

<<现代医院卓越绩效考评与管理>>

图书基本信息

书名：<<现代医院卓越绩效考评与管理>>

13位ISBN编号：9787811366785

10位ISBN编号：7811366789

出版时间：2012-10

出版时间：中国协和医科大学出版社

作者：任真年,宋炜,张国荣

页数：902

字数：1600000

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>

## <<现代医院卓越绩效考评与管理>>

### 内容概要

绩效管理是现代医院管理的一个崭新课题，它在汲取世界各种管理方法的基础上，提出了全新的世界性的管理理念。

实践证明，绩效管理适合任何企业，也适合于中国的现代医院管理。

把绩效管理的理念引入到现代医院管理中，激励医院管理者改善其原有不适应病人需求的服务方式、不适应员工的管理方法，应用国际卓越绩效管理模式与理念，结合自己医院的实际实施绩效管理，以适应21世纪不断变化的医疗卫生服务市场的新环境，是当前中国医院管理者面临的新挑战。

现代医院绩效管理是医院每一位员工的责任，更是每一位管理者的责任。

世界管理大师德鲁克曾经在他的《管理的实践》中说，管理的绩效是一名管理者必须负责的职责，在公司实现的整体绩效中，管理者必须能清晰地从中划出一块是自己贡献的绩效。

中国医院管理者，必须吸收世界最先进的管理理念、管理精华并与世界最好的管理方法接轨，必须注重为人民群众健康服务的结果与综合绩效。

绩效考评与管理是国际行为；绩效考评与管理是中国的国家行为。

任真年、宋炜、张国荣主编的《现代医院卓越绩效考评与管理(精)》共

20章：现代医院卓越绩效管理概论，现代医院卓越绩效目标，现代医院卓越绩效管理原则，现代医院卓越绩效管理内容，现代医院卓越绩效管理实施，现代医院卓越绩效管理工具，现代医院卓越绩效管理流程，现代医院卓越绩效岗位设计，现代医院卓越绩效考核指标，现代医院卓越绩效机关标准，现代医院卓越绩效薪酬设计，现代医院卓越绩效薪酬管理，现代医院5S与卓越绩效管理，现代医院卓越领导与团队精神，现代医院卓越绩效与执行力，现代医院卓越绩效考核误区，现代医院卓越绩效管理沟通，现代医院卓越绩效管理评价，现代医院卓越绩效管理文化，现代医院卓越绩效管理发展趋势。

《现代医院卓越绩效考评与管理(精)》《现代医院卓越绩效考评与管理

(精)》可供各级各类医院、医疗卫生机构、医院管理者、普通员工、医务人员、医学院校师生、省卫生厅、卫生局行政领导及有关学会人员参考，可供各级各类培训机构、卫生服务研究部门参考，也可供患者和社会大众阅读。

## <<现代医院卓越绩效考评与管理>>

### 作者简介

任真年，主任医师，博士，大校军衔。

河南林州人。

英国温布尔大学工商管理学博士。

中国人民解放军第一五五中心医院原院长。

从事医院管理工作30多年。

2003年获“华夏医魂”全国百名医院优秀院长奖。

中国现代医院质量与绩效管理研究中心主任，中国医院协会医疗质量管理委员会原副主任委员。

北京卓越医院管理咨询有限公司首席顾问，北京卓越医院管理研究院首席研究员。

卫生部医院管理研究所高级顾问。

中国社会科学院经济学博士中心研究员。

《中国卫生质量管理》杂志编委，《中国医院院长》杂志特邀主编。

主要成果：国家科技进步二等奖：现代医院资源利用评价与合理配置研究。

科技进步三等奖：现代医院医疗质量管理研究，现代医院急诊急救工作的理论与实践研究。

现代医院质量管理与传统质量管理区别获加拿大国际医学管理成就金奖。

获第二届香港中华名医论坛组委会国际华人医学成就奖。

荣立三等功3次。

发表医院管理类学术论文100多篇。

已出版的主要著作：《临床医师必读》、《现代医院医疗质量管理》、《英汉现代医院质量管理词汇》、《急诊急救医学常用方法图解》、《现代医院质量管理流程图解》、《现代医院卓越服务管理》、《现代医院流程再造》、《现代医院卓越绩效考评与管理》等。

