

护士求职指南

HUSHI QIUZHI ZHINAN

赵素琴 郭任维 主 编

山西出版集团
山西科学技术出版社

护士求职指南

HUSHI QIUZHI ZHINAN

赵素琴 郭任维 主 编

山西出版集团
山西科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

护士求职指南/赵素琴,郭任维主编.——太原:山西科学技术出版社,2008.7

ISBN 978-7-5377-3241-3

I. 护… II. ①赵…②郭… III. 护士—职业选择—指南 IV. R192.6-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 107024 号

护士求职指南

主 编 赵素琴 郭任维

出 版 山西出版集团·山西科学技术出版社
(太原建设南路 21 号 邮编:030012)

发 行 山西出版集团·山西科学技术出版社(电话:0351—4922121)

印 刷 山西文博印业有限公司

开 本 850×1168 1/32

印 张 18.375

字 数 450 千字

版 次 2008 年 7 月第 1 版

印 次 2008 年 7 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5377-3241-3

定 价 40.00 元

如发现印、装质量问题,影响阅读,请与发行部联系调换。

编委会名单

编委主任	白林海		
主 编	赵素琴	郭任维	
副 主 编	徐 湘	王 颖	张海燕
编 委	(按姓氏笔划顺序排名)		
	杜丽鹏	张艳梅	武风玲
	赵新娜	郭庆峰	贾丽芳

前 言

随着国家就业制度的改革,应届毕业生很快就面临应聘、找工作的问题,如何应对纷至沓来的面试、理论考核、操作考核;如何把自己有效地推荐给用人单位,很好地展示自我,找到一份称心如意的工作,是每位毕业生的首要任务,为此编者组织一些专家编写了这本《护士求职指南》供大家学习、参考。

本书共分五篇。第一篇面试篇,包括面试的基本模式、面试前的准备、如何取得面试成功,以及护理专业区别于其他职业面试的特点及常见面试问题的应对建议等,给应试者提供了较全面的面试方面的信息,能够使应试者很快地进入准备阶段,特别是本书中为应试者提供了许多面试指导方面的小贴士,具有极强的实用性与参考性。第二篇护理相关法律、法规与感染管理知识,介绍护士执业过程中的相关法律、法规和感染管理知识,使求职者能在很短的时间内熟悉法律、法规与感染管理知识。第三篇理论试题,把内、外、妇、儿、急诊等专科重点基础理论,以标准化题型的方式供大家复习参考,考点涵盖各科理论重点内容,能够使

应聘者在很短的时间内复习到各科重点掌握内容。第四篇操作考核标准,编者在每个操作的后面具体阐述考核关键点,提醒应聘者操作过程中要注意哪些问题,在易扣分的关键点上不轻易丢分。第五篇全真模拟现场,提供全真求职信范例、面试问题大全、理论模拟题、操作过程中与病人沟通的技巧等求职过程中各个环节的模拟,使应聘者能够极具现场感地感受应聘求职全过程,为真实的应聘过程积累经验。

本书内容丰富,重点明确,涵盖了大多数医院对护士应聘的方式和内容,对护理专业毕业生具有指导意义,也可供护理管理者和专业人员阅读参考。

由于编者水平有限,书中难免有不妥之处,敬请各位专家与广大读者提出宝贵意见。

最后,祝广大求职应聘的护士在求职过程中发挥出个人最高水平,取得理想成绩。



目 录

前言	(1)
第一篇 面试篇	(1)
第一章 面试的基本模式	(1)
第二章 准备面试四部曲	(3)
第三章 应聘护士求职成功的法宝	(35)
第四章 求职心理测试	(43)
第五章 面试问题应答建议	(46)
第二篇 护理相关法律、法规与感染管理知识	(53)
第一部分 护理法律、法规	(54)
第二部分 护士条例	(56)
第三部分 医院感染管理知识	(67)
第三篇 理论试题	(71)
第一部分 急救	(71)
第一章 绪论	(71)
第二章 院外急救	(72)
第三章 急诊科的设置与管理	(76)
第四章 重症监护	(76)
第五章 心搏骤停与心、肺、脑复苏	(79)
第六章 休克	(83)

