

<<医院绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<医院绩效管理>>

13位ISBN编号：9787117131094

10位ISBN编号：7117131098

出版时间：2010-8

出版单位：人民卫生

作者：魏晋才

页数：365

字数：556000

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>

<<医院绩效管理>>

前言

改革开放以来，国有公立医院在国家投入不足的情况下，不断探索医院生存与发展的新思路、医院管理的新理念，提高了医疗技术水平，扩大了医院规模，改善了就医环境，改善了服务条件，积累了很多经验。

但同时也出现了一些问题：因发展思路和导向不正确造成的重经济效益、轻社会效益问题，重发展速度、轻质量管理问题；因体制和机制原因造成的“看病贵”和“看病难”问题。

医患矛盾不断加剧，医院成了社会关注的焦点。

2009年新的医改方案明确要求：“改革公立医院管理体制、运行机制和监管机制。

”强调要推进医院人事制度改革，完善医务人员职称评定制度，实行岗位绩效工资制度。

虽然有关公立医院的改革目前仍处于试点探索阶段，但对于我国由6万多家大大小小的医院构成的庞大的医疗服务体系来说，如何有效使用医疗卫生资源、提高医疗服务效率、改善医院的服务形象，是一个非常重大的研究课题。

医疗卫生改革的历程和理论探索，尤其是医院管理的实践告诉我们，在医疗卫生改革的进程中，医务人员工作积极性的调动、医院的运行绩效是进行医疗卫生政策设计时必须考虑的重要因素。

医疗卫生主管机构、医院管理者乃至每一位医务人员都需要深入思考和认真研究医院运行绩效这一重要的课题。

尤其是在新的医疗改革背景和当前医疗服务环境条件下，医院更需要认真研究如何在注重社会效益的同时，注重医疗资源的运作效率，充分发挥医疗资源的作用。

近年来，一些医院在医院管理科学化、规范化方面做了很多探索，积累了许多宝贵经验，如探索不同形式的绩效考核方案，引进ISO质量管理体系等。

但传统的观念和管理方法的影响仍根深蒂固，如何科学有效地实施绩效管理，仍然是困扰广大医院管理者的一个难题。

<<医院绩效管理>>

内容概要

本书力图从我国医院管理的实际需求出发，以医改政策为导向，紧密结合医院的业务特征、组织结构、工作和职位标准设计、人力特征、薪酬体系、员工培训与开发以及医院文化、医护团队建设、流程再造等实际需要，试图以全面系统的视角展现绩效管理的全过程，既提出绩效管理的大流程体系，也立足于实际操作的要求，系统地总结了绩效指标体系制定、管理的方法，绩效管理体系的设计、实施与监控，以及绩效考评结果的应用等。

