

<<医院院长职业化>>

图书基本信息

书名：<<医院院长职业化>>

13位ISBN编号：9787117105958

10位ISBN编号：711710595X

出版时间：2001-10

出版时间：人民卫生出版社

作者：沈雁英 主编

页数：337

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<医院院长职业化>>

前言

近年来，医院院长职业化已是医院管理领域的一个热点课题。

沈雁英同志主编的《医院院长职业化》一书认为，长期以来，医院院长多由具有一定资历的临床专业技术人员担任，他们既是临床医学专家，同时也是医院的管理者，他们付出了双倍的努力，他们所取得的成绩受到了社会的尊敬。

但是随着临床医学科学的发展和医院规模的不断扩大，从医院管理的角度看“双肩挑”也暴露出了一些弊端，甚至在一定程度上制约了医院的发展。

《医院院长职业化》一书认为，管理是一门科学，科学的管理需要管理者全身心地投入。

“双肩挑”的院长既从事医院管理，又不放弃临床业务，经常处于身心疲惫的状态，导致管理工作很难到位。

而且有的“双肩挑”的院长出于对自己从事专业的熟悉和偏爱，则有可能出现医院资源分配上的不平衡，进而影响其他专业的发展。

所以，为了加快我国医院发展，提高医院管理水平，需要解决好“双肩挑”问题，努力向医院院长职业化的方向发展。

目前，对医院院长职业化问题的讨论和研究有很多文章，今天，《医院院长职业化》又作为专著出版发行，是中国卫生改革发展过程中的大好事。

<<医院院长职业化>>

内容概要

医院管理是一门学科，已经日益成为人们的共识。

要管好医院，单任经验和热情已经是不够的，需要认真研究和把握医院的内在规律。

院长管理医院与医生给患者看病是两件不同的事情。

医生面对的是疾病，是研究解决患者的健康问题。

而院长要面对的是医院，是研究解决组织的“健康”问题。

本书系统地阐述了什么是职业化、医院院长为什么要职业化和医院院长怎样才能做到职业化三个方面的问题。

该书既有理论，又有实践；既全面分析我国医院院长职业化的情况，又客观介绍国外医院院长职业化的情况；既深入研究医院管理问题，又积极借鉴企业管理的成功经验，是一部值得推荐的好书，值得各级医院管理者一读。

<<医院院长职业化>>

作者简介

沈雁英，教授。

是首都医科大学附属北京朝阳医院副院长、研究员，中国女医师协会理事，北京伦理协会理事，中国营养学会会员，北京中医药学会老年病专业委员，北京中西医结合学会健康科学管理专业委员，首发基金评审委员会委员，中华医学科技奖第二届评审委员会委员。

沈雁英教授有着丰富的实践经验和扎实的专业理论基础，2005年被中央保健委员会评为优秀保健工作者。

她先后在《中华医院管理》、《中国医院》、《中国临床保健杂志》等专业报刊上发表了六十余篇论文，其中《服务是永恒的主题》、《健康养老社区的构想》均被评为全国优秀论文一等奖。