第七章	创伤	(86)
第八章	多器官功能障碍综合征	(90)
第九章	急性中毒	(91)
第十章	中暑、淹溺与触电	(94)
第十一章	昏迷	(97)
第十二章	常见临床危象	(98)
第十三章	救护技术	(100)
第二部分	内科护理学	(102)
第一章	绪论	(102)
第二章	呼吸系统疾病病人的护理	(103)
第三章	循环系统疾病病人的护理	(122)
第四章	消化系统疾病病人的护理	(140)
第五章	泌尿系统疾病病人的护理	(155)
第六章	血液系统疾病病人的护理	(162)
第七章	内分泌代谢性疾病病人的护理	(169)
第八章	结缔组织病和风湿病病人的护理	(174)
第九章	传染病病人的护理	(177)
第十章	神经系统疾病病人的护理	(181)
第三部分	外科护理学	(187)
第一章	外科无菌技术	(187)
第二章	水、电解质、酸碱代谢失衡病人的护理	(189)
第三章	休克病人的护理	(193)
第四章	多系统器官功能衰竭病人的护理	(197)
第五章	麻醉与护理	(199)
第六章	复苏	(202)
第七章	外科围手术期护理	(204)
第八章	外科感染与护理	(208)
第九章	损伤病人的护理	(212)
第十章	换药	(216)

第十一章	肿瘤与护理	(219)
第十二章	移植与护理	(221)
第十三章	颈部疾病病人的护理	(222)
第十四章	乳房疾病病人的护理	(225)
第十五章	腹外疝病人的护理	(227)
第十六章	急性腹膜炎与腹部损伤病人的护理	(230)
第十七章	胃、十二指肠疾病病人的护理	(233)
第十八章	肠疾病病人的护理	(236)
第十九章	直肠、肛管疾病病人的护理	(239)
第二十章	肝外科疾病病人的护理	(242)
第二十一章	胆道疾病病人的护理	(244)
第二十二章	胰腺疾病病人的护理	(246)
第二十三章	外科急腹症病人的护理	(248)
第二十四章	周围血管疾病病人的护理	(250)
第二十五章	颅脑损伤病人的护理	(252)
第二十六章	胸部疾病病人的护理	(255)
第二十七章	泌尿及男性生殖系统疾病病人的护理 ..	(258)
第二十八章	骨与关节疾病病人的护理	(263)
第四部分	妇科护理学	(270)
第一章	女性生殖系统解剖生理	(270)
第二章	妊娠期妇女的护理	(275)
第三章	分娩期妇女的护理	(284)
第四章	产褥期妇女的护理	(287)
第五章	新生儿保健及异常新生儿护理	(291)
第六章	高危妊娠妇女的护理	(293)
第七章	妊娠期并发症妇女的护理	(293)
第八章	妊娠期合并症妇女的护理	(305)
第九章	异常分娩的护理	(307)
第十章	分娩期并发症妇女的护理	(308)

第十一章	产后并发症妇女的护理	(310)
第十二章	女性生殖系统炎症病人的护理	(310)
第十三章	月经失调病人的护理	(313)
第十四章	滋养细胞疾病病人的护理	(315)
第十五章	女性生殖系统肿瘤病人的护理	(317)
第十六章	子宫脱垂病人的护理	(321)
第十七章	妇科常用护理操作技术与妇科手术、 化疗病人的护理	(322)
第十八章	妇科常见诊疗、检查	(324)
第十九章	计划生育妇女的护理	(327)
第五部分	儿科护理学	(332)
第一章	绪论	(332)
第二章	生长发育	(334)
第三章	儿童保健	(336)
第四章	住院儿童的护理	(337)
第五章	儿童营养	(342)
第六章	新生儿及新生儿疾病患儿的护理	(344)
第七章	营养障碍疾病患儿的护理	(350)
第八章	消化系统疾病患儿的护理	(352)
第九章	呼吸系统疾病患儿的护理	(353)
第十章	循环系统疾病患儿的护理	(355)
第十一章	泌尿系统疾病患儿的护理	(358)
第十二章	造血系统疾病患儿的护理	(359)
第十三章	神经系统疾病患儿的护理	(362)
第十四章	内分泌系统疾病患儿的护理	(365)
第十五章	免疫缺陷病和结缔组织病患儿的护理	(372)
第十六章	遗传性疾病患儿的护理	(377)
第十七章	急性传染病患儿的护理	(378)
第十八章	寄生虫病患儿的护理	(389)

