

<<现代医学实验室管理与认可实践>>

图书基本信息

书名：<<现代医学实验室管理与认可实践>>

13位ISBN编号：9787509151259

10位ISBN编号：7509151252

出版时间：2011-10

出版时间：人民军医出版社

作者：丛玉隆 等主编

页数：933

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>

<<现代医学实验室管理与认可实践>>

内容概要

本书第1版2005年出版后重印3次并被台湾省合记出版社购买版权在海外发行，深受检验医学同行称道。

第2版补充和修订40%新内容，整合了国际实验室认可体系及规范和国内优秀实验室管理的实践，上篇详细论述了医学实验室概念、人力资源管理、质量管理、检验科主任管理工作艺术；下篇全面介绍医学实验室涉及各专业的质量标准、程序文件、作业指导书、仪器和试剂管理及各项记录等编制原则、方法和文档管理，并列举了标本采集、仪器设备操作规程、检验操作作业、规范制度、质量手册、技术要素要求的程序等范本，涉及现代医学实验室质量管理文件的90%。

这些文件选自我军前四个国际认可的实验室(解放军总医院临床检验科、302医院检验中心、解放军总医院输血科和第三军医大学大坪医院检验科)。

本书提出很多新理念、新理论、新方法，生动翔实，是一本不可多得的医学实验室理论与实践相结合的管理范本，相信本书的出版对于我国医学实验室管理与建设、对于检验医学的发展起到积极的推动作用。

本书适合医院和科研机构等的管理人员阅读。

作者简介

丛玉隆，著名实验诊断学家，1993年始享受国务院特殊津贴，现任全军医学检验质量控制中心主任，主任医师、教授、博士生导师，解放军总医院保健专家组成员。

迄今以主要完成人身份获北京市科技成果一等奖1项；省部(军)科技(医疗)、中华医学科技二等奖6项；省部(军)科技(医疗)、中华医学科技三等奖8项；教学成果奖3项；被评为北京医科大学优秀教师、总后勤部系统优秀教师，获中华医学“林宗杨”教育奖。

发表各类学术文章260多篇。

以第一主编撰写专著23部，作为总主编组织编写的大型系列丛书《检验与临床诊断》已出版25分册，被国家新闻出版总署评为“十一五”国家重点出版图书。

第一主编的《实用检验医学》《中国血细胞诊断学》《疑难病细胞学诊断》《现代医学实验室管理与实践》等大型专业书受到国内外同行的关注和好评。

1985年以来，先后担任中华医学会检验分会第五届、第六届主任委员，《中华检验医学杂志》总编辑，中国医师协会检验医师分会第一、二届会长，全国医学实验室及体外标准委员会第三、四届主任委员，中国认证认可委员会医学分会技术委员会第一、二届主任委员，解放军医学科委会委员、检验医学委员会(第七、八届)主任委员，解放军医学计量委员会常委、标准物质委员会主任委员。

<<现代医学实验室管理与认可实践>>

书籍目录

上篇 理论篇

第1章 医学实验室概论

第一节 医学实验室的概念

第二节 医学实验室的组建

第三节 医学实验室的工作范围及管理原则

第四节 加强临床实验室与临床诊疗工作的联系

第2章 医学实验室的人力资源管理

第一节 人力资源与人力资源整合

第二节 人力资源管理的根本是用人效能

第三节 激励机制与绩效考评

第四节 团队与团队精神

第五节 培植团队精神 创建一流学科

第3章 医学实验室质量管理体系的建立

第一节 医学实验室质量管理体系的概念和构成

第二节 医学实验室质量管理体系的建立

第三节 质量管理体系的运行

第四节 质量管理体系的持续改进

第五节 医学实验室分析前质量管理

第六节 分析阶段质量控制

第七节 医学实验室分析后质量管理

第八节 医学实验室认可中质量管理问题剖析

第4章 医学实验室生物安全管理

第一节 实验室风险评估及风险控制

第二节 解放军XX医院临床检验中心实验室风险评估报告

第三节 实验室整体设计与安全要求

第四节 实验室生物安全管理体系

.....

下篇 实践篇

章节摘录

版权页：插图：人本管理思想是知识经济时代的必然产物，随着社会的进步和教育程度的不断提高，企业或事业单位员工的素质发生了很大变化，“知识型的员工”的比重越来越大，工作人员不再是为了生存而工作。

他们渴望能力的发挥和更大的前途。

就医学实验室的工作来说，80年代以前，实验室主要从事的是较简单的手工操作，主要任务就是发出常规项目的检测报告，涉及专业面也较窄。

而随着检验医学的发展，知识的密度越来越高，更新速度越来越快，对医疗实践的指导作用越来越大，许多高水平的技术人员与检验科的工作，由于医院科室的发展越来越依靠知识的积累，而员工是企业（科室）知识资本的所有者，这决定了科室主任与员工的关系不仅是领导与被领导（或聘用与被聘用）的关系，更多地体现为合作的关系，科室主任仅仅是管理者或工作环境的“投资者”，而员工则是知识资本的投资者，双方共同“投资”促成事业的发展，人本管理思想，就是在这样一个发展趋势中提出来的，它迎合了社会发展的潮流，因此，这种管理也是指导人力资源管理重要的理念。

目前，许多领域都提出“以人为本”的指导思想，但真正得到人力资源的人本管理还需要做许多工作。

研究人本管理的专家，把人本管理分成五个层次，它们分别是情感沟通管理、员工参与管理、员工自主管理、人才开发管理和企业文化管理。

（二）人本管理形成过程人本管理最低层次，也是提升到其他层次的基础，是情感沟通管理。

在该层次中管理者和员工有了情感的沟通而不再是单纯的命令发布者和命令实施者，比如管理者会了解员工对工作的一些真实想法，或员工在生活上和个人发展上的一些其他需求。

接着管理的下一个层次是“决策沟通管理层”，也称“员工参与管理层”，管理层和员工的沟通不再局限于员工的问寒问暖，员工已经开始参与到工作目标的决策中来。

在这一阶段中，管理者会与员工一起来讨论员工的工作计划和工作目标，听取员工对工作的看法，积极采纳员工提出的合理化建议，使工作计划和目标更加趋于合理，并增强员工工作的积极性，提高工作效率。

第二层次管理是员工自主管理，由于员工参与管理的程度越来越高，员工在自己的工作范围内有较大的决策权，工作主动性会很强，并能够承担相应的工作责任。

在该阶段，每位员工的工作能力都会得到较大的锻炼，综合能力较高，创造力较强的员工，在这个阶段会脱颖而出成为独当一面的业务骨干。

为了更进一步提高员工的工作能力，科室要有针对性地进行一些人力资源开发工作，这就是人才开发管理层阶段。

在这阶段中员工工作能力的提高主要通过三个途径，工作中学习、交流中学习和专业培训，人才资源开发管理首先要建立一个工作交流的环境，让大家相互学习和讨论，并聘请一些专家进行针对性的培训。

人本管理的最高级阶段是科室（企业）文化管理，这里的文化是指一个企业或一个科室里独特的价值标准，历史、传统、观点、道德、规范、生活信念，习惯作风等，并通过这些文化将内部的各种力量统一于共同的指导思想和经营哲学之中，汇集到一个共同的方向，说到底科室（企业）文化是一个科室（或企业）的工作习惯和风格，科室文化的形成是科室管理的长期积累。

员工的工作习惯无非朝两个方向发展，好的或坏的，如果科室不将员工的工作习惯朝好的方向引导，它就会向坏的方向发展。

编辑推荐

《现代医学实验室管理与认可实践(第2版)》是由人民军医出版社出版的。

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>