

《现代医院人力资源》

图书基本信息

书名：《现代医院人力资源》

13位ISBN编号：9787218040974

10位ISBN编号：7218040977

出版时间：2002-9-1

出版社：广东人民出版社

作者：余健儿,张英

页数：394

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

《现代医院人力资源》

内容概要

本书根据最新人力资源管理理论并结合现代医院管理实践编写而成，包括人力资源管理的基本理论和相关原理、员工与组织、医院组织构建、员工招聘、员工管理、员工薪酬分配、员工保障等八个部分。

书籍目录

A篇 人力资源管理

1 人力资源

.....

B篇 员工与组织

1 人的心理现象

.....

C篇 医院组织构建

1 组织规划

.....

D篇 员工招聘

1 员工招聘概述

.....

E篇 员工管理

1 劳动合同管理

.....

F篇 员工教育

1 员工教育总述

.....

G篇 员工薪酬分配

H篇 员工保障

参考文献

章节摘录

书摘 □个性 个性是在个体生理素质的基础上，在一定的社会环境里，通过社会实践活动形成和发展起来的，它所包含的气质、性格、能力等都是个体带有倾向性的、本质的、相对稳定的心理特征。

□个性的基本特征 1. 个性的稳定性。 在一个人身上表现出来的许许多多的心理特征，有些是经常出现的，是较稳定的；有些则是偶然的。构成个性特征的是那些稳定的心理特征。正是由于个性稳定性的特点，才使每个人有了自己的个性，有了独特的精神面貌。由此使我们可以预料一个人在某种情况下他将会采取什么样的言行，这也是管理工作中对员工了解和任用的依据。 2. 个性的整体性。组成个性的各种成分是彼此联系、相互制约的，并非各个成分的机械结合。任何一个人所表现出来的个性特点都是一个完整的统一体。因此，我们考察一个人的个性特点，不应孤立地从某一品质来看，而应从统一的整体中加以分析和评价。 3. 个性的倾向性。 人在社会实践中逐渐形成了对事物的不同态度与倾向。在实践中以需要、兴趣、信念、理想、世界观等形式表现出来。因此，不同的人对同一事物有不同的态度、体验和行为模式。 4. 个性的可变性。 在一定社会环境中形成的个性，具有稳定性，但不是固定不变的。人的个性随着现实的多样性和可变性会发生或多或少的变化。尤其当人的生活环境发生重大变化时，更会深刻地影响着个性的改变。个性可变性的客观存在，为我们对良好个性的塑造提供了可能性。

□影响个性发展的因素 1. 遗传因素。 人的某些生理解剖特点，尤其是高级神经活动的特点是各不相同的。遗传因素是形成个性不可缺少的物质前提，但却不起决定作用。 2. 环境因素。 个性形成是个体社会化的结果。由于每个人的家庭环境不同，接受学校教育不同，参加的社会实践不同，接触的人不同，即使同一家庭、同一学校、同一单位的每一个人所受环境的影响也会不同，因此形成的个性也各不相同。 3. 主观因素。 有的人严于律己，力求上进；有的人放松自己，任性散漫。这虽然也是个性的表现，但这种已表现出来的个性差异，会强化其某种个性倾向性，从而导致更为明显的差异。

□个性理论 1. 弗洛伊德的心理分析理论。 弗洛伊德认为个性包括三个不同的部分：本我、自我和超我。 本我，是人性最初和最基本的体系，是在儿童时代发展的，它包括大脑遗传的部分和本能。 自我，可以区分只存在于主观意念中的东西和存在于客观现实的东西。它被描绘为指导人的行为的引导者。 超我，它代表了由父母教给孩子的典型的社会价值观和传统。超我被描绘为个性的道德武器。 2. 罗格斯的人性理论。 罗格斯的人性理论认为每个人都能有健康的、经过良好调整的行为，并且只有父母亲的不恰当教育、社会压力或者其他境况才会造成精神不健康或者不愉快的人。其中核心概念是自我概念，是态度、价值、思想和信仰等在生活的独特经历中发展起来的因素的集合。 3. 五维度模型。 该模型认为所有个性因素都存在五个最基本的维度，即所谓的“大五”： 外向性：描述个体是否善于社交、言谈、是否武断自信等方面的维度。 随和性：描述个体是否随和、能否合作且信任等方面的维度。 责任心：描述个体的责任感、可靠性、持久性、成就倾向等方面的维度。 情绪稳定性：描述个体在积极方面(如平和、热情、安全等)和消极方面(如紧张、焦虑、失望等)的维度。 经验的开放性：描述个体想像、聪慧及艺术的敏感性方面的维度。

