

<<医院持续发展>>

图书基本信息

书名：<<医院持续发展>>

13位ISBN编号：9787532385645

10位ISBN编号：7532385647

出版时间：1970-1

出版时间：上海科技

作者：王向东

页数：379

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>

## <<医院持续发展>>

### 内容概要

《医院持续发展》根据我国医院生存与发展的实际，提出医院持续发展的八项基本原则：共同信念，集中，速度，顾客导向，不断创新，卓越领导力，提高知识员工绩效，利益和谐。全书分10章，第一章为概论，第二--九章分述八项基本原则，第十章为与各项原则均有密切关系的“学习型医院”。

各章相对独立，但相互之间又有密切的联系。

大部分章节是在各高校医院管理EMBA班讲稿基础上整理而成。

文中许多实例为作者亲身考察所得，观点新颖，内容深入浅出，可读性强，易于操作。

可供有志于医院持续发展的同仁及在校社会医学及卫生事业管理教、学人员参考。

<<医院持续发展>>

作者简介

王向东，第二军医大学教授，原医院管理学教研室主任、《解放军医院管理杂志》常务副主编、中华医院管理学会理事。  
曾在清华大学、北京大学、人民大学、南京大学、上海财经大学、华中科技大学、西安交通大学、中国协和医科大学等高校医院管理EMBA班授课。

## &lt;&lt;医院持续发展&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 概述第一节 当代中国医院发展的背景第二节 医院发展的几个概念一、概念的界定二、医院成长与发展的关系第三节 医院持续发展的基本特征一、目标的战略性二、发展的持续性三、医院的创新性四、环境的适应性五、竞争的优势性第四节 医院的寿命周期一、培育期二、成长期三、成熟期四、衰退期第五节 保证医院持续发展的八项基本原则一、共同的信念二、集中三、速度四、贴近顾客五、不断创新六、卓越领导力七、提高知识员工绩效八、实现利益和谐第二章 塑造优秀的医院文化第一节 文化的定义一、文化是特定人群的二、文化是当下的三、文化是普遍的自觉四、文化是内在的观念五、文化是规则六、文化是一个系统第二节 什么是优秀的医院文化第三节 塑造优秀文化的意义一、文化是核心竞争力的核心是第一竞争力二、文化的意愿是事业发展的动力三、文化管理是当今最先进的管理四、文化使医院持续发展五、文化是医院扩张的理由和力量文化的融合是真正的兼并第四节 文化的创立、发展与变革是领导者的第一使命第五节 文化的转轨及调整第六节 如何塑造优秀医院文化一、确定医院的使命二、精选理念三、制定规则四、管理风格五、传播网络第三章 医院核心竞争力第一节 医院核心竞争力的基本概念一、核心竞争力的定义二、医院核心竞争力的大致定义三、医院核心竞争力的特征第二节 医院核心竞争力的定位一、定位的实质二、用刺猬理念三环图定位医院核心竞争力三、从三个方面的对比中定位医院核心竞争力四、医院核心竞争力定位注意问题第三节 医院核心竞争力的形成机制一、优秀医院文化是核心竞争力的核心二、创新是核心竞争力最重要的形成机制三、从外部摄取能量建立学习型组织第四节 构建和提升核心竞争力的方法和途径一、配好院长组建高素质领导团队二、制定战略规划三、组织人才队伍培养、引进并保护核心人物四、实施归核化战略五、借助虚拟经营构建核心竞争力六、打造品牌七、充分利用关系资源八、加强激励和领导第四章 医院顾客导向第一节 关于CI一、CI战略二、CI的起源三、企业和医院导入CI的作用四、医院导入CI的误区第二节 关于CS一、CS经营战略二、CS经营战略的起源三、CS经营战略的内容第三节 关于CL一、让患者更方便二、对患者更亲切三、让患者更舒适四、尽量个性化五、医护人员应立即反应六、致力于为顾客创造价值附 你及你的医院在顾客导向方面做得如何?第五章 把握医院发展机遇第一节 什么是机遇?一、定义二、构成机遇的因素第二节 为什么要研究机遇?第三节 机遇的发现与识别一、不均衡二、不协调三、不稳定四、不一致五、不明显六、不完善第四节 机遇价值的评估一、机遇的稀缺性二、机遇的实际利用价值三、机遇的持续时间第五节 如何把握机遇一、解放思想改变观念二、建立灵敏的情报信息系统掌握社会需求发展趋势三、建立灵活、快速适应市场变化的反应机制四、发挥优势利用专长五、注意学习先走一步六、抓住意外事件中的机遇七、直面反常现象八、顺应时代抓机遇九、要锻炼出敏锐的洞察力善于在复杂的情况下发现并抓住机遇十、抓住危机事件中的机遇十一、要从小事做起认真地做好每一件工作十二、抓住明显机遇中的深层次机遇十三、从竞争对手的缺陷中抓住机遇第六节 如何创造机遇一、超前思维创造机遇二、请来名人创造机遇三、合作求机遇互补促发展四、把富有特别才能的人组织成富有活力的团队五、创造危机产生机遇第六章 创新与医院发展第一节 创新是医院发展的不竭动力一、创新的概念二、创新的作用三、成功的领导者要领导变化引导创新四、创新与危机意识五、创新的机制第二节 创新的途径和内容一、战略创新二、技术创新三、市场创新四、制度创新五、管理创新六、观念创新第三节 创新法则一、创新原则二、创新的禁忌三、创新的条件第七章 医院卓越领导力第一节 领导力的锅盖法则一、锅盖法则的内容二、医院领导者与锅盖法则第二节 卓越领导力一、吉姆柯林斯的卓越领导力二、吉姆柯林斯对卓越领导力的6条发现第三节 中国医院的领导者如何成就卓越领导力一、医院领导者要做自律的人二、用共同的价值观引领员工实现最热望的愿景三、组建乒乓球球队(双打)式的领导团队四、既做领导者又做管理者五、灵活高效的组织保证六、经营在先管理在后七、关心、尊重、理解下属八、善于授权九、承担社会责任十、把握时机十一、驾驭创新引导医院变革十二、展现强项十三、追求绩效十四、善用外脑第八章 提高知识员工绩效第一节 知识员工的概念一、知识员工的定义二、医院知识员工的特点第二节 动机人类活动的基本动力一、需求二、动机三、掌握动机四、动力第三节 提高知识员工绩效的途径一、用对人二、用人所长三、设定明确的目标四、弹性工作时间五、培养员工对医院的忠诚六、保持良好的沟通七、提供培训和职业发展机会八、加强医院信息化建设九、学习、引进新的管理理念和方法十、提高知识员工的情商十一、知识员工激励措施十二、养成良好的习惯十三、推行并坚持责任制十四、适当的压力附 职业人必读??盖

