)
第三节 设备管理	(60)
第四节 物料管理	(66)
第五节 建筑、设施与环境管理	(68)
第六节 安全与卫生管理	(69)
第七节 记录管理	(73)
第八节 信息管理	(74)
第四章 质量管理	(77)
第一节 输血质量管理概述	(77)
第二节 质量管理八项原则	(79)
第三节 输血相关质量管理体系	(82)
第四节 输血质量管理体系的建立和实施	(84)
第五节 血液标准与输血质量管理	(87)

第五章 科研管理	(89)
第一节 科研管理概述	(89)
第二节 科研人员管理	(89)
第三节 科研项目管理	(91)
第四节 科研经费管理	(92)
第五节 科研成果管理	(93)
第六节 科研档案管理和信息管理	(93)
第六章 血液预警系统	(95)
第一节 血液预警概述	(95)
第二节 世界各国血液预警发展现状	(96)
第三节 国际血液预警网络的建立与应用	(98)
第四节 血液预警的实施	(101)
第七章 临床输血管理	(103)
第一节 我国临床输血管理现状	(103)
第二节 临床输血管理的体系	(104)
第三节 地方政府的输血管理	(105)
第四节 医疗机构内部的输血管理	(107)
参考文献	(109)

第一章

绪 论

人类的管理实践活动源远流长,也可以说,有了人类就有了管理活动。然而,自觉探讨人类的活动及其规律是在近代。管理学的问世也是近一百多年的事情。由于其独特的功能和作用,被誉为人类近代史上发展最迅猛、对社会经济发展影响最为重大的一门学科。改革开放以来,随着我国经济的发展,管理学理论在我国得到了前所未有的发展。采供血及输血管理学是在近 10 年发展起来的新兴学科,是管理科学在采供血及输血管理事业中的具

体应用,学习采供血及输血管理学就是要总结前人的管理经验,把握管理的最新理论与知识,在管理学原理和原则的指导下,通过对管理的涵义、职能、性质、内容、方法以及管理活动规律的系统研究,实现对采供血及输血各项工作的有效管理。了解当今国际先进的管理理论和方法,结合我国的国情,在管理实践中不断探索,建立适合我国采供血及输血工作实际的管理理论和方法是非常必要的。

第一节 管理学概述

一、管理的内涵

(一)管理的概念

管理(Management)是管理者通过计划、组织、人力资源管理、领导、控制等职能来协调组织资源,优质高效地实现组织目标的活动过程。要准确理解这一概念,需要进一步理解以下几点:(1)管理采用的措施是计划、组织、人力资源管理、领导、控制这 5 项基本活动。这项活动又被称为管理的五大基本职能。(2)管理是有目的的活动,一切管理工作都是围绕着实现组织目标来进行。(3)管理利用上述职能来协调组织的人力、物力和财力资源。通常资源都是有限的,有些甚至是稀缺的。一个国家要富强,就要做到人尽其才,物尽其用,一个组织要有成效,也应如此。(4)为使整个组织活动更加富有成效,必须强调效率和效果,所以用优质和高效

来表述。可见,管理是生动的、鲜活的、可感知的。

(二)管理的 5 项职能

管理的职能,也就是管理的作用或功能,与管理者的职能是一致的。人们对管理的职能有多种不同的划分。管理学的先驱法约尔(法国)认为管理的 5 项职能是计划、组织、指挥、协调和控制。美国管理学家孔茨将其发展为计划、组织、人员配备、指导和领导。还有人提出 4 项或 7 项管理职能。本书基本上采用孔茨 5 项职能的提法,并有所充实。

1. 计划

计划(Planning)是为实现组织管理目标而对未来行动方案做出选择和安排的工作过程。具体说就是做什么(what)、为什么做(why)、什么人去做(who)、什么时间做(when)、在什么地点(where)和怎样去做(how),简称为(六个 W)。如国家的国民

经济发展五年计划、单位的年度工作计划、新进人员培训计划等。计划职能所强调的是选择适当的组织目标和能够实现组织目标的行动方案。管理者应明确计划是一切组织活动的先驱;计划为目标服务;计划是实现目标的依据;计划是进行控制的基础。

2. 组织

组织(Organizing)一词有两重含义,一方面是指为实施计划而建立的机构;另一方面是指为实现计划目标所进行的组织过程。为保证计划的有效实施,必须落实到组织的每个环节和岗位,进行分工与合作,给予适当授权,营造良好的沟通渠道,建立能够使人们共同工作的、和谐的组织环境,以实现计划目标。不同的目标有不同的结构。组织职能对完成计划具有保证作用。

3. 人力资源管理

人力资源管理(Human Resource Management)是指管理者根据组织管理内部的人力资源供求状况所进行的人员规划、选择、使用、评价、培训的活动过程,目的是保证组织任务的顺利完成。人力资源管理的目标是发现人才、培养人才、合理使用人才,做到人尽其才。随着管理理论研究和实践的不断深入,这一职能已经发展成为一门独立的管理科学分支——人力资源管理学。其内涵已大大超出孔茨提出的“人员配备”。

