

<<护理管理学>>

图书基本信息

书名：<<护理管理学>>

13位ISBN编号：9787117157605

10位ISBN编号：7117157607

出版时间：2012-6

出版时间：人民卫生出版社

作者：胡艳宁

页数：241

字数：379000

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>

## <<护理管理学>>

### 内容概要

胡艳宁主编的《护理管理学》以管理过程理论为指导，按管理职能的思路构建教材基本内容，共分十一章：第一、二章着重介绍管理学和护理管理学的基本概念、基本理论、基本方法及发展趋势。第三章至第八章从理论的系统性出发，结合护理的实践，介绍管理职能（计划、组织、人事、领导、控制）的相关知识与技能，第九章至第十一章重点介绍相关理论与技能在护理实践中的应用，以提高护理管理效率及质量。

适用于全国高等中医药院校护理学专业本科生教育，也可以作为临床护理人员继续教育的教材和护理管理工作者的参考书。

## <<护理管理学>>

### 书籍目录

#### 第一章 绪论

##### 第一节 管理概述

- 一、管理与管理学的概念
- 二、管理与科学管理的基本特征
- 三、管理的对象和方法
- 四、管理的基本职能
- 五、管理者及其具备的能力

##### 第二节 护理管理学概述

- 一、护理管理学概念
- 二、护理管理的发展史
- 三、护理管理的特点
- 四、影响护理管理的因素
- 五、护理管理学研究的内容

##### 第三节 护理管理面临的挑战

- 一、我国护理管理面临的挑战
- 二、面临挑战的策略

#### 第二章 管理理论和原理

##### 第一节 中国传统管理思想

- 一、儒家管理思想
- 二、道家管理思想
- 三、兵家管理思想
- 四、法家管理思想

##### 第二节 西方管理理论

- 一、古典管理理论
- 二、行为科学理论
- 三、现代管理理论

##### 第三节 管理原理

- 一、系统原理
- 二、人本原理
- 三、动态原理
- 四、效益原理

#### 第三章 计划职能

##### 第一节 计划概述

- 一、计划的概念和特征
- 二、计划的种类和形式
- 三、计划的步骤

##### 第二节 目标管理

- 一、目标概述
- 二、目标管理

##### 第三节 时间管理

- 一、时间管理概述
- 二、时间管理的过程
- 三、时间管理的方法
- 四、有效时间管理的技巧

#### 第四章 组织职能

## <<护理管理学>>

### 第一节 组织概述

- 一、组织及组织结构概念
- 二、组织的基本要素
- 三、组织及组织结构的基本类型
- 四、组织设计

### 第二节 我国的医疗卫生组织系统

- 一、卫生组织的分类和功能
- 二、医院组织系统及功能
- 三、护理管理组织系统1
- 四、护理团队建设
- 五、护理学习型组织

### 第三节 组织文化

- 一、组织文化概述
- 二、护理组织文化的创建与管理

## 第五章 人力资源管理

### 第一节 人力资源管理概述

- 一、人力资源管理相关概念
- 二、护理人力资源管理的目标和特点
- 三、护理人力资源管理职能

### 第二节 医院护理人员编配

- 一、护理工作分析与岗位设置
- 二、护理人员招聘
- 三、护理人力资源配置

### 第三节 护理人员绩效评价与薪酬管理

- 一、护理人员绩效评价
- 二、护理人员薪酬管理

### 第四节 护理人员培训

- 一、继续教育培训
- 二、专科护士培训

### 第五节 护理人员职业生涯规划

- 一、职业生涯规划相关概念
- 二、职业生涯规划理论
- 三、护理人员职业生涯规划的基本原则
- 四、护理人员职业生涯规划

## 第六章 领导职能

### 第一节 领导概述

- 一、领导与领导者概念
- 二、领导者的影响力
- 三、领导者的素质要求
- 四、领导效能

### 第二节 领导理论

- 一、领导特征理论
- 二、领导行为理论
- 三、领导权变理论

### 第三节 管理者的领导艺术

- 一、管理者威信与形象塑造
- 二、管理者的授权艺术

## <<护理管理学>>

### 三、管理者的管理创新

#### 第四节 管理决策

- 一、决策概述
- 二、决策的原理与原则
- 三、决策的程序

#### 第七章 护理管理中的激励

##### 第一节 激励概述

- 一、激励的概念
- 二、激励的原理
- 三、激励的原则

##### 第二节 激励理论

- 一、内容型激励理论
- 二、行为改造型理论
- 三、过程型激励理论

#### 第八章 控制职能

##### 第一节 控制概述

- 一、控制的基本含义
- 二、控制的内容
- 三、控制的类型
- 四、控制的原则

##### 第二节 控制的基本过程和方法

- 一、控制的基本过程
- 二、控制的基本方法

