第一图书网, tushu007.com

<<医药人力资源管理学>>

图书基本信息

书名：<<医药人力资源管理学>>

13位ISBN编号：9787802317222

10位ISBN编号：7802317223

出版时间：2009-12

出版时间：中国中医药出版社

作者：王悦 编

页数：315

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

前言

“新世纪全国高等中医药院校管理专业规划教材”是依据教育部有关普通高等教育教材建设与改革的文件精神，在国家中医药管理局的规划指导下，由全国中医药高等教育学会、全国高等中医药教材建设研究会组织，全国高等中医药院校和部分高等医药院校教师联合参加编写，中国中医药出版社出版的高等中医药院校本科系列行业规划教材。

近年来，全国各高等中医药院校陆续开设了管理专业，旨在培养既具有中医药基础理论知识，又能系统掌握中医药卫生事业管理及中医药企事业经营理论、管理技术和方法的高级人才。
自全国各高等中医药院校开展管理专业教

内容概要

“新世纪全国高等中医药院校管理专业规划教材”是依据教育部有关普通高等教育教材建设与改革的文件精神，在国家中医药管理局的规划指导下，由全国中医药高等教育学会、全国高等中医药教材建设研究会组织，全国高等中医药院校和部分高等医药院校教师联合参加编写，中国中医药出版社出版的高等中医药院校本科系列行业规划教材。

近年来，全国各高等中医药院校陆续开设了管理专业，旨在培养既具有中医药基础理论知识，又能系统掌握中医药卫生事业管理及中医药企事业经营理论、管理技术和方法的高级人才。

自全国各高等中医药院校开展管理专业教学以来，由于所用教材大多为自编教材或综合性院校编写的教材，所以一直没有较统一的教学计划，在教学上也难以体现高等中医药教育的特色。

教材的问题已成为高等中医药院校管理专业亟待解决的大问题。

基于以上现状，在国家中医药管理局的宏观指导下，全国高等中医药教材建设研究会在进行充分调研的基础上，应各高等中医药院校一线教师以及教学主管部门的呼吁，于2006年启动了全国高等中医药院校管理专业规划教材的建设工作。

按照国家中医药管理局关于行业规划教材建设的精神，本套教材的编写组织工作采用了“政府指导，学会主办，院校联办，出版社协办”的运作机制。

全国高等中医药教材建设研究会于2006年3月向全国各高等中医药院校教务处和管理学院（或管理系）下发了《关于全国中医药院校管理专业课程规划教材目录的征求意见函》，根据各院校意见反馈，同时结合各院校管理专业课程设置情况，经专家委员会讨论，最终确定了14门新世纪全国高等中医药院校管理专业规划教材，具体书目为：《医院管理学》《医药企业管理学》《卫生统计学》《卫生管理学》《药事管理学》《卫生信息管理》《医院财务管理》《卫生经济学》《卫生法学》《公共关系学》《医药人力资源管理学》《管理学基础》《管理心理学》《医院管理案例》。

本套教材在组织编写过程中，严格贯彻国家中医药管理局提出的“精品战略”精神，从教材规划到教材编写、专家论证、编辑加工、出版，都有计划、有步骤地实施，层层把关，步步加强，使“精品意识”、“质量意识”贯彻全过程。