4. 领导

领导(Leading)是指导和督促组织成员去完成任务的,为实现预期目标而工作的管理活动过程。其中包括:利用优秀的自身素质;选择适当的方式;采取一系列措施去提高和维持组织成员的工作积极性。领导职能要求管理者要具备概念能力、人际关系能力和技术等多种能力;要研究人的需要、动机和行为;要对组织成员进行培养和训练;应用积极手段调动和挖掘组织成员的潜能,提高组织工作效率,形成凝聚向上的团队。孔茨认为:“领导是一门促使其部属充满信心,满怀热情来完成他们的任务的艺术。”

5. 控制

控制(Controlling)是指对为实现计划目标而进行的检查、监督、判断、评价和调整。在实施控制的过程中包括:根据计划,检查和监督各部门、各环

节的工作;判断工作结果与计划标准是否存在偏差;分析偏差原因,制定实施纠正偏差的措施并及时调整,以确保计划活动的顺利进行和计划目标的有效实现。控制职能强调建立准确的测评和监控系统,对组织目标的实现程度进行评价与校正。现代管理强调全面质量控制,并期望管理者提高预先控制的能力。要全面理解控制的含义与作用,需要把控制与计划职能联系起来。控制与计划既相互区别,又紧密联系:计划为控制工作提供标准,没有计划,控制就没有依据;但如果只编制计划,不对其执行情况进行控制,计划目标就很难得到圆满实现。因此,有人把计划与控制工作看成是一把剪刀的两刃,没有任何一刃,剪刀都无法发挥作用。

总之,计划确定组织发展方向,组织是在计划的基础上对人力资源和物质资源进行具体的组合和搭配,领导是在计划和组织的基础上,对使用物质资源的人员进行指挥,而控制则是在四者基础上对具体组织活动的实施进行检查和调整。

(三)管理的对象

1. 人力资源

人力资源包括人的体力、智力、技能、能力、潜力、协作力和道德素养,是最具有活性的资源;其本身是资源而又要去支配其他资源。人力资源管理的原则是把握好识人(招聘、考核、选拔等);用人(配备、发挥潜能、机制);育人(培养、教育、发展)的各个环节,以达到用人所长、人尽其用的目的。充分发挥人的创造力是人力资源管理的重要任务。

2. 财力资源

财力资源是指组织对所掌握和支配的财力。其管理原则是尽其所值、值尽所用的管理效能。包括财务和成本管理以及资金使用与评价等,是考察和评价一个组织管理水平与绩效的重要指标。财力资源的管理原则是要遵循经济规律,实施包括评估、计划评价等方面的有效管理。

3. 物力资源

物力资源是指组织的有形资产和无形资产,包括设备、材料、能源、技术等物质的管理。物力资源的管理原则是合理配置、开源节流、物尽其用、避免浪费,以提高其利用率。

4. 信息资源

信息资源是指具有价值的新消息、新知识。信

息贯穿于管理的全过程。互联网为信息资源全球共享搭建了服务平台。信息资源管理原则是保障信息网络沟通(收集、反馈)通畅无阻,强调快速、准确,可利用价值高;同时在组织内建立信息共享网络,并为信息传播、利用和分析提供条件,以适应信息社会化的发展。

5. 时间资源

时间是物质存在的一种客观形式,由过去、现在和未来构成连绵不断的系统。时间被视为一种特殊的有价值的资源,其价值分别被誉为生命、效率、金钱、财富等。有效管理时间的基础是对时间资源的认识,其管理原则,一是树立时间成本效益的观念,科学地设计和利用时间;二是培养控制、定量运用时间的能力,在尽可能短的时间内去做更多的事情。

二、管理的性质

(一)管理的科学性和艺术性

管理是一门科学,这是因为它确实具有科学的特点,表现在于它的客观性、实践性、理论的系统性、真理性和发展性。管理学又是一门艺术,因为它能够熟练地运用知识,并且通过巧妙的技能来达到某种效果,而有效地管理活动正是如此。管理来自实践,管理需要感悟。如果可能,先有一些管理实践,然后再学习管理理论,效果会更好。这一点被发达国家或地区成功的 MBA 教育所证实。

