

成功的管理者是怎样炼成的

□郭怀明

大到世界,小到家庭,无不需要管理者。一个管理者的成功与否,直接影响到大小单元的成败。管理者首先应是德才兼备之人,既需要仁者的胸怀、智者的头脑,更需要勇者的胆识、志者的坚韧;既要有高瞻远瞩的战略思维,又要有驾驭风云的真才实学;既是改革、发展、稳定的主要决策者,又是思想作风、工作作风、生活作风建设的率先实践者,始终处在把握方向、做决策、统筹全局的重要位置。十年树木,百年树人。那么,一个成功的管理者是如何炼成的呢?笔者个人认为有以下4个方面。

高人开悟

一个人成长为管理者,离不开老师、朋友、领导、群众的开悟与引导,俗话说“跟啥人,学啥人,跟着巫婆跳大神”。一个成功的管理者首先要有坚定的政治方向,勤奋好学的科学态度,孜孜不倦的追求,锐意进取的创业精神;要不为名利左右,不为金钱所惑,不为浮躁所动;要胸襟宽阔,舒坦适然,大度宽容,超越自我;要懂得用快乐带动心情,用观念导航人生,用执着追求事业,用真诚对待朋友,用平淡对待磨难,用努力追求幸福,用感恩对待生活;要学会多读书养才气,慎言行养清气,重情义养人气,能忍辱养才气,温处事养和气,讲责任养贤气,淡泊名利养正气,不媚俗养骨气,敢作为养浩气。只要立场坚定,旗帜鲜明,开门纳谏,谦虚谨慎,就一定成功。正所谓:“听君一席话,胜读十年书。”

贵人相助

一个篱笆三个桩,一个好汉三个帮。任何一个成功者都需要左右手的帮助,需要很多人的理解与支持。贵人是人一生最大的财富,他们是你创业的团队,是你心灵的知音,可以融化你的冷漠,可以在你哭泣的时候悄悄递上纸巾。贵人从实践中来,朋友从理解中找,要知人善任,学会团结,团结是发展的前提,管理者的团结是一种品德、胸怀、境界、责任和本领。只有团结才能有凝聚力,战斗力和生产力。只有团结了周围所有人,才会出现千千万万个贵人,助你事业有成。请记住:宽恕是最大的力量,仇恨是最大的敌人,学习是最大的武器,诚信是最大的资本,家人是最大的支持,贵人是最大的财富,团队是最强大的后盾。管理者切忌高高在上,要学会吃亏,能吃亏就能少是非,常吃亏才能有所作为,多吃亏才能凝聚民心!这正是:“得道多助,失道寡助。”

“对手”鼓舞

所谓对手,并非恶意竞争比高低,而是学习的榜样,比、学、赶、超的对象。如就在我们身边的“创先争优”优秀共产党员范海涛、裴春亮,他们艰苦拼搏,一心为民,说了算,定了干,再大的困难也不变的创业精神。更要学习大医胡佩兰,一生中不断锤炼医术,将医者博爱的精神深深扎根于广袤的大地上,呵护着成千上万患者的安康,学习她活到老、学到老、奉献到老上的仁者之心。有了学习的榜样,就有了奋斗的方向,榜样的力量是无穷的。只有这样,管理者才能不断进步。

“小人”成就

成功者之所以成功,实际上是“小人”成就了他。社会上有人把专挑管理者毛病,监督管理者言行,甚至阻止某些人飞黄腾达的人称之为“小人”。明事理的人都明白,由于公、检、法、的存在,才使得某些为官者不想贪、不愿贪、不敢贪,而成就了一番事业。欲而不知止,失其所以欲;有而不知足,失其所以有。这就告诫那些成功的管理者,时刻要警钟长鸣,把欲望关进制度的笼里,尊重“小人”,敬畏“小人”,才是管理者之道,是成功之道。