第十九章 急性中毒和常见急症患儿的护理	(391)
第六部分 护理学	(396)
第一章 绪论	(396)
第二章 护士的素质及其行为规范	(397)
第三章 护理理论	(399)
第四章 护理程序	(401)
第五章 医院和住院环境	(403)
第六章 入院和出院的护理	(406)
第七章 卧位和安全的护理	(410)
第八章 医院内感染的预防和控制	(412)
第九章 病人的清洁护理	(420)
第十章 生命体征的评估及护理	(424)
第十一章 病人饮食的护理	(430)
第十二章 冷热疗法	(434)
第十三章 排泄护理	(437)
第十四章 药物疗法和过敏试验法	(442)
第十五章 静脉输液和输血法	(447)
第十六章 标本采集	(452)
第十七章 病情观察及危重病人的抢救配合护理	(454)
第十八章 临终病人的护理	(459)
第十九章 医疗文书的书写与保管	(462)
第二十章 病区护理管理	(464)
第四篇 操作考核标准	(467)
第五篇 全真模拟现场	(545)
参考文献	(574)

第一篇 面试篇

第一章 面试的基本模式

一、面试按其操作方法可分为结构化面试和非结构化面试

1. 结构化面试。是指依预先确定的程序和题目进行,过程结构严密、层次分明、评价维度确定,主试根据事先拟好的谈话提纲逐项向被试者提问,被试者针对问题进行回答的面试。这种面试方式是我们所提倡的。

2. 非结构化面试。是指在面试中所提的问题,以及谈话时所采用的方式都是由主试自由决定,谈话层次交错,具有很大偶然性的面试方式。现在大多企业在人才招聘中的面试均采用这种方式。这对富有经验的面试考官是有效简便的方法,但对大多数面试考官来说还是应当采用结构化面试方式。

二、面试按其人员组成可分为个人面试、小组面试、集体面试

1. 个人面试。又可分为一对一的面试和主试团面试两种方式。

一对一的面试多用于较小规模的组织或招聘较低职位员工时采用,也可用于对初试人员的粗选,有时也有公司总经理对人员进行最后录用决策时常采用这种方式。一对一的面试能使招聘者的心态较为自然,话题往往能够深入,谈话过程容易控制;但其缺点是由于受主试者的知识面限制,考察内容往往不够全面,易受主试官个人感情的影响。

主试团面试是由 2 ~ 5 个主考人组成主试团,分别对每个应聘者进行面试。采用这种方式时,主试团成员需要进行角色分配,各自从不同的角度相互配合。一般主试团由三人组成:一位是人事部门经理;一位是用人业务部门经理;另一位聘请咨询机构的人才招聘专家。三人的分工主要侧重于评价维度的分配上,如公司人事部门经理可侧重于对应聘者求职的动机、工资要求、人际关系的考察上;人才招聘专家侧重于对其责任心、应变能力、领导才能等方面考察上;业务部门一般负责考察其相关专业知识和过去的工作成绩。主试团面试容易给被试人构成一种心理压力。

2. 小组面试。当一个职位的应聘人数较多时,为了节省时间,让多位应试者组成一组,由数个面试考官轮流提问,着重考察应试者个性和协调性的面试方式。在小组面试中,常在某位被试者回答问题后,主试者突然向其他被试者发问:“对于×先生刚才的回答,其他人有什么看法?”这时要求被试者举手回答,能反映一个人的机敏性和主动性。“我基本上赞同刚才那位先生的观点,但在有一点上却不敢苟同……”这种方式既有协调性,又具有个性。但回答时间不宜过长,要简明扼要,否则其在工作中表现出来的个性将会使其他同事难以接受。

3. 集体讨论。将被试者分成数组,每组 5 ~ 8 人。主试数人坐在一旁观察。主试中确立一个提问者,提出一个能引起争论的回答,如:“入关到底是否有益于中国经济的发展?”“人才流动是否能促进生产和发展?”等等,让被试者围绕着问题展开讨论。从而考察被试者的沟通能力、协调能力、语言表达能力和领导能力。这种方法是现代评价中心技术中的无领导小组讨论在面试实践中的应用,与单个面试相比较,具有其不可超越的优越性。