(二)管理的普遍性与学科的综合性

人类社会是由各种各样的组织构成的,有组织的存在就必有管理的存在,这就是管理的普遍性。管理的普遍性决定了管理学是一门综合性学科。

(三)管理的重要性

随着人类社会进步和经济的发展,管理所起到的作用越来越大。管理形成生产力和创造生产力。管理对生产力的贡献决定了管理的必要性和重要性。

三、管理者

管理者是指负责掌管组织资源的使用以达到组织目标的人。管理者具有以下特征:①拥有制度化的权利,如任免权、奖惩权等;②必须履行管理职能。

(一)管理层次与管理者技能

管理者的类型是按照管理者在组织中所处的

层次而区分的,一般分为基层管理(也称一线管理)、中层管理和高层管理三个层次。各层次的管理者在组织中担负着不同的责任和权力。基层管理者是处于组织中第一线的管理人员,遍布在组织中的各个部门,只管辖本部门的工作人员。其主要职责是对工作人员进行具体的、能动的管理工作。一般包括给工作人员分派具体工作并直接指挥和监控现场的作业活动,保证一线工作完成的绩效符合组织的总目标。所以,一线管理者工作的成效是能否实现整个组织目标的基础。中层管理者是指处于高层与一线管理者之间的管理者,在管理活动中起承上启下的作用。其主要职责是贯彻执行高层管理者所制定的重大决策,协调监督和检查一线管理者的工作,适时分析判断组织目标是否正确适当,并向高层管理者提出如何加以改进的建议,帮助一线管理者运用组织资源以实现组织目标的最佳方法与途径,降低成本,找出改进顾客服务工作的手段等。高层管理者是对整个组织负有全面责任的管理人员,负有跨部门的职责,对组织的成败负有最终责任。

(二)管理者角色

管理者的角色定位分为三大类:信息角色、人际角色和决策角色。

管理者在扮演信息型角色时是通过监听者、传播者、代言人角色来具体体现的。作为监听者,管理者需要寻求获取来自组织内外部的各种信息,尤其是内部业务、外部事件、分析报告、各种压力所致的意见和态度倾向等,管理者通过掌握分析这些信息,才能有效地控制人力资源和其他资源。作为传播者,管理者需要在维护组织和谐的基础上,负责任地将信息传达给组织成员并影响他们的态度和行为。作为代言人,管理者可运用信息提升组织影响,向外界发布有关本部门公开的信息,如举行董事会、向媒体或公众发布消息等,以使组织内外部的人都对组织产生积极反应。

管理者在人际关系方面扮演了挂名首脑、领导者和联络者多种角色,其目的是与组织其他成员协调互动,并为员工和组织整体提供导向和监督。作为挂名首脑(头面人物)处于各个等级的管理者都扮演着这一角色,他们是本部门的首脑,需要履行有关法律的、社会的、专业的和礼仪等方面

的责任。作为领导者,其个人行为影响着员工的态度和行为。领导者的角色最重要的是通过自身的影响力和创造力营造一个和谐的组织环境,他需要运用谋划、鼓励、激发、沟通、培训、指导和人格魅力等多种方式和技能,促使下属发挥出全部潜能,促进他们不断成长。作为联络者,管理者不仅要在组织内部与上、下级保持密切地联系,而且还要发展与外部的横向联络,进行多方面的接触与协调。通过与其他部门、其他专业的管理者、专家和员工的接触,建立广泛的学习合作关系,由此获得稀缺的资源和所需的信息。

管理者在决策型角色中是通过企业家、协调者(外国称驾驭者)、资源分配者和谈判者多个角色来分别体现的。这些角色是管理工作最重要的部分,它与管理者所从事的战略规划及资源应用等密切相关。作为企业家,管理者的角色功能体现在需要适应不断变化的环境,能够敏锐地抓住发展机遇,在观念、思想、方法等方面勇于创新与变革,以谋划和改进组织的现状与未来。作为协调者,管理者在正常工作条件下扮演着单一协调者的角色,然而在突发或危机事件情形下,管理者即成为协调者、挂名首脑、领导者和谈判者等多重角色,以稳定局面,采取措施妥善解决事件的棘手问题,最大限度地降低事件带来的负面影响。作为资源分配者,管理者要负责分配组织的各种资源,以决定怎样才能最佳地运用人力资源和其他资源来提高组织绩效。作为谈判者,管理者常代表组织与其他管理者及组织内外成员,商谈签订有关合同、协议、项目等,同时还要平衡组织内各部门提出的资源分配的要求等,尽力使各方达成共识。

(三)管理者的社会责任

管理者个人的社会责任主要通过组织的社会责任体现出来。组织自身的健康发展是承担社会责任的基础。

归纳起来,组织的社会责任应包括以下方面:遵纪守法,诚实守信,共同维护社会秩序;通过优质服务和质量安全,树立良好的社会性形象;不断技术创新和管理创新,推动行业和社会的进步;持续培训各级员工,不断增强组织的综合实力;要承担环保的责任。

四、管理学及其研究对象

(一)管理学的概念

管理学(Management)是研究管理活动基本规律与方法的一门综合性应用科学。管理学发展到今天,已经形成一个庞大的管理学谱系,几乎每个专门领域都已经形成了专门的管理学。如医院管理学、输血管理学、血站管理学。

(二)管理学的特点

1. 实践性

管理学的理论直接来源于管理实践活动,并且直接为管理实践活动提供指导。管理学是通过对众多的管理实践活动进行深入的分析、总结,并在此基础上形成理论的科学。

2. 综合性

人们的管理活动,除了受生产力、生产关系、上层建筑等因素的影响之外,还要受到自然、心理甚至情感等因素的影响。要做好管理工作,必须掌握多种学科的知识。

3. 社会性

管理学研究的是管理活动中的各种关系及其一般规律。在管理活动中,人既是管理的主体,也是管理的客体。人是社会群体的组成部分,组织是社会系统的子系统,组织中人际关系与管理活动有效性的关系是管理学研究的重点内容,这就决定了管理学必然具有很强的社会性特征。

