

714

c93
c45

管 理 科 学 新 论

主编 陈锦华 李 静

第二军医大学出版社

内 容 简 介

全书分专论、管理理论、管理实践和其他四个部分,约 56 万字。内容涉及学校管理、医院管理、企业管理以及目前管理科学领域的一些热点问题,既有理论阐述,又有实践经验的总结提高,对管理科学原理的掌握和发挥有许多独到之处和新的见解,因而具有一定的理论指导意义和借鉴的作用。

读者对象:各级管理干部,各类管理科学专业的学生。

图书在版编目(CIP)数据

管理科学新论/陈锦华,李 静主编. —上海:第二军医大学出版社,2002.3

ISBN 7-81060-225-X

I. 管... II. ①陈...②李... III. 管理学 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 000133 号

管 理 科 学 新 论

主 编 陈锦华 李 静

责任编辑 胡加飞

第二军医大学出版社出版发行

(上海翔殷路 818 号 邮政编码:200433)

全国各地新华书店经销

江苏省亭林印刷总厂印刷

开本:787×1092 1/16 印张:17 字数:558 千字

2002 年 3 月第 1 版 2002 年 3 月第 1 次印刷

印数:1~2 000

ISBN 7-81060-225-X/C·001

定价:50.00 元

编委会名单

顾问	于英川	杨行廉		
主编	陈锦华	李 静		
副主编	王志红	尚秀花	钱荣华	张志斌
编委	(以姓氏笔画为序)			
	亓建生	王义堂	王旭班	王志红
	王国庆	王增武	田耀清	孙林贤
	李 静	刘 青	朱赤红	朱金明
	朱 晔	汤 瑾	陆梁城	宋 凭
	沈江萍	季玉圻	邱长荣	张本成
	张红卫	张汝金	张志斌	陈锦华
	陈 群	尚秀花	罗海洋	范小伟
	明新文	周世臣	周 平	周岳泉
	郑荣昌	赵德军	郭璐璐	钟小平
	钱荣华	章文祥	廖会员	
编 策	梁镇华	周 全	阮仁忠	
务 划	钱中立			

序

由上海大学举办的第二军医大学在职研究生班(管理科学与工程)在学业中途出版论文集,这是一件好事,可喜可贺!该班大多数成员是该校年轻有为的各级领导干部,也有部分地方上的董事长、老总等等,水平较高,素质较好,但他们并不满足于一得之功、一己之见,而是从零开始再接再厉,与时俱进,真正体现了“业精于勤,荒于嬉;行成于思,毁于随”的精神。在人生的征途上要想有所建树、有所创新,必须兢兢业业、百折不挠、精益求精。

“医者,仁术也”。扶危济困,治病救人,古今中外都视之为极其崇高伟大的事业,故而有“不为良相宁为良医”的美誉,两者相提并论,提到经国济世、利社利民的高度,的确重任在肩。

“医者,易也”。医学与易经有密切关系,所谓医源于易,医易相通,医易同源,管理科学也不例外,其中充满辩证法的思想。历史上有扁鹊、华佗等名医妙手回春、名垂千古,然其行状大都是分散的、个人的手工方式,或祖传或秘藏,独来独往,神出鬼没。如今的医学科学、管理科学都是极其复杂的系统工程,涉及到方方面面,牵一发而动全身,失之毫厘差之千里。从事管理的人员既要有现代化的头脑、广博的知识、多方面的才干,更要有发展变化、相互联系的观点,从联系中看发展,从发展中看联系,力戒唯心主义和形而上学。经济的全球化、一体化使相互联系更加紧密,无论是宏观还是微观,我们都处于纵横交错密不可分的网络之中。我们一言一行、一举一动必须以此为立足点、出发点和基准点。

韩愈云:“无贵无贱、无长无少,道之所存师之所存也!”是故,“弟子

不必不如师，师不必贤于弟子”。所以，我们提倡教学相长，能者为师，互教互学，共同提高。在学术面前人人平等，做到百家争鸣，各抒己见。然而，我们并不因此而对老师降格以求，而是尽可能聘请名师任教，发现问题及时解决。学员们也不因此而心浮气躁、目无师长，仍然尊师重教、如切如磋。

这些都是我们这个班能够顺利开办，多方满意的重要因素，也是军地合作、军民合作共建两个文明的成功范例。

本书的出版是教学成果的初步检验，也是学以致用结晶。今后的路将更长！

“书山有路勤为径，学海无涯苦作舟”！愿共勉之！

上海市政协常委、上海大学教授 于英川

上海大学教授 杨行廉

2001年11月

目 录

专 论

1	新时期思想政治工作的需要与传统思维方式的改变·····	陈锦华(1)
2	运用对立统一规律,巩固领导班子团结·····	张志斌(3)
3	试论新形势下军队医院管理的五种关系·····	李 静(5)
4	浅谈学风建设对学员成长的影响·····	陆梁城(8)
5	略论党委如何把握单位建设正确方向·····	邱长荣(10)
6	管理重在理·····	廖会员(12)
7	市场经济条件下部队科技干部队伍的稳定—— 管理学原理与方法运用之一·····	沈江萍(14)
8	对军队医院聘用护士管理体系的分析与研究·····	王志红(17)
9	试论我国当前保护知识产权的深远意义·····	朱赤红(19)
10	做好医院的科研管理工作·····	尚秀花(22)
11	人的管理再认识·····	钟小平(25)
12	略论企业“软性管理”·····	钱荣华(28)

