



專題演講

領導力的養成與運用 - 經驗分享

.....

市立民生醫院
顏家祺院長
111年04月

顏家祺 醫師

現職：高雄市立民生醫院 骨科主治醫師 兼 院長
學歷

1. 美國約翰霍普金斯大學 公共衛生及醫療管理 博士
2. 國立 中山大學 醫務管理研究所 碩士
3. 高雄醫學院 醫學系 醫學士
4. 部定 助理教授

經歷

1. 國立中山大學 管理學院 助理教授
2. 弘光科技大學 營醫所 助理教授
3. 高雄市立聯合醫院 骨科主任
4. 高雄市立大同醫院 骨科主治醫師
5. 高雄榮總 骨科專科醫師、兼任主治醫師
6. 國防部 空軍 防空砲兵 防訓中心 少尉醫官





JOHNS HOPKINS UNIVERSITY





JOHNS HOPKINS

BLOOMBERG SCHOOL
of PUBLIC HEALTH

Protecting Health, Saving Lives— *Millions at a Time*







大綱

01

管理者

02

領導力的訓練

03

管理、領導的經驗

漾
民生
Kaohsiung Municipal
Min-Sheng Hospital



ONE



管理者

為何要管理？

- 適切的管理直接影響社會及個人的生存 福祉。
- 學習管理幫助人們了解何為管理，並使其準備好如何於組織中完成各種活動。
- 學習管理讓人們邁向薪俸優渥的工作及 有趣且令人心滿意足的職業。
- 學習管理讓組織有效率的達成目標。

何謂管理？

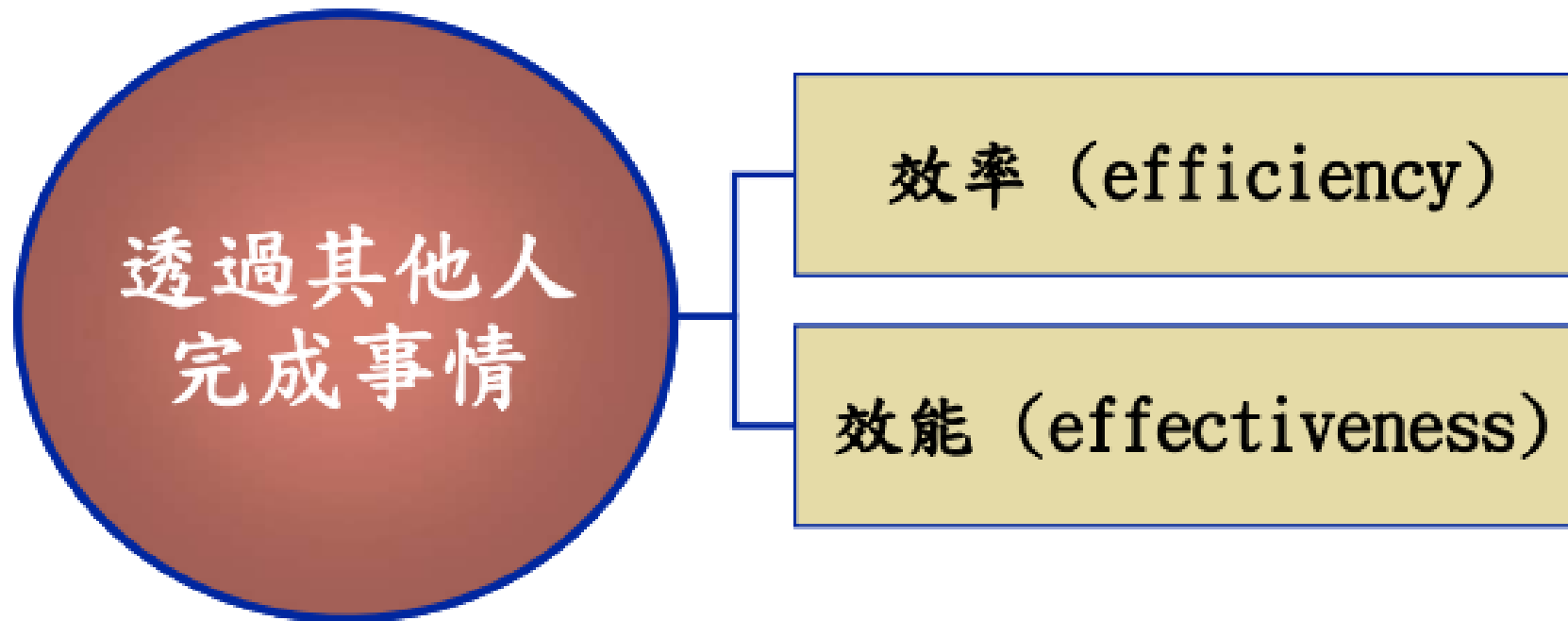
- 管理－人力及其他資源的規劃、組織、領導與控制，以期能有效能及有效率地達成單位／機構的目標。

=>基礎定義

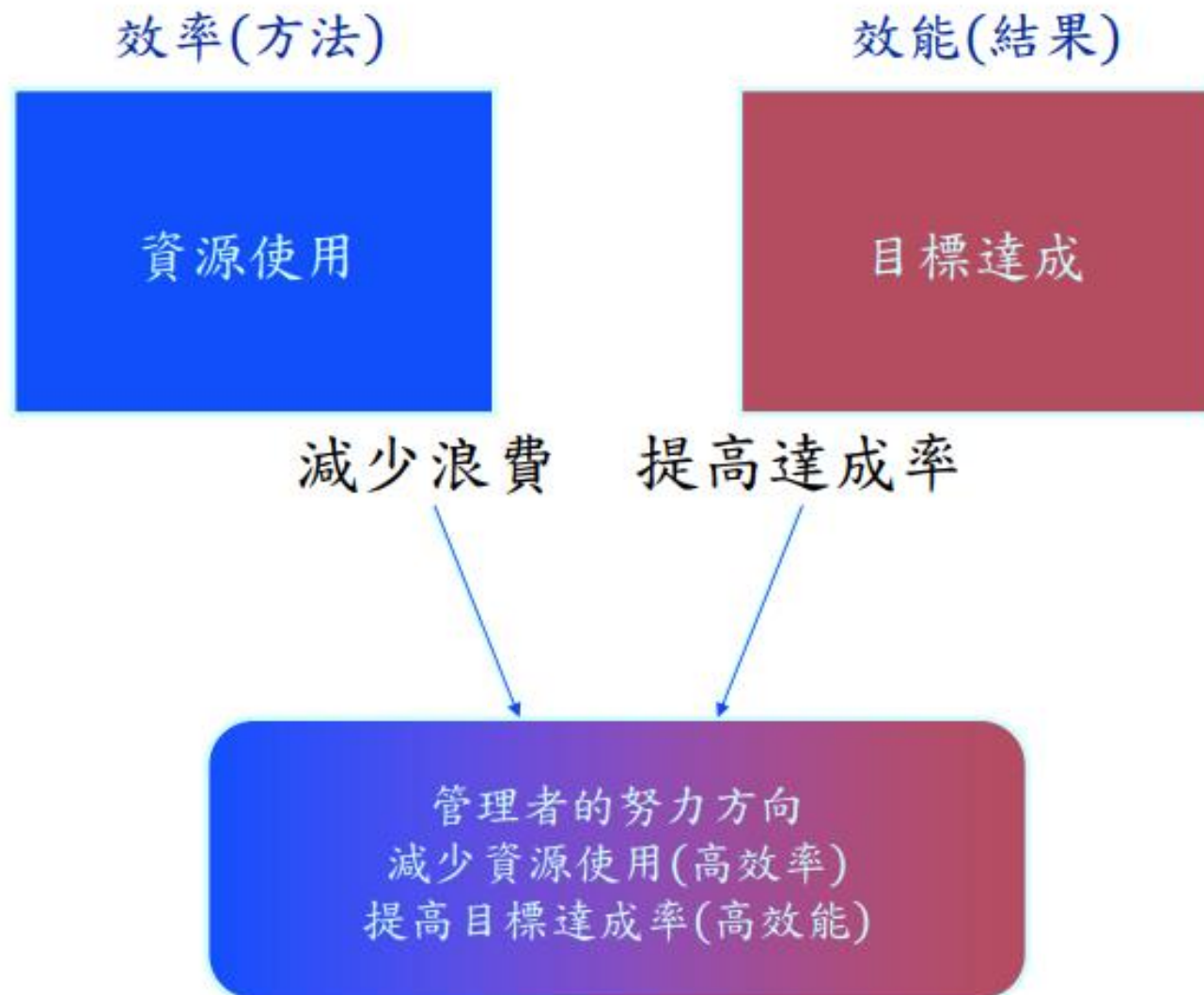
- ◆ 程序：是指管理者所執行的功能或活動
- ◆ 協調：是管理者與非管理者的區別

管理是什麼？

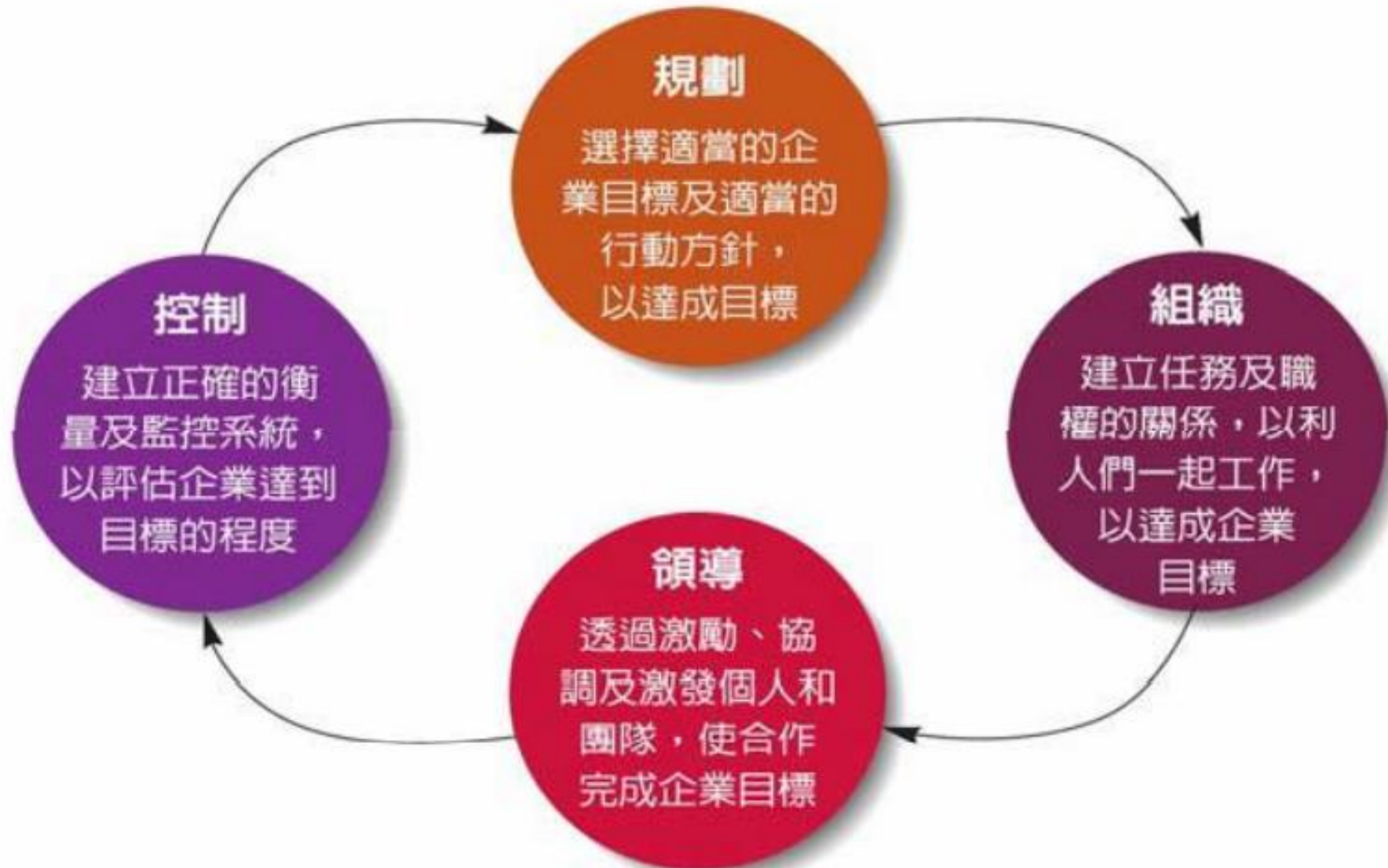
❖ 管理是…



管理的效率與效能



管理的功能是？



組織效能與組織效率



有效管理的基本原則

要提升管理的效能

要恪守一些基本原則

包括：

分工合作、統一命令、統一的方向、
責任及權力、目標管理

分工

以醫院為例

專科醫生



護理師



藥劑師



治療師...

