护理基础与技能提高系列用书

现代护理基础与实践

刘培兰　陈忠英　吴端兰　主编

世界图书出版公司
广州·上海·西安·北京

需要全本请访问 www.ertongbook.com

前　言

近年来，我国的社会经济和医学事业迅速发展，护理队伍的整体素质有了较大提高，护理理念也随之不断创新和发展。现代医疗水平的提高，诊疗技术的不断革新，必然带动护理技术的提高，对护理人员的要求也会越来越高。全面、合格的护理人员，不仅需要有专业的医学与护理学基础知识，更需要丰富的临床实践经验。

21 世纪的护理学集医学、社会科学、人文科学及管理科学于一体，在保护人民健康、防治重大疾病、提高人口素质中发挥着重要作用。而护理学基础是护理学专业领域中一门重要的基础课程，主要介绍护理专业及专科护理的基本理论与技能，是护理专业人员必须掌握的一门课程。在各学科相互渗透交叉中，护理专业以独有的专业科学体系和技术特征不断发展。护理管理是医院管理的重要组成部分，如何实施科学、有效的管理，改善护理系统的运行状态，提高运行效益，是护理管理研究的重大课题。

本书在内容安排上共设置七章，其中，前三章是护理管理相关知识，内容包括护理人员管理、护理业务技术管理、护理质量管理；后四章全面系统地阐述了常见疾病的护理基础，主要涉及重症患者的护理、感染性疾病的护理、肿瘤患者的护理、循环系统疾病护理，从临床疾病护理的角度出发，给临床护理

人员提供了清晰明了的护理指导，使其能更好地掌握各科疾病的护理知识，提高专业技能，为基础知识与临床实践架起了一座桥梁。

本书以独特的专业理论为基础，以实践总结经验，以新业务、新技术突出专业特色，以发展的观点展望前景，对现代护理基础进行重点阐述。内容上本着立足现在面向未来的宗旨，重点突出“实用”与“新颖”，是一部实用性较强的工具书。

本书的编写得到了许多专家、学者的指导和帮助，在此表示诚挚的谢意。由于笔者水平有限，书中可能存在不足之处，欢迎各位读者批评指正，以便修改，使之更加完善。

目 录

第一章 护理人员管理……1
第一节 概述……1
第二节 护理人员的配备、分工与排班……2
第三节 人力资源的管理……6
第二章 护理业务技术管理……11
第一节 概述……11
第二节 护理业务技术管理内容……14
第三章 护理质量管理……22
第一节 概述……22
第二节 护理质量管理的基本方法……25
第四章 重症患者的护理……28
第一节 重症监护病房的组织与管理……28
第二节 危重患者的护理技术……34
第三节 机械呼吸的护理及人工气道的管理……55
第四节 危重患者的护理要求……64
第五节 危重患者的心理护理……72
第五章 感染性疾病的护理……83
第一节 麻疹……83
第二节 水痘……87
第三节 流行性腮腺炎……90
第四节 手足口病……92

第六章　肿瘤患者的护理…… 98
第一节　肿瘤概述…… 98
第二节　化疗护理常规……105
第三节　化疗的基本原理……111
第四节　化疗的实施和适应证……114
第五节　静脉化疗的护理……116
第六节　腔内化疗的护理……124
第七节　肿瘤手术患者的护理……126
第八节　肿瘤放疗患者的护理……140
第七章　循环系统疾病的护理…… 151
第一节　快速性心律失常……151
第二节　缓慢性心律失常……160
第三节　心绞痛……165
第四节　心肌炎……173
第五节　急性心包炎……181
第六节　心肌梗死……185
第七节　心脏瓣膜病……196
第八节　心力衰竭……208
第九节　感染性心内膜炎……219
参考文献…… 228

需要全本请访问 www.ertongbook.com

第一章　护理人员管理

第一节　概述

一、人员管理的意义

随着现代医学科学的发展，随着我国卫生制度的改革和医疗保险的实施，如何发挥人的作用已受到高度重视。因为只有抓好人员的管理，才能充分调动每个人的积极性，提高效率，做到人尽其才，才尽其用。

医院在人员管理中，应注意医院服务模式和对各级人员的需求相一致的特点，在人才选用上，逐步提高对各类人员在智力、能力、专业知识和道德等的要求，在服务过程中强调规范效应，提供高质量的医疗服务，满足患者的身心需要，以保证医院工作的正常运转。