总之,做人难,做一个管理者更难。管理者必须有清醒的头脑,高度的政治敏锐度,扎实的为民才干,孜孜不倦的追求,锐意进取的创业精神,防腐拒变的坚定信念,才能成为一个成功的管理者,此外,还要勤政为民,言传身教,为人师表,任其职,就要尽其责,在其位,就要谋其政。敢于负责就是能力,战胜困难就是业绩,发现问题就是水平,回避矛盾就是失职。树立“为官避事平生耻”的信念,攻坚克难,“莫以善小而不为,莫以恶小而为之”,更要任人唯贤,知人善任。“车能载重,但行水不如舟,骏马能跑,但犁地不如牛”,充分发挥大家的积极性,开门纳谏,取长补短,只有这样成功才能伴你身边。

(作者为辉县市常村镇卫生院副院长)

多院区医院如何管理

□贾同英 袁蕊芸

本文所指的多院区医院,是以资本或长期经营管理权等为纽带建立起来的,拥有两个或两个以上院区的医院。这样的医院大都有一个核心院区,由核心院区向其他院区输出人力、技术、管理等各类资源要素,发起并开展各类医疗服务活动。这些院区拥有同一个法定代表人,统一的财务管理。时下,多院区医院似已渐成潮流,尤其是在经济发达地区,多院区医院的发展更为迅速。

多院区医院超增与医院集团的发展有着密不可分的关系。20世纪80年代初期,我国医疗卫生领域曾以医疗合作联合体的形式,进行过一场医疗资源的重组,这是我国医院集团的雏形。医疗联合体模式下的各个院区以技术上的互助连接在一起,基本没有涉及到医院产权问题,各院区处于一种松散状态,严格意义上的多院区医院较少。

20世纪90年代中后期开始,我国医院开始尝试医院集团化发展道路。在医院采用共建、调整、合作、合并、委托管理等多种方式组建医院集团的过程中,很多医院紧密联合在一起,形成了相当数量和规模的多院区医院。目前,很多医院特别是医院集团核心医院改扩建的现象广泛存在。在医院集团继续发展的同时,医院大规模的改扩建将多院区医院带入一个新的快速发展阶段。

以上海市为例,据不完全统计,截至2013年底,上海市43家三级医院中,28家医院拥有多个院区。然而,多院区医院目前在一体化管理、运行成本、医疗质量、医院文化、学科布局等方面存在诸多问题,很大程度上在于尚未建立成熟的管理模式。如何进一步加强多院区医院管理的科学有效性,成为越来越多的医院管理者面临的重大课题。

阅读提示

管理难在哪

一体化管理难度增大。较单一院区医院,多院区医院一体化管理难度增大。一方面,发展多院区医院涉及各院区责、权、利的重新划分,如何界定核心院区与其他院区的权利关系,是一体化管理需要解决的关键问题。目前有关责、权、利划分的相关制度还不是特别完善,高效的领导体制还需要进一步探索。另一方面,一体化管理的重点在于医疗、教学、科研等资源的整合,而这些资源在各院区的分散存在增大了资源整合的难度。此外,多院区医院各院区由于业务发展以及所在地域的不同,各院区绩效分配机制的制定可能多有差异,这将影响各院区医务人员对一体化管理的认同。

成本控制复杂性增强。这一点主要表现在成本核算复杂性增强以及成本增长两个方面。一方面,多院区医院运转过程中,各院区资源要素(人力、设备、信息等)的共享必不可少。各类资源要素尤其是人力资源在流转过程中产生成本的界定较为困难,这使得成本核算的复杂性增强。另一方面,医院由单一院区发展为多个院区有利于形成规模效益,但伴随着规模增大,多院区医院成本产生的环节也大为增加,医院的运行成本也随之增大,医院成本的增长也使得成本控制的复杂性增强。