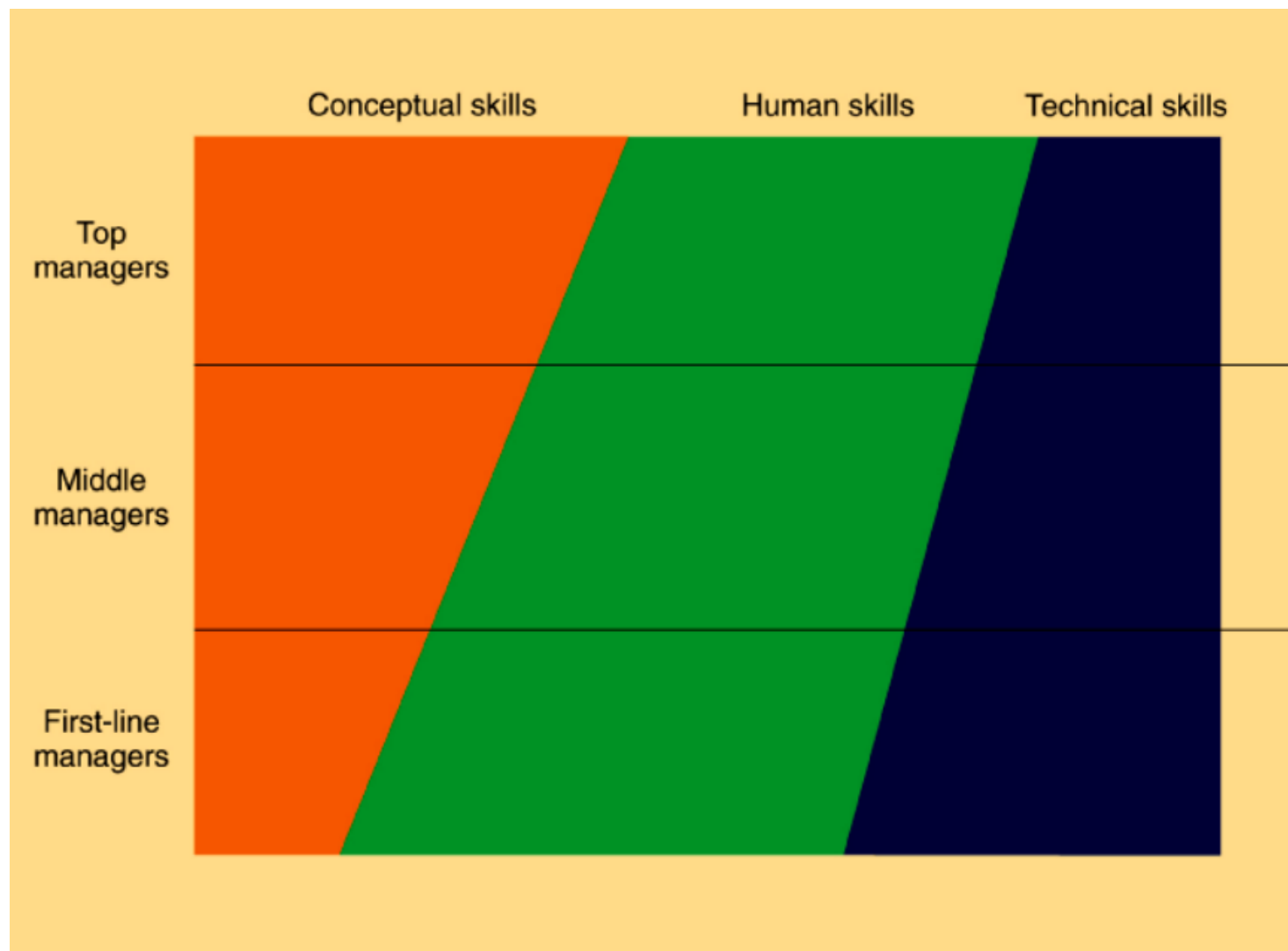


各司其職，為民眾提供高品質的醫療服務

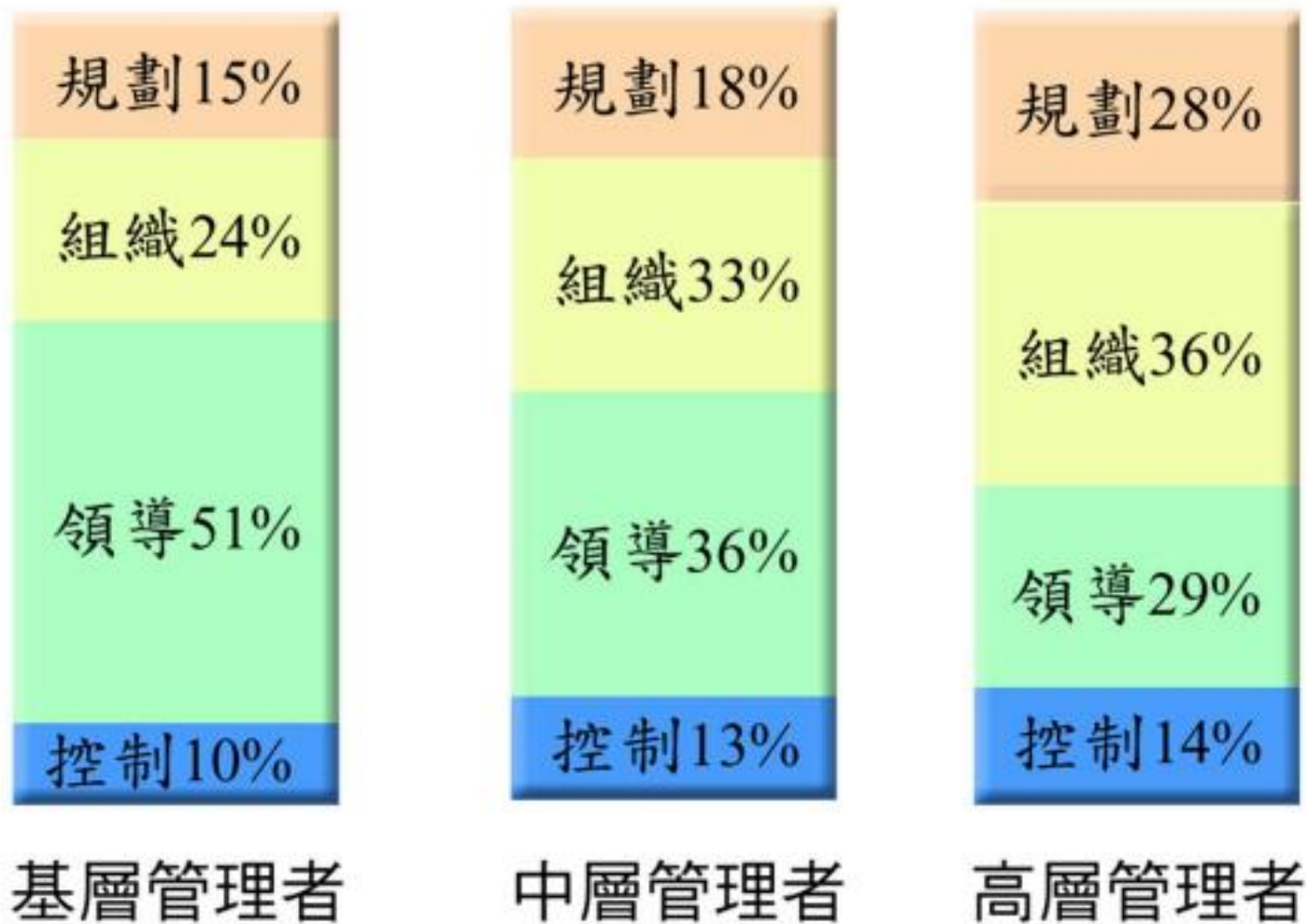
管理者所需的能力

- Robert Katz提出管理者需具備以下3種能力
 - 1) **概念性能力** - 分析與診斷一個狀況，並能夠分辨因果的能力。由整體的觀點來看事情
 - 2) **人際性能力** - 包括了解、改變、領導及控制其他個人與團體行為的能力。因為管理的對像是人
 - 3) **技術性能力** - 執行一個組織角色所需的工作專屬知識和技巧。精通特定的專業領域
- 不同層級的管理者所需具備的能力比重不同

不同管理者在管理能力 所佔的比重



不同管理者的時間分配



不同管理者的角色



十種管理者角色

▼ 表 1-2 Mintzberg 十種管理者角色

角色	說明	例子
人際角色		
代表者	組織象徵性的領導者，擔任一些法律所賦予形式上的任務	出席各種儀式、接待訪客、簽署各種重要文件等
領導者	激勵、引導與訓練部屬	領導部屬完成組織所交付的任務
聯絡者	發展對外人際網絡，以獲取更多資源，積極建立組織與外界的連結	參與外界各種活動，如同業公會；促使組織與外界合作，如策略聯盟
資訊角色		
監督者	觀察與蒐集外部環境與組織內部的各種資訊	閱讀各種期刊、雜誌、政府與業界資訊，透過各種關係以獲取資訊
傳播者	將外部環境與組織內部資訊傳達給組織內需要的人	透過各種方式傳遞訊息，如電話、信函、公文、電子郵件、會議等
發言人	將組織的政策、計畫與執行成果等訊息傳播給外界	主持股東會議、新產品發表、開記者會等
決策角色		
創業者	在環境中找尋各種機會，並促使組織利用這些機會	負責新產品、技術、市場開發專案、組織內部變革方案等
問題處理者	解決組織所面臨的問題，並且提出可行的解決方案	負責危機處理小組；成立跨部門的專案團隊解決問題
資源分配者	進行組織內部資源的分配，包括人力、資金與設備，並制定重要決策	分配年度預算於每一個組織部門，決定組織內部計畫時程與相關決策
談判者	代表組織參與各種重大的談判	與政府、工會、消費者等利益團體談判