医院中护理人员的服务质量直接影响医院的医疗质量，加强对护理人员的管理，使之得到有效地使用、产生良好的工作效果显然是十分重要的。因此，通过培训提高护士的科学知识水平和技能，重视她们的知识结构和能力的提高，保证高质量的护理服务，满足社会需求，是护理管理者最重要的责任。

二、人员管理的内容和管理政策

护理人员管理是指采用某一特定的护理模式执行护理工作时，能提供足够合格的护理人员，使患者得到适当且安全的照顾，并确保护理工作能产生意义及达到令人满意的过程。其内容包括人员编制、分工方式、任用调配、培训教育、考核评价、奖惩晋升等人力资源管理。通过制定不同的岗位职责，优化组

合服务群体，运用多种护理服务模式，提供给患者多元的护理服务，达到高质量的护理服务效果。

人员管理政策包括①公休、②假期、③病假、④连续上班的天数、⑤不同班别的轮换、⑥工作人员的互调、⑦人员的培训与教育、⑧人员的要求、⑨护理人员特殊能力的运用、⑩管理上的要求等，均应有明文规定。护理管理者在制定这些管理政策时，要结合医院及护理的理念和目标，让临床护理人员参与，制定出合乎需要的政策。同时，还需要定期审查及更新这些政策，使其能有效且经济地运作。

第二节　护理人员的配备、分工与排班

一、护理人员配备的概念和基本原则

护理人员的配备是对护理人员进行恰当而有效的选择、培训和考评。护理人员配备的基本原则包括以下五个方面：

（一）以满足患者的护理需要为原则

任何管理系统，其人员的配备都以服务目标为基准。人员的数量、类别、技能等要求，都要有利于服务目标的实现，护理的工作目标是为患者提供最佳的整体护理，因此，在护理人员的编配上应结合医院情况和护理工作的科学性、社会性、持续性和女性个体生理特点等，以满足患者对护理服务的需求，进行全面安排。

（二）以优化组合为原则

由于人员配备的目的是以合适的人员去承担组织结构中所规定的各项任务，而护理工作又具有高度的科学性和严密性，因此，在人员编制管理上需要进行人才组织结构优化、配置合理，使不同年龄段、不同个性智能素质特长的护理人员能充分发挥个人潜能，做到优势互补，以最少的投入达到最大的效益，同时也发挥了人力资源的经济效能。

（三）以合理结构为原则

我国医院分级管理标准规定，二、三级医院护理人员占卫生技术人员总数的50%，医师与护理人员之比为1∶2，病房床位与病房护理人员之比为1∶0.4等基本要求，其目的是保证护士群体的数量，使之能够有效地完成医院各部门

的护理任务。

护理人员的结构比例包括分类比例和质量比例。从事行政管理、教学科研、临床护理的人员所占的比例为分类比例，护理人员所具有的不同学历和专业职务所占的比例为质量比例。如普通病房从事基本护理技术操作的以初级职务的青年护理人员比例较大；重症患者科室需要配备较高学历、有临床护理经验、实践能力较强和专科知识扎实的护理人员的比例大一些。现代化医院的发展，要保持目前护理人员高、中、初级的学历、职务和老、中、青梯队的三角形向橄榄形结构的比例发展，以保证护理服务的质量和护理人员对工作的满意度。

（四）以动态调整为原则

在现代社会中，科学技术发展迅速，医疗和护理学科也不断进步，医疗护理技术项目不断增加。同时，在护理管理体制、制度、机构方面不断变革。因此，人员编制必须跟随时代的步伐加以动态调整。护理管理者要有预见能力，重视和落实在编人员的继续教育，在人事工作上发挥对护理人员的筛选、调配、选用、培养的权利，为配合医院的总体发展，提供护理人员编配的决策性建议，发挥管理职能应有的作用。

（五）以责、权、利相一致为原则

要实现护理临床、教学、科研的高质量目标，就要做到使各级人员特别是各级管理者的责、权、利相一致。职责是各级护理人员的工作任务，也是他们的义务，在各自的岗位上必须尽职尽责。权力是给予一定程度的自主性，让他们在所管理的职责范围内有权做出决定，并根据各自完成任务的情况与应该得到的报酬和待遇结合起来，从而充分调动人员的积极性，提高工作效率和质量。