管 理 理 论

13	从江主席“三个代表”重要思想看管理科学的重要性·····	李希堂(32)
14	哲学在社会变革中的先导作用·····	蔡红焰(35)
15	领导与法制的几点哲学思考·····	冯 宇(37)
16	关于军队领导与法制的几点哲学思考·····	李红梅(39)
17	对领导班子建设的哲学思考·····	崔建军(42)
18	关于加强法制化领导的几点思考·····	谢建训(40)
19	领导者与法的哲学思考·····	孙林贤(44)
20	面向 21 世纪的管理和管理科学·····	童国明(46)
21	略论管理创新的动因与内容·····	周岳泉(49)
22	对管理创新的几点认识·····	王国庆(52)
23	试论中国人的管理行为·····	朱 晔(56)
24	浅谈管理者与权威·····	刘宏杰(59)
25	党的领导与依法治国的统一性·····	王应吉(61)
26	管理的关键在于创新·····	季玉圻(63)
27	浅谈行政管理文化环境·····	许 建(65)
28	浅谈理性官僚制的困境与创新·····	杨旭春(68)
29	国家公务员制度浅析·····	黄新宇(72)
30	对加强宏观经济管理必要性的认识·····	张 伟(75)

31	儒家思想对现代企业发展的危害	杨龙春(77)
32	企业文化与国有企业管理	吴卫东(78)
33	论人力资源管理态势	周殷明(81)
34	卫生人力资源合理配置有关问题的定性研究	李晓铮(84)
35	论选择与机会成本	费月华(87)

管 理 实 践

36	系统化、规范化、制度化——谈军队政治工作网络安全管理	章文祥(89)
37	论加强政府对社会团体的管理	田耀清(91)
38	适应时代特点,探索管理规律——对新时期部队管理实践的思考	伍先平(94)
39	从严治军与军队质量建设	赵德军(96)
40	新时代领导者的内涵	陈 群(98)
41	干部依法办事刍议	贾 勇(99)
42	医院人力资源管理的几点思考	明新文(101)
43	领导干部依法行政是防治腐败的必由之路	高春阳(103)
44	把握好识人用人中的辩证法	叶 霞(105)
45	领导干部要不断改进工作方式和方法	亓建生(107)
46	对新形势下提高领导能力的几点思考	李 斌(109)
47	试论提高顾客满意度的方式与方法	王 斌(111)
48	浅析医院管理创新的发展方向	姜 伟(114)
49	21 世纪卫生领域的创新	张 骥(116)
50	浅谈医院管理决策	李珍珠(117)
51	现代科学方法在医院管理中的应用	王 玲(120)
52	浅谈医院管理与法的关系的认识	吴 刚(121)
53	现代医院文化的内涵及界定	承建国(123)
54	新形势下塑造医院形象探讨	丁小明(126)
55	浅谈医院文化建设的方法	刘晓枫(127)
56	从管理科学的角度谈加强医院文化特色	朱 奎(129)
57	浅谈医院学科人才管理	曹 颖(130)
58	顾客满意度战略在医疗服务中的应用	郭定夫(132)
59	质量管理是医院前进的动力	王桂梅(134)
60	精神和物质双重激励机制的探讨	柴 双(136)
61	医院科主任队伍现状及建设	戚丽君(138)
62	计算机联网在门诊管理工作中的重要性	张红卫(140)
63	医院仪器设备专管共用的探讨	董武秋(143)
64	临床护理人员护理教育状况的调查分析与对策	郭璐璐(145)
65	浅议某院医学专科中心的科研工作	蒋曙光(148)
66	军队医院药学体制改革现状分析	朱家龙(151)

67	医院后勤科学化管理初探	郑荣昌(154)
68	关于建立和完善处理医疗纠纷的法规制度	梅 峰(156)
69	从管理经济学角度分析军队后勤社会化的意义	刘 青(158)
70	市场经济与知识产权——我国专利制度及保护对策评析	邵启寰(159)
71	从管理学的角度论保护知识产权的意义	宋 凭(163)
72	从管理科学的角度论保护知识产权的意义	汤 瑾(165)
73	从管理科学的角度论保护知识产权的意义	汪胜勇(167)
74	试谈我国当前维护知识产权的重要意义	杨小燕(168)
75	从管理科学角度论保护知识产权的意义	沈 莉(170)
76	中国经济的发展要求环境保护市场化	董惠娟(172)
77	法制是规范市场经济秩序的根本保障	包胜峰(173)
78	对依法行政的几点思考	邹浩文(174)
79	加强国有企业的人力资源管理	陈莉萍(176)
80	军事人事劳动管理工作面临的突出矛盾和对策	吕山鹏(178)
81	军事卫生经济的政府调控与市场调节的立体融合	张本成(181)
82	浅析财务监控在集团公司的运用	余 钢(183)
83	浅谈银行业的管理创新	王 勇(185)
84	浅谈法制思想和人性化在现代管理中的运用	鲍 俊(187)
85	试论现代企业的领导与管理	周 平(189)
86	民主集中制与管理决策	陈国新(192)
87	加强基层干部教育管理之我见	郑玉娣(194)
88	军医大学临床医学本科生教学管理探索	周 全(195)
89	浅谈如何调动科技干部的积极性	刘业平(200)
90	信息工作与经济管理关系辨析	郑满庄(201)

其 他

91	深入抓好素质教育的思考	王友胜(204)
92	注重个性教育,培养创新人才	刘 珍(206)
93	坚持唯物辩证法,增强经常性思想工作的有效性	王义堂(208)
94	不断谋求军队思想政治工作新发展	张汝金(209)
95	高等院校思想政治教育的重要课题——马克思主义信仰	丁加春(212)
96	东南亚金融风波对我国的影响及对策思考	邱 铁(215)
97	加入 WTO 对我国金融业远、近期的影响	周 彦(218)
98	学科带头人的素质要求与培养途径	徐厚林(221)
99	领导、法治与德治	王增武(225)
100	领导干部要努力适应知识经济的新要求	王贵平(230)
101	法制建设中道德作用的新探索	范小伟(231)
102	充分利用各种手段,加强对执法监督的领导	李志民(234)