資料來源：改編自 Henry Mintzberg, *The Nature of Managerial Work*, 1973。

管理者的角色

❖ 人際角色

- ❖ 與他人建立關係，並做好溝通與領導的角色
- ❖ 包括組織代表者、領導者與聯絡者三種角色

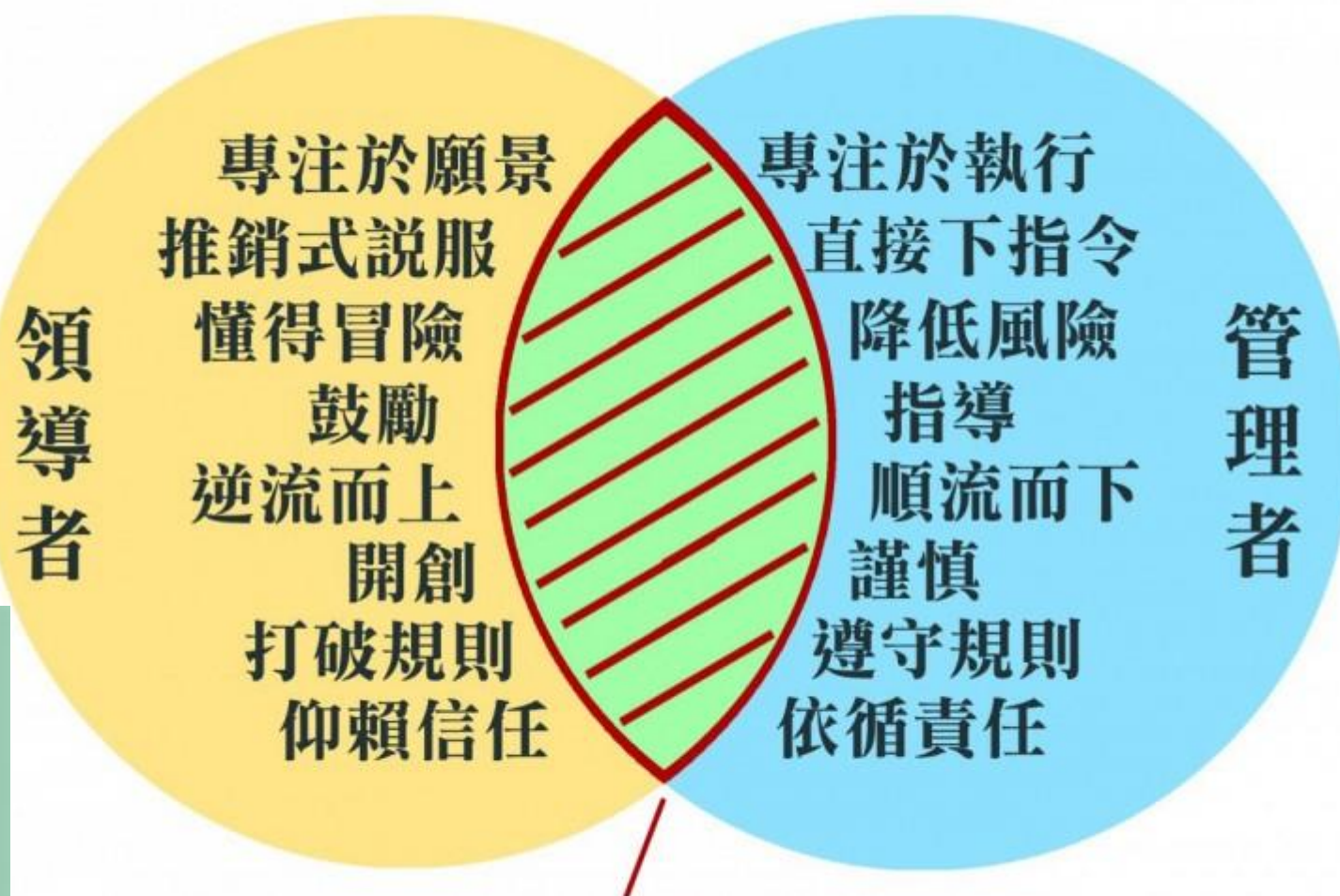
❖ 資訊角色

- ❖ 蒐集各種內、外部資訊，並且傳播與處理這些資訊以供利益相關人士參考
- ❖ 包括監督者、傳播者與發言人三種角色

❖ 決策角色

- ❖ 制定各種決策
- ❖ 包括創業者、問題處理者、資源分配者與談判者四種角色





完成目標、集結資源、解釋願景

老闆

與

領導者



鼓勵員工



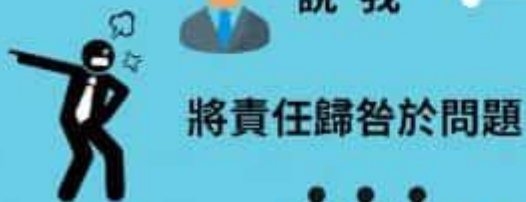
仰仗權威



激發恐懼



說“我”



將責任歸咎於問題



會用人



指導員工



仰仗聲望



激發熱情



說“我們”



解決問題



會帶人成長



HoliBear



A CENTURY OF SAVING LIVES—
MILLIONS AT A TIME

JOHNS HOPKINS
BLOOMBERG SCHOOL
OF PUBLIC HEALTH
1916/2016

RESEARCH IN 130+ COUNTRIES



A CENTURY OF SAVING LIVES
MILLIONS AT A TIME

JOHNS HOPKINS
BLOOMBERG SCHOOL
OF PUBLIC HEALTH
1916/2016

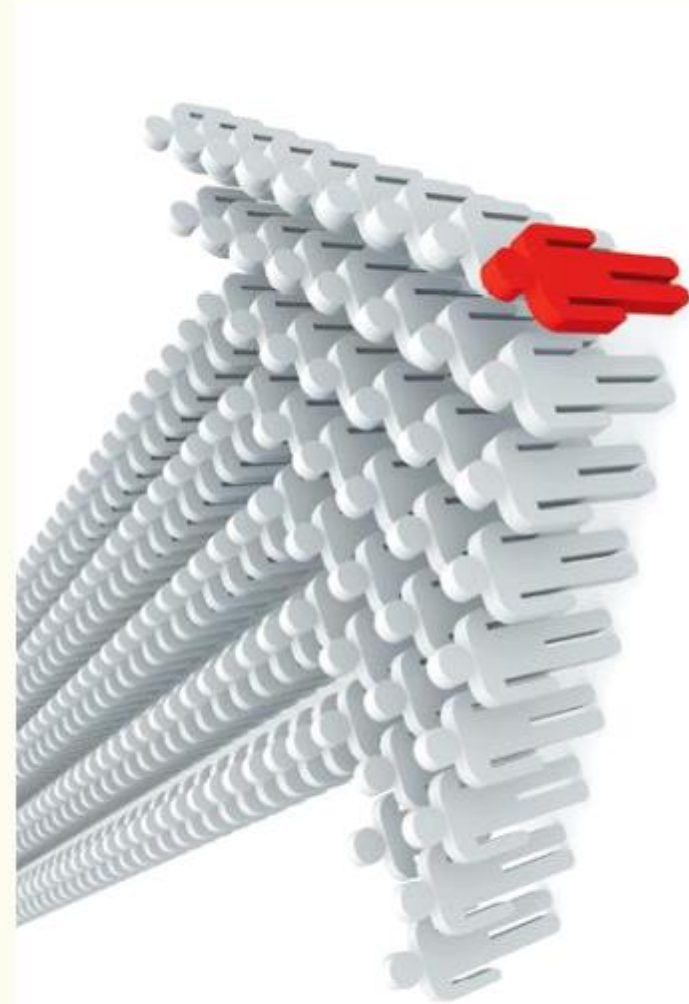
#1 SCHOOL OF PUBLIC HEALTH

TWO



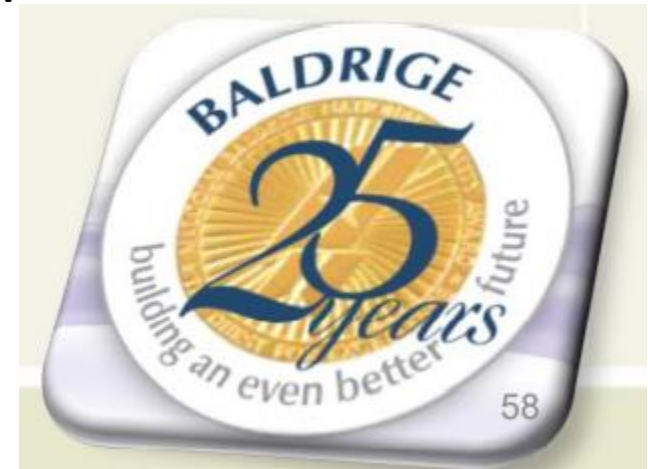
領導力的訓練

領導力-Leadership

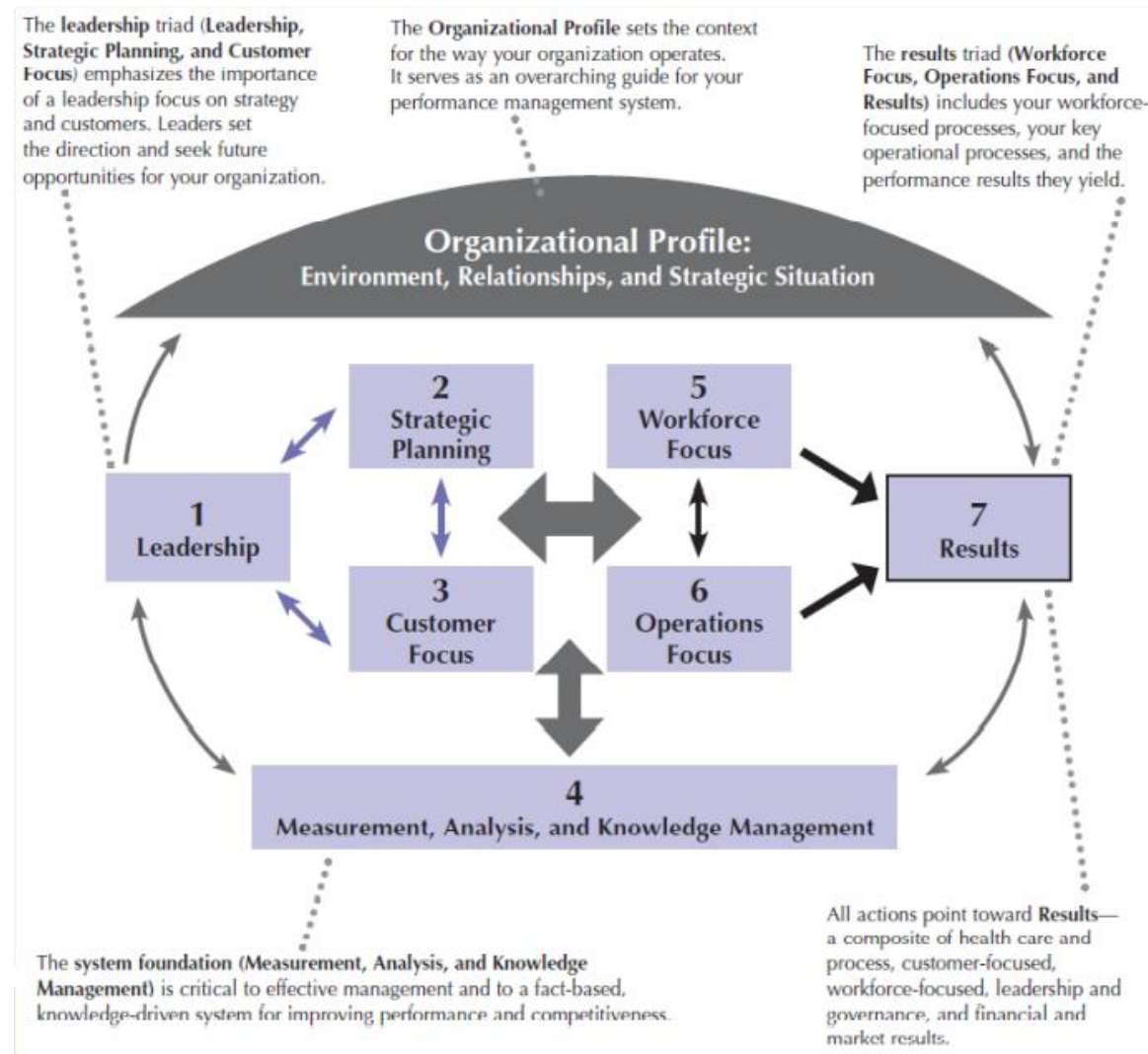


Baldrige Performance Excellence Program

- The Baldrige Health Care Criteria empower your organization to reach your goals, improve results, and become more competitive by aligning your plans, processes, decisions, people, actions, and results.
- The Health Care Criteria requirements are embodied in seven integrated, interconnected categories. The categories are subdivided into items and areas to address.



Health Care Criteria for Performance Excellence Framework and Structure



領導者的 責任 I

a. Vision, Values, and Mission

- (1) Vision and Values : how do senior leaders set ,
deploy the vision and values through your
leadership system; to the workforce; to key suppliers
and partners; and to patients, other customers, and
other stakeholders, as appropriate?
- (2) Promoting Legal and ethical Behavior
- (3) Creating a sustainable Organization

(3) Creating a sustainable Organization

- create an environment for the achievement of your mission
- create a workforce culture that delivers a consistently positive experience for patients and other customers and that fosters customer engagement;
- create an environment for innovation and intelligent risk taking, achievement of your strategic objectives, and organizational agility;
- participate in succession planning and the development of future organizational leaders
- create and promote a culture of patient safety

領導者的 責任 II

b. Communication and Organizational Performance

- (1) Communication : how do senior leaders communicate with and engage the entire workforce and patients and other key customers?
- (2) Focus on Action : how do senior leaders create a focus on action that will achieve the organization's objectives, improve its performance, enable innovation and intelligent risk taking, and attain its vision

領導力如何生成！



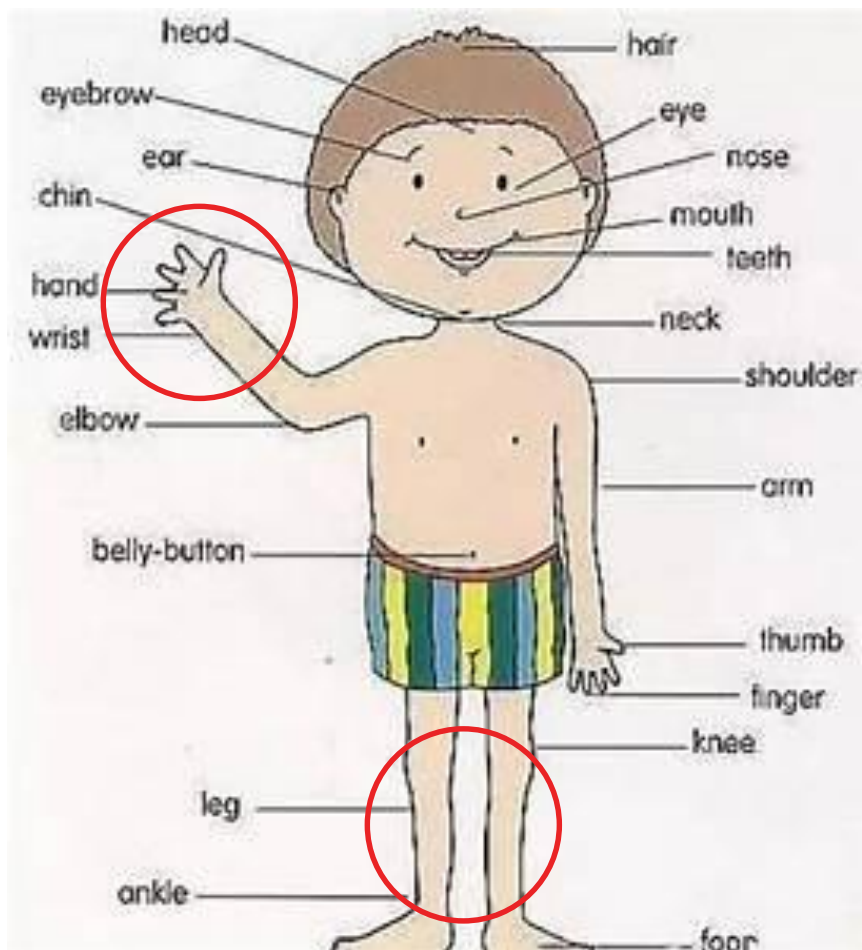
王侯將相！



寧有種乎？



成為領袖的條件



領導力的訓練！

- Douglas Conant :

New Heights !

