

的形态位置及与支气管壁的关系也是重要的。

国内大部分医院仍采用普通硬性支气管镜下异物钳取术,我们认为该镜显出亮度差、视野狭小,手术钳取异物操作仅凭经验(手感),在半盲目下进行易致钳夹异物不牢或钳夹部位不当,异物越过声门时易被磕绊脱落造成“异物变位”,或异物被钳碎,异物未取净而造成异物残留。国外在 20 世纪 70 年代初开始应用 HOPKINS 潜窥镜系统钳取气管、支气管异物,具有明视下钳取异物的优越性,该技术在发达国家很普及<sup>[4]</sup>。

HOPKINS 潜窥镜采用冷光源,亮度强,视野角大,定位方便,具有放大、望远作用,分辨率高,距镜管远端 25 mm 处的 2.5 mm 大小的病变也很容易看清。我们应用该技术的体会是在明视下能做到操作

精确,钳夹异物牢固可靠,均一次钳出。1 例未取出,原因是假牙钩已钩住支气管壁,异物钳夹住后无法退出,转胸外科开胸术。

【参考文献】

[1] 黄选兆. 全身麻醉下呼吸道异物取出术[J]. 中华耳鼻咽喉科杂志,1996,31(5):316-318.

[2] Skoulakis CE, Doxas PG, Papadakis CE, et al. Bronchoscopy for foreign body removal in children. A review and analysis of 210 cases[J]. Int J Pediatr Otorhinolaryngol,2000,53(3):143-148.

[3] 肖水芳,周 梁. 喉气管阻塞性疾病临床治疗存在的问题[J]. 中华耳鼻咽喉科杂志,2006,41(4):241-243.

[4] Kosloske AM. Bronchoscopic extraction of aspirated foreign bodies in children [J]. Am J Dis child,1982,136(5):924-927.

(收稿日期:2011-02-18;修回日期:2011-04-25)

(本文编辑:黄攸生)

· 短 篇 ·

医院退休干部续用情况调查及思考

查嘉华,李 晖,程瑞斌

[关键词] 市场经济;退休干部;续用;回聘  
[中图分类号] R197.3 [文献标志码] B  
[文章编号] 1672-271X(2012)01-0069-02

近年来,由于干部退休政策趋向年轻化,医院编制历经多次调整,而社会医疗资源需求却不断增强,医院退休技术干部续用面临激烈的竞争,学科建设和人才培养可持续发展受到直接影响。本文通过调研我院退休干部续用现状,分析问题,提出对策,为退休干部续用工作提供依据。

1 退休干部现状

我院退休干部续用情况见表 1、表 2。

2 结果与分析

2.1 退休技术干部占据重要地位和作用 现有退休技术干部共有 49 人,其中医院聘用 20 人,占医院现有技术干部的 1/3。特别是在一些窗口科室,如门诊各专科诊室,退休技术干部占 3/4,而在现有科室负责人中占有 1/5。

2.2 退休技术干部流失严重 医院退休技术干部被地方民营医院或门诊部聘用共 13 人,占有所有退休干部 26.5%。军地双聘用 6 人,占 12.2%。单纯由医院聘用 20 人,占 40.8%。前两者相加与医院聘用人数基本持平,而且比例有逐渐扩大的趋势。

表 1 退休干部续用情况(人)

专业	医院聘用	地方聘用	医地双聘用	未聘用	合计
医学专业	14	12	4	3	33
护理专业	3	1		2	6
药学专业				1	1
检验专业	1		1	2	4
放射专业	1		1	1	3
其他专业	1			1	2
合计	20	13	6	10	49

表 2 退休干部年龄结构情况(人)

专业	≤60 岁	61~70 岁	71~80 岁	>81 岁	合计
医学专业	12	17	3	1	33
护理专业	3	3			6
药学专业		1			1
检验专业	2	2			4
放射专业	3				3
其他专业	1	1			2
合计	21	24	3	1	49

2.3 退休技术干部待遇问题成为聘用关键 地方民营医院或门诊部聘用退休干部采用特殊政策,一是高薪聘用。二是灵活聘用,可以在军地甚至多家民营机构多点执业。因此退休干部在民营医院可以得到相对较高的薪酬,这成为退休干部流失的最重要原因<sup>[1]</sup>。

的发生。选派责任心强、工作认真、服务精细的优秀护士为军人病房的责任护士,每次的满意度调查必到军人病室进行,医院也为军队病员提供多元化的便利服务,以提高为军队病员的服务水平。