□气质 气质是指某个人典型地表现于心理过程强度、心理过程的速度和稳定性以及心理活动的指向性特点等动力方面的特征。 心理过程的强度，是指情绪的强弱、意志努力的程度等。 心理过程的速度和稳定性是指知觉的速度，思维的灵活程度，注意集中时间的长短等。 心理活动的指向性特点是指有的人倾向于外部事物，从外部获得印象，有的人倾向于内部，经常体验自己的情绪，分析自己的思想和印象。

□气质的类型与特征 常用的气质分型方法如下： 1. 胆汁质(兴奋型)。 从神经生理上说，具有强烈的兴奋过程和弱的抑制过程。其情绪易于激动，反应迅速，行动敏捷，动作发生迅速、强烈、有力。属于此类型的人大都热情、直爽、精力旺盛、脾气急躁、心境变化强烈、易动感情、具有外倾性。 2. 多血质(活泼型)。……

序随着经济体制的转型，市场机制的建立和中国加入世界贸易组织以后对国际市场的更深参与，我国医疗服务行业的格局，价值定位和经营管理理念均发生了深刻的变化。医疗行业的格局，从单一的公有制变成了以公有制为主体多种所有制并存和竞争发展的局面。医疗机构的价值定位，打破了专科医院、综合医院一二三级医院分级管理的模式，变成了非常营利医院和营利性医院、公立医院或合资合作医院、民营医院及个体诊所的分类管理模式。医院的经营管理的理念，既要给病人提供比较低廉的优质服务，满足病人的需求；又要确保医院的生存和发展，保证医务人员应享受到的待遇。加上病人选择医院和医生的空间扩大，加入世界贸易组织后医疗市场竞争更为剧烈，人才流动性更大，各类医院均面临着严峻的挑战。如何面对这个新形势、新情况，研究出新的对策，改进和提高管理水平，保证医院的可持续发展，就成为医院管理界的一项紧迫的任务。医疗卫生事业的现代化呼唤着医院管理的现代化，新世纪医院的经营发展也迫切需要建立一支懂管理、善经营的职业化医院管理队伍，加强医院管理人员的学习在当前显得尤为重要。因此，广东省汕尾逸挥基金医院的余健儿和张英同志策划并编著的“现代医院市场化运作丛书”（包括《现代医院营销战略》和《现代医院人力资源》等），是一件很有意义的工作。他们大胆借鉴和引入了现代企业的经营管理理念以及一些国外医院管理方法与技术，同时又遵循了我国卫生工作的方针、政策，体现了我国国情和医院管理工作的特色，既具有一定的理论高度和深度，又具备了一定的实操性，特别是一些案例的应用，更增强了内容的可读性，对适应新形势改进医院管理工作有一定的参考价值。医院管理科学是和医疗技术科学同样重要的一门学问。重视医院管理科学的研究，重视职业化医院管理队伍的培养，对于医院的改革与发展是至关重要的。现在人们热衷于讨论是由MBA来当院长，还是由医学专家来当院长，其实，这都不太重要，重要的是要作风正派、爱岗敬业、懂得现代化医院管理，并具有勇于探索、敢于创新、善于学习的精神。余健儿和张英同志都是医学专业毕业，有着强烈的敬业精神和工作责任感，在由临床岗位转到医院管理岗位以后，能够孜孜不倦地学习医院管理知识，并把所学知识较好地应用于管理实践，使他们所管理的医院在改革中取得了突出的成绩。我曾到过他们的医院，不仅建筑、设备、环境力求达到现代化，而且医院文化建设和对人才的任用都具有时代精神，是一所机制创新的医院。尤其可喜的是他们能够与时俱进，不断学习新理论新知识，结合工作实践，对医院管理理论作了不懈的探索与研究。青出于蓝而胜于蓝！从余健儿和张英同志的成长经历，我欣慰地看到了我国医院管理队伍正在出现一代新人。我党对学术界历来倡导“百花齐放、百家争鸣”。在这个伟大的变革时代，各方面学术都在发展变化之中，更应贯彻这个方针，医院管理学科也必须如此，无论是实践还是理论，都有许多深层次的问题需要探讨和研究。我希望我们的医院管理者尤其是中青年医院管理者能够像余健儿和张英同志一样，在医院管理实践中大胆探索，锐意创新，让我们医院管理科学开放出更多的奇葩。有感于此，乃作此序。

《现代医院人力资源》

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:www.tushu111.com