宋炜，男，大学学历。

江苏丰县人。

现任山东省兖矿集团总医院业务院长、兖矿集团创伤研究所所长、外科学主任医师、外科学教授，济宁市重点学科带头人。

现任山东省医学会外科学分会转化医学与重症医学学组副组长、中国医师协会无瘢痕外科学会副主委、山东省疼痛学会委员、创伤学会委员、重症医学学会委员、普外科学会委员、肝胆胰外科学组委员、济宁市抗癌协会、医学会常务理事。

华北煤炭医学院、济宁医学院兼职外科教授。

担任《中国现代普通外科进展》等期刊编委或特邀编委。

从事临床与医院管理工作35年。

2011年参研课题《腹部无瘢痕外科——经自然腔道内镜手术动物实验研究及临床应用》，荣获山东省科技进步一等奖。

2010年参研课题《直肠癌侵袭分子机制及其临床微创治疗研究》荣获山东省科技进步二等奖。

先后荣获兖矿集团科技进步一、二、三等奖多次。

2008年荣获济宁市科技进步三等奖。

先后荣获“山东省煤炭工业劳动模范”、“山东省煤炭工业拔尖人才”、“济宁市名医”等称号。

在国家核心期刊发表学术论文20余篇、参编专著多部。

张国荣，男，教授，主任医师。

1959年出生。

毕业于浙江医科大学。

浙江省绍兴市人民医院原院长，绍兴文理学院医学院原院长。

在职期间忠诚于医疗卫生事业，学风朴实严谨，管理励精图治，能借鉴国内外先进医院管理经验，运用科学管理理论，勇于实践，创建出一套适合于医院的绩效管理新模式，医院两个效益明显提升，医院多次被评为省卫生系统先进集体，全国卫生系统先进集体。

绩效管理和医疗质量管理经验多次在卫生部、卫生厅组织的会议上推介，全国多家大型综合性医院来

<<现代医院卓越绩效考评与管理>>

院参观或短期培训，曾应邀参与了卫生部组织的医院绩效考核管理和医疗质量评价体系标准的制订工作；近年来，发表学术论文20余篇，出版专著两部，主持开展省卫生研究项目、青年医学人才基金项目等10余项。