二、护理人员的分工与排班

（一）护理人员的分工

主要有职务分工法和工作任务分工法两种。

1. 职务分工法

职务分工法包括行政管理职务和技术职务分工。行政管理职务包括专职护理副院长，护理部正、副主任（总护士长），科护士长，护士长。技术职务包括

正、副主任护师，主管护师，护师，护士，还设护理员。

2. 工作任务分工法

工作任务分工法一般有工作内容和工作方式两种分工。工作内容分工法有病室护士、手术室护士、供应室护士、门诊护士、营养室护士等；工作方式分工是随着医学发展和护理行政管理的变革而出现的不同类型的护理方式，根据不同等级医院的要求和人员条件、经费等因素，采用的护理工作方式亦不完全相同。

（二）护理人员的排班

1. 排班的原则

（1）以患者需要为中心，以达到护理服务目标为准则，并遵循护理工作24h不间断的特性，合理安排人力衔接。

（2）能力和人力安排合理。根据需要每班安排有能力的和足够的护理人员。

（3）发挥每个人的积极性，用最少的人力完成最多的工作。应当避免护理人员不足而造成超负荷工作，但更要防止任务少而工作人员太多，造成松散、工作效率不高等弊端。

（4）公平原则。对所有的护理人员一视同仁，维持公平原则，特别是例假日休息的安排。

（5）合理排班。激励护理人员的专业技能发挥和使护理人员对工作时数感到满意，并使护理人员了解患者对护理所需的排班机动性。

（6）照顾需要。在考虑患者需要的同时，尽可能照顾到护理人员的特殊需要。

（7）护理质量与人员搭配。应依不同患者的护理需要和人力情况，选择适宜的护理方式。既保证护理质量，又能使不同层次的护理人员适当搭配，也利于传、帮、带。

2. 排班的类型

依排班权力的不同可分为三种：

（1）集权式排班法。排班者个人决定排班方案，其优点是管理者掌握着全部护理人力，可根据单位的需要灵活地配备合适的人员。但照顾人员个别需要不够，会降低满意度。

（2）分权式排班法。排班者广泛征求护理人员的意见，此为目前最常见的

排班方式。优点是管理者能够充分了解人力需求状况，有效地进行安排。

（3）自我排班法。由护理人员自我排班，以激励工作人员的自主性及提高其满意度。在采用自我排班法前应先拟定排班原则，排班方案经过集体讨论通过，试行后不断修改完善排班原则。

自我排班的优点：①护理人员的自主性增高。②护士长节省排班时间。③工作人员的调班减少。④促进护理队员与护士长的关系。⑤促进团体的凝聚力。

3. 影响排班的因素

（1）医院政策。排班与人力编制有密切关系。尽管原卫生部在医院分级管理文件中规定了各级人员编制的比例，但许多医院的人力配置政策，没有按护理工作量和患者对护理的需要考虑护理人员的编制人数。如有的医院为缩减开支以赢利为主，轻视护理工作，可能压缩护理人员的数量，有的医院重视专科分工，以新技术、新业务的开展程度，以及医院特色来安排人员。

（2）护理分工方式。不同的护理分工方式，其人力需求与安排方法不同。个案护理、责任制护理、整体护理需多用人，功能制护理则节省人力。

（3）护理人员的素质。护理人员的教育程度、工作能力、临床工作经验、心理生理状况及家庭状况等因素均会影响工作绩效和工作压力的承受度。这些因素均是在排班时必须考虑的因素。

（4）护理单元的特殊需求。在医院监护病房、手术室、门诊部及病房等不同的护理单元，各有其工作的特殊性，在排班的方法或人员编制的要求方面，有其差异性。

（5）工作时段的特点。每日 24h 的护理工作量，以白班工作负荷最重，小夜班、大夜班的工作负荷依次减轻，在人员安排上也是依次减少；周六、日的护理工作量也比周一至周五的少，如有危重抢救患者，所需的护理时数增加，在排班时要考虑在内。

