

<<社区卫生服务组织文化>>

图书基本信息

书名：<<社区卫生服务组织文化>>

13位ISBN编号：9787117161213

10位ISBN编号：7117161213

出版时间：2012-7

出版单位：人民卫生出版社

作者：邹宇华

页数：294

字数：462000

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>

## <<社区卫生服务组织文化>>

### 内容概要

《社区卫生服务组织文化》重点探讨的是管理学的“文化维度”，以组织文化管理为研究对象，以构建文化学和管理学的交叉渗透而形成的管理文化学为主旨。社区卫生服务组织文化是通过长期实践逐步形成的，并用来反作用于组织体的管理活动。这种文化也是由管理二重性原理所决定的。对于一个社区卫生服务机构来说，其文化水平的高低是自身素质高低的一个重要标志，决定着机构的兴衰。机构要生存、发展、进步，要真正实现经济效益和社会效益同时提高的目标，要在激烈的竞争中永远立于不败之地，就要有相应的社区卫生服务组织文化作后盾，就要不断重视和加强社区卫生服务组织文化建设，以文化建设促进机构改革的深化。

## <<社区卫生服务组织文化>>

### 作者简介

邹宇华，教授，公共卫生与健康教育研究专家，广东省南粤优秀教9币，广东药学院教学名师。现任中国社区卫生协会理事、中华医学会行为医学分会委员、中华预防医学会社会医学分会委员、中国企业文化研究会医药卫生委员会常务理事、健康报社新闻宣传咨询委员会委员、医药经济报资深专家、全国亿万农民健康促进行动广东省专家等职。先后主持国家、省、厅、局级等课题31项，发表论文100多篇，主编、参编著作和教材30多部，媒体采访报道90多次，获成果和奖励40多个，应邀做专题讲座100多场。主要著作：《健康新观念与心理健康》、《不良生活行为与健康》、《青春期性教育指南》、《死亡教育》、《儿童不良习惯的预防与矫正》、《社区老年病防治与自我调理》、《人感染高致病性禽流感防控指南》等。

## <<社区卫生服务组织文化>>

### 书籍目录

- 第一章 组织文化绪论
  - 第一节 组织文化概述
  - 第二节 组织文化结构
  - 第三节 组织文化特征
  - 第四节 组织文化建设的程序和方法
  - 第五节 社区卫生服务组织文化概述
- 第二章 组织文化的建设
  - 第一节 组织文化的基本特点和功能
  - 第二节 组织文化建设的原则、步骤及运行机制
- 第三章 组织文化的外化与内化
  - 第一节 组织文化的外化——外树形象
  - 第二节 组织文化的内化——价值观的塑造
  - 第三节 组织文化的内化——医德医风建设
- 第四章 组织文化的形成
  - 第一节 影响组织文化形成的因素
  - 第二节 组织文化的创立者
  - 第三节 营造组织文化的因素
  - 第四节 组织文化的框架
- 第五章 组织文化的维系与传承
  - 第一节 组织文化维系与传承的影响因素
  - 第二节 组织文化维系与传承的内容
  - 第三节 组织文化维系与传承的方式
- 第六章 组织文化变革
  - 第一节 组织文化变革概述
  - 第二节 组织文化变革的动因和阻力
  - 第三节 组织文化变革的实施
  - 第四节 网络经济时代组织文化变革的趋势
- 第七章 组织文化的理念与精神
  - 第一节 理念的概述
  - 第二节 以人为本、以人的健康为中心的服务理念
  - 第三节 健康管理的“守门人”、“健康管理人”及“健康代理人”理念
  - 第四节 重防范也重纠错处理的服务理念
  - 第五节 多团队协助的服务理念
  - 第六节 家庭医生责任制
- 第八章 行为层建设
  - 第一节 行为是组织文化建设的基础
  - 第二节 行为概述
  - 第三节 干预行为分析
  - 第四节 社区卫生服务行为规范
  - 第五节 社区卫生服务行为干预
- 第九章 组织制度建设
  - 第一节 社区卫生服务组织制度概述
  - 第二节 社区卫生服务组织制度的文化内涵
  - 第三节 形成用制度管理的良好机制
- 第十章 服务环境建设

## <<社区卫生服务组织文化>>

- 第一节 服务环境概述
  - 第二节 服务环境的设计
  - 第三节 人性化服务环境
  - 第十一章 文化与健康
  - 第一节 社区文化与居民健康
  - 第二节 社区卫生服务文化的形成
  - 第三节 健康社区与健康城市
  - 第十二章 养生文化
  - 第一节 中国养生文化发展历史
  - 第二节 中国养生文化特点
  - 第三节 社区常见养生方法
  - 第十三章 食疗文化
  - 第一节 食疗文化概述
  - 第二节 食疗文化的内容
  - 第三节 常用食疗制品介绍
  - 第四节 食疗禁忌
  - 第十四章 应对职业压力文化
  - 第一节 压力与压力源
  - 第二节 减压方法
  - 第三节 心理平衡
  - 第十五章 职业规划文化
  - 第一节 职业生涯概述
  - 第二节 职业选择与职业化
  - 第三节 个人职业生涯管理
  - 第四节 组织职业生涯管理
  - 第五节 全科医师规范化培训与职业生涯管理
  - 第十六章 礼仪文化
  - 第一节 礼仪的概述
  - 第二节 医德与礼仪
  - 第三节 医患沟通的礼仪技巧
  - 第十七章 临终关怀文化
  - 第一节 临终关怀的兴起与发展
  - 第二节 临终关怀服务内容和方法
  - 第三节 我国临终关怀事业前景展望
  - 第十八章 护理文化
  - 第一节 概述
  - 第二节 护理组织文化的结构和内容
  - 第三节 护理文化建设
- 主要参考文献