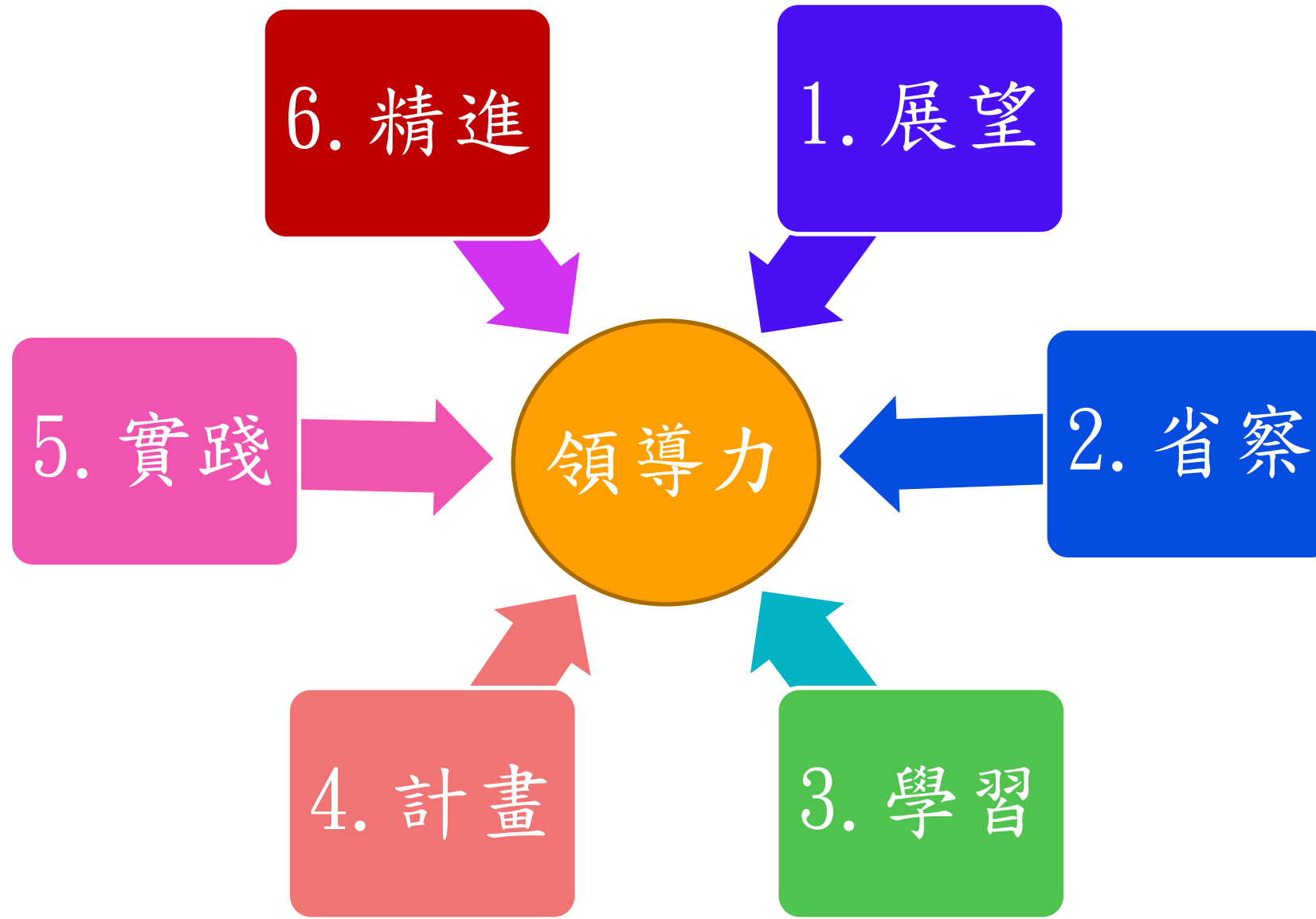
to

Lift Your Leadership

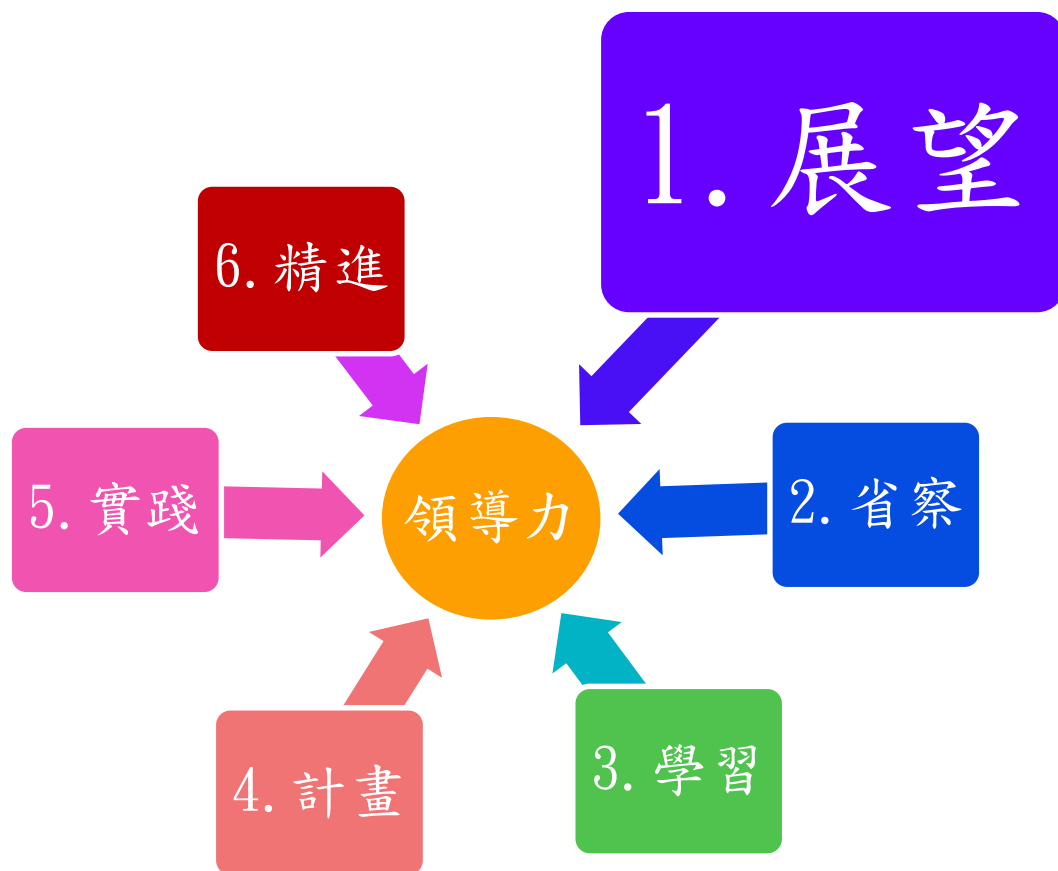
to

6 Practical Steps

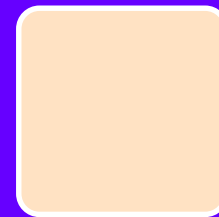
領導力的訓練！



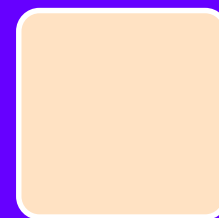
領導力的訓練！



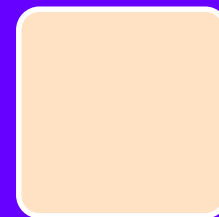
- 我對成功領導的最大膽的夢想



為什麼要選擇領導



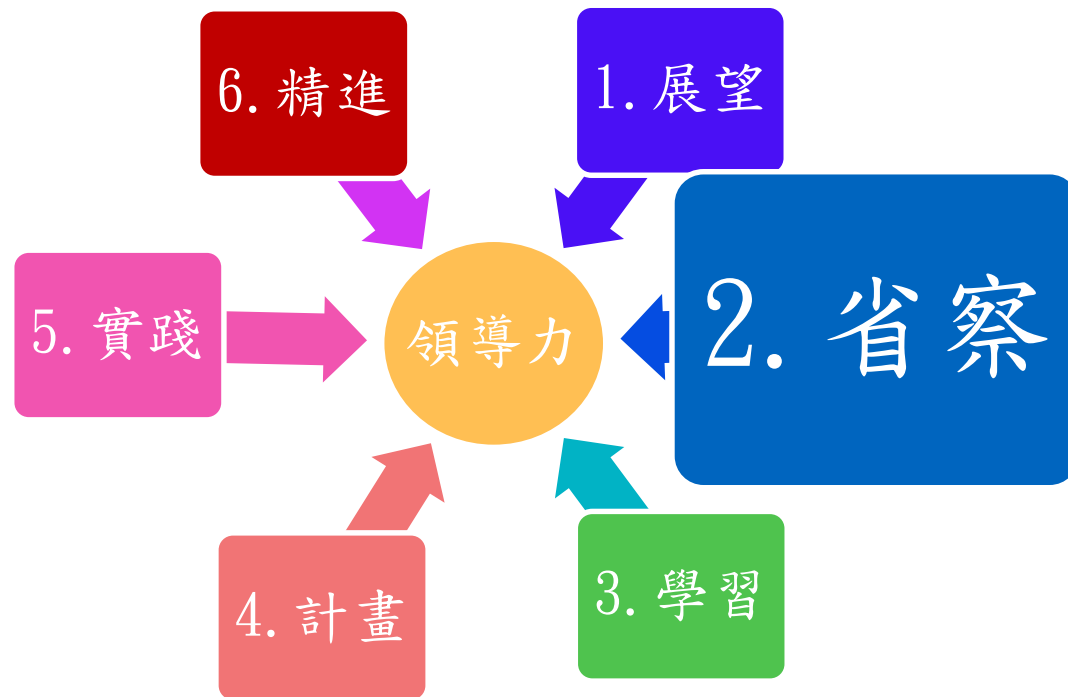
有何承諾



你的價值觀

領導力的訓練！

- 哪些人生經驗影響了我



是什麼驅策人們全力以赴

- 往內在探索
- 往外在探索



如何影響他人挑戰新職務

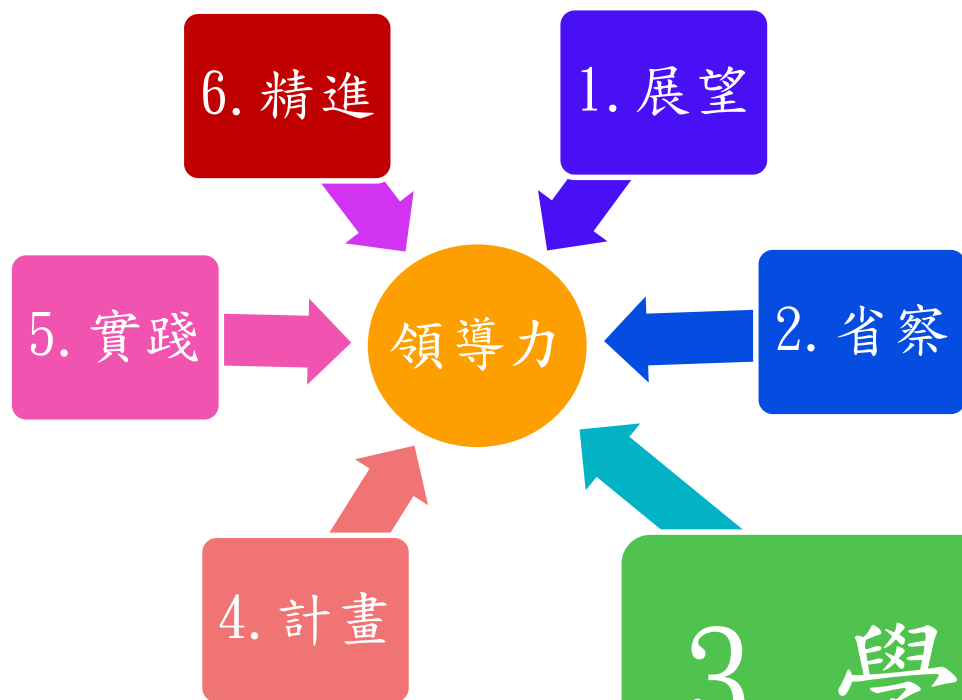
- 正面作為
- 負面作為



了解自己的領導信念

- 最適合自己的關鍵詞
- 誠信 VS 不擇手段

領導力的訓練！



• 自身體驗 + 外界學習



事不過三

- 不要重複犯同樣的過錯



建立人脈

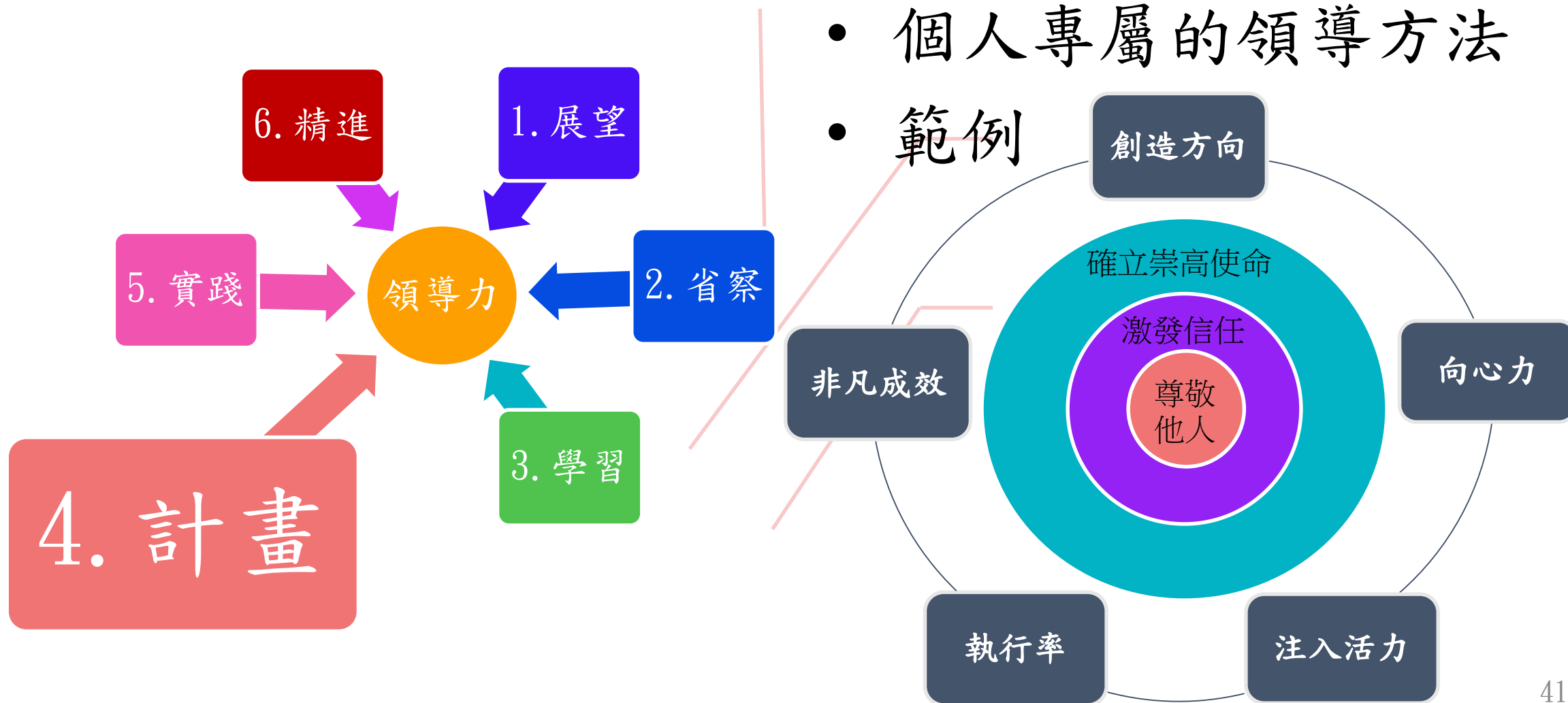
- 菩薩
- 逆境菩薩



代入角色思考

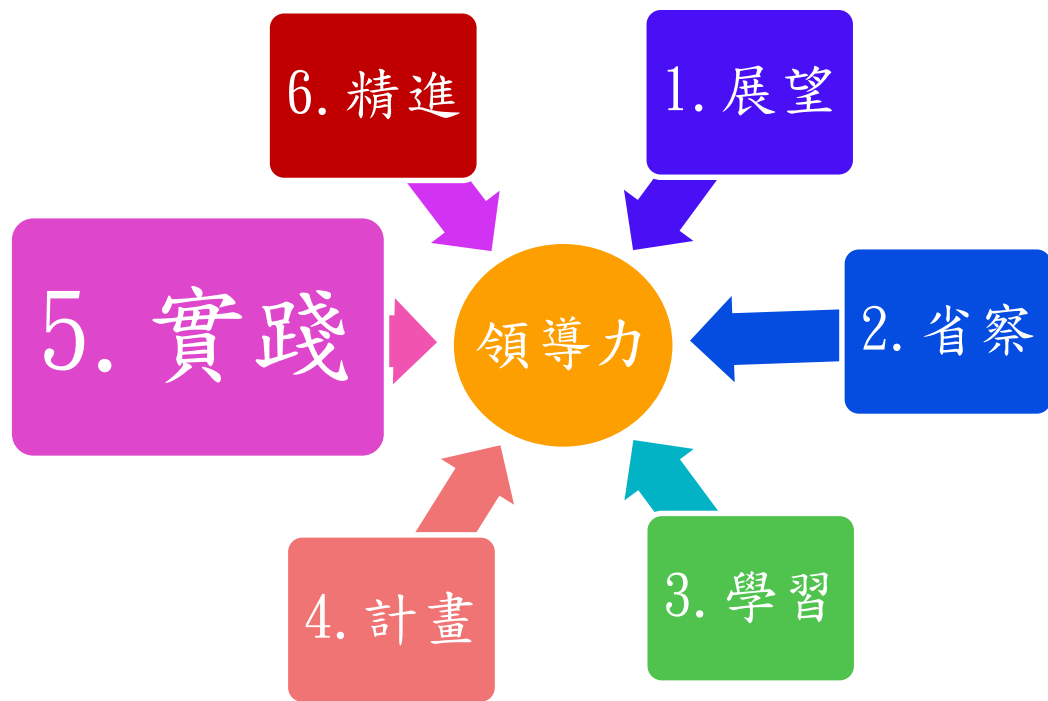
- 遇到這種情況他們會怎麼作
- 遇到這種情況，不會作什麼

領導力的訓練！



領導力的訓練！

- 具體落實個人領導方法



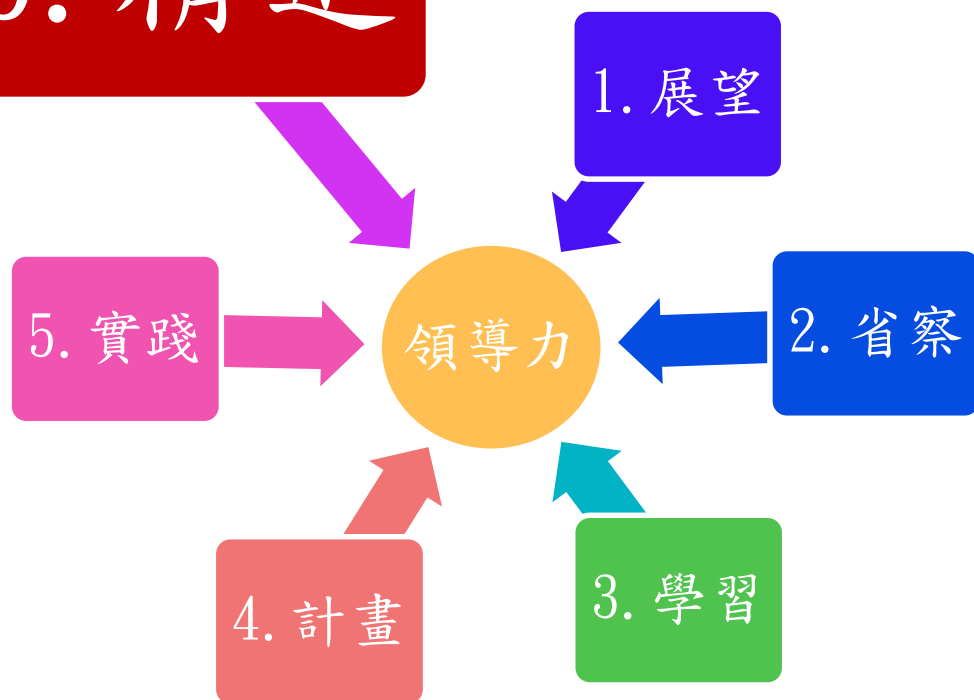
目標 明確具體

花時間 重複去做

來回琢磨 回饋意見

領導力的訓練！

6. 精進



- 如何才能做得更好



成長型思維—內化的自信



附加價值—成果的回饋



審視自身—誠實面對自己



JOHNS HOPKINS

