

历);备份 LIS 数据,避免数据丢失和删除。

**5.6 做好 LIS 的持续改进工作。**由于没有关于 LIS 的标准或规范,因此不同 LIS 软件的功能也不尽相同,检验科工作人员需在日常工作中不断总结经验,提出系统改进意见,如增加功能模块<sup>[10]</sup>,使 LIS 系统内容更丰富,更便于使用。

**6 总 结**

LIS 系统的建设不是一蹴而就的,需要不断地改进和完善,改进的需求既来自于软件公司,更来自于具体使用人员。检验设备在不断增加、更新,医院也在不断发展, LIS 系统也需不断更新,才能跟上医院发展的步伐。

**参考文献**

[1] 黄镛. 临床检验实验室信息化管理的实践与体会[J]. 国际检验医学杂志, 2006, 27(10): 952-953.  
[2] 吴卫国, 王尚生. 实验室信息系统(LIS)设计与功能[J]. 医疗设备信息, 2007, 22(3): 39-41.  
[3] 魏景锋, 张蕴. 实验室管理信息系统(LIS)开发中的问题初探[J]. 现代医院管理, 2008, 6(5): 70-71.

• 检验科与实验室管理 •

[4] 孙守全, 董明军, 徐涌. LIS 在医院检验科中的应用[J]. 医疗设备信息, 2006, 21(3): 62-63.  
[5] 周庆利, 何剑虎, 刘军. LIS 与 HIS 集成研究[J]. 生物医学工程杂志, 2008, 25(6): 1294-1298.  
[6] 武永康, 梁茂植, 王兰兰, 等. 实验室信息系统在检验医学中的应用探讨[J]. 华西医学, 2006, 21(3): 546-547.  
[7] 韩翠玥. 医院实验室信息系统应用效果分析[J]. 中国数字医学, 2009, 4(7): 44-46.  
[8] 何剑虎, 周庆利. 实验室信息系统的接口标准[C]. 中华医学会医学工程学会第十次学术年会暨 2009 中华临床医学工程及数字医学大会论文集, 2009.  
[9] 彭文红, 罗宗煜, 元淑巧. 实验室信息管理系统在检验科室管理中的应用[J]. 现代检验医学杂志, 2009, 4: 77-78.  
[10] 彭志英, 宋岚岚, 高宝秀, 等. 利用实验室信息系统进行检验结果回报时间(TAT)分析[J]. 现代检验医学杂志, 2007, 22(5): 36-37.

(收稿日期: 2010-07-01)

**综合医院检验科人员管理的初步探讨**

王 亚, 刘昌明

(贵州省遵义医院检验科 563002)

DOI: 10. 3969/j. issn. 1673-4130. 2011. 02. 071

文献标识码: B

文章编号: 1673-4130(2011)02-0277-02

随着基础医学、临床医学、生物学和信息技术的飞速发展, 我国的临床检验医学也发生了日新月异的变化, 它不仅能为临床提供准确及时的检验数据, 还为医院的可持续发展提供了良好的经济平台, 在现代医院中处于重要的位置, 正逐渐被院领导重视<sup>[1]</sup>。由于历史上检验科长期处于“辅助”地位的原因, 致使许多医院的检验科管理跟不上时代的步伐。现在如何面对这种新的机遇与挑战, 这是许多医院面临的困难。即往文献报道检验科的管理方法很多, 但专门针对从人员的管理角度出发, 全面提高检验质量的方法较少。笔者从事临床检验十三年, 结合本科具体情况, 就综合医院检验科如何迎接这种机遇和挑战, 搞好管理, 促进检验科良性、惯性发展提出自己的几点看法。

**1 检验科的工作性质决定了必须加强人员的管理**

检验科的工作就是检验人员根据自己所掌握的专业知识, 工作中积累的经验, 通过各种仪器设备, 各种试剂, 对人体的各种体液及其他组织标本进行检测, 做出判断, 出具检验报告。临床医生再根据检验报告和患者的临床症状、体征、病史进行综合分析, 从而对患者实施诊断、治疗、预后、药物监测、疗效判断等, 这就是检验科的主要任务。如果没有检验科的参与, 医生往往会变成“瞎子”, 无法诊治患者, 贻误病情, 给患者带来恶劣的影响, 甚至危及生命<sup>[2]</sup>。因此, 检验科的工作性质就是“侦察兵”的作用, 这种性质决定了必须加强检验科的人员管理, 使检验科人员真正体会到自己是医院的主人, 体会到自己在诊治患者中的重要的作用。让它们认真负责地做好各项检验工作, 避免或尽量减少差错, 才能更好地为医生提供正确的检验信息, 及时对患者进行更有效的治疗, 提高医疗质量, 确保医疗安全。全面提升检验科管理水平, 使科室医疗服务更加贴近群众, 贴近社会, 不断满足人民群众日益增长的医疗服务需求, 对推动医院及整个医疗事业的发展来说都是十分重要的。