## &lt;&lt;社区卫生服务组织文化&gt;&gt;

## 章节摘录

第一节 组织文化概述 笼统地说,文化是一种社会现象,是人们长期创造形成的产物;同时它又是一种历史现象,是社会历史的积淀物。

一、文化和组织文化的概念 《辞源》对文化的解释是“文治和教化”,文化也就是用“文”来教化。

我们在煲汤时,常常要用“文火”。

“文”有慢慢积累的意思,文化是指一个国家或民族世代相传的历史、地理、风土人情、传统习俗、生活方式、文学艺术、行为规范、思维方式、价值观念等,它是无法一蹴而就的。

文化起着规范、导向和推动社会发展的作用,它是一系列习俗、规范和准则的总和。

由此可见,文化是一种氛围、一种习惯,是将有意识的理性行为转化为人们的无意识的自觉行为。社区卫生服务机构的各种经营、管理行为只有上升为文化,通过文化的教化,才能转变为人们的自觉行为。

要让他人理解组织文化,还有一个最通俗的说法,那就是“我们这里是这样做事的”。

组织文化就是“我们这儿做事的方式”。

告诉你一个组织的文化,你就应该能知道这里员工是如何干活的。

一个以创新发明为主导的组织,它的组织文化中就一定要形成适合创新的氛围;一个小企业要不断地抢占市场,它的文化就会强调狼的精神;一个服务性行业,它就会在组织中努力营造服务型文化。

广义文化是指人类在社会历史实践中所创造的物质财富和精神财富的总和。

狭义文化是指社会的意识形态以及与之相适应的制度和组织机构。

作为意识形态的文化,是一定社会的政治和经济的反映,又作用于一定社会的政治和经济。

随着民族的产生和发展,文化具有民族性。

每一种社会形态都有与其相适应的文化,每一种文化都随着社会物质生产的发展而发展。

社会物质生产发展的连续性,决定文化的发展也具有连续性和历史继承性。

机构是按照一定的目的和形式构建起来的社会集合体,对于任何机构来说,由于每个组织都有自己特殊的环境条件和历史传统,也就形成了自己独特的哲学信仰、意识形态、价值取向和行为方式,于是每种机构也都形成了自己特定的组织文化。

从经营活动的角度,组织文化是一个组织的生活方式,它由员工世代相传。

它包含以下内容:我们是谁,我们的信念是什么,我们应该做什么,如何做。

大多数人并没有意识到组织文化的存在,但组织文化对人们的意义如同鱼儿离不开水。

只有当我们接触到不同文化,才能感觉到自己文化的存在。

我们常常坚持一整套信念和行为方式,遵循一系列规则和习惯,而且认为这就是一种顺理成章的生活方式。

当有位大法官被问到什么是色情文学时,他这样说:“我没法界定它,但当我看到它时我就会认出来。”

对组织文化的回答也有类似的情况,可以从人们在一个组织范围内的所说、所做、所想来推断它的文化。

机构为了满足自身运作的要求,必须要有共同的目标、共同的理想、共同的追求、共同的行为准则以及与此相适应的分工和制度,否则机构就会是一盘散沙。

而组织文化的任务就是努力创造这些共同的价值观念体系和共同的行为准则。

从这个意义上说,组织文化是一个机构在长期的实践活动中所形成的,并且为机构成员普遍认可和遵循的,且有本机构特色的价值观念、团体意识、工作作风、行为规范和思维方式的总和。

所以,对组织文化的定义是:机构成员所共享的价值观念、愿景和行为规范的总和。

换言之,组织文化是指在组织系统中居主导地位的价值观念体系、管理哲学、道德观念、科技文化水平,以及表现这些理念性事物的规章制度等,它是组织内全体员工上下一致共同遵守的道德规范和行为准则及相关因素的有机体系。

## <<社区卫生服务组织文化>>

管理者，特别是高层管理者常常是机构风气乃至文化的创立者或变革者。

他们的价值观影响着机构的发展方向，他们的言行告诉人们什么是对的，什么是错的；什么是应该做的，什么是不应该做的，并指导人们在实现机构目标过程中的行为和行动。

管理者对组织文化的影响可能需要很长的时间，有人认为需要5-8年时间。

改变组织文化，则首先要求改变价值观念、思想观念或组织行为。

每个组织都有多种行为，如发展战略、团队意识、经营方法、制度、执行力等，但如何让这些组织行为被人们更好地理解并执行呢？

这就需要运用系列方法将它提升到文化层面。

形成组织战略文化、团队文化、经营文化、制度文化、执行力文化等，使它内化到人们的思维和行为方式中，成为人们的一种自觉意识。

.....

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>