本书是一本适用于医院组织开展绩效管理的普及型教材，可以作为相关专业本专科教学以及医院各级管理人员培训的教材。

<<医院绩效管理>>

书籍目录

第一部分 理念篇 第一章 绩效管理概述 第一节 绩效概述 第二节 绩效管理与绩效考核 第三节 绩效管理的地位与作用 案例分析与讨论 第二章 医院绩效管理 第一节 医院绩效概述 第二节 我国医院管理环境与医院绩效观念的演变 第三节 绩效管理在医院管理系统中的定位 案例分析与讨论 第二部分 基础篇 第三章 医院绩效管理系统 第一节 医院绩效的影响因素 第二节 医院绩效系统的构成 第三节 医院绩效管理的实施过程 案例分析与讨论 第四章 医院绩效计划 第一节 医院绩效计划概述 第二节 医院绩效目标的设定 第三节 医院绩效计划制定的程序 案例分析与讨论 第五章 医院绩效计划的实施 第一节 持续的绩效沟通 第二节 医院绩效管理培训 第三节 绩效信息的收集和记录 案例分析与讨论 第六章 医院绩效考核 第一节 绩效考核概述 第二节 医院绩效考核的目的和基本原则 第三节 医院绩效考核方法的选择 案例分析与讨论 第七章 医院绩效考核的影响因素 第一节 医院绩效考核影响因素概述 第二节 影响绩效考核的主观因素 第三节 医院绩效考核的信度和效度分析 案例分析与讨论 第三部分 应用篇 第八章 医院绩效与医院人力资源管理 第一节 绩效考核结果及其应用概述 第二节 绩效考核结果与绩效改进 第三节 绩效考核结果与员工激励 第四节 绩效考核结果与薪酬设计 第五节 绩效考核结果与员工晋升 案例分析与讨论 第九章 医院绩效与医院财务管理 第一节 医院财务管理及财务绩效指标概述 第二节 考核结果在医院成本管理中的应用 第三节 绩效考核结果与预算管理中的应用 案例分析与讨论 第十章 医院绩效与医院物资管理 第一节 医院物资管理概述 第二节 医院物资管理绩效指标的制定 第三节 我国医院物资管理的实践和发展 案例分析与讨论 第十一章 医院绩效与医疗服务流程 第一节 医院流程管理概述 第二节 医院门诊流程及其优化 第三节 医院急诊流程及其优化 第四节 住院医疗服务的绩效管理 案例分析与讨论 第四部分 方法篇 第十二章 医院关键绩效指标的制定 第一节 关键绩效指标概述 第二节 医院关键绩效指标的制定 第三节 医院关键绩效指标举例 案例分析与讨论 第十三章 基于目标管理的医院绩效管理系统 第一节 目标管理概述 第二节 医院引入目标管理的战略思考 第三节 医院目标管理的组织与实施 第四节 医院目标管理体系设计举例 案例分析与讨论 第十四章 基于平衡计分卡思想的医院绩效管理系统 第一节 平衡计分卡概述 第二节 医院引入平衡计分卡的战略思考 第三节 医院平衡计分卡的指标体系设计与建立 第四节 医院平衡计分卡的具体应用 案例分析与讨论 第十五章 医院绩效管理信息化 第一节 信息和信息管理 第二节 医院信息系统 第三节 医院信息管理系统 第四节 金算盘医院战略绩效管理系统 第五节 医院绩效管理信息系统的实施 案例分析与讨论 第五部分 发展篇 第十六章 医院的未来与发展战略 第一节 医院所面临的挑战 第二节 影响医院发展的因素 第三节 现代医院的特征与发展趋势 参考文献

<<医院绩效管理>>

章节摘录

插图：（二）绩效管理培训方式的选择绩效管理培训的方式包括课堂教学、电子培训、小组讨论、专题讨论等，医院可以根据自身情况进行选择和安排，短的仅几个小时，长的要几个月。

1.课堂教学法指聘请专家和知名学者，同时向众多的培训对象介绍绩效管理的知识和方法，达到启发思想、更新观念、培训学习技能的目的。

这种方法适用于对全体员工的培训和对主管的培训。

它的主要特征是信息交流的单向性和培训对象的被动性，虽然这种方式有一定的缺陷，但它仍有独特的功用。

这种方式的优点是省时省事，能使受训者从中广泛地接受绩效管理的新知识、新观念以及技术发展新动态，成本低而效果佳。

缺点是如果没有一定技巧，课堂教学就不能达到应有的效果。

2.电子培训法通过网络平台上的培训资源或者直接向员工分发电子培训光盘等方法，让员工自主学习有关绩效管理的知识和技能，并要求员工在规定时期内完成考试，以检验和考核其学习效果。

这种方法既可以针对全体员工的培训，也可以针对主管人员的培训。

其主要特征是借助电子媒体完成员工的自主学习，突破了时间和空间的限制，因此具有很大的灵活性。

但它对组织在网络开发、电子培训资料设计等方面的能力要求较高，而且对员工的素质要求也比较高，需要员工掌握一定的电脑和网络知识，因此，只有具备上述条件的医院才能利用该方法达到对员工进行绩效管理培训的目的。

3.专题讨论会专题讨论会的培训计划是由莱瑟姆、韦克斯利和普瑟尔开发得出的，旨在帮助考核者在观察和评价其他人时将考核误差减小到最小。

他们当时设计的专题讨论会内容包括放映求职者的录像带，并根据录像带进行一些练习。

受训者根据录像带中管理者对求职者的评价，依据一个具有9级标度的考核标准对录像带中的管理者和求职者作出评价。

接下来就每个受训者作出评价的原因进行小组讨论。

这种方法使得受训者有机会观察其他制造考核误差的管理人员，有机会积极参与到发现自己是否易制造考核误差的过程中，知道自己的考核行为带来的结果方面的知识，也有机会实践那些与考核相关的工作以减少自己的考核误差。

从理论上讲，培训内容与实际考核工作的相似性将有助于将所学到的知识转化到工作中。

<<医院绩效管理>>

编辑推荐

《医院绩效管理》：研究现代管理科学 服务医疗卫生事业供预防、卫生事业管理、医院管理专业用

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>