

<<谁能胜任院长？>>

图书基本信息

书名：<<谁能胜任院长？>>

13位ISBN编号：9787533747237

10位ISBN编号：7533747232

出版时间：2010-8

出版时间：安徽科学技术出版社

作者：江启成，方素珍 主编

页数：186

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>

<<谁能胜任院长？>

前言

医药卫生事业关系亿万人民的健康，关系千家万户的幸福，是关系民生的重大问题。

卫生人才资源建设是医药卫生事业发展的关键。

2009年《中共中央、国务院关于深化医药卫生体制改革的意见》出台，将加强医药卫生人才队伍建设作为一项重要内容，并将医改的重点、难点放在了医疗卫生最薄弱的农村。

农村卫生人才队伍现状与需求的差距一直是制约我国卫生发展的难题，尤其是农村卫生管理人才的职业化、专业化建设，更是攸关农村卫生事业成败的重要问题之一。

医药卫生体制改革对农村卫生人才队伍建设工作提出了新的要求和挑战。

胜任力是指在特定的组织环境中，在具体的工作岗位上，卫生人才做出优秀业绩需要的行为特征。

胜任力研究可以很好地将组织目标实现与个人能力的最有效发挥统一、协调起来，基于胜任力的人才选拔、培养、薪酬管理是人力资源管理发展和研究的方向所在。

作为乡镇卫生院的决策者和领导人，乡镇卫生院院长的胜任力、管理行为和工作绩效不仅关乎卫生院的长足发展，甚至影响到整个农村的卫生工作。

目前，我国乡镇卫生院院长人才资源管理缺乏量化、可操作的考核标准和评价体系，存在着改革的需要和空间。

基于胜任力的乡镇卫生院院长职务分析和选拔标准，绩效考核的定性与定量结合等特点，有助于乡镇卫生院院长人才选拔和管理模式的创新和科学化。

<<谁能胜任院长？>>

内容概要

本书介绍了胜任力研究的基本原理、经典研究方法、基本流程步骤以及在国内外各大领域的应用情况。

同时以实证研究的角度对胜任力研究的基本流程步骤、材料编制、关键环节、注意事项等方面进行详细地阐述。

其中乡镇卫生院院长行为事件访谈资料涵盖了院长们在工作岗位上遇到的各种问题矛盾，并附有专家的精彩点评，对即将从事或正在从事乡镇卫生院院长工作的读者们来说，可以从中借鉴、领略到全国不同特色的、矛盾处理高手的经验，借以未雨绸缪、提高工作效率。

<<谁能胜任院长？>

书籍目录

第一章 胜任力研究基本理论 第一节 胜任力概述 第二节 胜任力研究进展 第三节 胜任特征模型的构建
第二章 乡镇卫生院院长胜任力研究方案 第一节 研究背景 第二节 研究设计 第三节 研究方法 第四节 研究路径
第三章 乡镇卫生院院长职务分析 第一节 乡镇卫生院功能和管理结构 第二节 传统院长任免制的局限 第三节 基于胜任力的院长职务分析
第四章 院长胜任特征词典 第一节 词典编制的意义 第二节 胜任特征词典的编制 第三节 胜任特征词典的结构
第五章 院长行为事件访谈 第一节 访谈准备 第二节 访谈过程 第三节 访谈文本转录与编码
第六章 乡镇卫生院院长胜任特征模型 第一节 模型内涵 第二节 模型建立 第三节 模型验证 第四节 模型分析
第七章 胜任力研究的应用 第一节 人力资源管理中的应用 第二节 乡镇卫生院院长胜任力测评
第八章 胜任特征案例分析 案例1 医疗纠纷，我们心中的痛 案例2 人事管理之怪现象 案例3 抓住机遇，决不松手 案例4 人脉，从来不容忽视 案例5 话说人才流失 案例6 该怎么拯救你，卫生院 案例7 当SARS袭来 案例8 院长，请铭记您的职责
附件1 专有名词目录 附件2 乡镇卫生院院长访谈被试选择标准与条件 附件3 乡镇卫生院院长行为事件访谈指南 附件4 乡镇卫生院院长行为事件访谈提纲 附件5 乡镇卫生院院长行为事件访谈知情同意书 附件6 乡镇卫生院院长基本情况调查表 附件7 访谈文本片段编码示例-1 附件8 胜任特征核检表 附件9 乡镇卫生院院长行为特征问卷参考文献

<<谁能胜任院长？>>

章节摘录

插图：“人力资源”的概念首次出现在1954年，著名管理学家彼得·德鲁克（Peter. F. Druker）在其《管理的实践》一书中指出：“人是具有企业其他资产所不具有的‘特殊能力’的资源。”

但遗憾的是，在物质资源占有绝对竞争优势的年代里，人力资源概念并没有得到社会公众的关注。直至20世纪80年代以来，社会的战略性资源开始向人力资源转变，人们认识到了人在组织中的关键地位。

今天，人力资源管理理论已广泛被学术界和企业界所接受，它已经被全世界的政府、企业和各种组织作为发展的新战略，作为提升竞争力的核心武器，人力资源管理理论与实践已经得到了很大的发展，各种管理理论尤其是人力资源管理的理论和工具不断地推陈出新。

人力资源管理的目标是通过有效地开发和管理人力资源，以使组织的绩效和个人的满意度得到持续的证实和提升，达到最大化。

那么如何才能找到最适合的人力资源、通过什么样的方式才能激发组织现有人力资源的最大潜在价值呢？

说得更直观一些，为什么学历、资格相似的两个人在同一个职位上却可能取得迥然不同的工作业绩呢？

为什么有的人总是听到就业难、压力大的抱怨，却同时看到有的企业、机构为找不到合适的人而烦恼不已？

为什么某些看起来规模、资本、技术乃至文化内涵大致相似的机构之间的发展速度会有巨大的差距？想要回答这些问题，就需要了解什么是个人和组织之间竞争的核心动力，而又是什么决定了组织关键岗位人员的工作胜任力。

<<谁能胜任院长? >

编辑推荐

《谁能胜任院长:乡镇卫生院院长胜任力研究》由安徽科学技术出版社出版。

<<谁能胜任院长? >

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>