

<<医院管理学>>

图书基本信息

书名：<<医院管理学>>

13位ISBN编号：9787117140997

10位ISBN编号：7117140992

出版时间：2011-6

出版单位：人民卫生

作者：刘金峰//方素珍|主编:曹荣桂

页数：274

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>

## <<医院管理学>>

### 内容概要

刘金峰等主编的《医院管理学(人力资源管理分册)》共十二章，简要回顾了医院人力资源管理的历史，分析了目前现状和面临的形势，介绍了医院组织结构和人力资源分类的基本特点。在此基础上，重点围绕人力资源管理的关键环节，从医院人力资源规划、医务人员招聘使用、劳动关系管理、人员的培训与开发、专业技能与综合素质测评、绩效管理与薪酬设计、人员流动与稳定，以及医院人力资源管理的综合诊断等方面进行了详细阐述，并介绍了医院人力资源的信息化、国际化发展趋势。

## &lt;&lt;医院管理学&gt;&gt;

## 书籍目录

- 第一章 医院人力资源管理概述
  - 第一节 医院人力资源管理基本概念
    - 一、医院人力资源
    - 二、医院人力资源管理
  - 第二节 医院人力资源管理现状
    - 一、我国医院人力资源数量与结构
    - 二、医院人力资源管理现状
    - 三、医院人力资源管理存在的问题
  - 第三节 医院人力资源管理改革与发展
    - 一、医院领导体制改革
    - 二、医院人事制度改革
    - 三、医院分配制度改革
    - 四、医院人力资源流动配置改革
- 第二章 医院组织结构与工作分析
  - 第一节 医院组织结构与岗位设置
    - 一、医院组织的概念和特点
    - 二、医院组织的主要功能
    - 三、现代医院组织结构类型
    - 四、医院的岗位设置
  - 第二节 医院工作分析
    - 一、医院工作分析概述
    - 二、医院工作分析的过程
  - 第三节 医院领导体制
    - 一、医院领导体制的历史沿革
    - 二、领导体制的内容
    - 三、医院领导体制类型
    - 四、其他国家医院领导体制模式
- 第三章 医院人力资源分级分类管理
  - 第一节 医院人力资源构成类别及等级
    - 一、医院人力资源岗位类别
    - 二、医院人力资源岗位等级设置
  - 第二节 专业技术人员管理
    - 一、医院专业技术人员任职条件
    - 二、医院卫生技术人员职务评聘管理
    - 三、医院医护专业技术人员执业注册管理
    - 四、医师护士的权利与义务
    - 五、其他专业技术人员管理
  - 第三节 医院管理人员管理
    - 一、医院管理人员概述
    - 二、任职条件
    - 三、管理人员职能
    - 四、医院管理队员的职业化发展
  - 第四节 工勤技能人员管理
    - 一、医院工勤技能人员概述
    - 二、任职条件