（6）排班方法。不同的排班方法在人力运作方面也有差异，如周班制、每日两班制、每日三班制或轮班制。

4. 排班的方法

病房护士长各自有排班的经验。各医院因机构、政策、人员配备、工作目标和管理方式不同而排班的方法不同，主要的排班方法：

（1）周期性排班法。将24h内预定的各科班次上班时间做出规定，然后将各种班固定轮回，根据单位人力配置情况决定轮回周期为多长时间。此排班的优点：①达到有效的人力需求，提供连续性的患者照顾。②工作人员熟悉排班规律和休假时间，既能加强工作的默契配合，又便于个人安排。③减少排班时间，人员获得公平而预知的休假时间。④上班人力固定，班次与时间变化少。

（2）每日三班制排班法。按照日班、小夜班、大夜班安排，每班8h，当人员多时可增加白班力量。

（3）每日两班制排班法。按照日班、夜班安排，每班8h。

第三节　人力资源的管理

一、护理人才的培训

（一）医院护理人才的识别

人才从广义上解释为凡具有一定专业知识和技能、有一定能力和专长的人。护理是一门专业性很强的科学，护理人才则是指具有护理专业科学知识技能的人，包括各层次护理技术职务的人。人才有显人才和潜人才之分。显人才，是指事业上取得成就，其创造性得到社会公认并在继续发展的人才；潜人才，是指尚未得到社会公认而正在继续努力工作，或正在做出成绩有发展前途的人才。医院护理人才的管理主要是调动广大护理人员的积极性和创造性，并最大限度地发挥护理集体的群体效应。识别人才并非简单的过程，所谓“千里马常有，而伯乐不常有”，就是这个意思。识别人才主要靠在实践中发现人才，而人才的发现是人才培养、选拔和使用的前提。护理人才可以从两方面来识别：一是对本专业范围内的医学护理专业知识的广度和深度，以及运用知识的能力和专业技能的要求；二是在本专业以外的有关知识如人文学、社会学等和个人的心理、伦理、道德、修养、体质与年龄。

作为领导者或护理管理者要有求才之心，善于把握人才的本质特征，只有了解护理人才的特点，才能发现和识别人才。护理人才一般具有三大特点：

1. 自信信念

工作主动，积极进取，充满自信。对服务对象充满同情与爱心，对护理工

需要全本请访问 www.ertongbook.com

作具有很高的社会价值观。随时提供主动服务，用现代护理观作指导，向患者提供高质量的整体护理。

2. 艰辛信念

为提高服务效果，能灵活运用专业知识，把握护理工作规律，认真勤恳、任劳任怨、一丝不苟地付出很大的脑力和体力劳动，以及奉献精神。

3. 独创信念

根据患者的不同需求，摸索不同的护理服务模式和方法，提供多元化护理服务，随时转变和延伸护理角色，进行思维判断，形成独创的见解，有利于患者的诊治和康复效果。例如，护理人员对不同文化背景的患者（不同民族、不同宗教、信仰等），能针对其生理、心理、社会的需要，做好咨询者和协调者的角色，帮助解决患者的问题。

一个人的学历和资历对成才起着重要作用，要重视培养和鼓励自学成才，在实践中考察其分析问题和解决问题的能力，这是管理者识才的根本。

（二）医院护理人才成长过程的特点

护理人才的成长和其他医学人才的成长相同，具有以下特点：

1. 实践性

实践是护理人才成长的重要基础。刚从学校毕业的护理人员，所接受的学校教育只是一些医学、护理学方面的理论基础知识和短期的临床实践，仍需通过反复实践、刻苦学习，达到熟练掌握护理基本技能、护理专科技能、抢救方法等，以提高发现问题、解决问题的能力，才能针对不同患者的需要，提供生理、心理、社会等方面的护理服务。

2. 晚熟性

护理学是一门实践性、学术性很强的科学，需要掌握医学基础知识、护理学基础与技能知识，以及人文、社会学等相关学科知识，同时还需经过较长时间的实践，将经验升华，发展成熟。因此，护理人才成长年龄大都相对后移，管理者不要急于求成，要注意通过考核及早选拔培养，使之尽早成才。

3. 群体性

护理人才的成长，除了个人的努力也离不开群体环境，需要领导的支持和有关人员的帮助。医院护理人员向患者提供的服务模式、服务内容和服务质量，都需要护理群体的共同努力，因此，管理者应实施护理分期、按需培养，包括