医疗同质化难。多院区医院医疗同质化的关键在于各院区医疗质量的均一性,其主要表现在医疗服务以及医疗技术的同质化。

一方面,各院区医疗服务提供模式(比如医疗服务流程)的不一致以及医疗服务人员服务水平参差不齐,都可能导致各院区医疗服务质量的差异。另一方面,由于各院区人员技术素质、医疗设备等方面的差异,各院区医疗技术水平存在差异,医疗服务提供能力不尽相同。有研究表明,患者满意度与医院规模有关系,医院规模扩大后患者对医护人员以及医疗质量的满意度下降了。因此,医疗同质化问题应该受到多院区医院管理者的重视,以免由于一个院区的“医疗质量短板”影响多院区医院总体医疗质量。

医院文化整合难度增大。这是多院区医院管理的一大难题。由于不同院区的学科设置、功能定位以及地理位置等方面的原因,不同院区可能存在不同的医院文化,而这些不同的医院文化可能存在冲突。院区间的文化冲突,特别是合并而来的多院区医院文化冲突会降低医院运行管理效率,多院区医院文化整合尤为必要。医院文化整合难度增大的另一表现,为多院区医院文化建设的长期性和复杂性。多院区医院文化整合具体体现在不同院区物质文化、行为文化、制度文化、精神文化的整合,实现以上4个文化层面的整合是一个长期并且十分复杂的过程。

学科布局有待科学规划。在多院区医院学科布局调整过程中,往往缺乏前瞻性和计划性。于是,经过一段时间后,各院区间学科布局不合理的现象便暴露出来。学科布局的不合理给多院区医院带来诸多影响。

一方面,各院区彼此之间不能形成有效的学科功能互补,甚至有些院区在业务方面形成了竞争关系,从而使多院区医院在医疗卫生服务体系中应该发挥的作用不能得到充分发挥。另一方面,以“资源共享,优势互补,协作攻关”的方式组织起来形成优势学科群,创造更高的临床和科研效益,这是大型医院发展到一定层次所采取的必然举措。多院区医院学科布局的不合理给学科群建设和管理造成一定困难,不利于学科群优势效应的发挥。此外,与学科布局密切相关的是资源的分配,学科布局的不合理往往导致资源的重复配置与浪费,甚至使各院区形成资源竞争关系,影响各院区协调发展。

管理一体化。强化多院区医院管理可以从以下3个方面着手:精简组织机构设置,合理界定各院区责、权、利关系,既要防止总院权力过于集中,各院区失去管理的积极性,也要防止权力过于分散;大力推进多院区医院信息化建设,创新多院区医院信息共享模式,提高信息共享程度,有助于对各个院区运行情况的实时监控、监测和适时控制干预;完善绩效考核体系,体现各院区绩效分配的公平性。

发展多院区是扩大医院品牌影响力的有效途径。多个院区同时运行,使得多院区医院医疗服务提供能力增强,服务覆盖人群更广,从而使使得医院品牌知名度提高。另外,借助核心院区品牌效应,可以迅速提升其他院区品牌成熟度,这也促使医院采取多院区发展策略。地域发展的局限性促使医院发展多院区。位于城市中心的大型医院发展空间往往受到地域的严重限制,很多医院在扩张战略中选择迁建或新建院区的方式。

为了满足人民群众的卫生服务需求,在城市发展政策及国家卫生政策的引导下,多院区医院的发展符合符合政府区域卫生规划、优化卫生资源配置的需要。例如,北京积水潭医院回龙观分院,北京同仁医院亦庄院区,都是在城市发展政策引导下发展起来的。再如,2009年上海市启动的“5+3+1”建设工程,“5”即在浦东、闵行、宝山、嘉定4个区,分别引入上海长征与六

为何受欢迎

院、仁济、华山、瑞金等5家三级医院优质医疗资源,床位规模600张;“3”是对崇明、青浦、奉贤3个区(县)的中心医院,规划定位于三级医院,全方位加强医院人员配置、技术水平、硬件设施的建设,并按照三级医院等级评审标准进行评审,评审通过后医院明确为三级医院,床位规模1000张;“1”是迁建金山区1所三级医院,床位规模为700张,促使产生了一大批三甲医院在郊区的分院。