## <<医院管理学>>

三、工勤技能人员的发展

### 第四章 医院人力资源规划

#### 第一节 人力资源规划概述

- 一、人力资源规划的含义及特征
- 二、医院人力资源规划的内涵及作用
- 三、医院人力资源规划的类型
- 四、医院人力资源规划发展的趋势

#### 第二节 医院人力资源规划的制定

- 一、医院人力资源规划编制的程序
- 二、人力资源规划重点

#### 第三节 医院人力资源预测

- 一、医院人力资源需求预测
- 二、医院人力资源供给预测

### 第五章 医院员工招聘与使用

#### 第一节 医院劳动关系管理

- 一、劳动关系的含义及特征
- 二、我国劳动关系现状及发展趋势
- 三、医院劳动关系管理

#### 第二节 医院员工的招聘与录用

- 一、医院员工招聘概述
- 二、医院员工招聘的过程
- 三、医院员工招聘工作的现状及发展

#### 第三节 人事代理与人才派遣

- 一、人事代理
- 二、人才派遣

#### 第四节 医院劳动人事争议

- 一、劳动争议与人事争议概述
- 二、医院劳动与人事争议产生的原因
- 三、医院劳动与人事争议的解决途径
- 四、医院劳动与人事争议的应对措施

### 第六章 医院人力资源培训与开发

#### 第一节 医院人力资源培训概述

- 一、培训特点和意义
- 二、培训现状
- 三、医院职责
- 四、培训模式

#### 第二节 医院人力资源培训流程

- 一、需求分析
- 二、培训计划
- 三、培训实施
- 四、培训评估

#### 第三节 医院人力资源培训需求与计划

- 一、需求调查与分析
- 二、培训逻辑框架编制
- 三、培训计划的制订

#### 第四节 医院人力资源培训组织实施

- 一、培训课程的确定

## <<医院管理学>>

- 二、培训形式的选择
- 三、培训时间/地点的选择
- 四、培训师资的管理
- 五、培训资料的选择
- 六、培训对象的选择
- 第五节 培训评估
  - 一、概述
  - 二、评估分类
  - 三、评估流程
  - 四、评估方法
  - 五、评估报告
- 第六节 职业生涯管理
  - 一、职业生涯管理概述
  - 二、医院职业生涯管理
- 第七章 医院人力资源评价
  - 第一节 医院人力资源评价概述
    - 一、医院人力资源评价的概念
    - 二、医院人力资源评价的特点
    - 三、医院人力资源评价的内容
    - 四、医院人力资源评价的意义及作用
  - 第二节 医院专业技术人员评价
    - 一、医院专业技术人员职务评价回顾
    - 二、卫生专业技术资格考试
    - 三、医师资格考试
    - 四、护士执业资格考试
    - 五、医院卫生专业技术资格评价存在的问题与思考
  - 第三节 医院人力资源胜任力评价
    - 一、胜任力评价的理念
    - 二、胜任力评价的实施
    - 三、胜任力评价结果的运用
  - 第四节 评价方法与技术
    - 一、人才评价的基本类型
    - 二、不同评价方法的优势和局限性
    - 三、不同人才评价方法的运用现状
    - 四、基于胜任力的人才评价技术组合
    - 五、基于胜任力的评价中心技术
- 第八章 医院人力资源绩效管理
  - 第一节 医院绩效管理概述
    - 一、医院绩效的含义及特点
    - 二、医院绩效管理的含义
    - 三、我国医院绩效管理的发展
  - 第二节 医院绩效管理系统
    - 一、绩效计划
    - 二、绩效实施
    - 三、绩效考核
    - 四、绩效反馈
  - 第三节 绩效考核方法与应用

## <<医院管理学>>

- 一、绩效考核方法
- 二、如何做到有效考核
- 第九章 医院的薪酬管理
- 第一节 医院薪酬的基本概念
  - 一、薪酬的本质
  - 二、薪酬管理
- 第二节 医院薪酬结构设计与管理策略
  - 一、薪酬结构
  - 二、医院薪酬系统的建立与管理
- 第三节 员工社会保障
  - 一、常规的员工社会保障项目
  - 二、具有行业特色的员工社会保障项目
- 第四节 医院人力成本分析
  - 一、获得成本
  - 二、使用成本
  - 三、开发成本
  - 四、离职成本
  - 五、人力成本管理
- 第五节 医院薪酬改革探讨
  - 一、薪酬改革的历史沿革
  - 二、薪酬管理的改革趋势
  - 三、宽带薪酬制
- 第十章 医院人才流动与稳定
- 第一节 人才流动概述
  - 一、人才流动的概念
  - 二、医院人才流动的历史回顾
  - 三、医院人才流动的意义
  - 四、正确引导医院人才的合理流动
  - 五、医院人才流动的原因
  - 六、医院人才流动的形式
  - 七、医院人才的智力流动
- 第二节 医院人才流动的特点
  - 一、医院人才流动的主要特点
  - 二、医院人才流动的管理
- 第三节 医院人才队伍的稳定
  - 一、医院人才在流动中保持稳定
  - 二、稳定医院人才队伍的策略
- 第十一章 医院人力资源管理诊断
- 第一节 医院人力资源管理诊断概述
  - 一、医院人力资源管理的理想局面
  - 二、我国医院人力资源管理的常见问题
  - 三、开展医院人力资源管理诊断的意义
  - 四、医院人力资源管理诊断的概念
- 第二节 医院人力资源管理诊断的内容
  - 一、医院人力资源管理方针战略和人力资源管理组织诊断
  - 二、医院人力资源供需规划诊断
  - 三、医院人力资源考核与薪酬管理评价的诊断