护理管理人才系统、护理科技人才系统要综合考虑，提高护理群体的素质。

（三）医院护理人才培养教育的内容

1. 职业道德教育

包括现代护理学的特征、护士素质和行为规范、护理道德、社会责任、护理伦理等护理人员应遵循的基本道德教育。

2. 基础理论、基本知识、基本技能的教育

这属于护士的基本功训练，也是专科护理的基础，是护理人才成长的重要阶段，为进一步发展和深造奠定基础。

3. 专科护理理论及技术操作教育

在具有扎实的基本功基础上，对护理人才进行专科定向培养，使其掌握护理专科理论知识和专科技能，以适应现代医院发展所拓展的新业务、新技术。

4. 管理、教学、科研能力的培养教育

对思想作风好、专业基础扎实、心理素质好、身体健康的护理人员重点培养，使其掌握现代护理管理、教学和科研方面的知识与技能，能承担临床护理、教学和科研工作，成为其学科带头人。

5. 外语能力的培训

对护理人员进行外语培训，提高护理人员的外语应用能力，有利于国际交往、学术交流、国外资料的引用等。

（四）医院护理人才培养教育的要求

1. 岗前教育

新毕业护士上岗前培训的目的是预防紧张心理，加快熟悉环境和工作。主要训练内容包括医院和护理部的理念、目标和组织机构、规章制度、考勤纪律、环境介绍、基本技能要求。

2. 在职教育

（1）毕业后1～2年的护士。完成有计划轮转培训，目的是巩固在校所学的基础知识。培训内容应以基本功训练为主，要求能熟练掌握护理学基础技能和疾病护理常规及各项规章制度。

（2）毕业后3～5年的护士。培养要求应为加强专科理论和专科技能，逐步掌握对重、危、急患者的抢救和处理问题的能力，针对专科患者的心理特点，

掌握与患者沟通的技巧，实施整体护理；指导护士临床实习，进行个案护理；配合科研工作，撰写护理文章。

（3）护师培养。除了达到高年资护士的专业要求外，应能开展护理新技术、使用新设备，以及掌握护理理论、急救护理的知识，能以护理程序的工作方式为患者服务。本科毕业的护士，经过1～2年的轮转科室后，应具备护师的要求，并根据其个人特长专科对口定向培养，逐步成为熟悉教学科研和精通专科护理的高级人才。

（4）主管护师以上人员。对中级职称以上的护理人员进行继续教育，不断增新、补充、拓展和提高新的知识和技能，完善知识结构，有利于发挥创造能力，成为临床护理的中坚力量。同时，获得护理教学和科研能力的锻炼，以授予学分形式，激励他们建立新的护理观念和研究护理理论自成体系，促进护理学科的发展。

（五）医院护理人才培养教育方法

1. 医院科室轮转

护理部制订计划，对护理人员进行分期分批在内科、外科、妇科、儿科等主要科室轮转。通过实践扩大业务知识面，掌握各专科的技能。

2. 个人自学

护理带教者指定内容，明确要求，示范辅导，通过个人自学达到学习目标。

3. 工作实践培养

通过床边教学、护理查房、各种业务活动、病例讨论等方法，从实践工作中培养，掌握用护理程序工作的方法和提高实际工作的能力。

4. 学术讲座、读书报告会

通过学术讲座和读书报告会，了解护理新业务发展和新理论内容，并交流个人心得，达到护理群体素质的提高。

5. 各种培训班

针对某一专题，开展集理论、操作于一体的各种短期培训班，如急救护理、整体护理、护士长管理学习班。还可根据医院任务的需求，参加半脱产或业余的学习班，提高外语水平，开展国际交往等工作。

6. 进修教育

包括国内外进修或参观、学术交流等，是中高级护理人员继续教育的方法

之一。

7. 学历教育

医院对护理人才应有计划地培养，让其通过成人高考、参加高等院校的学习或自学考试等，以获得大专或本科学历。另外，允许本科护师攻读研究生，以培养临床护理专家，提高医院护理的地位。

对护理人才的培养教育途径和方法很多，管理者应组织不同类别的护理人员接受教育。

二、动态管理与考核

（一）动态管理的意义

人员配备从开始起就意味着不会是静止不动的，因此，要求对人才进行动态管理。动态管理有利于解决人才老化的问题，更新人才。随着时间的流逝，人员有一个自然减员的问题。护理队伍要求保持年龄结构合理，要有一定数量的中老年护士，作为科学技术的带头人，动态管理有利于保持护理队伍的合理结构，有利于护理管理目标的实现。