(三)管理学研究内容和范围

根据管理的性质和管理学的研究对象与特点,主要有:

1. 生产力

主要研究如何合理规划组织生产力,包括如何合理分配和充分利用组织中人、财、物、时间、信息,以适应组织目标及社会发展的需要,获得最佳的效益。

2. 生产关系

主要研究如何建立和完善组织机构和管理体制,如何正确处理组织中人与人之间的相互关系,如何有效地实施激励,最大限度地调动各方面的积极性和创造性,实现组织目标。

3. 上层建筑

主要研究如何使组织内部环境与外部环境相

适应的问题,即如何使组织中各项规章制度、劳动纪律、文化氛围与社会政治、经济、法律、道德等上层建筑保持一致,从而维持正常的生产关系,促进生产力的发展。

4. 其他

从管理者角度出发,研究管理过程;从历史角度出发,研究管理理论的形成、演变和发展。

(四) 管理学的方法

1. 辩证法

根据辩证法原理,管理学产生于管理的实践活动,是管理实践经验的科学总结和理论概括。为此,研究和学习管理学,必须坚持实事求是的态度,深入管理实践,进行调查研究,总结实践经验并用判断和推理的方法,使管理实践升为理论。同时要认识到一切现象都是相互联系和相互制约的,一切事物也都是不断发展变化的。因此,还必须运用全面的历史的观点,去观察和分析问题,重视管理学的历史,考察它的过去、现在及其发展趋势,不能固定不变地看待组织及组织的管理活动。

2. 系统方法

要进行有效的管理活动,必须对影响管理过程

中的各种因素及其相互之间的关系,进行总体的、系统的分析研究,才能形成管理的可行的基本理论和合理的决策活动。要运用系统的观点来分析、研究和学习管理的原理和管理的活动。管理过程是一个系统,管理的概念、理论和技术方法也是一个系统。因此,学习管理学,绝不能把各项职能工作割裂开来,而就把它们当成整个管理过程的有机组成部分来系统地分析和思考。

3. 理论联系实际的方法

理论联系实际的方法,具体说可以是案例的调查和分析,边学习边实践,以及带着问题学习等多种形式。通过这种方法,有助于提高学习者运用管理的基本理论和方法去发现问题、分析问题和解决问题的能力。同时,由于管理学是一门生命力很强的在建设中的学科,因而还应以探讨研究的态度来学习,通过理论与实践的结合,使管理理论在实践中不断加以检验,从而深化认识,发展理论。理论联系实际还有一个含义,就是要注意管理学的二重性,既要吸收先进国家或地区管理中科学的东西,又要去其糟粕,要从我国国情出发,有分析、有选择地学习和吸收。

第二节 管理理论与新发展

20世纪80年代以来,随着社会、经济、文化的迅速发展,特别是信息技术的发展,全球经济一体化不断深化,管理出现了深刻的变化与全新的格局。在这种形势下,管理理论也有较大的发展,出现了新领域。了解这些新理论和新进展对输血管理工作,进一步开拓视野一定会有帮助。

一、战略管理思想

20世纪80年代前后,全球步入了科技、信息、经济全面、高速发展时期,同时竞争加剧,风险日增。企业如果只靠抓成本和质量,无法保证经营正常进行。于是,管理学界开始重视充满危机和动荡的外部环境的变化,谋求企业的长期生存发展。在经历了长期规划、战略规划等阶段之后,形成了较为系统的战略管理理论。战略管理的鼻祖:伊戈尔·安索夫(H. Igor Ansoff, 1918—2002)的战略管

理思想也有一个长期的形成过程。在1965年出版的《公司战略》之后,1972年安索夫在论文《战略管理思想》中,正式提出“战略管理”的概念,1976年又出版了《从战略规划到战略管理》。但是,真正标志现代战略管理理论体系形成的是他在1979年出版的《战略管理》(Strategic Management)一书,因为,《战略管理》系统地提出了战略管理的八大要素模式:外部环境、战略预算、战略动力、管理能力、权力、权力结构、战略领导、战略行为。安索夫认为,战略管理与以往经营管理不同之处在于面向未来,动态地、连续地完成从决策到实现的过程。战略管理思想广为学术界、企业管理界所接受,并取得卓越成效。

二、企业文化管理

日本当年的经济奇迹,使人们开始致力于日美

经济发展的比较。人们比较趋同地强调日本文化的特殊性,认为日本的成功在于其传统文化,日本竞争力的优势主要体现在企业文化方面。美国和日本最大的差别在于文化,而不是技术与具体的管理方法。1981年出版的《未来的企业》一书认为,美国当时存在的严重的经济问题,是由于社会的巨大变化引起人们价值观的变化,产生了新的工作期望,而管理人员未能适应这些期望,而导致生产不景气,要求管理者把管理重点放在文化上。之后,有关企业文化的名著相应出版,有识之士认为,未来国家的财富要由企业的文化来决定。在未来的全球竞争中企业唯有施展出一套激励人们能够在竞争中获胜的文化,才能立于不败之地。