103	论社会主义市场经济条件下的军事法制建设	罗海洋(236)
104	学员就餐方式改革的思考	朱金明(238)
105	关于加强公安民警业务素质建设的思考	孙家志(242)
106	我国科技成果转化的现状及对策	谢 钧(243)
107	对保险市场全面开放后国有寿险业的思考	潘红卫(246)
108	我国保险市场的现状和国有独资保险公司的改革 ——中国入世前的思考	周世臣(248)
109	对物价问题的几点认识和思考	何 俊(250)
110	当今中国亟需优秀的企业家	王旭班(251)
111	现代企业制度与会计管理	阮仁忠(254)
112	论国有企业治理结构中的经营者定位问题	王 瑛(256)
113	由申海公司的转变谈我对品牌资产和品牌战略的认识	郭人杰(258)
114	写好企业调查研究这篇文章	应汉云(259)

· 专 论 ·

新时期思想政治工作的需要 与传统思维方式的改变

陈锦华

中华文化历史悠久,博大精深。现实的文化进步,是中华文化历史的继承和发展,对于指导当前我国精神文明建设起到了无法估量的作用。但也不可讳言中华文化传统中所包含的思维的弊端,例如惯性思维蔓延、逆向思维压抑、创新思维匮乏等等。这种传统思维上的不足羁绊着思想政治工作的开展,影响了思想政治工作的效率。特别是在新的历史条件下,思想政治工作者要适应改革开放的形势、任务的需要和工作对象的变化,学会驾驭纷繁复杂局面的本领,就必须摒弃中华文化传统思维的不足,建立新的思维框架,以优化思想政治工作。特别在以下三个方面要进行改变。

一、变单向思维为双向思维

中华文化传统思维弊端之一——非此即彼,即单向思维。这种思维方式是指固定地往某一方向去观察世界,分析问题,并把事物的性质只归结为某一方面。这是一种片面的、直线的思维方式。在实际工作中,我们也发现有些思想政治工作者习惯于用单向思维方式去观察事物、思考问题。如在分析政治教育效果差的症结时,他们往往找被教育者的问题多,而找教育者自身的问题少;分析客观原因多,而分析主观因素少。他们单方面地认为现在社会上讲实惠,课堂上讲奉献,学员难接受;学员的政治素质低,许多道理难听进;教育的时间少,质量难保证。唯独很少反躬自问:教育的内容和方式方法是否适应社会形势的变化和学员的思想实际;当学员的思想认识出现偏差、个人需要与国家需要发生矛盾时,是否把认识和解决矛盾的方法交给学员;当对学员进行理论灌输时,是否体现了循循善诱,喻事入理。那种只喜欢“向外看”,不喜欢“向内看”;只喜欢“削足适履”,不喜欢“改履适足”;或者只知道“找路必定

往前”,不知道“曲径也可通幽”的单向思维定势,不能不使我们的思想政治工作自增重雾迭障。

因此,思想政治工作者必须改变这种单向的思维定势,采取双向的思维方式来观察形势。即从事物的正与反、上与下、此与彼两个不同的方向来观察和思考问题,也就是正确地运用辩证逻辑思维方式来认识问题、分析问题和解决问题。首先分析问题要从单向的客观境域里解脱出来。当我们把浑身解数都用尽,当我们把客观原因都找遍,而工作还没有收到应有的效果时,那么,我们就应该“蓦然回首”,跳出客观区域,找出主观原因,用大脑的反思代替搜寻的目光,用内心的自省探究其根源,这样,问题也许会分析得更透彻,症结或许会找得更准确。其次要深入实地搞调查研究,正确把握方法和效果的辩证统一。科学的工作方法来自于深入实际的调查研究,而调查研究是取得良好工作效果的前提。任何事物的发生和发展都包含着主客观方面的因素。只有在广泛调查研究,占有大量材料的基础上,去粗取精,去伪存真,由此及彼,由表及里地分析、概括,才能获取科学的结论,用于指导工作,解决问题。因此,我们在部署任务、开展工作的时候,不能只从主观愿望出发,要考虑到主观愿望是否符合客观实际。然而我们有些同志在制定工作计划,提出具体要求时,常常犯宁高勿低、高不可攀的弊病。这样做虽然出发点是好的,但忽视了工作对象和主体的可行性和可能性,结果欲速则不达,影响了实际工作的效果。

二、变一元思维为多元思维

中华文化传统思维弊端之二——唯一无数,即机械思维方式逻辑学中的“排中律”,它表明二者不可能同时并存,这仅仅是一种逻辑推理的思维过程。倘若扩大“排中律”的使用范围,用它来判断一切事

物,就难免要出现失误。我们有些思想政治工作者有时也套用这种“排中律”的一元思维方式来评论一个单位工作的好坏,看待一个同志的表现,搞先入为主、首因效应。好,就是什么都好,一俊遮百丑;差,就是一一切都差,一无是处。有些单位出现的“事故定乾坤”、“错误定终身”的现象就是这种一元思维的典型写照。也正是在这种思维方式的影响下,使我们的一些思想政治工作者,在做后进人员的思想工作时,显得“招术”不多,“钥匙”不灵,难以奏效。

思想政治工作本身就是一项纷繁复杂的系统工程,而改革开放、市场经济飞速发展的新时代,又给工作带来许多新课题,加大了难度。作为一名思想政治工作者,必须跳出简单的“排中律”圈圈,转向系统的、多因素的广阔思维空间。这样工作才能视野开阔,富有成效。倡导多元的思维方式,当前要突出“三性”。