BLOOMBERG SCHOOL
of PUBLIC HEALTH

COVID-19

Expert Insights for the Hopkins Community

Recorded February 27, 2020

THREE



管理、領導的運用

命令式

直接告訴團隊
該怎麼做

標竿式

提供範本
展示期望成果

願景式


以願景激勵團隊
不干涉完成方式

親和式

我們非常忠誠
在乎彼此感受

民主式

我們共同討論
一起決定方向

如何讓團隊
交出最佳成果？

輔導式

排定發展計畫
讓團隊從挑戰中追求卓越

如何形容你的團隊？

給予協助與團隊
共同成長

愈快愈好。
浪費時間是無效率的！



你希望多快看到團隊成果？

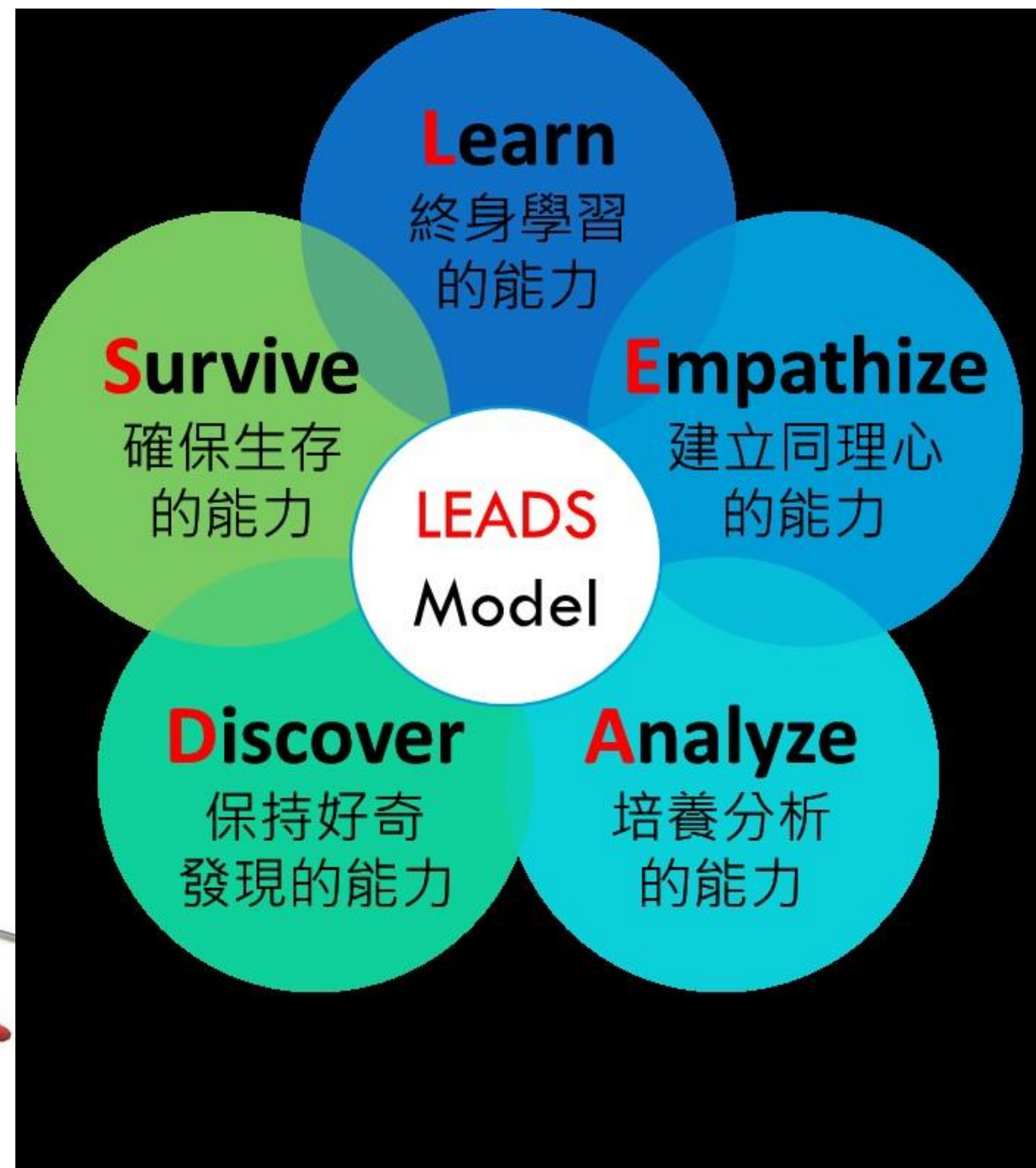
如何告知團隊你的期望？

好的結果，
需要耐心等待

START

SUCCESS









帶兵要帶心！帶人要用心！



實務分享I

內涵

管理的觀念



一 不要把煩惱帶回家

二 要面子?要裡子?

三 老板與員工心態不同

四 公文簽核的目的



實務分享I

內涵

管理的觀念



五 半民主式的獨裁

六 應用二八法則

七 例外管理：5% vs 95%

八 人與制度都是活的



實務分享II

內涵

人才與組織



一 對的人用在對的職位

二 換位置要換腦袋，不變心

三 沒有誰是必要不可

四 勇於任用七成功力的人才



實務分享II

內涵

人才與組織



五 潛力是逼出來的

六 落實考核、切忌輪流分配

七 敢用人、也要敢砍人

八 學會當菩薩與逆境菩薩



實務分享III

內涵

領導與溝通



一 任務團隊、加強橫向溝通

二 分工不重工、避免主管做下屬的工作

三 恩威併行、不要當老好人

四 與下屬保持適當距離(5-3-1分)、習慣孤寂



實務分享IV

內涵



創心與服務

一 勇於改變、忍受陣痛期

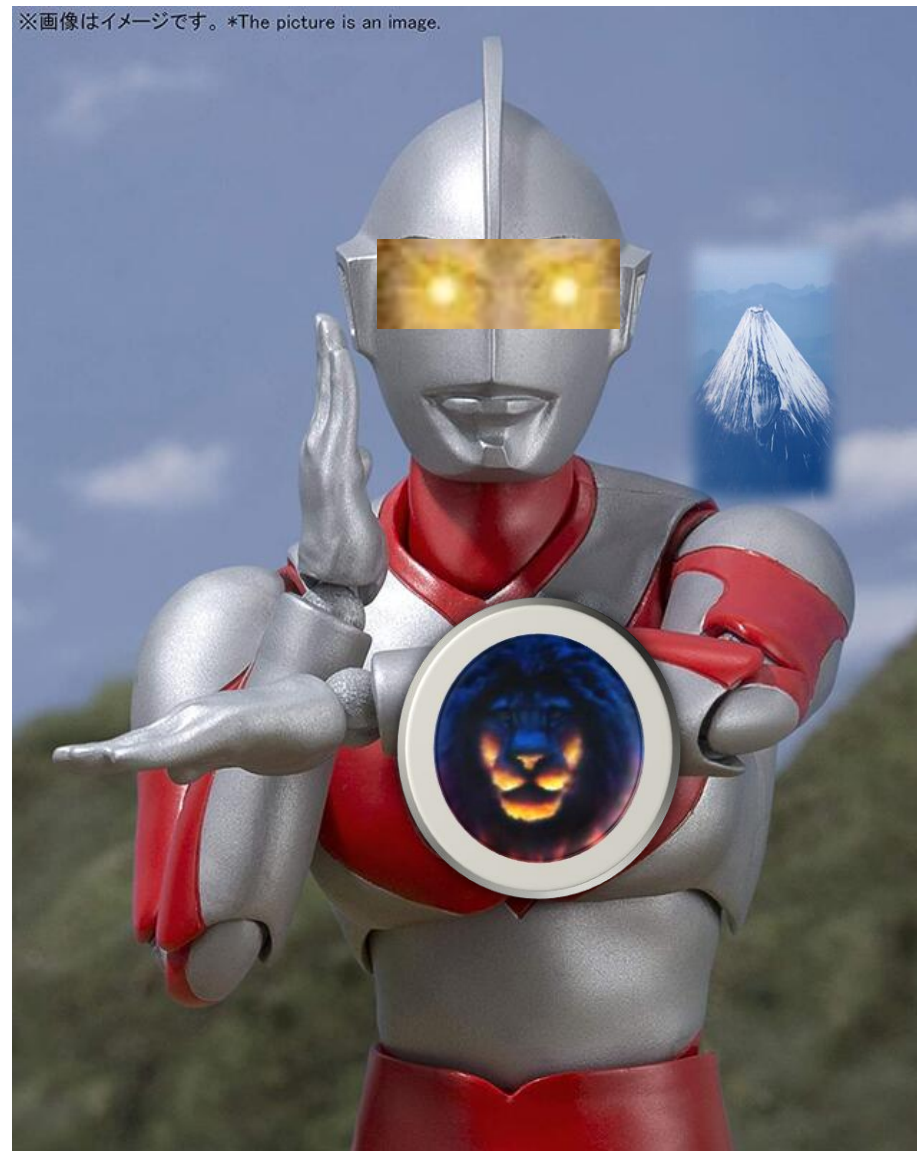