<<医院持续发展>>

茨优秀员工准则第九章 医院利益和谐第一节 树立共赢理念一、共赢理念是构建医院制度的基础二、医院和谐需要利益相关者全方位的关爱三、共赢与平台的内在统一第二节 医院收益的分配首先要注重员工的利益一、医务人员价值定位问题二、分配要素问题三、员工工资收入构成四、等级差异问题五、实行岗位工资需要考虑的几个问题六、工资收入的分配总量第三节 千方百计遏制医疗费用增长一、看病难、看病贵已经成为影响社会和谐的不可忽视的因素二、从改善医院运行机制入手尽可能让百姓能看得起病第十章 学习型医院第一节 学习型医院的基本概念一、学习型组织的涵义二、学习型组织与等级权力控制性组织比较三、学习型医院的特点四、学习型医院的学习特点第二节 学习型医院的时代意义一、传统医院的学习智障二、学习型医院的时代意义第三节 学习型组织的圣吉模型一、自我超越(Personal Mastery)??实现心灵深处的渴望二、建立共同愿景(Building Shared Vision)??打造命运共同体三、改善心智模式(Improving Mental Models)??用新的眼光看世界四、团队学习(Team Learning)??激发群体智慧五、系统思考(System Thinking)??见木又见林第四节 如何建立学习型医院一、找到学习的动力二、找到学习智障三、改善医院自身行为四、学习有用的经验五、学习要联系实际不要搞形式主义六、深度汇谈(略)七、借助信息网八、年4用外脑九、持续性学习主要参考书目

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>