## <<医院管理学>>

四、能力开发和继续教育培训诊断

五、医院人际关系诊断

六、医院管理人员能力素质综合评价诊断

七、员工综合满意度评价诊断

第三节 医院人力资源管理诊断的主要数据采集方法

一、观察法

二、面谈调查法

三、功能测评法

四、调查问卷法

五、量表调查法

六、德尔菲催化法

第四节 医院人力资源管理诊断的主要分析模型

一、SWOT分析

二、5W2H分析法

三、鱼骨图分析法与时间管理四象限法则

四、任务分解法与SMART原则

五、PDCA循环

第五节 医院人力资源管理诊断的程序

一、预备诊断阶段

二、正式诊断阶段

三、评估反馈阶段

第十二章 卫生人力资源开发与管理的趋势

第一节 医院人力资源管理与发展趋势

一、卫生事业发展面临的环境

二、健康模式及卫生服务提供模式的转变

第二节 医院人力资源管理信息化管理

一、医院人力资源管理信息化概述

二、医院人力资源管理信息系统的构建

三、医院信息化人才队伍建设

第三节 涉外卫生人力管理

一、卫生人才发展趋向国际化

二、中国卫生人才发展国际化进程

三、涉外卫生人力资源管理策略

## 章节摘录

版权页：插图：医院人力资源管理就是为了更好地完成医院的各项任务而充分发挥人力作用的管理活动，是人力资源有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的制度、法令、程序和方法的总和。

医院人力资源管理贯穿于医院人力资源活动的全过程，包括人力资源的预测与规划、工作分析与设计、人力资源的维护与成本核算、人员的甄选录用、合理配置和使用，还包括对人员的能力开发、教育培训、调动人的工作积极性、提高人的科学文化素质和思想道德觉悟，等等。

（二）医院现代人力资源管理的特点长期以来，医院人事管理沿袭计划经济体制下的集中统一管理制度，参照管理行政机关人员的管理模式。

这种传统的人事管理忽视员工的主观能动性和自我实现的需求，是一种操作性很强的具体事务管理。随着社会经济发展，影响健康的因素越来越复杂，广大人民群众医疗卫生服务需求日益增强，传统的医院人事管理制度存在的弊端逐渐暴露，已不能适应医药卫生体制改革和医疗卫生事业发展的需求，建立适应现代医院建设和管理要求的现代医院人力资源管理模式势在必行。

作为管理学一个崭新和重要的领域，现代医院人力资源管理具有以下特点：1.强调“以人为本”，坚持医院内部成员参与管理的原则现代医院人力资源管理强调对“人”的管理，以人力资源为核心，使“人”与“工作”和谐有效地融合，寻找人、事相互适应的契合点，旨在人适其所、人尽其才。

医院管理者坚持“以人为本”的思想，主动开发人力资源、挖掘潜能，“用事业凝聚人才、用精神激励人才”，最大限度地激发员工的工作积极性和创造性。

同时，树立医院内部成员的主体意识，明确他们的主体地位，吸纳员工代表参与医院管理，努力促进管理者与被管理者之间和谐的合作关系，使人力资源与医院发展呈现一种双向互动的关系，实现员工成长与医院发展的“双赢”。

2.注重战略性，建立战略性人力资源管理体系现代医院注重战略性、适应性的管理，从战略层面对医院的人力资源活动进行设计、开发和管理，建立一整套战略性人力资源管理体系。

医院人力资源管理者应着眼于未来个人和医院的发展，关注如何开发人的潜在能力，采用战略眼光和方法进行组织、实施和控制；充分分析内部人力资源的需求情况、供给状况，医院外部机遇和挑战等信息，制定出科学合理的人才发展规划；建设和完善人才梯队，有目的、有计划、有步骤地引进和培养满足医院发展需要的各类人才；完善管理，设计不同的职业生涯模式，满足医务人员的职业追求；通过尽早的职业生涯规划管理和组织设计，使医务人员对医院和社会的贡献达到最大。



<<医院管理学>>

编辑推荐

《医院管理学:人力资源管理分册(第2版)》是由人民卫生出版社出版的。

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>