企业文化的提出,使管理重点由“硬”向“软”转变,把重视人的作用提到了应有的地位,提出了著名的“3P理论”。企业文化结构由三个层次组成:即物质层、制度层和精神层。物质层是表层,通过呈物质形态的产品形象、企业标志等表现出来,通常称为企业形象。制度层是具有本企业文化特色的各种规章制度、道德规范和行为准则的总称。精神层是核心,是存在于企业成员思想中,通常称为企业精神。企业化管理思想已被我国许多采供血机构引用,并逐步深入到采供血机构管理者的管理工作之中。

三、学习型组织

20世纪90年代以来,知识经济的到来,使信息与知识成为重要的战略资源,相应诞生了学习型组织理论。管理学大师彼得·圣吉博士(美国)1990年出版《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》一书,倡导组织学习,并总结出在自我超越、改善心智模式、建立共同愿景、团队学习四项修炼基础上的第五项修炼系统思考,使建立学习型组织有章可寻。第一项修炼是自我超越;第二项修炼是改善心智模式;第三项修炼是建立共同愿望;第四项修炼是团体学习;第五项修炼是系统思考。

(一)自我超越(Personal Mastery)

自我超越是指能突破极限的自我实现或技巧的精熟。自我超越以磨练个人才能为基础,却又超乎此项目标;以精神的成长为发展方向,却又超乎精神层面。自我超越的意义在于以创造的现实来

面对自己的生活与生命,并在此创造的基础上,将自己融入整个世界。个人学习是组织学习的基础,员工的创造力是组织生命力的不竭之源,自我超越的精要在于学习如何在生命中产生和延续创造力。通过建立个人“愿景”(Vision)、保持创造力、诚实地面对真相和运用潜意识,便可实现自我超越。自我超越是五项修炼的基础。

(二)改善心智模式(Improving Mental Models)

心智模式是指存在于个人和群体中的描述、分析和处理问题的观点、方法和进行决策的依据和准则。它不仅决定着人们如何认知周遭世界,而且影响人们如何采取行动。不良的心智模式会妨碍组织学习,而健全的心智模式则会帮助组织学习。心智模式不易察觉,也就难以检视,因此它不一定总能反映事情的真相。另外,心智模式是在一定的事实基础上形成的,它具有一不定期的稳定性。而事物是不断变化的,这导致了心智模式与事实常常不一致。改善心智模式就是要发掘人们内心的图像,使这些图像浮上表面,并严加审视,即时修正,使其能反映事物的真相。改善心智模式的结果是,使企业组织形成一个不断被检视、能反映客观现实的集体的心智模式。

(三)建立共同愿景(Building Shared Vision)

共同愿景是指组织成员与组织拥有共同的目标。共同愿景为组织学习提供了焦点和能量。在缺少愿景的情况下,组织充其量只会产生适应性学习,只有当人们致力实现他们深深关切的事情时,才会产生创造性学习。根据Collins等人的研究,组织的愿景是由指导哲学和可触知的景象(Tangible Image)组成。建立共同愿景的修炼就是建立一个为组织成员衷心拥护、全力追求的愿望景象,产生一个具有强大凝聚和驱动力的伟大“梦想”。

(四)团队学习(Team Learning)

团队学习是建立学习型组织的关键。彼得·圣吉认为,未能整体搭配的团队,其成员个人的力量会被抵消浪费掉。在这些团队中,个人可能格外努力,但是他们的努力未能有效转化为团队的力量。当一个团队能够整体搭配时,就会汇聚出共同的方向,调和个别力量,使力量的抵消或浪费减至最小。整个团队就像凝聚成的激光束,形成强大的

合力。当然,强调团队的整体搭配,并不是指个人要为团队愿景牺牲自己的利益,而是将共同愿景变成个人愿景的延伸。事实上,要不断激发个人的能量,促进团队成员的学习和个人发展,首先必须做到整体搭配。在团队中,如果个人能量不断增强,而整体搭配不良,就会造成混乱并使团队缺乏共同目标和实现目标的力量。

(五)系统思考(Systems Thinking)

系统思考是一种分析、综合、研究系统内外反馈信息、非线性特征和时滞影响的整体动态思考方法。它可以帮助组织以整体的、动态的而不是局部的、静止的观点看问题,因而为建立学习型组织提供了指导思想、原则和技巧。系统思考将前四项修炼融合为一个理论与实践的统一体。

五项修炼是一个有机的整体,其中个人的自我

超越是整个学习型组织的基础,它为学习型组织提供了最宝贵的人力资源。团队学习的许多工作最后都依赖于个人的努力,比如改善心智模式、建立共同愿景、系统思考等。团队学习是一种组织内部的学习,它不仅在规模上超越了个人学习,而且在内容上完全不同于个体学习。团队学习既是团队的活动内容,同时又是检视心智模式、建立共同愿景的载体和手段。检视心智模式和建立共同愿景,从时间上看前者针对已形成的“组织记忆”,是组织从记忆中学到的体现;后者则是对未来生动的描述,它对组织的成长起到牵动作用。系统思考是学习型组织的灵魂,它提供了一个健全的大脑,一种完善的思维方式,个人学习、团队学习、检视心智、建立愿景,都因为有了系统思考的存在而连成一体,共同达到组织目标。