**2 加强检验科人员管理应做好以下几个方面**

**2.1 对科室人员应“以岗定人”充分发挥人的才干** 检验科根据专业性不同设立了微生物、免疫、生化等相对独立的不同专业组。由于全科人员专业水平, 职称高低、学历文凭、兴趣爱好、责任心等各不相同, 这就要求科主任必须根据他们各自的特点合理安排岗位。尤其是专业组组长的安排特别重要, 因为科主任掌管的是全科的宏观调控, 不能面面俱到。就专业知识, 也只能在某一方面有所特长, 更多的科室任务是要分解到各个专业组, 各个专业组再由组长把各项检测任务具体落实到每个职工岗位上。只有每个专业组的工作做好了, 全科的工作才能良好运转。因此, 科主任必须聘任一个德才兼备、责任心强、综合素质好, 服从领导安排的人员承担组长职位。组长再根据组内成员的特点安排合理的岗位。只有各个岗位都有了合适的人员, 检验科的工作才能有效运转, 充分发挥它们的聪明才干。既往岗位一年一换存在许多不足之处, 检验人员“门门懂, 样样都不精”的现象普遍存在。原因之一是由于轮转时间短, 部分人员不思进取, 只会机械操作, 应付工作; 二是检验科仪器更新快, 许多先进仪器不断进入检验科, 轮换使检验人员在有限的轮换周期里无法细致地熟悉仪器性能, 使用仪器不够熟悉, 造成仪器往往不能被正确、有效使用; 三是轮换不利于各专业技术组骨干的培养; 四是轮换不利科研工作地开展。因此轮换弊大于利<sup>[3]</sup>。以岗定人后, 科室人员相对做稳定的工作, 只有在紧急情况下或特殊情况下, 科主任针对岗位的需求, 对个别人作调整。

**2.2 加强科主任的核心调控能力, 充分利用人力资源** 科主任是检验科的核心动力。一是需要获得院领导的大力支持, 从而在购买仪器设备、试剂方面顺畅, 解决检验科的“硬件”问题, 从而不会造成巧妇难为无米之炊的尴尬局面; 在人员岗位安排

上完全有自主权,不会造成个别人不服从安排,而院领导又不支持的局面。二是要重点管理好各专业组组长,因为检验工作已从最初的三大常规向生化、细菌、免疫、血液等多学科纵深发展,许多先进的自动化分析仪器已进入检验科,各项检查分析的理论、操作、报告分析、处理,已涉及物理、化学、生物学、遗传学、免疫学、分子生物学、计算机等多学科的最新理论,检验科内分成了相应独立的专业小组,检验科变得如此庞大,检验工作繁多<sup>[4]</sup>。因此,科主任只有抓好了各专业组组长的工作,才能使检验科良性、惯性运作。笔者认为各专业组组长承担的任务比普通职工多,如组内人员工作安排,试剂准备,岗位监控,仪器的操作流程、维护、保养、常见故障排除,室内、室外质控,安全防护,24 h 手机开机应急等许多具体工作。为此劳动报酬津贴必须有明显的体现,形成激励机制。并且组长岗位也要形成弹性制,机动地实行能者上,庸者下的格局。三是加强制度建设,建立规范化的工作制度,如上下班制度,交接班制度,奖惩制度等,特别是分析前的质量控制制度,因分析前质量管理是当今临床实验室质量管理中所面临的普遍难题<sup>[5]</sup>。用制度约束人,使每个岗位的工作都有章可依,制定出各自的程序文件,各种标准操作规程,质控记录,差错登记等质量管理文件。合理利用好人力资源,保证服务质量。建立合理化的工作制度,通过中午直落上班,使病房检验结果全部在下午 2 时前全部发出,以使医生进行诊治,避免了住院患者的病情延误,这样充分发挥了人员和仪器的效能,充分利用人力资源,大大提高了检验质量与效率<sup>[6]</sup>。四是要完善岗位职责,给每个工作岗位制定详细的岗位职责,编印成册。让在岗人员明确知道自己的岗位该干什么?该如何做?质量标准是什么?医德要求是什么?哪一项未完成该如何处罚。笔者认为全年岗位职责完成好者,应给与奖励,有差错事故者应与处罚,并作为年终评先进的先决条件。