二 服務要有感，客訴要認真
檢討

三 第一時間的危機處理

四 避戰不怕戰、有尊嚴的服務

成為合格的領導/管理者要有的特質

- 堅定的意志
- 大無畏的心
- 洞燭機先的眼睛
- 勇於承擔的肩膀
- 孤獨的性格
- ...



問世間 誰是最佳領導/管理者？



以民生醫院為例



未來展望與規劃

1XX 年營運管理因應對策說明表



高雄市立民生醫院
Kaohsiung Municipal Min-Sheng Hospital

問題

自我
檢討

具體
解決
建議

01

醫師人力不足。現有薪資及獎勵金尚難以吸引足夠的優秀醫師擔任專任醫師。

本院與醫學中心進行醫療合作，包括血液腫瘤專科、心臟外科醫師及急診、胸腔內科、消化內科醫師、神經內科醫療合作案。

- 1-1.增加本院服務量能，提昇住院質與量，增加住院收入，持續業績成長，以提供合理的薪資及獎勵制度，羅致優秀專科醫師
- 1-2.申請醫師保障薪補助計畫，期望能提昇薪資及獎勵金吸引優秀醫師，擔任主治醫師。

02

本院建築老舊，無法吸引新病患，全院耐震補強工程、2樓及3樓診療空間全面修繕。

本院建築主體老舊

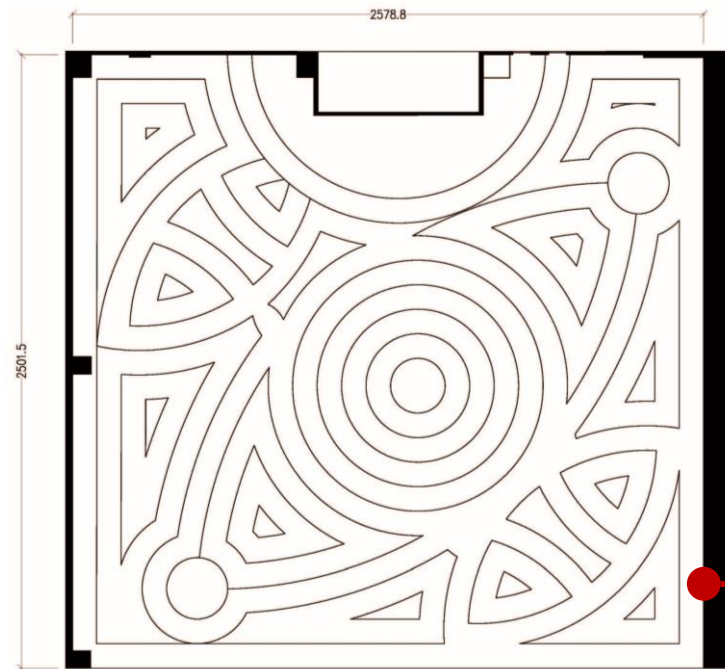
- 2-1.107年門診、梯廳、急診科及檢驗科已陸續完成工程整修，另108年2樓診療空間完工，110年3樓診療空間亦完工。
- 2-2.爭取前瞻計畫補助，於111年完成全院耐震補強作業。
- 2-3.編列預算修建3F診療空間，以期提供更
方便清潔舒適的就醫環境。

醫院經營規劃藍圖

1. 勾勒全院內 / 外觀、印象
2. 健全醫療專業人才
3. 深入社區及工廠
4. 提昇醫療品質
5. 創新醫療服務
6. 強化長期照護服務
7. 強化弱勢團體醫療服務



中庭空間



以圓為起點向外凝聚擴散，在自成各區象徵院內各部門，相互輔佐又有凝聚之向心力意象

1. 建築外觀



加設天際線燈光



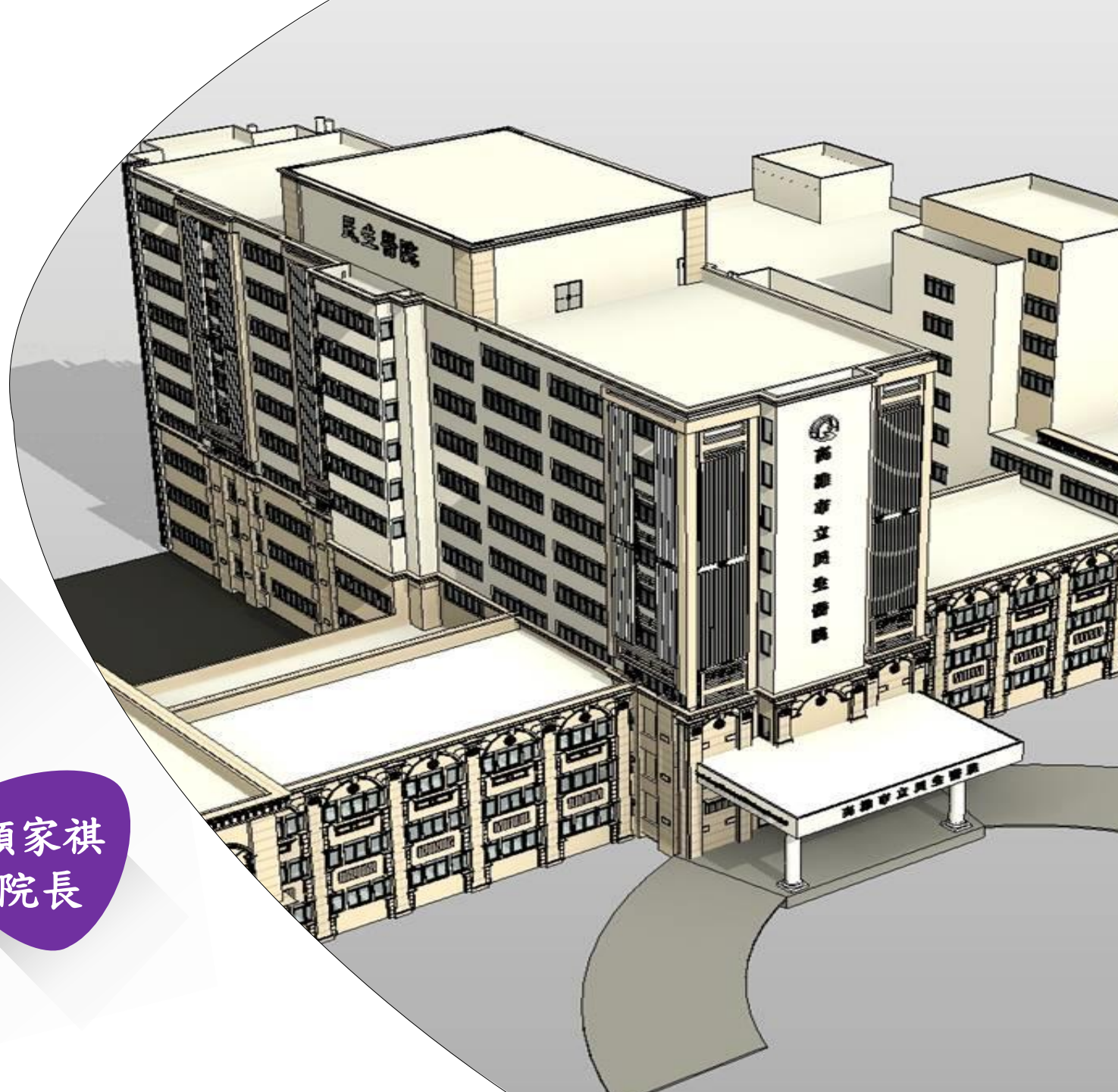




2022
感謝您的聆聽!!