模式如何创新



资料图片

展规划,保证各院区人力资源协调发展,尤其要注意各院区薪酬设计的公平性,促进人力资源合理流动,均衡分布。第四,严格制定并遵守各院区医疗设备配备原则,统一各院区医疗设备配置投入。

整合院区文化。第一,完善组织管理,建立统一的医院文化建设管理机制。在总院设置专门的文化建设领导部门,制定各院区、各科室文化建设联络员制度。第二,充分发挥自媒体作用,拓展文化传播载体建设。一方面,在院区间推送数字化院报、院刊,有效提高报刊可读性。另一方面,由专人负责维护院区微博、微信等平台,及时发布相关信息,增进院区间交流,扩大医院对外影响力。

学科错位竞争。实现多院区医院学科布局的科学规划要注意3点:根据医院总体发展战略确定的院区功能定位进行合理安排;根据院区辐射区域人群卫生服务需要以及同区域医疗机构发展水平来定;考虑医院学科群建设和发展的因素。只有综合考虑以上3点内容,才能使多院区医院作为一个有效功能实体发挥作用,实现各院区的错位竞争及资源的充分共享。

统一质量管理,实现医疗同质化。第一,各院区设置相同的服务质量标准,并根据既定标准对各院区员工进行统一培训。第二,各院区应统一服务模式,如各院区挂号、收费、诊疗、检查、取药等过程。第三,落实各院区人力资源发

展规划,保证各院区人力资源协调发展,尤其要注意各院区薪酬设计的公平性,促进人力资源合理流动,均衡分布。第四,严格制定并遵守各院区医疗设备配备原则,统一各院区医疗设备配置投入。

免费培训、协作共赢

静脉曲张及深静脉病最新疗法

静脉曲张是一种多发病,发病率9.1%。美国食品和药物管理局(FDA)批准的聚多卡醇泡沫化制剂治疗静脉曲张,克服了传统硬化剂治疗的弊端,30分钟完成治疗后立即显现效果。该疗法治疗后不影响生活、工作,不用加压包扎和卧床休息,随治随走,不住院。

静脉曲张患者大部分并发深静脉瓣膜功能不全,表现为下肢肿胀、酸痛、抽筋、瘙痒、渗液、黑变或顽固溃烂,目前还没有一种手术可以根治。一项发明专利开拓了治疗该病的新途径(ZL99209685.5),通过针对患肢的直接滴注用药,可有效修复瓣膜功能,使并发症很快消失,解决了深静脉病变的治疗难题。目前,该项治疗技术正开始推向基层医疗单位,使之成为开展专科治疗的理想发展之路。

北京国润堂医药研究院
百家慈善总汇
郑州新华中医院
联系:400-777-8125 13598808481 李主任

2014年下半年卫生职业资格——反射疗法师(四级) 取证培训报名通知

卫生行业特有职业——反射疗法师取证培训,将于2014年11月举办。根据《中华人民共和国职业分类大典》的职业分类及实施办法规定,反射疗法师纳入卫生行业特有职业范围,是在各级医疗机构上岗就业及自主创业的有效证件。中国卫生人才网备案查询。

就业范围:各级医疗机构、保健康复机构的中医科、针推科、康复科、理疗科等科室,也是自主创业的有效凭证。此证全国通用,出国有效。

招生对象:各级卫生职业学校应届毕业生;门诊、乡镇卫生院及各级医疗机构对口从业人员;有志于从事卫生保健工作,以及对中医疗、卫生保健有兴趣的社会人员。

报名方式:即日起开始报名,具体考试时间培训前一个月通知。

费用:全国统一收费2800元(含报名费500元、培训费、教材费、考务费、证书费、网上公示费)。

主办单位:河南省医学科学普及学会、河南中医学院职业技能培训鉴定中心

地址:郑州市经五路中段河南省直第二医院305室
电话:15037197983 (0371)65905026
QQ:442835059 联系人:孟老师

河南整形美容医院高薪诚聘

成立于2004年的河南整形美容医院,是原河南省卫生厅批准的唯一一家省级民营整形美容专科医院。该院在10年的发展过程中,凭借技艺精湛的专业医疗队伍、人性化的服务理念、安全舒适的顾客体验,先后获得“中国十大整形美容机构”“中国十大整形美容品牌”等荣誉称号。该院通过创新发展,大胆尝试,打破了中国医疗美容行业的传统发展模式,创立了中国医疗美容事业的中原特色。