她积极从事健康教育工作，先后在数十家企事业单位进行保健讲座，并且担任北京电视台“快乐健康一箩筐”栏目的主讲专家，受到广大观众的好评。

<<医院院长职业化>>

书籍目录

第一章 什么是职业化 第一节 职业化的概念与内涵 第二节 政府官员职业化 第三节 企业经理职业化 第四节 运动员职业化 第二章 医院院长为什么要职业化 第一节 医院管理是一门科学 第二节 医院管理发展史 第三节 各国医院管理模式 第四节 国外医院管理现状 第五节 我国医院管理现状 第六节 影响我国医院管理人员职业化的因素 第七节 我国医院管理者的职业化现状 第三章 职业院长的责任 第一节 向病人负责、向社会负责 第二节 向出资人负责 第三节 向医务人员负责 第四章 职业院长的四个角色 第一节 设计师 第二节 指挥家 第三节 教练员 第四节 领袖 第五节 角色的把握 第五章 职业院长的素质要求 第一节 政治上成熟 第二节 完备的知识结构 第三节 优良的作风 第四节 管理能力出类拔萃 第五节 良好的心态 第六节 健康的体魄 第六章 职业院长的品格要求 第一节 职业院长的十二种险象 第二节 胆识 第三节 执著 第四节 沉稳 第五节 诚信 第六节 大度 第七节 担当 第七章 制订医院发展战略 第一节 医院生命周期 第二节 医院核心竞争力 第三节 医院内外部环境分析 第四节 医院战略决策 第八章 加强团队能力建设 第一节 团队式领导时代来临 第二节 干部是一个组织的脊梁 第三节 培养院长的领导力 第九章 提高医疗服务质量 第一节 严格医院质量管理 第二节 改进医疗服务工作 第三节 有效预防医疗风险 第十章 加强医院学科建设 第一节 张开“两个翅膀” 第二节 搭建学科平台 第三节 提供组织保证 第四节 培养创新人才 第十一章 强化医院经营管理 第一节 医院全面预算管理 第二节 医院绩效评价与绩效管理 第三节 医院财务风险控制 第四节 医院资本经营 第十二章 倡导医院优秀文化 第一节 发挥医院文化的先导力 第二节 发挥医院文化的凝聚力 第三节 发挥医院文化的和谐力 第四节 医院文化的形象力 附录 成功医院管理案例 北京协和医院成功的奥秘 301医院发挥医院文化之“功” 上海瑞金医院积极创办研究型医院 美国医院绩效管理对中国医院管理的启示 北京朝阳医院“以患者为中心”构建和谐医患关系 北京垂杨柳医院的十年变革路 华西医院石应康的院长职业化探索 北京地坛医院战略管理实践 广东省中山市人民医院积极探索数字化之路 从邵逸夫医院看现代医院管理模式 参考文献

<<医院院长职业化>>

章节摘录

三、职业化的环境要求

1. 职业化的氛围 氛围是什么?是大家在职场上交流的共通语言。
2. 职业化的文化环境这在中国来讲是很难做到的,因为我们国家在几千年的封建社会统治下讲的是仁治国家,就是变通,西方国家讲的是法治国家,强调的是规则,而职业化环境特别强调规则。
3. 政策环境现代企业制度的基本含义是经营权和所有权分离,现代企业制度的建立,是职业经理人成长的一个重要环境。

4. 法制环境法制环境是职业化的一个重要条件和保障。

5. 舆论环境我们的舆论环境最多宣传的是企业家,严格意义上讲,我们国家的企业家指的是企业的所有者和创业者,并没有倡导职业经理人,这不利于职业经理人的成长。

职业化的职业类型几乎涵盖了社会生活的方方面面。

不仅仅是体育界需要职业化的运动员;企业界需要更多的职业化经理人、职业化专业技术人才和职业化的员工为企业创造效益;国家的党政机关需要职业化的公务员为社会和民众服务;新闻单位需要具有职业化素质的传媒人才为新闻事业贡献力量;学校更需要职业化的教师传播知识,培育人才;医疗机构更需要职业化的医务工作者;司法界也必须有职业化的法官和律师;甚至军人也需要提升职业化的素质,各种社会组织需要大量的职业化人才。

我国加入WTO后,随着市场进一步开放,必须遵循国际化的商业规则。

职业化是这个规则的基础之一,是国家与国家之间、企业与企业之间、企业与员工之间,必须遵守的道德与行为准则。

我国人才的最大问题是职业化水平比较低,中国的很多人才在专业水平和工作能力上并不比国外的人差多少,但是在职业化意识和职业化素养方面欠缺很多,这些都是以牺牲效率和效益为代价的。

<<医院院长职业化>>

编辑推荐

《医院院长职业化》由人民卫生出版社出版。

<<医院院长职业化>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>