

<<社区卫生服务绩效评价>>

图书基本信息

书名：<<社区卫生服务绩效评价>>

13位ISBN编号：9787564118747

10位ISBN编号：7564118741

出版时间：1970-1

出版时间：东南大学出版社

作者：鲍勇 编

页数：138

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>

<<社区卫生服务绩效评价>>

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。

<<社区卫生服务绩效评价>>

内容概要

《社区卫生服务绩效评价》从绩效评价的历史渊源展开论述，详细地介绍了社区卫生服务中心绩效考评的制度与设计，同时也指出了在绩效评价工作中应该需要着重注意的要点，包括了绩效评价培训、绩效评价体系的设计与建立、社区卫生服务绩效评价的管理模式与运作模式，并详细地阐述了社区卫生服务绩效评价的特有指标，极具理论和实践指导意义。

《社区卫生服务绩效评价》适合从事社区卫生服务的工作人员、管理人员及对社区卫生服务绩效评价感兴趣的专业人士阅读。

<<社区卫生服务绩效评价>>

书籍目录

第一章 绩效评价导论第一节 绩效评价概述第二节 绩效评价的培训第三节 绩效评价体系的设计与建立
第二章 社区卫生服务绩效评价第一节 社区卫生服务绩效评价发展概论第二节 国外社区卫生服务绩效评价的借鉴第三节 我国社区卫生服务绩效评价的由来与发展第三章 社区卫生服务绩效评价管理模式第一节 社区卫生服务绩效评价管理模式概述第二节 当前绩效评价管理的基本模式第三节 社区卫生服务绩效管理的注意问题第四节 社区卫生服务中心管理机制第四章 社区卫生服务绩效评价运作模式第一节 运作模式的基本形式第二节 绩效评估运作的基本要素第三节 绩效评估运作的质量控制第五章 社区卫生服务绩效评价内容第一节 社区卫生服务绩效评价的基本范围第二节 六位一体的主要评价内容第三节 其他考核内容第六章 社区卫生服务绩效评价指标和体系第一节 绩效评价指标第二节 如何建立社区卫生服务绩效评价的体系参考文献

<<社区卫生服务绩效评价>>

章节摘录

插图：绩效评价作为一种有效的组织监管制度，是创造和提升组织价值的重要途径。在西方国家已出现多年并得到广泛应用，目前已成为市场经济国家监管和约束组织的重要手段。同时绩效评价也作为引导组织与员工共同发展的重要手段。

在实施评价时要将部门评价与个人评价相结合，兼顾个人利益和组织利益，在实现组织绩效最大化的同时，帮助员工实现其自身价值。

因此，以发展为导向的绩效评价既要立足于组织本身，也应该关注员工的未来发展。我们应该清醒地认识到，只有不断提高员工的工作绩效，组织整体绩效才会不断提高。

（一）绩效评价与组织发展当一个组织决定主动把握自己的命运，而不是让组织的发展放任自流时，它就需要进行科学的、系统的、完善的绩效评价。

科学的、系统的、完善的绩效评价体系一定是把组织的利益诉求和员工个人的绩效表现结合起来的。组织的发展与组织的战略规划紧密相连，组织的战略规划明确地提出了组织长期的绩效目标；反过来，组织的战略规划是靠组织的整体绩效目标有计划、按步骤地实施而得以实现的，所以必须赋予绩效评价以组织战略规划的思想，这样才能使绩效评价成为实现组织发展的重要工具。

它包含两个方面的意思：一方面，组织的战略决定了组织要追求的最终目标以及达到这些目标的基本策略，在组织的所有资源中，最具有绩效弹性的主要是人力资源，所以组织绩效评价的内容一般包括组织发展结果绩效、人员素质绩效和对组织规范的执行绩效三个方面。

另一方面，组织的战略体系决定了组织应该具备的关键成功要素，而这些关键成功要素实际上就是组织在战略执行过程中所要追求的具体的绩效内容。

组织的价值体系主要决定的是组织的结果绩效与过程绩效的关系。

也就是把组织的发展目标转化为部门的责任目标，然后再把部门的责任绩效目标转化为个人的工作绩效目标，使组织绩效能够真正地落实到个人的工作中去。

此外，组织的绩效评价体系和组织的管理体系一样，其发展也遵循着等级阶梯理论，即组织的绩效评价管理体系是随着组织管理基础的发展而发展的。

因此我们应当根据组织发展的不同阶段，综合考虑组织战略与目标分解而形成的行动方案，整合组织运作的核心流程，形成组织绩效管理卡。

（二）绩效评价与员工发展现代绩效评价不仅仅是机械地评估员工过去的表现，其着眼点更多地在于如何使员工在现任岗位上更好地发挥专长，在提高组织绩效的同时，对其职业生涯发展也会产生正面的影响，这是现代绩效评价设计评价制度的指导原则。

<<社区卫生服务绩效评价>>

编辑推荐

《社区卫生服务绩效评价》：社区卫生服务管理人员岗位培训丛书。

<<社区卫生服务绩效评价>>

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>