##### 第三节 护理成本控制

- 一、概述
- 二、护理成本核算的内容及方法
- 三、护理成本—效益分析
- 四、护理成本控制的步骤及途径

#### 第九章 护理质量管理

##### 第一节 质量管理概述

- 一、质量管理的相关概念
- 二、质量管理的发展

##### 第二节 护理质量管理

- 一、护理质量及护理质量管理概念
- 二、护理质量管理的基本任务
- 三、护理质量管理的基本原则

##### 第三节 护理质量管理体系

- 一、护理质量管理体系的构成
- 二、护理质量管理体系的实施

##### 第四节 护理质量管理标准及方法

- 一、标准、标准化管理的概念
- 二、护理质量标准
- 三、护理质量管理方法

##### 第五节 护理质量评价

- 一、护理质量评价的内容
- 二、护理质量评价指标
- 三、护理质量评价的形式

## <<护理管理学>>

- 四、护理质量评价的方法
- 五、护理质量评价结果分析
- 六、护理质量评价应注意的问题
- 第十章 护理安全管理
  - 第一节 护理安全管理概述
    - 一、护理安全概念
    - 二、影响护理安全管理的因素
    - 三、护理安全管理措施
  - 第二节 护理质量缺陷管理
    - 一、护理质量缺陷基本概念
    - 二、护理质量缺陷的防范措施
    - 三、护理质量缺陷的处理程序
  - 第三节 护理风险管理
    - 一、护理风险管理基本步骤
    - 二、引起护理风险的原因
    - 三、预防和控制护理风险的措施
  - 第四节 突发公共卫生事件的院内管理
    - 一、突发公共卫生事件的概述
    - 二、突发公共卫生事件的管理
    - 三、突发公共卫生事件中护理管理的任务
- 第十一章 护理信息管理
  - 第一节 信息及信息管理概述
    - 一、概念
    - 二、信息的特征和种类
    - 三、信息管理及其发展
    - 四、信息管理的作用
  - 第二节 护理信息管理
    - 一、护理信息的特点
    - 二、护理信息的分类与收集方法
    - 三、护理信息系统及信息管理类别
    - 四、护理信息管理方法
- 附录一 急救物品管理质量考核评分标准
- 附录二 静脉输液技术评分标准
- 附录三 艾条灸法评分标准
- 附录四 普通病区管理质量考核评分标准
- 附录五 手术室护理工作质量考核评分标准
- 附录六 一级护理质量考核评分标准
- 附录七 中医医院中医护理工作指南(试行)
- 附录八 患者对护理工作满意度调查表
- 主要参考书目
- 中英文名词对照索引

## 章节摘录

版权页：插图：2.倡导护理工作学习化，护理学习工作化护理工作学习化和护理学习工作化所强调的是护理学习与工作的紧密联系与不可分离，是护理学习型组织对工作与学习辩证关系的表达。一方面是护理学习型组织把护理工作过程看作为学习的过程，成员视每一项工作为学习的机会，从工作中学习新技能、新方法并促进专业知识的成长，将工作学习化；另一方面又把护理学习看做是一项必要的工作，而不是额外的任务与负担，不断提出要求，培养和建立终身学习的习惯，使护理学习工作化。

3.是一种创新型的护理学习 首先这种创新型的护理学习体现在以“习”为重点的学习。

通常人们对于学习很容易将重点放在“学”上，即获取知识。

而护理学习型组织的学习与以往所理解的偏重知识的“学”却有所不同。

学习型组织强调的是以培养护理能力为主的“习”，注重过程性经验知识的探究和实践，接受知识着眼于提高自己的护理能力，是从检查自己的行为开始的一种反思性的学习。

这样才有利于发现错误并及时修正错误，在学习的过程中强化护理学习的目的。

其次这种创新型的护理学习还体现在学习过程中的创造。

护理学习型组织提倡在学习过程中融入护理创造，这种创造既包括在学习过程中的评判性思维的运用，也包括将护理前辈的知识和经验进行扬弃、改造、整合而升华为自身精神修养的学习过程；是一种启迪智慧、开发悟性、培养能力和挖掘潜能的护理学习。

（二）建立护理学习型组织的技能 护理学习型组织是一种运用非强制方式和非权力影响力在人们心目中产生说服力，从而潜移默化地把组织意志转变为成员的自觉行动的管理模式。

彼得·圣吉提出了五项技能，这五项技能也被称作为“五项修炼”或“圣吉模型”，是学习型组织理论的精华，能有效地指导建立护理学习型组织。

1.自我超越 自我超越是指不断突破自己的愿望与成就，赋予自己新的奋斗目标。

一般而言，能够自我超越的人往往是注重持续学习的人，因为只有通过不断的学习和接受新事物，才能扩展自己的能力，发现原来的想法、目标和愿望的不足以及自身的缺陷，只有这样，才能不断地提出自己新的愿望和目标。

自我超越对于组织构建共同愿景来说是非常重要的，同时自我超越也需要在团队的互动与促进下方能获得较大的突破。



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>