参与省部共建、省医学科研项目等7项。

主持国家及省继续医学教育项目3项。

获省、市科技进步奖20余项。

曾获全国医院优秀院长、浙江省突出贡献中青年专家等荣誉称号，享受国务院政府特殊津贴。

# <<现代医院卓越绩效考评与管理>>

## 书籍目录

- 第一章 现代医院卓越绩效管理概论
  - 第一节 绩效管理背景
  - 第二节 绩效管理回顾
  - 第三节 绩效管理定义
  - 第四节 全面绩效管理
- 第二章 现代医院卓越绩效管理目标
  - 第一节 医院绩效管理战略目标
  - 第二节 绩效管理目标考核
  - 第三节 绩效目标管理难点
- 第三章 现代医院卓越绩效管理原则
  - 第一节 绩效管理原则
  - 第二节 绩效考核原则
- 第四章 现代医院卓越绩效管理内容
  - 第一节 绩效管理应用范围
  - 第二节 绩效管理具体内容
  - 第三节 为什么要绩效管理
  - 第四节 战略绩效管理步骤
  - 第五节 绩效管理双赢机制
  - 第六节 绩效管理解决问题
- 第五章 现代医院卓越绩效管理实施
  - 第一节 绩效考核概念定义
  - 第二节 绩效考核重要因素
  - 第三节 绩效考核体系方法
  - 第四节 绩效考核实事求是
  - 第五节 绩效考核注意事项
- 第六章 现代医院卓越绩效管理工具
  - 第一节 绩效考核的PDCA
  - 第二节 绩效考核的工具
  - 第三节 中国医院评价方法
  - 第四节 中国《卓越绩效评价准则》
  - 第五节 美国《卓越绩效准则》
  - 第六节 关键绩效指标法
  - 第七节 360绩效评价法
  - 第八节 绩效平衡计分卡法
  - 第九节 绩效经济增加值法
  - 第十节 全面的绩效管理法
  - 第十一节 业绩金字塔
  - 第十二节 绩效标杆管理方法
  - 第十三节 绩效管理方法比较
- 第七章 现代医院卓越绩效管理流程
  - 第一节 绩效管理流程
  - 第二节 绩效考核沟通
- 第八章 现代医院卓越绩效岗位设计
  - 第一节 岗位说明书编写
  - 第二节 岗位设计的原则

<<现代医院卓越绩效考评与管理>>

- 第三节 岗位说明书内容
- 第四节 岗位分析的框架
- 第五节 岗位说明书编写
- 第六节 岗位说明书编写误区
- 第七节 岗位说明书举例
- 第八节 机关、职能部门岗位结构评价
- 第九章 现代医院卓越绩效考核指标
  - 第一节 绩效指标制定原则
  - 第二节 绩效管理考核指标
  - 第三节 绩效考核常用指标
- 第十章 现代医院卓越绩效机关标准
  - 第一节 绩效考核意义
  - 第二节 绩效考核组织
  - 第三节 绩效考核内容
  - 第四节 绩效考核周期
  - 第五节 绩效考核实施
  - 第六节 人员岗位系数
  - 第七节 员工申诉处理
  - 第八节 绩效考核细节
- 第十一章 现代医院卓越绩效薪酬设计
  - 第一节 绩效薪酬设计理念
  - 第二节 绩效薪酬设计原则
  - 第三节 绩效薪酬设计难点
- 第十二章 现代医院卓越绩效薪酬管理
  - 第一节 绩效薪酬管理制度
  - 第二节 绩效薪酬注意问题
  - 第三节 绩效薪酬考核机制
- 第十三章 现代医院5S与卓越绩效管理
  - 第一节 什么是5S管理
  - 第二节 5S管理的目的
  - 第三节 5S是管理基础
  - 第四节 5S的哲学思想
  - 第五节 5S的有效实施
- 第十四章 现代医院卓越领导与团队精神
  - 第一节 绩效管理领导力
  - 第二节 领导艺术与情商
  - 第三节 绩效与团队精神
- 第十五章 现代医院卓越绩效与执行力
  - 第一节 绩效管理赢在执行力
  - 第二节 执行力不佳主要因素
  - 第三节 执行力与高绩效团队
  - 第四节 营造高绩效管理文化
- 第十六章 现代医院卓越绩效考核误区
  - 第一节 绩效考核的误区
  - 第二节 绩效考核的困惑
- 第十七章 现代医院卓越绩效管理沟通
  - 第一节 绩效管理沟通理论