一是多角度性。就是全方位地思考问题,多问几个为什么,多想几个怎么办,拓宽解决问题的渠道。思想政治工作涉及面很宽,它与军事工作、行政工作、后勤和科研工作都有着相互交叉,相互制约的内在联系。因此,思想政治工作者的思维方式、看问题的角度、解决问题的方法,就不能就事论事,要注意多元性、多角度性。例如在如何看待学员的问题上,我们既要看到学员的整齐性、周期性,他们的年龄、军龄、文化程度、社会阅历大致相同,思想指向也比较集中,但又要看到他们各自的思想特点、个体素质各有差异,想问题、办事情的方式方法的不同点;既要看到他们文化水平较高,喜读书、爱思考,关注社会和人生,容易接受新思想、新观念,但又要看到他们缺乏实践锻炼,思想不够成熟,可塑性较强,容易接受西方社会政治思想的影响;既要看到他们对前途充满信心,上进心较强,但又要看到他们往往容易过高地估计自己,缺乏艰苦奋斗、勇于奉献的思想准备。所以,做学员的思想政治工作就要针对学员的特点,从平面和立体、纵向和横向、内部和外部多角度去构想,去展开。

二是多层次性。就是既根据被教育者的不同特点、不同素质、不同要求进行由浅入深、由低层次到高层次的系统教育,又根据形势的发展和实际工作的需要,对有不同思想问题的人,进行多种内容、多种形式的教育。比如,干部学员和战士学员、老学员和新学员、来自部队的学员和来自地方的学员,他们的思想基础、社会阅历、自控能力都各不相同。因

此,对他们进行思想教育,不能“一刀切”、“一锅煮”,要考虑到学员的不同层次,不同思想素质,因人施教,安排不同的教育内容,采取不同的教育方法,提出不同的教育要求。这样,才能达到教育的预期效果。

三是互为中介性。一个整体好比一部机器,由许许多多多个零部件组成;一个学员队也好比五颜六色的万花筒,来自不同的角色,自然潜在着各种不同的思想。思想政治工作者要充分发挥他们各自的优势,以他们为中介,产生联动作用,来影响和带动一大批人,达到自我教育,相互促进,事半功倍的目的,在学习、工作、生活上起互补的作用。

三、变封闭思维为开放思维

中华传统文化思维弊端之三——由此及彼,即封闭惯性思维方式。这是一种僵化死板、失去活力的思维方式。这几年随着市场经济的发展和改革开放的深入,思想政治工作者的思维开放程度比起前几年有了明显的提高,但是由于传统观念的影响,旧的思维模式的羁绊,与新形势的要求,与政治工作的需要还有很大的差距,改进思想政治工作的步子迈得还不快,方法也不多,属于自我思维、有创造、有发展的东西确实很少。唯书唯上,盲目照抄照转,囿于传统做法、裹足不前的状况改进不大。这种封闭的思维方式无疑是做好思想政治工作的一大障碍。尤其是面对改革开放的形势、发展的社会、发展着的人,如果仍从固定的概念出发,按照固定的思维程序,拘泥于封闭的思维之中,我们的思想政治工作就不可能适应这一新的形势。

思想政治工作者要改变这种状况,就必须从封闭的、静态的思维境地走出来,转入一种运动中的、调整性的、不断优化的思维活动中去,进行动态思维、开放性思维。一方面要对继承传统进行辩证思考,用发展的观点、全面的观点来看待传统,继承传统。另一方面要冲破一切旧传统观念的羁绊,发展优良传统。昨天的经验对今天来说是传统,今天的做法对明天来说也将成为传统。我党我军思想政治工作的一系列传统,正是在代代相传,代代发展中丰富起来的。因而,在当今形势下,既不能因为是过去的老传统,不改革、不发展、不创新;也不能强调改革和发展而抛弃优良的传统和经验。只有根据形势的发展,面对新情况、新问题的出现,不断赋予传统以新的内涵,才能使传统充满时代的活力,永葆强大的生命力。

运用对立统一规律,巩固领导班子团结

张志斌

领导班子的团结,是客观存在的内部矛盾运动的最佳结果。因此,运用对立统一的规律,分析产生矛盾的缘由,探讨解决矛盾的有效方法,不断巩固领导班子的团结,是摆在我们面前的一项经常性的重要任务。

一、个体思想水平的差异,是影响领导班子团结的主要原因

有些同志认为,造成领导班子不团结的原因主要是方法问题。事实并非如此,透过方法问题的表面,不难发现其实是领导班子成员思想水平的差异。概括起来有以下五个方面:

一是认识能力的差异。认识能力是多种素质的综合,是领导干部的基本功。由于领导班子成员政治素质、理论修养、知识结构、工作经历等方面的不同,他们的认识能力必然会有强与弱的差别。这种差别在班子中常常表现为“三个不一致”:对上级精神的理解不一致;对实际情况的判断不一致;对一些问题的决策意见不一致。尽管这种思想认识上的矛盾一般不是原则分歧,但它会经常表现出来,很容易成为影响团结的因素。

二是个性修养的差异。领导干部的个性修养不是小问题,个性修养好,自制能力强,领导班子就增添了一份“粘合剂”。个性修养不好,尤其相容性、协调性较差,往往会忽视处理人际关系的正确方法。有的为区区小事猜疑嫉妒,甚至耿耿于怀;有的自恃高明,听不得不同意见;有的遇事不冷静,一触即跳。很显然,缺乏领导干部的胸怀,很难做到相互尊重、友谊、谅解和支持。

三是事业心的差异。事业心是理想信念的具体反映,是每个共产党员和革命干部都必须认真解决的重要问题。军队干部具有流动快的特点,对干部的事业心提出了特殊的要求。领导班子部分成员思想不稳定,导致工作水平忽高忽低,造成班子不团结的现象是常见的。领导班子成员任职年限有长有短,年龄有大有小,本来是很正常的。如果事业心问题解决得不好,有的同志认为自己“职务到头,提升

