

<<社区卫生服务人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<社区卫生服务人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787564118754

10位ISBN编号：756411875X

出版时间：1970-1

出版时间：东南大学出版社

作者：张勘 编

页数：222

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>

<<社区卫生服务人力资源管理>>

前言

社区卫生服务坚持防治结合，公共卫生和基本医疗服务并重，为人民群众提供方便、快捷、经济、有效的卫生服务，是城市卫生服务体系的基础。

大力发展社区卫生服务，对于推进城市医疗卫生服务体制改革，健全城市两级卫生服务体系，满足人民群众的健康需求，逐步缓解看病难、看病贵的问题具有重要意义，充分体现了以人为本的科学发展观的要求。

在政府一系列政策措施的强大推动下，到目前为止，我国社区卫生服务系统在机构建设、配套政策的制定、相关政府部门协调等方面都得到了长足的进展，全国所有地级以上城市都已开展了社区卫生服务工作，开展社区卫生服务的市辖区829个，占全国市辖区总数的97%；开展社区卫生服务的县级市328个，占县级市总数的89%。

目前，全国已建社区卫生服务机构2.6万个。

社区卫生服务事业可谓发展迅速。

但从实际运作情况看，目前仅有少数社区卫生服务机构工作开展得较好，而多数社区卫生服务机构的服务内容和服务方式仍脱离不了传统的服务模式。

这是由于人们长期习惯了“生病就医”的医疗模式，在尚未完全发病的情况下对自己的健康状况不予重视，而当病魔袭来时，一切都已经晚了。

据中国人民大学的一项调查显示：北京市每年新增的贫困人口84%是因病致贫或因病返贫，有更多的人不愿或不堪接受目前医院提供的医疗服务，实际上这是目前中国社区卫生服务中健康管理完全缺位导致的结果。

<<社区卫生服务人力资源管理>>

内容概要

《社区卫生服务人力资源管理》结合当前关于人力资源管理的前沿理论，紧密联系社区卫生服务体系的实践，从社区卫生服务人力资源的现状出发，涉及社区卫生人力资源管理的组织结构设计、人力资源规划、工作分析、工作评价、绩效评估、社区卫生服务人员的激励和培训等内容，详细地介绍了社区卫生服务人力资源管理的各个方面，是一本兼具理论指导意义和实践价值的好书，适合对社区卫生服务人力资源管理进行研究和培训的人士，及从事社区卫生服务人力资源管理的专业管理人士与基层工作人员阅读。

<<社区卫生服务人力资源管理>>

书籍目录

第一章 社区卫生服务人力资源概论第一节 社区卫生服务人力资源的概念第二节 社区卫生服务人力资源的特征第三节 社区卫生服务人力资源管理的目标与环境第四节 社区卫生服务人力资源的管理与开发第五节 社区卫生服务人力资源所面临的挑战第六节 战略性人力资源管理的基本概念第七节 社区卫生服务人力资源规划第二章 社区卫生服务人力资源管理工作要求与评价第一节 卫生人力资源管理工作能力要求第二节 人力资源管理部门与职责第三节 社区卫生服务人力资源的工作评价第三章 社区卫生服务工作设计与分析第一节 通过工作设计完成社区卫生服务目标第二节 社区卫生服务工作分析概述第三节 社区卫生服务工作分析的重要性第四节 社区卫生服务工作的分析方法第五节 社区卫生服务工作分析的过程第四章 社区卫生服务人员的招聘第一节 招聘和劳动力市场第二节 招聘计划和招聘渠道第三节 招聘评估第五章 社区卫生服务人员的培训与开发第一节 培训与开发的意义第二节 培训与开发的类型第三节 培训的原则与流程第四节 社区卫生服务人才开发的对象与途径第六章 社区卫生服务的组织关系与员工保持第一节 员工—组织关系第二节 工作满意和单位责任第三节 员工保持第七章 社区卫生服务的绩效评估第一节 绩效评估概述第二节 考核评估的内容第三节 由谁进行评估第四节 绩效怎么评估第五节 常见评估误差第八章 社区卫生服务劳动关系第一节 社区卫生服务劳动关系的相关范畴第二节 社区卫生服务劳动关系主体的权利和义务第三节 惩处与申诉第四节 改良的劳动关系处理策略第九章 社区卫生服务报酬的实施第一节 社区卫生服务报酬第二节 报酬系统的法律约束第三节 基本工资系统概述第四节 基本工资的设计与发展第五节 管理人员报酬第十章 社区卫生服务福利和可变报酬管理第一节 福利的种类第二节 社会保障福利第三节 退休保障福利第四节 卫生保健福利第五节 金融、保险和其他福利第六节 员工福利管理第七节 可变报酬：业绩激励附录一 影响社区卫生服务人力资源管理法律法规第一节 卫生事业单位人事制度改革相关法规第二节 专业技术人才管理相关法律第三节 工资福利相关法规第四节 机构编制相关法规附录二 调整社区卫生服务劳动关系的相关法律法规主要参考文献

<<社区卫生服务人力资源管理>>

章节摘录

插图：三、特征一是人力资源的不可替代性，人力资源是企业获取竞争优势的最重要资源；二是系统性，为了取得竞争优势而部署的人力资源的政策、实践以及手段等管理行为是系统的；三是战略性，也即契合性，包括纵向的契合即战略人力资源管理要与企业的战略相契合，以及水平的契合即整个战略人力资源管理系统之间的契合；最后是目标性，人力资源管理的目标指向是企业绩效最大化。战略人力资源管理的基本任务就是通过有效的人力资源管理和开发，帮助企业迎接内外环境的挑战，创造价值，并确保获取持续竞争优势。

四、职能战略人力资源管理的职能即在组织获取竞争优势的战略行动过程中，帮助各层次的经理使其员工发挥最大的效用，为组织做出最大的贡献。

具体应当体现在以下四个方面：1.战略活动中的角色一是参与组织经营的整体战略决策；二是依据组织的整体战略，贯彻落实人力资源战略；三是帮助部门经理创造价值；四是帮助员工满足顾客的需要。

2.信息支持角色一是提供其他组织的信息和某些问题的专家意见；二是搜集、传播乃至生成与人力资源有关的信息；三是适应组织战略规划、日常工作以及组织活动的要求。

3.战略人力资源的辅助角色一是挑选员工，使其符合组织的战略及文化的要求；二是协助设计和实施组织的绩效评估系统；三是设计和实施有效的工作激励方案1.四是设计符合组织战略意图的报酬分配制度；五是设计和实施员工的培训和职业生涯发展系统；六是帮助所有的部门管理者进行有效的、符合战略意图的人力资源管理。

4.动态管理角色一是注意管理工作的活动过程及其组织成功或失败的影响；二是帮助重新设计组织的结构；三是推动符合组织基本价值观的变革；四是负责实施员工发展和员工人际关系计划；五是使组织中的不同力量发挥最大的综合效用；六是对在员工关系方面出现的问题进行判断，并提出解决问题的建议；七是参与必要的行政管理工作，包括招聘、贯彻国家法律和人事记录等工作。

<<社区卫生服务人力资源管理>>

编辑推荐

《社区卫生服务人力资源管理》：社区卫生服务管理人员岗位培训丛书。

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>