高雄市立民生醫院

顏家祺
院長



FOUR

目前醫療環境現況



台灣醫療體系現況



2019/09/12

台灣社會性健康保險的發展



台灣社會性健康保險的發展

- 1950年，勞工保險
- 1958年，公務人員保險
- 1980-1990年，各類健康保險出現，依附在勞保與公保的架構上施行。
- 1980年代起，開辦全民健保成為社會政策的主要議題
- 1988年起，全民健保規劃小組開始運作
- 1995年3月1日，開辦全民健保

全民健保的政策目標

- 全民納保、平等就醫
- 財務平衡、永續經營
- 提昇醫療品質、促進國民健康



全民健保的八大特性

- 1) 全國強制納保
- 2) 包含歷史分類的團體保險
- 3) 中央集權的單一公營體制
- 4) 薪資基礎的保險費
- 5) 相對完善的醫療給付
- 6) 定額及定率的部份負擔
- 7) 政府訂價的單一管道支付制度
- 8) 醫療申報的專業審查

台灣全民健保的未來

- 支付制度的改革

- 總額預算 (Global Budget)

- 論量計酬 (fee for services, FFS)

- 論病計酬 (diagnosis-related groups, DRGs)

- 論質計酬 (pay for performance, P4P)

- 論人計酬 (capitation payment)