无望”,干脆“让想干的人干吧”,这就很可能与那些要干一番事业的同志发生思想和行动冲突。如不及时解决,就会出现“心想不到一块儿,劲使不到一起”的消极现象。

四是工作标准的差异。工作标准有高有低,肯定会影响军政工作的协调一致。如果正副职之间工作标准不同,自然会削弱对其分管工作的领导。如果首长与部门领导之间工作标准不同,要么首长会认为机关不得力,要么机关抱怨首长不支持,久而久之,这些问题都会在领导班子成员之间产生裂痕。

五是思想作风的差异。有的同志在思想作风上、纪律上不能严格要求自己,或者犯自由主义,搞点“小动作”,或者出于私心杂念,搞“小圈子”等,这就更会给领导班子的团结带来障碍。

差异就是矛盾,这些矛盾不是静止的,其发展变化可以引出不同的结果,说它是影响团结的主要原因,是就其导致的不良结果而言。对此,我们不能不引起高度的重视。

二、辩证思维,驾驭矛盾,促使矛盾向有利于团结的方向转化

既然班子中矛盾是客观存在的,那么党委领导就必须辩证地看待个体之间的差异,学会驾驭矛盾发展的本领,促使矛盾向好的方向转化,引出增强团结的积极结果。

第一,正视矛盾,发挥班子的内部功能。领导班子作为一个系统,它的各成员之间,每个成员与整体之间,在本质上是统一的。这种同一性具有排他性,使系统具备了解决内部矛盾的功能。作为党委领导,要正视矛盾,不能因为存在差异和分歧就大惊小怪,甚至一筹莫展。要看到正是由于不断地解决这些矛盾,团结才得以巩固,整个班子乃至各成员的思想水平和工作水平才得以提高。要善于发挥班子的自身功能,不能依赖于上级来整顿或调整,团以上领导班子,就其素质来说,是具备自身解决问题的能力。问题的关键是党委领导要有一个端正的指导思想,并善于发挥同一性的凝聚作用,把班子中的积极

因素充分调动出来,让诸多矛盾在碰撞中释放出积极的能量。

第二,积极引导,防止矛盾朝反向转化。领导班子中的矛盾,同样具有向两个方向转化的可能。矛盾的正确解决,促进团结,可以称之为正向转化。矛盾的扩大或加深,破坏团结,可以叫做反向转化。就拿认识能力的差异来说,如果能够知无不言,言无不尽,取长补短,集思广益,就既可以提高班子的科学决策水平,又能够使大家开阔视野,增长才干。假如处理不好,各执己见,闭目塞听,我行我素,互不相让,那么意见分歧就不可避免了,团结就会受到损害。我们应当尽力防止矛盾的反向转化。要做到这一点,加强预测是重要的。预见矛盾转化的可能,把握发展趋势,疏而导之,才能防患于未然。

第三,灵活对待,坚持具体分析。领导班子中的各种矛盾都有其特殊性,需要采取不同的方法来解决。首先要准确区分矛盾的性质,究竟是原则分歧,还是认识问题,是思想原因,还是方法不当,是明知故犯,还是客观上的局限,是历史上摩擦、隔阂的延续,还是其他显而易见的缘由。其次要分析矛盾的主要方面,谁为主谁为次,在相互联系中权衡矛盾的地位。通过这样具体分析,就不难找到解决矛盾的恰当方法。

第四,突出重点,抓住关键环节。领导班子中的主要矛盾对团结与否起着重大制约作用,要花费精力及时解决。有时班子团结问题突出,往往同时存在多对矛盾,甚至还交织在一起。但其中肯定有主要矛盾与次要矛盾之分。党委领导要十分关注主要矛盾。有的班子团结问题长期得不到解决,忽视从根本上触及要害问题是一个深刻教训。主要矛盾或年深日久,或冲突激烈,或背景复杂,解决起来需要有一定的魄力,对党委领导提出了更高的要求,如果主要矛盾直接牵扯着正副书记,就更需要坦荡的胸襟和批评与自我批评的勇气。

三、党委正副书记要充分发挥促使班子团结的主导作用

党委正副书记主持党的日常工作,是领导班子的核心,对班子团结与否负主要责任。巩固班子的团结,说到底必须从抓思想建设入手,党委正副书记对此要有使命感和紧迫感,使思想建设带有强烈的时代感。那么,怎样才能发挥巩固领导班子团结的主导作用呢?

一要以德育人。正副书记应当具备党员领导干部的优秀品质,在政治上、思想上、作风上、工作上严格要求自己,即使达不到令人钦佩的程度,也必须经常起到感染、激励、鞭策他人的作用。他们在班子中应当是教育者,对损害团结的现象不能放弃原则,更不能听之任之。当然,他们也是受教育者,在发挥教育作用的同时,也要强化自我约束,取其他同志的长处,不断地提高自己。

二要以才聚人。正副书记要努力改善自己的知识结构,增长多方向的才能。这样才能切实有效地贯彻民主集中制的原则,与班子成员有更多的共同语言。否则,在有些情况下,就很难及时消除意见分歧,集中正确意见。如果自己知之不多,模棱两可,无疑有损于领导威信,不利于班子团结核心作用的形成和巩固。

三要以理服人。正副书记的领导艺术常常表现在对班子成员相互关系的调节和对不健康思想的纠正,以保证领导集体思想上、行动上的一致。因此要善于运用批评与自我批评的武器,正确开展党内思想斗争,即使有良好的愿望,也要注意方法,不然也会适得其反。

四要以情感人。正副书记要尊重人、理解人、关心人,用心观察和创造解决矛盾的条件,抓住适宜的场合、时机和气氛,寓理于情,这样常常可以春风化雨,收到事半功倍之效。

试论新形势下军队医院管理的五种关系

李 静

2000年初,国务院转发了《关于城镇医疗卫生体制改革的指导意见》(简称《指导意见》),要求全面推进城镇职工基本医疗保障制度和医疗卫生体制改革。卫生行业正面临建国50年来最深刻、最广泛的变革。