第三节 采供血及输血管理学概述

采供血及输血管理学就是按照采供血及输血工作的客观规律,对采供血及输血工作进行科学管理的理论和方法,从而提高工作效率和社会效益。因此,采供血及输血管理学既是应用科学,又是以采供血及输血科学和社会科学为基础的管理科学,是管理学的一个分支。

一、采供血及输血管理的发展变迁

我国采供血及输血工作有 60 多年历史,1944 年在昆明建立了第一家血库,20 世纪 50 年代在沈阳市为适应抗美援朝战争的救护需要建立了第一家血站。解放初期的采供血及输血工作只能在京、津、沪等少数城市的大型医院开展。1958 年后采供血及输血工作逐步向专门的采供血机构发展,成立了血液中心或血站,并且规模不断扩大。20 世纪 70 年代后期,采供血及输血工作受到各级卫生行政管理部门的重视,采供血机构的数量由 1978 年的 40 多家到 2009 年的 470 多家。

60 多年来,在输血组织机构及其体系管理方面,从最初的附属于医院的血库发展到今天全国 470 多家独立的三级采供血机构,是一个里程碑式的变化;在设施管理方面,目前国内的采供血机构

都达到了卫生部颁布的血站基本标准的要求;在质量管理方面,从无到有,“一法两规”的出台,大大提升了血站及其实验室的质量管理标准;在血液检测方面,检测项目的增加,包括 NAT(核酸)检测的开展,极大地提高了血液的安全性;在人员素质方面,从非专业人员较多到现在专业人员占主流,卫生部从 2001 年开始实行血站全员考核,大大提升了人员的素质;在无偿献血志愿服务方面,从深圳起步到现在全国纷纷成立,蓬勃发展;在信息方面,由以前的手工信息到单机管理到今天的网络信息管理,保证了采供血全程信息管理的可靠性和真实性;在临床输血方面,从无到有临床用血指南,到成分输血到今天的科学合理输血,有效地节约了宝贵的血液资源,最大限度地避免了输血不良反应的发生。

虽然我国采供血及输血管理工作取得了较大的成绩,但目前仍存在不少问题,如地区发展不平衡,区域差异大,人员素质参差不齐等。面对现状,我们必须保持清醒的头脑,随着我国采供血及输血事业的发展,需要我们的管理者,包括所有的从业人员都要学习管理理论和相关知识,不断提高各级各类人员的整体素质,瞄准世界最先进的水平,把我国采供血及输血工作提高到一个新的高度。

二、采供血及输血管理学的内容

采供血及输血管理学的研究对象就是采供血及输血机构及其各个层次的管理现象和规律。从广义上讲,目前我国采供血及输血管理学面临的任务是总结我国采供血及输血管理的经验,研究并借鉴国外先进的采供血及输血管理模式和方法,创立适应我国的采供血及输血管理理论。具体内容包括:采供血组织机构管理、安全献血管理、血液质量管理、科学合理用血管理、科研教学管理、信息管理、血站文化管理、后勤保障管理等。由于采供血及输血工作涉及到献血者和受血者,而且采供血及输血管理必须遵循国家有关的法律法规和规章,因此,输血伦理和法学在采供血及输血管理中也是不可缺少的重要内容。

采供血及输血机构的管理工作是一个完整的系统,系统内的各个部门都有自己的职责和工作目标,而整个系统只有一个总体目标,各部门的目标必须服从这个总体目标。采供血及输血机构的总体目标是高质量地完成采供血任务,为临床提供安全、有效和充足的血液产品。

三、我国采供血及输血机构的形成与发展

自1918年刘瑞恒、Kilgore等在上海首先报告中国人的血型ABO以来,由于血型配型试验的发展,输血反应大大减少。20世纪40年代中期血液保存研究的成功,我国第一个血库于1944年“军医署血库”在昆明成立。由美国医药援华会(ABMAC)援助设备、器材和技术。1951年8月在沈阳举办的中华医学会外科学会第四届大会上,建议短期内全国各大医院普及血库。1958年7月25日国家卫生部在天津召开全国输血工作现场会。会议作出决定,要求提高对输血工作的认识,积极组织和扩大血源,建立血站,加强技术管理,强调质量意识,开展科研工作。我国输血组织机构逐步形成。

1965年9月,国务院批转卫生部《关于加强血浆生产,组织血源和建立中心血站的报告》,同意7个城市增建中心血站。此后,一批省、自治区、直辖市血站相继建立。我国政府于1978年决定实施公民义务献血制度,并开始了我国采供血机构集中统