5 解决好品牌与发展的问題

服务的好坏主要在于品牌,要建立医院的技术品牌、人才品牌、文化品牌<sup>[6]</sup>。护理要力争为患者营造一个热情、亲切、方便、宽松、愉快、平等、和谐的就医氛围。要加大临床技能培训力度,加大开展临床新业务、新技术的力度,要用过硬的医疗技术来创建医院的技术品牌,用新技术、新疗法来提升医院的技术品牌。

6 解决好安全与发展的问題

护理工作与病人接触最多最密切,是风险较高的行业,加之目前军队医院临床一线护士较年轻、三年以下的护士占到了 70%,一些医院床护比未达到 1:0.4,工作中存在一定的安全隐患。对此,可进行护士规范化、程序化培养,将核心制度、应急预案、安全目标等列入学习和考核范畴,汇编《临床护士实用手册》,举办专题讨论解读患者安全目标和内容,科室每周进行一次安全方面的工作检查、护理部每

两周召开一次护士骨干安全管理交流会,专题学习和研究近期护理安全工作,并设科室安全员一名,建立护理风险报告制度、科室护理差错分析本、输液病人双签名核查制度等,规范交接班、转科交接流程。护理部注重加强对于科室护理工作中的细微之处、细小环节的管理<sup>[7]</sup>,营造一个安全稳定的发展环境,促进护理工作稳步发展。

【参考文献】

[1] 石 骥,赵紫升阳,韩宇平,等. 加强内涵建设 构建和谐医院[J]. 西南国防医药,2006,16(2):202-203.  
[2] 相 锋,张秀英,毕越英. 加强军队医院护理多元化建设 全面提高服务质量[J]. 解放军护理杂志,2007,24(8B):65.  
[3] 周世林,蔡明志,陈四喜. 军队聘用制技术人员存在问题及管理对策[J]. 解放军护理杂志,2009,16(1):74,93.  
[4] 吴志成. 发挥卫生资源最佳效益的对策措施[J]. 东南国防医药,2010,11(6):569-570.  
[5] 焦留宏,赵亚萍,王赫名,等. 军队中小医院人力资源管理探讨[J]. 东南国防医药,2010,11(6):502-504.  
[6] 杨国联,金新政. 多维度构建医院新型的激励机制刍议[J]. 中国医院,2007,11(12):45-48.  
[7] 关 华,谭惠仪,李书琴,等. 细节管理对服务流程再造效果的影响[J]. 中华护理杂志,2006,41(9):826-827.

(收稿日期:2011-07-25)

(本文编辑:孙军红)

(上接第 69 页)

3 对策与建议

现代医院管理是以人力资源为核心的管理,随着医疗体制改革的不断深化,医疗市场竞争日趋激烈,医院间的竞争实质上是人才的竞争,这要求医院必须以人为本,进行人力资源开发与管理。

3.1 更新观念,强化认识,建立健全退休干部管理机制 退休干部是医院人力资源的重要组成部分,是医院建设发展的基础。素质越高,越稀缺,越热门,将获得越多的工作选择机会和报酬,而拥有独特的人才资源优势的医院就越具有市场竞争力,越容易吸引和留住人才。随着医药卫生体制改革的逐步深入,保留和聘用退休干部成为医院建设发展的重要因素。医院须建立一个科学、规范的退休干部管理机制,在经济待遇、生活待遇、医疗待遇上形成良性循环机制<sup>[2]</sup>。

3.2 合理定薪,有效激励,创造拴心留人的内外环境 要建立合理的薪水体系,综合考虑退休干部的工作实绩、工作能力和工作态度,拉开档次,对关键岗位、工作业绩大的退休干部给予特殊政策,真正体现按劳分配的原则,体现对内具有

公平性,对外具有竞争力的薪水体系<sup>[3]</sup>。要在政策上给予必要的待遇,关键岗位的人才要享受科室主任或负责人待遇,让其肩上有重担,前进有方向。

3.3 积极探索,大胆实践,建设一支退休干部队伍 强化退休干部在医院政治思想建设中的作用,发挥好老干部在医院建设中的好风气、好作风等传统。强化退休干部在医院业务建设中的作用,发挥好老干部的医疗业务水平和业务技能。强化老干部对年轻骨干带教,发挥好传、帮、带作用。强化老干部为医院建设贡献的精神,发挥好为医院献计、献策作用。

【参考文献】

[1] 赖永才. 浅谈医院人力资源流失管理[J]. 现代保健·医学创新研究,2007,4(24):  
[2] 徐 恒. 军队医院返聘卫生技术干部的管理[J]. 解放军医院管理杂志,2005,12(3):265.  
[3] 石德光. 我院返聘人事制度改革的实践[J]. 华北国防医药,2002,14(3):184-185.

(收稿日期:2011-10-25)

(本文编辑:孙军红)