## <<现代医院卓越绩效考评与管理>>

第二节 绩效管理必须沟通

第三节 绩效考核中的沟通

第四节 绩效管理全程沟通

第五节 绩效团队与沟通

第十八章 现代医院卓越绩效管理评价

第一节 设计绩效管理评价体系

第二节 评价绩效应遵循的原则

第三节 绩效评价需要持续改进

第十九章 现代医院卓越绩效管理文化

第一节 从发展视野看绩效管理文化

第二节 围绕绩效文化特征建设医院

第三节 创建医院高绩效的团队文化

第四节 绩效管理文化应该注意事项

第二十章 现代医院卓越绩效管理发展趋势

第一节 国内绩效管理的流派

第二节 绩效管理与情景领导

第三节 绩效管理的发展趋势

附1：某直辖市三级甲等教学医院临床科室人员岗位说明书

附2：某省三级甲等医院职能部门领导、普通员工岗位说明书

附3：某市三级甲等医院职能部门领导共同卓越绩效考评标准

附4：某省三级甲等教学医院职能部门(机关)员工共同卓越绩效考评标准

附5：某省三级甲等教学医院以职能部门(机关)为单位的卓越绩效考评标准

附6：某市三级甲等医院以职能部门(机关)为单位的员工卓越绩效考评标准

附7：某省省会某三级甲等医院每一个职能部门(机关)领导卓越绩效考评标准

附8：某省人民医院临床科室卓越绩效考评标准

参考文献

章节摘录

版权页：插图：（2）核心价值观与行为取向：核心价值观包含的内容非常广泛，在一定层面上来说，它明确指出了组织成员的基本信仰，也包括了组织成员的处事原则。

核心价值观代表了组织成员对组织的一种主观感觉——在那里工作大致就是这样的一种感觉。

组织的行为取向反映了组织在利用成员的工作习性与工作技能来提升业务流程和工作系统效率和效能时，选择的重点何在。

组织所应具有的一个重要行为取向是通过员工参与来提升组织绩效并谋求竞争优势。

核心价值观和行为取向反映了组织成员的工作方式，实际上它反映了组织可以接受的行为准则和工作方式。

如果核心价值观和行为取向通过组织文化来表述，则可能采取仪式、故事和传说的形式进行了宣传。

如果是通过组织愿景来表达，那么，我们可以从中看出组织在未来准备采取什么方式开展工作。

（3）技术知识与工作技能：组织成员运用自己掌握的技术知识和操作技能履行自己的岗位职责，这些知识和技能主要是通过正规学习活动获得的，而且这些技能因行业和工作内容的不同而不同。

比如说，一名软件工程师通过接受正规学校教育掌握了如何将Visual Basic语言写成的程序改编成C++语言，同时他还非常熟练地使用计算机软件，这样这种转换工作对他来说就易如反掌。

组织成员掌握的技术知识和岗位操作技能应当支持组织的核心竞争能力和组织潜能。

因而组织要想维持和扩展自己的核心竞争能力和组织潜能，让员工接受必要的技术培训是顺理成章的事情。

（4）业绩技能和能力：业绩技能和能力包括工作习性、沟通方式、领导艺术以及团队工作等，在不同的行业和工种之间具有专长一定的通用性，反映了组织成员运用技术知识和操作技能的效率高和效能大小。

如对工作的承诺是一项业绩技能，它反映了任职者将在多大程度上付出自己的努力，朝着既定的工作目标迈进。

如遵守程序：即使有某些时候确有不便，也会按照既定的政策和程序办事；鼓励他人遵守程序；告诉他人政策制度和操作流程在何种情况下可能有助于改善绩效，在何种情况下可能影响绩效；向管理层说明政策和程序在哪些方面影响了组织的工作效率。

如应对冲突：在没有辱骂他人和采用操纵手段的前提下，能够直截了当、明白无误地表达自己的想法；聆听他人的想法和感觉，通过复述证明自己确已理解他人的基本意图；必要的时候，运用权威来表达自己的不满；为了学习和提高，主动寻求负面反馈。

现代医院科室、部门领导开展绩效分析活动千差万别，取决于科室、部门的类型、规模、竞争环境和其他因素。



## <<现代医院卓越绩效考评与管理>>

### 编辑推荐

《现代医院卓越绩效考评与管理》可供各级各类医院、医疗卫生机构、医院管理者、普通员工、医务人员、医学院校师生、省卫生厅、卫生局行政领导及有关学会人员参考，可供各级各类培训机构、卫生服务研究部门参考，也可供患者和社会大众阅读。

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>