**2.3 加强检验科人员的素质培养** 医学是个不断发展的生命科学,每年都有新的技术和成果出现,这就要求必须不断地进行理论到实践的学习,不断地接受新技术、新知识、新业务,熟悉目前国内外的检验医学发展方向,如中国卫生部于 2006 年出台的《临床实验室管理办法》,1999 年国际标准化组织制订的 ISO15189《医学实验室-质量和能力的专用要求》等。积极参加业务培训,提高自身素质业务水平。随着新的仪器和检验手段的不断发展,很多仪器和试剂为进口产品,还需熟悉外语的专业人员操作,因此检验人员还需要通过语言这一关,方能胜任自己的工作。另外,检验人员不仅要熟悉自己的本职工作,还应当熟悉临床知识,只有自己熟悉了临床知识才能把自己开展的新技术,新实验应用于临床。加强与临床的沟通,使临床接受它,并指导临床开展新的科研课题,共同促进医学事

业的发展。有才还必须要有德,检验科人员还必须加强思想教育,人的思想素质高低,决定了人的主导性发挥,思想政治工作是经济工作和其他工作的生命线。不注意思想和政治,成天忙于事务,就会成为迷失方向的经济家和技术家,重视马克思主义理论教育,使职工学会正确思考问题,理解检验科工作的重要性;重视检验工作者的职业意识,职业道德、职业精神和职业权益教育,使职工形成健康的职业人格,为医疗卫生事业的持续发展奠定基础<sup>[7]</sup>。实验室的主体是人所组成,其次是仪器与试剂。其服务的对象是患者和医生,只有处理好人与人之间的和谐,包括实验室人员与患者的和谐、与临床医生的和谐以及实验室内部人员之间的和谐关系,才能建立和谐的实验室<sup>[8]</sup>。通过思想教育,能化解同事之间、科室之间、医患之间的矛盾,激励职工做好工作,与人为善,激发职工的创造力。

3 结 语

临床检验是一项技术性很强的工作,它以大量检验数据向临床医生提供对患者病情诊治和预后的科学依据,检验质量的优劣直接影响临床诊疗工作。在工作实践中我们体会到:如从科室工作性质出发;从检验人员接受教育的程度不同,综合素质存在差异出发。对检验科人员实行科学化的管理,就会减少或避免医疗纠纷和事故的发生,也会带来科室的进步,让技术人员自身价值得到体现。检验科的管理没有定式,要根据具体情况制定适合自己科室的管理模式。如何实现,还需要我们不断实践、探索,才能创造出新的经验。

参考文献

[1] 王琰,王慧丽. 论理代医院的检验科工作管理模式[J]. 临床和实验医学杂志,2006,5(9):1448-1449.

[2] 高国栋,龚俊,高国全,等. 论检验科的人性化管理[J]. 中国医学伦理,2008,21(3):157-159.

[3] 黄荣宁. 浅谈检验科工作轮换制的利弊[J]. 现代检验医学杂志,2007,22(1):60.

[4] 丛玉隆,朱士俊. 检验医学面临的挑战与学科建设和管理[J]. 中华检验医学杂志,2002,25(2):116-118.

[5] 韦美德,贺望娇,戴胜明. 加强临床实验室分析前质量控制的重要性和紧迫性[J]. 国际检验医学杂志,2009,30(6):617-618.

[6] 蔡文灿. 浅谈检验科的人力资源管理[C]. 第三届全国临床检验实验室管理学术会议论文汇编,2005:163.

[7] 李恩昌,刘宪亮. 论医学生医学职业人格培养的必要性——医学职业人格研究之一[J]. 中国医学伦理学,2005,18(1):21-24.

[8] 段正军,徐杰,李惠军,等. 浅谈如何构建和谐实验室[J]. 国际检验医学杂志,2009,30(1):94.

(收稿日期:2010-05-02)

(上接第 274 页)

参考文献

[1] CLSI. How to define and determine reference intervals in the clinical laboratory: Approved Guideline [M]. 2nd Ed. Wayne, PA: CLSI,2000.

[2] Carmen R, Maria VD, Carmen P. Analytical quality specification for common reference intervals[J]. Clin Chem Lab Med,2004,42(7):858-862.

[3] 马斌荣. 医学统计学[M]. 5 版. 北京:人民卫生出版社,2008.

[4] Xavier FA, Roser MS, Alba AT, et al. Guideline for the production of multicentre physiological reference values using the same meas-

urement system. A proposal of the Catalan Association for Clinical Laboratory Sciences[J]. Clin Chem Lab Med,2004,42(7):778-782.

[5] 申子瑜,李萍. 临床实验室管理学[M]. 2 版. 北京:人民卫生出版社,2007.

[6] 王治国. 临床检验质量控制技术[M]. 2 版. 北京:人民卫生出版社,2008.

[7] 钟堃,张金良. 满意度调查的方法及模型[J]. 国外医学:卫生学分册,2008,35(3):187-191.

(收稿日期:2010-07-01)