卫生改革的目标是建立适应社会主义市场经济要求的城镇医疗卫生体制,促进卫生机构和医疗行业健康发展,让群众享受价格合理、质量优良的医疗服务,提高人民群众的健康水平。改革对医疗机构最具冲击力的是竞争机制的引入,将医疗机构推向了市场。

作为军医大学的附属教学医院,承担着培养合格国防卫生人才的任务;同时,为满足临床医、教、研任务需要,长期向地方开放,以收治地方病人为主。因此,国家卫生体制改革和医疗保障制度改革对这一层面的军队医院影响较大。面对新的形势与挑战,医院谋求发展,笔者认为要处理好以下关系。

一、长远利益和眼前利益的关系

(一) 医疗卫生事业不适应社会经济发展

20世纪80年代开始的卫生改革,推动了卫生事业的发展,解决了“挂号难、看病难、住院难”问题,提高了医疗质量,人民群众得到了实惠。但是,也带来一些负面影响。由于医疗体制本身的问题,“一人看病,全家吃药”的现象相当普遍,有限医疗资源的不足与浪费并存,影响了服务公平性;同时,由于补偿机制不健全,医院实行了一种扩张型经营,铺摊子、上规模,大处方、大检查时有发生,籍此来增加收入,谋求发展,导致医疗费用增长过快。现行医疗制度与社会经济发展不相适应、与市场经济体制不相适应的情况日益显现,改革势在必行。

(二) 新医疗制度的特点

新的医保制度坚持低水平、广覆盖的原则,实行社会统筹与个人账户相结合的管理模式。为保证医保制度的顺利实施,将建立严格的费用约束机制。一方面,医疗服务水准酌其筹资数量而定,量入为出,量力而行。医保部门会采取措施控制供方和需

方的行为,有权拒付明显不合理的用药和检查。另一方面,个人账户的建立,推动了医疗市场由过去的卖方市场向买方市场转变,患者会对每一项支出的合理性和必要性进行研究,拒付不必要的用药和检查。一些高额消费可能会由医生主导转变为患者参与或主导;也就是说,医疗行为将会受到医保管理部门和患者的双重监督。

(三) 部队医院目标面临的挑战

部队医院作为非营利性医疗机构,以提供基本医疗服务为主,医保病人成为我们的主要服务群体。在新一轮的竞争中,医院要以其精湛的医术、优质的服务和具有市场竞争力的服务价格来争取更多的市场份额,走可持续发展的道路,这是医院的长远利益所在。为了追求医院长远利益,要牺牲一些眼前的利益。要转变目前这种扩张型经营的管理模式。宁可眼前的收益少一些,也要下大力气规范医疗行为,纠正过去那种只考虑病情需要,不考虑病人的承受能力的习惯做法。要让大家充分认识到在医保的新形势下,不仅要能治好病,还要在费用上有竞争力;否则,医院的长远利益会受到损害。

(四) 处理好长远利益与眼前利益的关系

首先要转变观念,认清形势,充分认识卫生改革的必要性和重要性,克服消极等待观望的思想,争取早改革、早受益。第二要增强忧患意识,克服“皇帝女儿不愁嫁”的思想,依靠自己的实力,争取更大的市场份额。第三要坚持开放的观念,主动接受地方医保部门的管理与监督,寻求他们的支持和理解,积极地融入改革主流;并根据总部的统一要求,积极稳妥地处理军队医院的特殊事宜。

眼前利益服从于长远利益是卫生改革的需要,是医院建设发展的需要。如果只顾眼前利益,不主动适应改革,不仅眼前利益受影响,还会影响医院的长远利益,不能以放弃长远利益为代价来追求眼前利益。丢弃一些眼前利益是为了获得更多更长远的利益,是医院走可持续发展道路的需要,各级领导对此要保持清醒的认识。

二、基本医疗与技术进步的关系

(一) 提供质优价廉的基本医疗服务

我国国家现在处于社会主义初级阶段,这是基本国情。卫生事业改革与发展必须与国民经济和社会发展相协调,人民健康保障水平必须与经济发展水平相适应。现在实行的城镇职工基本医疗保险制度,就是用比较低廉的费用提供比较优质的医疗服务。这给医院管理者和医务人员提出了更高的要求。为适应医保要求,吸引病人,做到医疗质量好、服务态度好、医疗费用少,笔者认为要做到以下几点:一要进一步强化全院的质量意识,牢固树立以病人为中心的思想,加强各部门、各医疗环节的协调配合,一切工作以病人利益为出发点和落脚点;要根据医保和医疗体制改革的要求修订、完善各项规章制度,探索适应新形势的医疗质量管理模式;还要进一步加强基础医疗工作,诊疗工作做到准确、及时、合理;要重视医疗安全的管理,提高工作效率,保证医疗质量。只有这样才能实现“二好一少”的工作目标,受到患者的欢迎。二要强化费用意识,能不做的检查尽量不做,能不用的药品尽量不用,将以病人为中心的思想落到实处,替病人着想,选择最具针对性的诊治方案,使患者既能看好病,又能付得起钱。

(二) 通过技术进步提高服务水平

医院在提供基本医疗需求的同时,还要通过加强学科、人才建设,形成自己的技术优势和特色,做到人无我有,人有我优,以增强本单位在医疗市场的竞争能力,吸引病人。《指导意见》第三条指出:大型医院主要从事急危重症、疑难病症的诊疗,并结合临床开展教学科研工作。随着“小病到社区”政策导向的实施,到大医院就医的常见病、多发病、慢性病的病人群体将会减少,急危重症、疑难病症病人将会增加,以技术进步带动诊疗技术水平的提高就显得更加重要。科学研究、技术进步的目的是从临床发现问题,通过科学研究回答问题,又回到临床解决问题,最终落实到提高临床的诊治能力上,说到底它还是一种应用性研究。在医保制度推出后,对决策者来说,技术进步的选项不仅要充分考虑其学术价值、科技含量,也要充分考虑其经济价值和市场需求。只有学术价值,但超越医疗市场的承受能力,社会、患者不能接受,其研究没有实用性,研究也就失去意义。只追求经济价值,忽视科技进步转化成生产力所带来的潜在价值,没有自己的技术特色和优势,最