每种教材均经历了编写会、审稿会、定稿会的反复论证，不断完善，注意体现素质教育和创新能力、实践能力的培养，为学生知识、能力、素质协调发展创造条件。

同时在编写过程中始终强调突出中医药人才的培养目标，在教材中尽量体现中医药特色。

<<医药人力资源管理学>>

书籍目录

第一章　医药人力资源管理引论 第一节　概述　一、资源、人力资源与人力资源管理　二、人力资源的构成　三、人力资源的分类　四、人力资源的特点　五、传统人事管理与现代人力资源管理的区别 第二节　人力资源管理的职能 第三节　医药人力资源管理的基本原理　一、同素异构原理　二、能级层序原理　三、要素有用原理　四、互补增值原理　五、动态适应原理　六、激励强化原理　七、公平竞争原理　八、信息催化原理　九、组织文化凝聚原理 第四节　医药人力资源管理的现状与转变　一、医药组织人力资源状况　二、医药组织人力资源管理状况　三、医药组织人力资源管理存在的问题　四、国内外医药人力资源管理的差距　五、医药人力资源管理的转变第二章　医药人力资源管理的环境 第一节　医药人力资源管理与环境的关系　一、人力资源管理环境的划分　二、人力资源管理环境的不确定性分析 第二节　医药人力资源管理的外部环境　一、政治因素　二、经济因素　三、技术因素　四、法律因素　五、社会文化因素 第三节　医药人力资源管理的内部环境　一、组织现有的人力资源状况　二、组织战略　三、组织文化　四、组织结构　五、组织生命周期第三章　医药人力资源战略与规划　第一节　医药人力资源战略概述　一、医药人力资源战略相关概念　二、人力资源战略的意义与作用　三、人力资源战略管理过程　第二节　人力资源战略与组织战略的整合　一、组织经营战略的类型　二、人力资源战略的基本类型　三、人力资源战略与组织战略的配合　第三节　医药人力资源规划概述　一、人力资源规划的概念　二、人力资源规划的作用　三、人力资源规划的内容　四、人力资源规划的基本程序　五、人力资源规划的编制　第四节　人力资源供需预测　一、人力资源需求预测　二、人力资源的供给预测　三、人力资源的供需平衡第四章　医药工作分析与工作设计　第一节　工作分析概述　一、工作分析的概念　二、工作分析的作用　三、工作分析的内容　四、工作分析的步骤……第五章　医药员工招聘第六章　医药员工培训　第七章　医药员工绩效管理第八章　医药员工薪酬和福利管理第九章　医药员工激励　第十章　医药员工发展第十一章　医药劳动关系管理第十二章　医药人力资源管理的协调　第十三章　医药人力资源信息管理第十四章　全球化人力资源管理创新

章节摘录

插图：一个医药组织资金可以筹集，产品可以买断，技术可以引进，人才可以招聘，而唯有组织文化必须内生，是难于模仿和移植的。
“组织文化”这一概念，是20世纪80年代美国波士顿大学教授斯坦利·M·戴利首先提出来的。
所谓组织文化（organizational culture），是组织在长期实践中形成并为组织成员普遍遵守和奉行的共同价值观念、组织精神、道德准则及其在规章制度、行为方式和物质设施中的外在表现。
其核心是组织精神和价值观。
组织精神是组织文化的精髓，凝聚了组织的价值观念，通过准确表达，使广大员工喜闻乐见，并融人员工的思想和行动之中，成为他们的精神支柱和精神动力。
例如，浙江康恩贝的“为人类健康，献至诚至爱”理念，是康恩贝在多年实践中提炼出来的核心要素；北京同仁堂的“同修仁德，济世养生”精神，以及把“炮制虽繁必不敢省人工，品味虽贵必不敢减物力”作为永久的训规，都极具特色，体现出文化个性和文化魅力。
组织价值观是组织对自身、社会、员工、顾客等多方面的认识与综合评价，是组织对自身存在与发展意义的根本观点。
应结合组织自身性质、规模、技术特点、人员构成等因素，从实际出发来提炼组织价值观体系。
例如西安杨森在用人价值观方面，突出“平等、公平、竞争、择优”的原则；在人才价值观方面，突出“人才资源开发战略”，设立专门机构，投入大量资金，不断地对每一位员工施以各种有针对性的专业训练，使其成为升值人才。
“三九”集团始终把“尊重人，理解人，关心人，信任人”作为管理工作的基本原则，把员工职业生涯规划与组织规划有机结合，最大限度地调动员工的积极性和创造性，增强组织的凝聚力。
组织文化影响甚至决定着人力资源管理的方式、内容。
比如在人力资源招聘与配置方面，用人标准应与组织价值观结合。
对招聘者进行严格培训，在招聘开始前就已描绘好所要聘用人员的整体形象，即事前招聘，选择对组织文化认同较高的人员；在人力资源培训中，应将组织文化的要求作为组织培训的目标、方向及重要内容，增加组织核心价值观和公司原则的培训；在绩效考评和薪酬管理中，通过各种行为规范来对组织价值观进行解释，鼓励或反对某种行为，达到诠释组织价值观的目的。
例如，医药组织已结合药品生产质量管理规范（GMP）、药品经营质量管理规范（GSP）和中药材生产质量管理规范（GAP）等各项法律法规科学地制定各种规章制度和员工行为准则。

编辑推荐

《医药人力资源管理学》：新世纪全国高等中医药院校规划教材。

第一图书网, tushu007.com

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