2004年创建于郑州市繁华一角(文化路86号)的河南整形美容医院,凭借时尚俊俏的外表和迅速上升的市场影响力令无数求美者欣喜不已,追随长达十载。一栋约5000平方米的紫色独栋,彰显其傲人的姿态和引领行业潮流的气派。

河南整形美容医院新院区坐落于拥有郑州市名片之称的郑东新区,建筑面积近2万平方米,大气磅礴的美丽巢穴中,放飞的是河南整形美容人的创业梦想,更升腾着新世纪

不计其数美丽名媛的蝶变梦想。目前,河南整形美容医院按照国际高标准设计,建有近20个专业手术室,拥有180多套国际前沿诊疗设备,设有整形美容中心、形体塑造中心、疤痕修复中心、激光美容中心、注射美容中心、中医美容中心等。郑东新区新院区在原有科室设置的基础上升级完善,增设植发研发中心、口腔美容中心、抗衰老中心、VIP会员中心、休闲娱乐中心,并专门配置豪华接诊室及VIP客房,以满足不同层次、不同需求、不同感受的顾客消费和体验需要,完美实现了美丽、放松、休闲一站式服务。同时,该院与韩国多家知名整形美容专业机构(奥拉克皮肤科医院、高恩世尚整形医院、431医院等)强强联合,实现了国内外资源共享。

河南整形美容医院汇集了来自中国以及韩国、美国等全球顶尖的整形美容科研机构和高水平政府学者、教授、专家,是当前国内合作外籍权威专家最多、技术实力最强、民营整形美容专科医院之一。目前,医院拥有近百项整形美容技术,“小清新系列”“新经典系

列”“中国抗衰老系列”“美体塑形系列”是该院独有的四大技术精品系列,并申请专利保护,开创了国内独有的美丽时代。10年来,该院累计接诊人数达70万人次,服务爱美人士近60万人,平均每年接诊7万人次,据不完全统计,该院顾客市场已经占取河南地区达60%以上。经河南整形美容医院发起的美丽公益活动层出不穷,免费救助对象近万人,好评率极高。

在美丽的征途中,我们不断努力进步与发展。借助十年发展的实力积淀,顺应行业发展的良好机遇,河南整形美容医院作为中原大地的一颗璀璨明星,将继续投身于人类的美丽事业,追求卓越品质,开创整形新时代的里程碑,成就美丽事业的新篇章!

现因业务发展需要,诚聘以下精英:
整形美容科主诊医师、激光美容科主诊医师、口腔颌面外科、植发研发中心、B超、放射、心电图诊断医师、整形美容咨询师、医院感染管理、护理管理、市场策划。

欢迎您加入我们共创美好明天!

“管理论坛”约稿

寻找成功之源 共赴成功之路

本版定位为医疗卫生政策、管理综合类版面,以各级卫生部门、医疗单位及相关行业的管理者为读者对象,旨在解读卫生政策,阐述最新管理理念,介绍现代化医院管理经验,总结归纳医院管理与实践进程,倾听并反映各方对医院管理的意见。

版面主要栏目有本期关注、管理实践、政策解读、管理建言、经验探索、管理大家谈等,内容涵盖业务、行政、后勤、经营、医疗安全、医院文化、人事制度、医患关系等。

投稿要求及注意事项:

论点明确、论据充分、条理清晰、语句通顺。具有一定的科学性和实践指导性。

热忱欢迎投稿!

投稿邮箱:510656742@qq.com
联系电话:(0371)65589229