终也将被医疗市场所淘汰。决策者要积极支持那些学术价值大、科技含量高、市场前景好、价格适宜的科技进步项目的研发,使其尽快转化为诊治能力,造福病人。

(三) 处理好基本医疗与技术进步的关系

基本医疗是国情所在,是医疗服务的前提和基础。科技进步是动力和特色,能够为基本医疗服务不断注入新的技术元素,最终转化为品牌优势和竞争力。在普及的同时要注意提高,为广大人民群众提供更好的医疗保障服务,是社会发展的必然选择。

三、为军服务与市场运作的关系

(一) 强化宗旨意识做好为军服务

军医大学附属教学医院的任务是培养合格的国防卫生人才。这是其根本属性和基本前提,这一点必须十分明确。特别是在医疗机构推向市场的大环境下,更不能发生动摇。要加强对全体医务人员姓“军”为兵的宗旨教育,充分发挥军医大学的学科、人才优势,采取多种形式,探索新形势下为军服务的路子。如:开辟军人诊疗的绿色通道,主动提供服务;认真做好帮带基层医院的工作,以提高他们为基层部队服务的保障水平;帮助部队解决疑难、危重病人的技术问题等。同时,积极开展继续医学教育,为部队提供学得会用得上的新业务、新技术、新理论、新方法;围绕军事斗争后勤准备,积极开展高技术条件下局部战争中的战、创伤救治研究,积极开展高新武器致伤机制与救治的研究,争取有重大突破,为军事斗争后勤准备,提供有力的技术支持和保障等。这是军医大学需要“确保”的一块“自留地”。

(二) 运用市场机制强化经济效益

同时,这些医院为满足临床医、教、研任务的需要,还要向地方开放。在这部分病人群体的服务上,既要遵循医保有关规定,又要充分运用市场机制经营管理,要强化质量效益观念、投入产出观念。医院管理者不仅要懂管理,还要会经营。这样医院才能获得较好的收益,增强自我发展的能力,这是医院“搞活”的一块“开发地”。

(三) 处理好为军服务与市场运作的关系

在两种保障体系共存的同一所医院里,“确保”与“搞活”难免发生矛盾或冲突。二者的关系不是一个简单的份额或权重分配问题,不是一种你消我长的“零和对策”,处理得当,二者可以互促互补,共生共长。要在“确保”的前提下“搞活”,在“搞活”的基

基础上增加对“确保”的投入,提高“确保”的服务水平,增加“确保”的投入,增加军事重大课题的投入,推动军队卫生事业发展。积极谋求两者的统一,使两种保障相得益彰,相互促进。此外,对于地方“搞活”的一块,除了充分运用市场规律、借鉴地方经验外,还要注意发挥我军独有的政治优势和组织优势,弘扬无私奉献、特别能战斗的精神,发扬我军“军爱民、民拥军”的光荣传统,在人民群众中树立良好的形象,靠这种无形资产赢得病人的信任。多为人民做好事、办实事,使军队医院充分结合军地两方面的综合优势,形成医院建设发展的推动力和竞争力,在新一轮竞争中有更出色的表现。

四、服务的提供者与利益的调整者的关系

(一) 医疗保障是社会保障的重要组成部分

社会保障体系是社会经济运行“安全网”和“减震器”,是人类社会赖以生存的一个基本条件,而医疗保障又是社会保障的重要组成部分。医务人员是提供医疗服务的行为主体,这种服务不仅有其技术属性,也有其社会属性。在医保制度实行后,医务人员除了为患者提供技术服务外,还是医保制度的执行者与实现者。从某种意义上说,他们是实现政府改革、体现政府职能的传递者与承载者。这就要求医务人员要增强社会责任感,自觉约束、规范其行为;医疗机构要加强对医务人员的医德医风教育,本着对国家、对人民群众高度负责的精神,履行自己的职责。

(二) 医疗保障的特殊性

医疗服务属第三产业,但又有其行业的特殊性:一是由于医患之间的信息不对称,而使患者处于被动地位;二是由于医疗需求的刚性,供方有权决定需求药物的种类和数量,以及技术的品质与数量。在这种情况下,医患交往中就可能存在以“道德风险”为代价的收益诱惑。医务人员吃“回扣”,拿“红包”的现象时有发生,大检查、大处方更为普遍,这些行为损害了人民群众的利益,也损害了医务人员的自身形象。

(三) 处理好服务的提供者与利益的调整者的关系

医疗卫生行业实施改革后,将建立严格的费用约束机制和药品生产、流通领域的公平竞争和有效监督的市场运行机制,使医疗费用从总体上得到控制。药品“虚高”定价和回扣得到遏制。在医疗费用