一规范化建设,改变了过去由医院自采自供的状态。1979年,卫生部下发了《全国血站工作条例》(试行草案),明确了采供血机构内部管理办法及要求。但20世纪80年代中期,由于受到“经济过热”的影响,采供血及输血工作受到了严重的干扰,出现了管理失控的现象。1993年,卫生部颁布了“采供血机构和血液管理办法”,提出了血液管理以省、自治区、直辖市为区域,实行统一规划采供血机构,统一管理血源,统一采供血和合理用血的“三统一”原则。卫生部同时颁发了《血站基本标准》,从血站任务、功能、人员配备、行政管理、业务管理、质量控制、质量指标、工作制度、操作规程、供血者健康检查标准等进行了规定。1994年卫生部发出了《实施采供血机构评审和验收工作》的通知,要求卫生管理部门切实行使管理监督职能,对各级采供血机构实行评审制度,按照《血站基本标准》、《单采血浆站基本标准》、《医院输血科(血库)基本标准》,对其行政管理、业务活动、血液质量和服务质量实施评审和规范化、标准化管理。

为使我国采供血及输血管理工作早日与国际先进国家或地区接轨,适应现代医疗卫生事业的发展,全国人大工委和办公厅于1996年开始着手起草我国的《献血法》,历时两年,获得全国人大常委会的通过。《中华人民共和国献血法》于1998年10月1日正式实施。这是我国采供血及输血史上的一个里程碑。这部法律就我国的献血制度、适用范围、献血者义务和权利、采供血机构性质及血源管理、临床用血等都做了明确规定,它标志着我国采供血及输血事业步入了一个健康发展轨道。

2006年卫生部先后颁发了《血站管理办法》和《血站质量管理规范》、《血站实验室质量管理规范》(简称:“一法两规”)。全国各级血站依据“一法两规”要素,纷纷建立或完善了各自的血站质量体系。自2007年起,卫生部对全国血液中心和中心血站就贯彻实施“一法两规”情况进行督导检查,极大地促进了我国血站质量管理体系的建立、健全和持续改进。

2008年6月13日,世界卫生组织(WHO)在日内瓦总部发表新闻公报提到,1998年时,中国的有偿献血和家庭成员献血占全部血液供应的80%,而仅过了10年,其无偿献血率就已达到98.5%,取得

了令人印象深刻的长足进步。

然而,我们必须清醒地认识到,我国采供血及输血管理工作存在区域差距,发展不平衡,个别地区的理念还相当落后。在全国范围内真正实现自愿无偿献血这一目标,还有一段相当长的路要走。这对血站管理者来说,在知识结构和素质要求等方面提出了更高的挑战。

四、采供血及输血组织机构体系

我国采供血及输血组织机构体系包括卫生行政主管部门(含献血管理部门)、各级各类采供血机构(含总后卫生部部属采供血机构)、医院输血科、单采血浆站、采供血及输血科研机构、输血行业社团组织(输血协会)等(图 1-1)。

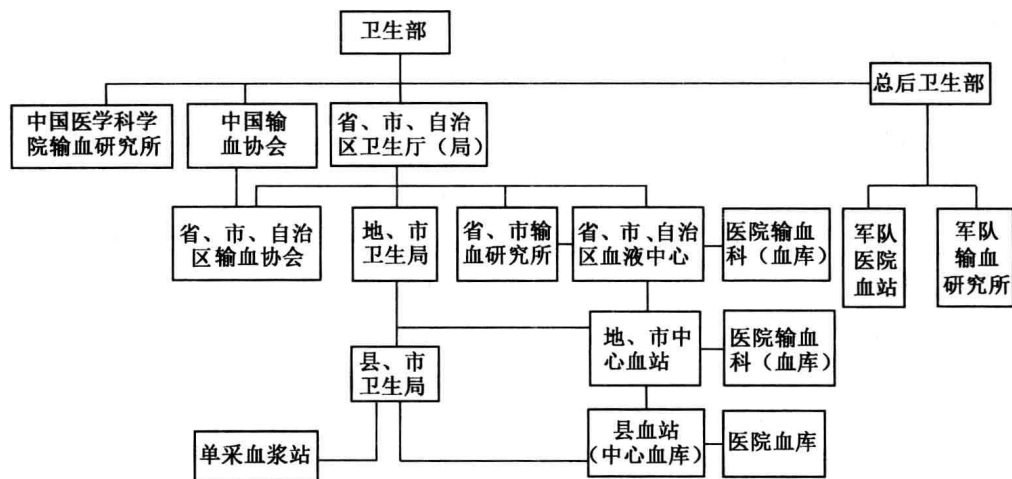


图 1-1 采供血及输血组织机构示意图

血站分为一般血站和特殊血站。一般血站包括血液中心、中心血站和中心血库。特殊血站包括脐带血造血干细胞库和卫生部根据医学发展需要批准、设置的其他类型血库。

血液中心、中心血站和中心血库由地方人民政府设立。血站的建设和发展纳入当地国民经济和社会发展计划。血液中心、中心血站和中心血库的主要职责是按照省级人民政府卫生行政部门的要求,在规定范围内开展无偿献血者的招募、血液的采集与制备、临床用血供应以及医疗用血的业务指导等工作;血液中心还承担质量控制与评价、业务培训与技术指导工作、开展相关科研工作等。

