第一图书网, tushu007.com

<<民营医院管理实践>>

图书基本信息

书名：<<民营医院管理实践>>

13位ISBN编号：9787309089684

10位ISBN编号：7309089685

出版时间：2012-6

出版时间：复旦大学出版社

作者：郭龙

页数：141

字数：160000

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

<<民营医院管理实践>>

内容概要

《民营医院管理实践》一书是我宁夏年轻的医政同行郭龙所著。
他来电话说，老司长，请您给我辞职创业16年的工作总结写个序吧！
我说，你把初稿寄给我看看再写。
书稿寄来我看后引起很大的共鸣，这十余万言的书，是一位真正懂医者视角的展现和心声的表白，谁看了都会有所启迪和感悟。

作者简介

郭龙，男，53岁，1979年12月大学毕业，共产党员、主任医师，硕士研究生导师。
1995年3月辞去宁夏回族自治区卫生系统处级干部职务，创办具有骨科特色的私立银川国龙医院。
2001年12月经自治区政府批准改制为宁夏国龙医疗发展股份有限公司，并承诺退休时个人全部资产不继承。
现任公司法人代表兼党支部书记、宁夏国龙慈善基金会（公募性）理事长、上海国龙医院筹建处主任。

兼任《中国脊柱脊髓杂志》编委、宁夏中西医结合学会骨伤专业委员会主任委员、宁夏民营医院管理委员会主任委员、宁夏医学会骨科学分会副主任委员、《国龙骨科通讯》主编、《中国骨科康复学》副主编、《现代脊柱结核病》编者、宁夏回族自治区和银川市政协委员等多项社会职务，在核心期刊上发表专业论文6篇。
获得银川改革开放30年风云人物（共30人）等多项殊荣。
受到中央电视台《新闻联播》等多家媒体节目的报道。

第一图书网, tushu007.com

<<民营医院管理实践>>

书籍目录

引言
第一章 初创：创办民营医院的设想与艰难曲折
第二章 团队：组建适合自身特点的人才队伍
第三章 机制：十二大核心问题——国龙医院的经验
第四章 品牌：专科建设是民营医院的生存与发展之路
第五章 理念：经营民营医院也要理论与实践结合，才能实现跨越式发展
附录
后记

章节摘录

3.护理　　强调工作态度、技能和实效，并据此给予奖罚。
在分配中弱化学历、职称、资历等因素，重视护理人员工作3-5年热情下降的研究和应对措施。
要让病人有医院护理项目多而做的又到位的差异化感觉。
这是我们医院工作的亮点，也是我们日常工作的重点之一。
我1987年开始参与庆祝护士节的活动至今，在给领导写的讲话稿或自己的发言中无数次提到三分治疗、七分护理。
但讲话或发言都没有近年来的实践让我对这句话的理解有那么深刻。
4.管理　　努力学习业务知识，通过到每个科室轮转，理解国龙医院的运作模式和方法，知道自己该干什么，怎么干，如何干好。
要不断地提高发现新问题、研究新问题、及时解决新问题的能力。
要使下基层制度化，彻底扭转下基层少、不熟悉实际情况的状态，言行中要体现企业文化。
要敢于负责任，能正确区分正常工作要求和得罪人的区别。
中层管理人员彻底扭转坐在办公室看领导脸色行事，重关系轻工作跟着感觉走的现象。
各级领导要从思想上扭转传统的坐在办公室等工作的管理模式，变为主动“找事”，做事认真、处事公平、公正。
5.后勤　　努力提高人员素质，改变自身形象。
要制定后勤工作标准，并按标准做事、考核。
要认真研究适合公司的管理模式和管理方法，　　在具体的推行过程中，我们注重去找到与团队目标相关的个人目标，然后层层落实，使每个员工既有目标又有压力，产生强烈的动力，努力完成任务。
其实，选拔、培养人才是一个十分复杂的系统工程，在不同阶段有不同的内涵要求和做法；而成才后还必须通过有效的机制才能帮助人才去实现个人目标。
四、用高标准培养人　　在美国、中国台湾，临床医生有较统一的标准，培养严格，淘汰率高，只有一部分能够获得主治医师以上资格。
中国内地的临床医生基本是按工龄晋升，只进不出，这样就造成了三级十等医院中每个阶层都有一定数量的不合格人员。
而且医生都是靠“熬年资”、学外语、写论文几项“八股式”的衡量标准晋升多档次的技术职称，造成了医生人多才少的奇怪现象，也直接导致了老百姓看病难，即找能看病的医生难。
现实生活中，医生有同行评价和社会美誉两个层次，同行评价的优秀医生才是真正意义上的医生，但还要有良好的职业道德、沟通能力、社会责任感。
而外行尤其是行政官员评价好的医生不一定就是正规医生。
在医生队伍里，有的靠专跑上级领导家里搞关系，结果职称、住房、待遇都上去了；个别人不学无术，靠着国有医院的牌子混日子，凭着资历也熬上了职称，结果昧着良心甚至还不择手段地发了财后天天酒桌、歌厅、赌场；有的医生当住院医生时还算可以，但升为主治医生后就不一定能胜任了，不能独当一面；还有的人小心眼，只顾自己干，不考虑他人和科室，把自己那点技术当作宝贝抱住不放，自己不学习还生怕别人学习或把他的技术学去了，这种人更是医院发展的最大障碍。
这些种种的不良现象，在社会上造成了恶劣的影响，在银川地区人们甚至指名道姓地编了顺口溜，说“某某医院的医生有才无德，某某医院的医生有德无才，某某医院的医生无才无德”。
临床医生往往在组织外（主要指患者和家属）彰显个性甚至发挥才干。
有些医生成才后受到领导、患者“不负责任”的夸奖，或者大款老板的请吃请喝，或者患者及家属的讨好，这往往使他们找不准自己的位置，甚至外出会诊都要求坐多少万元的高档车，没人开车门时连车都不上……对我们国龙医院来讲，要避免这些不良现象的发生，就要加强培训，强化企业文化，让临床医生对医院有感情、对病人负责任，正确认识自己在社会上、在组织中的地位和作用，摆正位置从而达到“组织化”的要求。
……

第一图书网, tushu007.com

媒体关注与评论

作者已看到这些问题，而且利用民营自主权在握的优势，为改变这些问题而实践着，但愿他取得更大的成效！
我建议政策没汁符及决策者们、公说和民营医院的办院者和管理同行们，看看这本书，启迪一下思路，一定会对办好、管好我国医院，而且、仪仪是民营医院，有所裨益。
——于宗河 原国家卫生部医政司司长，现任卫生部医院管理研究所名誉所长、中用医院协会民营医院分会会长。

编辑推荐

●为什么给人看病、替人消灾的医生屡屡被害？
●百姓霸病为什么一直这么难、费用这么贵？
●三级医院建设怪圈：千方百计地把城市三级医院越扩越大，医院却越来越挤。难道中国只要三级医院吗？
●中国的民营医院为什么发展不尽如人意呢？
●为什么农村和城市社区医疗机构越建越没病人了呢？
●如何破解中国三级医院富裕、员工收入却低，农村医院房子漂亮、员工却士气不振的难题？

第一图书网, tushu007.com

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