（二）护理人员的考核

要做到人才合理使用，实行动态管理，保持护理队伍质量的稳定，并力求不断更新知识，其有效措施是考核。在考核过程中应遵循考核的原则，其主要的考核原则包括：①全面；②公平；③标准化；④以工作实绩为主；⑤考核经常化；⑥考核后，反馈调整。

对医院护理人员的考核方法可采用：①自我鉴定法；②考试考查法；③工作和职务标准法；④同行评议法；⑤臆断考核法；⑥评分法；⑦目标定量考核法。

第二章　护理业务技术管理

第一节　概述

护理业务技术管理是医院管理的重要组成部分，也是护理管理的核心和衡量医院护理管理的重要标志。在现代护理管理以患者为中心、以护理人员为主要对象的管理中，护理业务技术管理水平的高低直接影响着护理服务的效率和效果。

一、护理业务技术管理的重要性

（一）护理业务技术管理是提高护理质量的根本保证

护理业务技术管理能发挥人的智力和设备的最大效能。在医院工作中，护理工作占有重要地位，护士在医院卫生技术人员中占50%。护理工作既有与医生及其他医务人员进行合作的一面，又有独立进行护理服务的一面，而且以后者为主。护理工作的完成，离不开知识的应用和技术操作。从门诊到病房，护理工作有其共同的特点，也有不同专科的护理操作技术。只有加强护士的“三基”（即基本理论、基本知识、基本技能）培训，提高专科业务技术水平，使各科的业务技术合格，才能保证全院的医疗护理质量。在抢救危重患者的过程中，“时间就是生命”，先进的医疗护理技术本身的作用固然重要。而强有力的业务技术管理使各项技术操作标准化、规范化，这样使得每个人的技术得以充分发挥，患者才能得到及时、准确而有效的服务。还有，现代医疗仪器设备越来越精密，只有加强管理才能保证性能，减少损耗，发挥其最大的效能，确保医疗护理的质量。

（二）护理业务技术管理是医学科学管理发展的需要

随着医学科学的发展，高新医疗仪器设备应用于临床，各项新检查、新手术的开展，以及许多先进医疗技术的不断引进，对护理技术协作的要求越来越高。而许多医学基础学科，如免疫学、遗传学、生物工程学、预防医学、行为医学等为一些疾病的病因诊断和治疗提供了新方法，从而对护理专业提出了新的挑战。只有加强护理业务技术管理，才能保证护理人员在跨学科多部门的合作中准确无误和协调一致。

（三）护理业务技术管理是培养合格护理人才的重要保证

护理学是一门综合性的应用学科，作为培养护理人才的护理教育离不开临床实践。医院是护理实践的重要场所，医院护理业务技术管理的好坏，直接影响护理人员的业务素质和技术水平的高低。

二、护理服务模式

随着医学模式的转变和护理专业的发展，护理服务模式也发生了不少变化，先后出现了个案护理、功能制护理、小组护理、责任制护理、整体护理等模式。目前正在推行的是以患者为中心及以人的健康为中心的整体护理服务模式。

（一）个案护理

个案护理是护理服务中最古老的模式，是指护士对单个患者从入院到出院实施一对一的病情观察及护理。这种模式大多应用于危重患者的护理和护理教学。待患者病情稳定后，则用其他服务方式来代替，患者仍然得不到连续的专人护理。它的优点：对接受个案护理的患者来说，他有可能得到整体护理，护理人员也有一定的主动性，专业知识能得到充分发挥，但是这种模式的普及需较多的人力和物力，且要求护士有较高的整体素质，才能保证护理服务的质量。

（二）功能制护理

功能制护理是以护理人员的基本业务分工为基础，以单纯完成医嘱和生活护理为目标，病房护士长分配几名护士分别负责治疗及生活护理等，分别对患者实施“横向护理”。其优点是节省人力，能完成必要的治疗工作，单纯业务多次重复，有利于提高技术和效率。其缺点是护士对患者缺乏主动性和身心护理的整体性，被动机械地执行医嘱，临床工作简单化；护士的专业知识难以发挥，

需要全本请访问 www.ertongbook.com