的约束机制中,政府部门将通过控制医疗行为来降低医疗成本。因为医生人数少,易于控制;同时,又是医疗行为的主导者。对医疗机构而言,将理顺收费标准,建立合理的补供机制。给医院技术劳务、基础服务以应有的价值,阻断医院对药品差价及增设高精尖项目的热情,使医疗费用增长控制在社会能够接受的范围。这样医院的收入短期内可能会减少,医生的奖励分配也可能减少,医生过去以道德风险为代价的一些收入会受到监控和遏制。从这个意义上说,医疗机构和医生的利益将会受到调整。这一主体就具有了两面性,既是服务的提供者,又是利益的调整者。因此,要正确对待改革与利益的冲突。医疗机构要从改革的大局出发,为病人提供良好的服务;同时,通过减员增效、开源节流,加强成本核算等来增加收益,扩大市场。医务人员要努力提高自身素质,树立良好形象,刻苦钻研技术,提高诊疗水平,通过为病人提供技术服务和自己的诚实劳动,获取应有的报酬。医疗机构要改革奖励分配办法,切断奖金分配与科室收入的联系,建立新的奖励分配机制,体现知识、技术的价值。鼓励多劳多得,优劳优酬,让那些受病人欢迎、受同行尊敬的医务人员“冒尖”,得到应有的报酬。

五、深化改革与加强管理的关系

(一) 改革是体制的转换

从一般意义上讲,深化改革与加强管理的目标是一致的。管理推动改革,改革促进管理。医疗卫生行业的发展亦是如此。但是,管理和改革也存在矛盾。原因在于,改革意味着体制和机制的转型,是不同经营“范式”的转换;管理则是在既定体制框架下的计划、控制和组织行为。管理方式只有与体制或机制的状况相适应,才能产生积极作用;否则,可能会南辕北辙。在体制转型期,旧管理模式和新体制要求的冲突常常不可避免。正确的做法是,管理模式的转换和改进应当与体制的逐步转型同步推进。滞后的管理方式必然制约体制的改革,引起各种价值混乱,导致改革流产。这方面,我们已经有许多教训。

(二) 管理要适应改革的需要

在改革与管理的关系中,改革是基本的、主导性的方面。不是改革适应管理,而是管理必须适应改革。这次改革是带有全局性、根本性的变革。《指导意见》指出,对公立医疗机构要转变运行机制,扩大

经营自主权,择优竞聘院长,加强经济管理、人事制度和分配制度的改革等。《指导意见》还指出,要建立起医疗服务质量和效率的社会评价制度,使医疗机构间的竞争更加公开、公平。这些措施无疑将会对地方医疗机构注入改革的活力与生机;竞争会更加激烈,一些质量低、效率差的医疗机构将会被迫退出卫生服务市场。

(三) 处理好改革与管理的关系

军队医院有其特殊性,其体制和机制都不同于地方,不能完全地照搬地方的做法。

第一,要结合军队的实际情况,本着有利于促进军队医院发展,增强其竞争力的目的,在可能的范围内充分借鉴和参照地方的做法,在各个方面尤其是人事制度改革方面进行积极的探索和尝试。这既是推动管理的关键,也是改革的难点。第二,要充分引入竞争机制、激励机制,调动广大医务人员的积极性,稳定专业技术人员队伍。首先要研究制定科学客观的医务人员工作绩效的考核评估标准,并使之

制度化,评价标准的制定要高度重视病人的反馈和社会的评价,严格考核。积极探索新的干部管理机制,对表现出色、受病人欢迎的可以低职高聘,对技术水平差、不受病人欢迎的可以高职低聘,限其改正。对屡次考核都居末位的,可考虑末位淘汰;甚至,可取消其医师资格,转岗待聘,或从事非临床一线的工作,酌其表现再行聘任。除了正常的复员、转业外,要探索、建立一些有效的人事制度管理的机制,使一池水活起来。这支队伍才能有活力、生机和希望,才能更有战斗力。

卫生行业改革正在全面推进,各地都在积极探索面对新形势挑战的新思路、新举措;同时,在改革的进程中,也还有很多问题会逐渐暴露出来,需要认真研究和解决。我们相信在党中央、国务院的正确领导下,在全国卫生行业的全体人员的共同努力,改革一定会顺利进行,具有中国特色和时代特征,适应社会主义市场经济体制的卫生保障体系一定会建立,卫生事业一定会健康稳步地前进。

浅谈学风建设对学员成长的影响

陆梁城

学风,出自《礼记·中庸》,意思是广泛地加以学习,详细地加以求教,谨慎地加以思考,踏实地加以实践。它精辟地概括了学习的方法、学习的态度、学习的规律。从博览群书到虚心求教,再到善于思考,最后归结到勇于实践,具有很强的逻辑性。古人云:“为学之道,莫先于穷理;穷理之要,必在于读书。”大概也就是这个道理。江主席指出:“学风端正,事业兴旺,学风不正,事业受损”。如果说教育是立国之本,那么学风就是立学之源。学风的好坏,代表着一所学校的形象,代表着一所学校的水平,决定着是一所学校的兴衰。第二军医大学肩负着培养国防现代医疗卫生事业需要的高素质人才的责任。长期以来,始终坚持以军委战略方针为指导,全面贯彻落实《军队院校教育改革和发展纲要》,在深化教学改革,严格教学管理秩序,全面推进素质教育,进一步拓展学员学习空间,加强学员自主学习、自我教育的力度,治学育人等方面探索了一套行之有效经验和方法,逐步形成了具有我校特色的良好学风,并得到了社

会的认同。

同时我们也要看到与培养德智军体全面发展,具有复合知识结构和综合能力,具有创新精神和创新能力的高素质军事医学人才目标相比,在学风建设上,我们的学员与时代发展的要求还存在一定的差距。

一是部分学员的学习指导思想不明确,主动性、创造性不高,有的学习兴趣不浓,有的缺乏吃苦耐劳精神,学习上浅尝辄止。

二是不少学员缺乏科学的学习方法。对大学生生活适应能力较差,思想负担重,求全责备,造成人为的心理压力,效率不高,综合分析能力低,学习效果上事倍功半。

三是普遍存在重专业学习,轻人文素质,重临床(实践操作)轻基础(理论学习)的思想,基础医学知识不够扎实,不注重素质的全面发展,综合能力不强。

四是个别学员不注重平常的学习积累,对考试