三、面试按其进程可分为第一次面试,第二次面试,第三次面试,直至第五次面试

一般常用的是三次以内的面试,称为三级面试方式。

1. 第一次面试。常由人事部门的人才招聘员接待,对应试者的

基本条件进行核实,确认应试者的学历证明及其工作业绩。

2. 第二次面试。是面试中最重要的一次。常由人事部门和业务部门联合主持,有可能的话,还邀请专门面试考官参加,是对应聘者个性特征、能力倾向、愿望动机、业务能力等方面的综合考察,并写成评语报公司人事总裁。

3. 第三次面试。由公司人事总裁直接约见,主要是在第二次面试的基础上,考察应聘人的实用性和应变力。第三次面试往往是短时间的面谈。

一般录用人员的层次愈高,面试的次数也愈多。一般人员的录用常由人事部门和业务部门面试后直接决定。只有公司中层干部的录用,非由企业人事总裁直接参与不可。

第二章 准备面试四部曲

无论是刚从学校毕业的新人,还是等待谋求新职者,都必须面对求职面试这一关。每一个求职者,都希望在面试时留给主考官一个好印象,从而增大录取的可能性。所以,事先了解面试时的一些必要礼节是非常重要的。可以说,这是求职者迈向成功的第一步。

俗话说:不打无准备之仗。凡事预则立,不预则废,有充分的准备,方能战无不胜,攻无不克!因此,在去求职之前,准备工作马虎不得。

面试可以说是进入社会大学的第一道关卡,如果不谙主考官的心理,公司及企事业单位的需求,纵使拥有一身的武功,也苦无施展的舞台。作为一个应聘者,应该如何去做准备呢?

第一步 心理准备

面试是成功求职的临门一脚。求职者能否实现求职目标,关键的一步是与用人单位见面,与人事主管进行信息交流,以便使人事主管确信求职者就是用人单位所需要的人才。面试是其他求职形式永远无法代替的,因为在人与人的信息交流形式中,面谈是最有效的。

1. 心理专家认为,大学生择业的过程,是一个复杂的心理变化过程。面对严峻的就业形势,面对众多的竞争对手,要想获得择业的成功,没有充分的心理准备,没有良好的竞技状态是不行的。面试前,通常应试者会有焦虑心理,做好择业前的心理准备,排除心理干扰,应着重克服以下几方面的心理障碍:

(1)盲目自信的心理:有的同学认为自己在择业中具备种种优势:学习成绩优秀,政治条件好,学校牌子亮,专业需求旺,求职门路广,因而盲目自信,择业胃口吊得很高,到头来往往往会由于对自己估计过高,对自己的不足和困难估计不足而在择业中受挫。

(2)自卑畏怯的心理:有的同学大学四年顺利地走过来了,也具备了一定的实力和优势,面对激烈的竞争,却觉得自己这也不行,那也不如别人,自卑心理使得自己缺乏竞争勇气,缺乏自信心,走进就业市场就心里发憊,参加招聘面试,心里忐忑不安。一旦中途受到挫折,便缺乏心理上的承受能力,总觉得自己确实不行。在激烈的择业竞争中,这种心理障碍是走向成功的大敌。

(3)急功近利的心理:有些同学在择业时过分看重实惠,一心只想进大城市、大机关,去沿海发达地区,到挣钱多、待遇好的单位,甚至为了暂时的功利宁可抛弃所学的专业,宁可不要户口,不服从分配。这种心理可能会使你得到一些眼前的利益和满足,但从长远发展看并非明智的选择。例如,在护理专业应届毕业生比较敏感的编制问题上,许多人宁愿放弃高一级医院没有编制的合同制岗位而选择低一级医院有编制的正式护士岗位。我们且不评价这种选择的对错,但从长远来看,大医院有着小医院所没有的得天独厚的优势,有可能在放弃这个机会的同时,也放弃了在职业方向上充分发展的机会。

(4)患得患失的心理:职业的选择往往也是对机遇的一种把握,错过机遇,你将会与成功失之交臂。当断不断、患得患失,这山望着那山高,这也是导致许多毕业生陷入择业误区的一种心理障碍。