根据 1999 年 1 月 5 日卫生部颁布的《医疗机构临床用血管理办法(试行)》要求,二级以上医疗机构要设立输血科(血库),一级医疗机构设立储血室,在本院临床输血管理委员会领导下,负责本单位临床用血的计划申报、储存血液,对本单位临床用血制度执行情况进行检查,并参与临床有关疾病的诊断、治疗与科研。

输血行业社团组织——输血协会。中国输血协会于 1988 年经卫生部批准成立。它是在卫生行

政管理部门领导下采供血及输血工作者的群众性学术团体兼输血行业管理的组织。各省、自治区、直辖市设立分会。各级输血协会接受同级卫生行政主管部门管理。20 年来,中国输血协会按照自己的《章程》和建会宗旨,认真履行行业管理职能,积极开展工作,先后召开了多次会员代表大会。1993 年,办事机构从成都迁址北京,组建了献血促进、血站管理、血液质量管理、临床输血、血液制品等 5 个工作委员会和由业内部分专家组成的专家委员会。会员队伍不断壮大,会员单位由建会初期的 54 个,发展到现在的 400 多个。2004 年,澳门特别行政区的输血界也加入中国输血协会。

采供血及输血组织机构示意图见图 1-1。

五、采供血及输血管理工作大事记

1944 年——为适应抗日战争救治的需要,在昆明建立了我国第一个独立的血库,易见龙教授任主任,一年内组织无偿献血 1000 多人,制成冻干血浆 3000 余瓶,支持了抗战前线,为抗日战争的胜利做出了贡献。

1947 年——南京原中央医院首先组建了血库,

罗伯特林先生任主任,开始在冷藏箱内保存全血。相继在南京、上海大型医院中也组建了血库。

1952年——在著名的外科医生沈克非教授领导下,湖南湘雅医学院易见龙教授、军事医学科学院杨淑雅和徐择邻教授、上海医学院朱益栋和左景鉴教授、南京军区总医院肖星甫教授等众多著名专家和100多名优秀科技工作者组建了一个大型中心血库,在发动无偿献血、制定献血员健康标准和血液质量标准等方面做出了开创性贡献。

1957年——在天津成立了军事医学科学院输血研究所,由著名的血液学家邓家栋教授领导,1958年归属中国医学科学院领导。

1958年——中国医学科学院成立第一个血站。

1960年——南京血站成立。

1962年——北京血站成立。

1964年——武汉血站和西安血站成立。

1965年——在成都成立了国家独立的输血医学专业研究机构——中国医学科学院、中国协和医科大学输血研究所,肖星甫教授任所长。从事血型学、输血传染病学、血液制品和血液代用品、输血器材与新技术学、血液保存学、成分输血学等输血相关学科的研究,并负责培养输血医学专业博士、硕士,承担在职中高级科技全员的教育与培训。之后在广州和长春建立了两个分所。

1966年——上海血站成立。

1985年——在上海血液中心建立“血型参比实验室”。

1988年——上海血液中心(1978年成立)被中国卫生部 and 世界卫生组织(WHO)定为“世界卫生组织输血服务发展和研究合作中心”,在引进国外血液质量管理、输血管理、组织人才培养等方面发挥了重要作用。

1980年—1990年——上海、北京等城市也相继建立了区域性输血研究所。至1990年全国共建立了省市级血液中心32个,地市级中心血站和县

级血站378个,在推动我国输血医学发展、保障输血安全、提高临床输血技术水平、发动无偿献血、制定输血相关标准、人才培养和临床输血服务等方面做出了重大的历史性贡献。

1988年——中国输血协会成立,此后有一半省市建立了地方输血协会,在组织国内外输血学术交流、协助政府起草输血法规、培训人才、发动无偿献血、推动输血教育与编写教材等方面做了大量工作。

1991年——中国医学科学院输血研究所建立“HLA参比实验室”及HLA定型供者计算机检索库。

1993年5月8日——深圳利用宣传国际红十字日活动,率先启动街头宣传、动员和招募无偿献血工作。

1995年11月——我国首部有关无偿献血及血液管理的地方法规《深圳经济特区公民无偿献血及血液管理条例》正式实施。随后,全国各地纷纷借鉴,有力地推动了无偿献血活动的开展。

1996年——中国医学科学院建立输血系统艾滋病确认实验室。

1998年——1998年10月1日正式实行《中华人民共和国献血法》,标明我国献血事业走上法制化轨道。

2000年5月——深圳成立了“深圳市红十字会无偿献血志愿服务工作队”,在动员、宣传和招募等方面发挥了无可替代的作用,得到国家红十字会总会和卫生部有关领导的充分肯定,并在全国推广。

2006年——卫生部颁布了《血站管理办法》和《血站质量管理规范》、《血站实验室质量管理规范》,极大地促进了我国血站质量管理的发展。

2007年起——卫生部开始有计划地对全国省级血液中心和中心血站就贯彻实施“一法两规”情况进行督导检查,全国血站的质量管理工作进入一个新的阶段。

第四节 输血管理学的挑战与展望

随着采供血机构的迅猛发展和管理学的不断创新,输血管理学作为管理学的一个分支,同样面

临着新的挑战,主要有以下几方面的挑战。