- 健保經營體制的改革

- 多元化

- 民營化

- 保醫整合

台灣全民健保的未來



台灣健保 會不會倒？

- 民眾的口號：

健保不能倒！給付不能少！保費不能調！

- 顧人怨的健保局？

前署長與醫界說過(2001):台灣健保制度已經走到

爹爹不疼(執政黨)！

娘親不愛(在野黨)！

哥哥(衛生署)姐姐(健保局)沒辦法！

弟弟妹妹(醫院跟診所)被毒打！

死亡交叉



神開釋

請問大師：
健保會不會倒，
問題如何解決？



健保的問題是
在於它不會倒



政策若是都依照民意！！



民意如流水，東漂西流無常軌；

民意像月亮，初一十五不一樣。

什麼是人生？

- 是經歷的累積
- 是不斷決擇的結果
- 是社會對個人的客觀評價
- 是各人的主觀認知



2) 到中小型醫院

優點	環境可	受尊重	易發展
缺點	名聲可	薪資可	

1) 待在醫學中心

優點	缺點
名聲好	不易出頭
環境好	不受重視
	壓力山大

3) 在基層診所

優點	缺點
獲利高	費心管理
自我決策	人際關係
	枯燥乏味



1) 待在醫學中心

優點	缺點
名聲好	不易出頭
環境好	不受重視
	壓力山大



2) 到中小型醫院	優點	環境可	受尊重	易發展
	缺點	名聲可	薪資可	





3) 在基層診所

優點

缺點

獲利高

費心管理

自我決策

人際關係

枯燥乏味

以醫師角度來看！

教學研究 教授
醫療技術 名醫

教授之路

名醫之路

SOLUTION

什麼樣的人生才精彩？

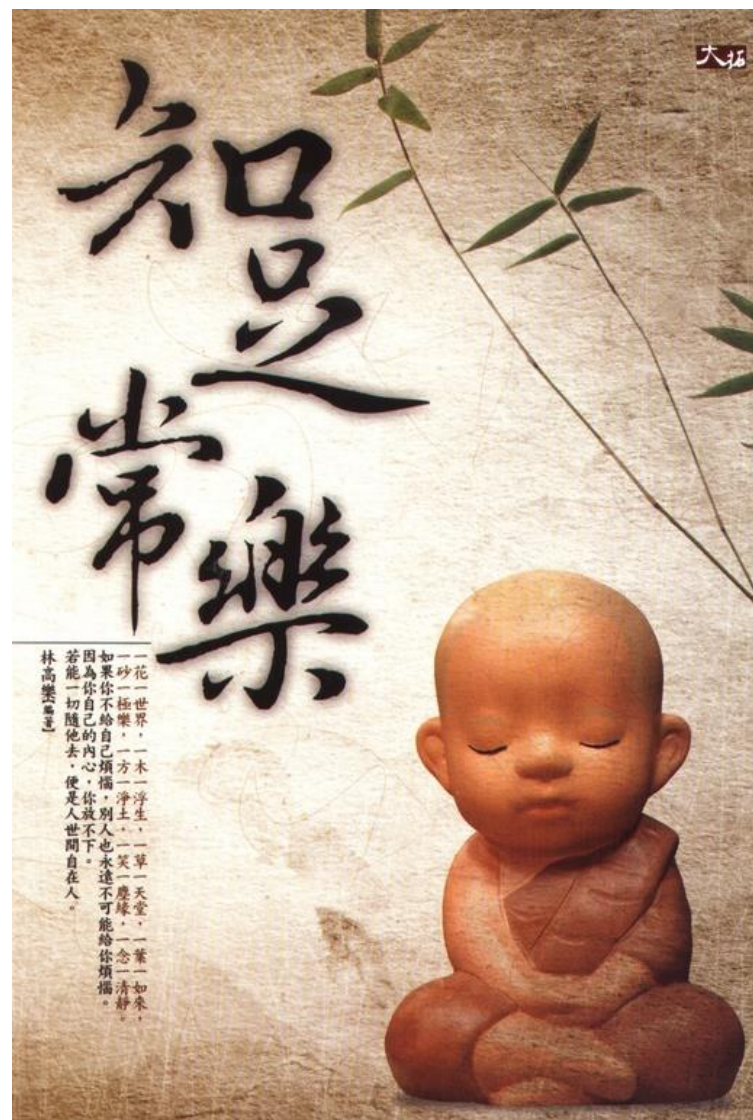
什麼樣的人生是你想要的？

◆知足

是一種處世的態度

◆常樂

是一種釋然的情懷



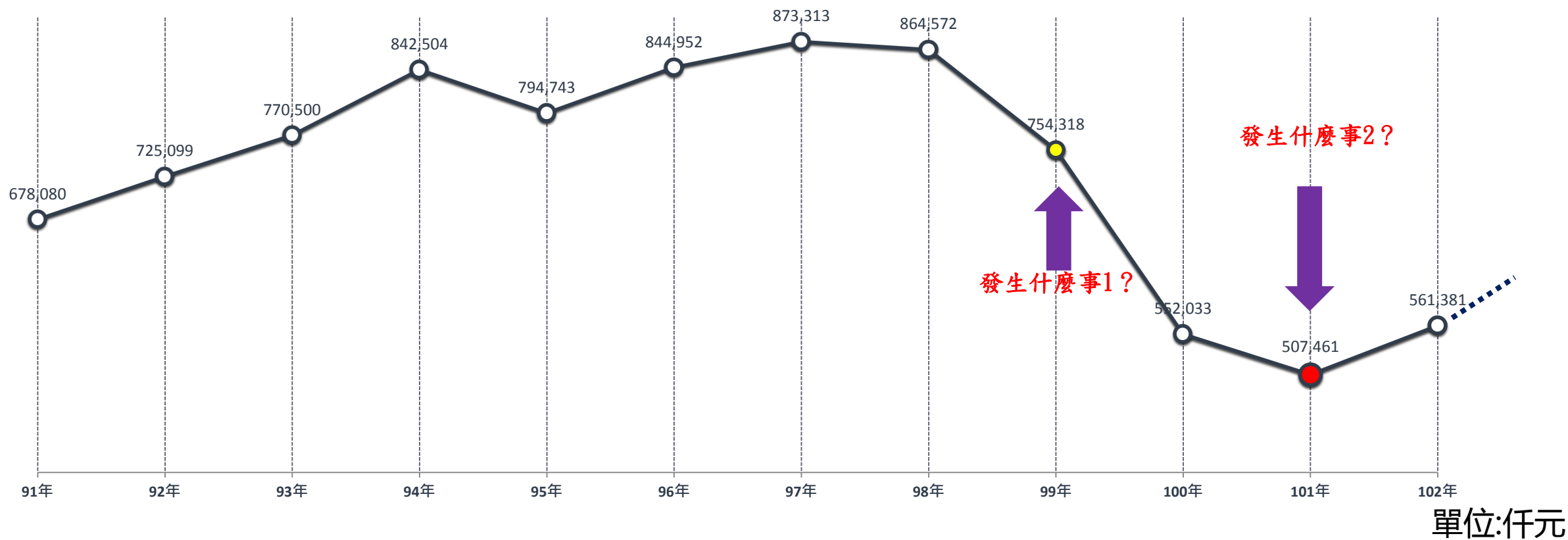
什麼是人生？



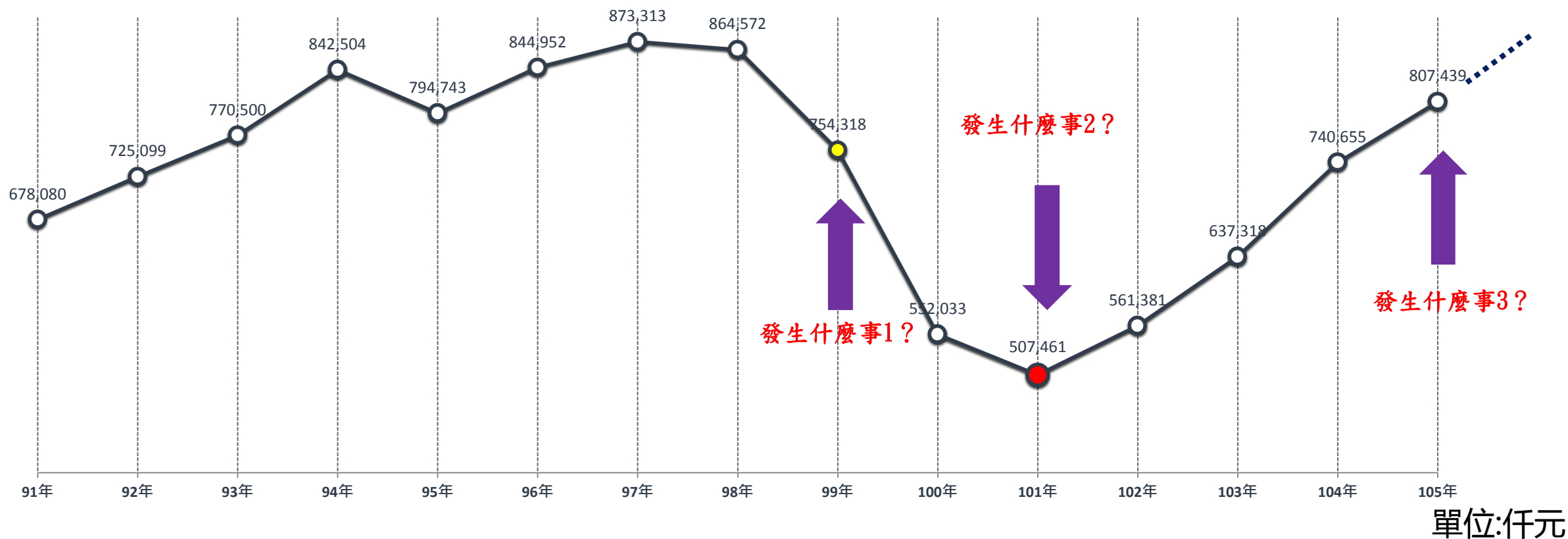
管理經驗分享

以民生醫院為例

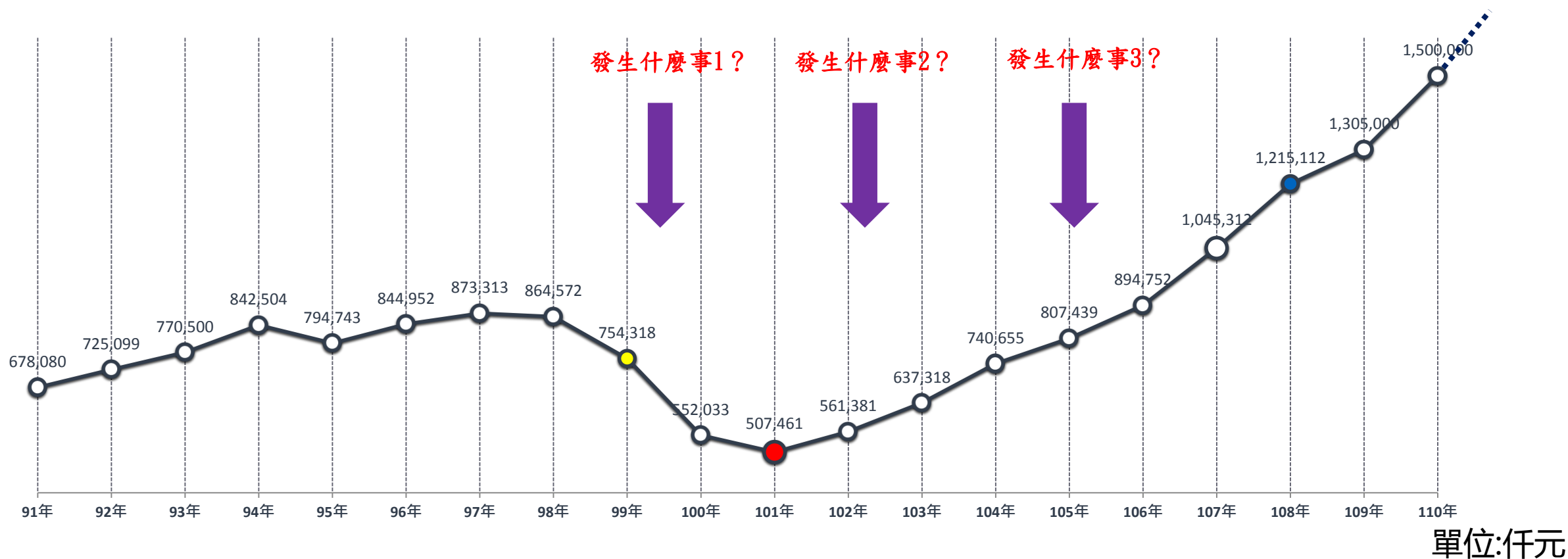
歷年醫療毛收入



歷年醫療毛收入



歷年醫療毛收入



醫療合作院所

01

與高雄長庚、高雄榮總及高雄醫學院附設中和醫院 簽訂醫療合作案

本院與各醫學中心簽訂策略聯盟，主要有：支援診療、轉院診療、辦理代檢業務及教育訓練、學術研究交流等。



02

與凱旋醫院、市立中醫醫院簽訂醫療合作案

本院與凱旋醫院及市立中醫醫院簽訂醫療合作案，主要有：支援診療、轉院診療、教育訓練、跨院際教學案例討論及與凱醫簽訂感染控制醫療合作案。

03

與社區基層醫療診所合作成立家醫群

本院與社區基層醫療診所合作建立醫療網絡，落實分級醫療，加強雙向轉診。



產學合作



高雄市立民生醫院
Kaohsiung Municipal Min-Sheng Hospital

01

與輔英科技大學攜手合作、培養醫界專才

培育優秀人才並致力教學研究一直為本院發展目標之一，為使具就業資格的學生順利銜接就業軌道，本院提供實習場地及傳授臨床經驗給實習學生，以達到務實致用的技職目標，提供更優質專業的服務。



02

與育英醫專老人服務事業管理科簽訂「帶薪實習」計畫

在本院實習期間，擁有照顧服務員證照的同學，比照員工給予月薪與福利，讓其能專心學習與培養技能，雙方共同為高齡照顧與老人服務產業攜手合作培育高齡產業照顧人才。



03

與嘉南藥理大學建立「帶薪」實習留用就業機制

本院與嘉南藥理大學建立帶薪實習留用就業機制，幫助學生找到未來，也讓工作找到人才。



嘉南藥理大學
Chia Nan University
Pharmacy & Science

開辦醫務管理培訓班



醫療市場變動甚是劇烈，無論是技術上、組織上，抑或是管理上，都必須與時俱進，因此「管理知能」顯得格外重要，它為一種綜合性技能，對內的工作夥伴，對外的客戶廠商等，都能有所助益。企業管理首重於理論與實務的結合，故在醫療實務界，也能將企業管理的精神及概念確實的運用其中，有助於流程上的改進、團隊的進步、客戶的滿意度，尤其道德的管理及教育在醫療界更是重要的議題。欲成為醫療領域的領導者，除須具備專業知能，也需要培養經營管理能力、跨領域的整合能力、團隊領導與溝通能力，此次這一系列課程學員反應熱列，滿意度達87.60%。

108年病友會活動



2

108年9月7日本院甜心俱樂部辦理糖尿病病友會活動，此次活動再升級，安排健康闖關、專家講座及經驗分享。



4

108年10月26日本院舉辦保心肝俱樂部安排健康闖關及健康講座

1

108年6月15日本院民生好骨氣」在文化中心舉辦健康齊步走，骨頭好壯壯活動，當日活動有歡樂扭一扭、健走及健康講座。



3

108年10月05舉辦外科病友會活動，本次活動再升級，安排健康闖關、專家講座及經驗分享，希望藉由專家講座民眾間的互相交流分享自我照顧經驗等，幫助解決就醫過程中所遇到的問題。



108年健康促進活動



高雄國際馬拉松

108年2月17日本院辦理「高雄國際馬拉松」，藉由活動激勵同仁能持之以恆來運動。



雷射槍戰

108年5月18日本院辦理「雷射槍戰活動」，藉由活動讓同仁認識到團隊意識的重要性。



環境教育

108年6月29日本院辦理「環境教育活動」透過參觀科工館環境保護主題展並提高同仁的環境意識。



包場看電影

108年8月10,17日本院辦理「樂活家庭日 包場看電影」活動，體恤工作同仁以及感謝員工家屬的支持。



榮獲SNQ國家品質標章證書



本院院長當選第15屆高屏地區傑出經理獎

總經理獎



社區防護績優獎
特優

Hero藥愛療癒復元健康整合中心



高雄市立民生醫院
Kaohsiung Municipal Min-Sheng Hospital

SNQ國家品質標章證書 CERTIFICATE OF SYMBOL OF NATIONAL QUALITY

國品字第 B00527 號

高雄市立民生醫院

全球第一「一站式」藥愛療癒復元健康整合中心

參加 2019 SNQ 國家品質標章 醫療院所類 / 醫院社區服務組 評鑑活動，

經大會評審委員會評選，決議通過認證，特此證明。

有效期限：中華民國 109 年 12 月 31 日止

This is to certify that **HERO Center (Healing, Empowerment, Recovery of Chemsex)** of Kaohsiung Municipal Min-Sheng Hospital has been awarded The Symbol of National Quality in the **Community Service Section, Hospital Category** by Research Center For Biotechnology and Medicine Policy.
Date of Validity: Until Dec. 31st, 2020



研科生財
究技技國
中政醫法

國家品質標準評審委員會
Jury of Symbol of National Quality

總召集人 陳維昭 Convener **Wei-Jao Chen**

財團法人生活醫療科技政策研究中心

Research Center For Biotechnology and Medicine Policy

董事長 王金平 Founder **Jin-Ping Wang**

中華民國一〇八年十二月五日



高雄市立民生醫院藥愛療癒復元健康整合中心外觀。(攝影/廖煥庭)

世界衛生組織 (WHO) 也於二〇一五年策劃出愛滋病防治策略，希望二〇二〇年達成愛滋三〇 (零感染、零死亡、零歧視) 的願景。而目前臺灣，愛滋防治仍有很多挑戰，達到「零感染」(「愛滋三〇」) 仍需要整個社會一起幫忙。好在民生醫院院長賴家祺早已注意到全球並未有一站式「愛滋防治+藥愛復元」全方位服務，HERO 藥愛療癒復元健康整合中心，也就此誕生。

貼心與關懷的服務 全球首創

正融入他們的族群。賴家祺希望能更加確實達成目標，因此與台灣愛之希望協會合作，由民生醫院提供場地與醫療服務，協會負責與族群來做聯繫，藉多元媒體管道進行宣導，傳達愛滋預防與治療、性別友善等正面資訊。也因愛滋防治的重要議題與藥愛文化相契，更加入高雄衛生局的政策支持與國立成功大學公共衛生研究所的學術指導，四個單位攜手合作，全球首創「HERO 藥愛療癒復元健康整合中心」。

疫區防疫會率熱功不可沒

另外，高雄市近二十多年來為登革熱所肆虐，每年疫情幾乎都是在高雄大量爆發，民生醫院本於公立醫院照顧民眾健康職責，秉承衛生局的指導，擔任登革熱防疫的後送醫院，然而登革熱防治絕不僅僅是在醫院內，等到病患發病後送至醫院治療，可能已有

世紀民生闖出一片天
擦亮老招牌
全世首創 HERO 中心

聯合國愛滋病執行署於二〇一四年的計畫，預計若全世界能在二〇一〇年達成「90-90-90」的其中目標，二〇三〇年就能終結愛滋的感染流行。

高雄市民生醫院是一所歷史悠久的特設醫院，創立於日治時期（一九一四年），由當時的臺灣總督府所設。歷經幾十年的沿革，曾經為繁榮，也曾面臨瀕臨，如今再次站穩腳步，向前邁步。近年不僅將醫療服務向外，防疫有功，更在成為愛滋專責指定醫院後，積極成立全球第一的「HERO 藥愛療癒復元健康整合中心」，獲得二〇一九年國家品質標章 SNQ 認證的殊榮，使民生醫院的老字號招牌再度發光。

所謂「90-90-90」是指二〇二〇年後，九十%民眾都知道自己已感染 HIV 的狀態，九十%民眾確診出 HIV 後，開始到醫院接受藥物控制，九十%民眾接受藥物控制後，血液中的病毒不測 HIV 病毒量，健康狀態與常人無異，且沒有傳染的風險。



民生醫院 HERO 藥愛療癒復元健康整合中心全體成員合影。(攝影/廖煥庭)

Hero藥愛療癒復元健康整合中心參訪團



社團法人台灣露德協會



Dr.Ford Hickson 參訪



屏東大學參訪



高雄市政府毒品防制局來訪



雲南省德宏州醫療衛生參訪團



成功大學與嘉南療養院參訪

國外團體參訪

北京市海淀區醫學教育協會醫事參訪團



北京市海淀區醫學教育協會於108年9月11日蒞臨民生醫院參訪並交流「**經營管理模式、特色醫療及社區健康管理**」經驗分享經過雙方經驗交流後，北京市海淀區醫學教育協會對於民生醫院之經營管理模式、特色醫療及社區健康管理有更深層的了解及認識，讓參訪團印象深刻，給予高度讚賞及肯定。

本院醫療服務團隊進駐高雄加工出口區衛生保健所服務再提升

自由時報

Liberty Times Net

即時 熱門 政治 社會 生活 健康 國際 地方 蒐奇 影音 財經 娛樂 龍伴
汽車 時尚 體育 3C 評論 玩咖 食譜 地產 專區 TAPEI TIMES 求職

首頁 > 生活

民生醫院團隊進駐高雄加工出口區



民生醫院團隊，進駐高雄加工出口區。(記者葛祐豪翻攝)



提供門診醫療服務



免費提供成人預防保健健康檢查



四癌篩檢服務



提供預防接種及公共衛生衛教服務



提供園區緊急醫療救護及從業員工傷患的之轉院就診服務



免費提供職場健康危害評估、工作相關疾病預防及諮詢服務等

107年與108年媒體行銷同期比

廣播電台 警廣高
雄台、空中大學



電子媒體報導

電子公佈欄訊息



年度	107年	108年	成長率
電子媒體報導	88	152	72.73%
電子公佈欄訊息	52則	155	198.08%
廣播電台	8	27	237.5%

110年03月19日 蔡總統親臨民生醫院



飛象家園