(5)依赖心理:依赖心理在求职择业中又具体表现为两种倾向:

一种是依赖大多数的从众心理,自己缺乏独立的见解,不是从自己的实际情况作出切合实际的选择,而是人云亦云,见别人都往大城市、大机关挤,自己也跟着凑热闹;另一种是依赖他人的倾向,不是主动选择、积极竞争,而是想着依赖亲朋好友,托关系、找门子,认为凭光明正大的应聘很难取胜,而把成功的机会押在了别人的帮助上。这种心态也是与激烈竞争的社会现实格格不入的。

2. 做好面试心理准备

职场找工作竞争非常激烈,求职者需挖空心思、想尽各种办法去求职。但是,许多时候都非常的盲目,其中重要的原因就是职场上的迷茫、对自身认识不足,没有做好有针对性的准备。毕业生择业的过程,是一个复杂的心理变化过程。面试者是通过竞争谋求职业。成功的关键在于自己的才能,以及临场发挥情况。面对严峻的就业形势,面对众多的竞争对手,要想获得择业的成功,没有充分的心理准备,没有良好的竞技状态是不行的。

要想取得成功,顺利通过面试,就应该采取正确的应试心理来准备面试,做到积极、自信、平静。一是要积极。接到面试通知后,不管成功与否,都要全身心投入;二是要自信。充分相信自己的实力,树立经过自己的努力会赢得竞争胜利的信心,抓住面试这个机会,充分展示自己的才华,发挥自己的优势;三是要平静。平静迎接面试挑战,只要自己尽了心,尽了力,就不要为自己不能把握的局面而担忧。交谈中的心理因素很重要,放松自己可使你更自信、更潇洒,能充分发挥自己的优势。畏畏缩缩、吞吞吐吐、不知所言,是人际交往中最犯忌讳的。如果你是一个不善于交际的人,事先应做好充分准备,做到心中有数,以增强自己的信心,也不妨把交谈的内容扼要记在笔记本上,使自己的情绪更加稳定。

3. 面试前的心理训练

大凡不善于在众人面前讲话的人,在其诸多原因之中,最主要、最根本的原因是存在心理上的障碍,是由于缺乏临场的心理训练。下面介绍一套简单易行的训练方法。

第一步:站立不语练习(练心)。练习者可请家人、同学、朋友做自己的观众,本人站在高于听众之处,目视听众而不开口。此时练习者要进入讲话的心理感受之中,进行心理体验。

这一步是练心不练口。每次站立 5 ~ 10 分钟,直到练习者不觉得十分紧张为止。

第二步:随便说话练习(练口)。练习者在人前站立心理上已适应之后,即可进入说话训练。这时的讲话从内容和形式上,不要给予任何规定和限制。练习者要随心所欲,讲自己最熟悉的话。这时的练习者虽然心理上初步适应,但开口讲话还缺乏适应性锻炼,此时大脑或紧张或混沌一片,所以这一步练习只要求练习者能开口讲话就可以了,至于内容则可非常随意。

这一步是在练“心”的基础上练“口”,讲话时间以 3 ~ 5 分钟为宜。练习者和听众可现场交流对话,轮流演练,直到练习者能在人前自如流利地讲话为止。

第三步:命题演讲练习(表达练习)。在前两步训练的基础上,练习者即可进入命题演讲练习。练习者和听众之间要反复交流,推敲练习者的有声语言、态势语言的力度、速度、表情等。此步练习以练习者在“台”上让听众听不出练习者是在背讲稿,也不是以“演”为目的,要求练习者达到能够真实自如、从容不迫地讲自己的心里话的地步。

第四步:即兴演讲练习(全面练习)。练习者的临场心理和讲话能力都有了一定的提高后,便可进行较高层次的即兴演讲练习。练习者以抽签来确定演讲的题目和内容,抽签决定后给予 10 分钟打腹稿时间。

此时练习者的思维处于调整运转状态,这对于提高练习者的谋篇布局、遣词造句能力是很有必要的。

以上四步练习法侧重于实践,初学者如果再辅以一定的理论指导,效果将会更好。在求职过程中,要勇敢破除自身情绪障碍,展示自我,推销自我,才能在求职过程中树立良好的职业形象。