

<<企业社会工作实务>>

图书基本信息

书名：<<企业社会工作实务>>

13位ISBN编号：9787508740171

10位ISBN编号：7508740173

出版时间：2012-5

出版时间：中国社会出版社

作者：高钟，王丰海 编著

页数：283

字数：330000

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>

## <<企业社会工作实务>>

### 内容概要

《企业社会工作实务》由高钟、王丰海编著。

企业社会工作是社会工作专业的有机组成部分。

企业社会工作实务，其实就是要回答两大问题。

一是企业社会工作能做什么？

这是所有的企业家与企业社工接触后，首先要问到的问题，也是企业社会工作者要了然于胸的基本问题；二是企业社会工作者应该怎么做？

特别是在当下中国国情下应当怎么做？

虽然海外已有一些成熟的企业社工实务的经验，但毕竟与中国有着文化与历史等国情的隔膜，只能参考，而不能照搬。

这两大问题就是中国企业社会工作实务中的中心与重心，《企业社会工作实务》主要围绕此二大问题展开。

## <<企业社会工作实务>>

### 书籍目录

#### 序论

#### 第一章 企业社会工作定位

##### 第一节 “人性化管理”的实践者

##### 第二节 企业文化的建设者

##### 第三节 企业社会责任的落实者

##### 第四节 社会关系的联络者

#### 第二章 企业社会工作与企业社会责任

##### 第一节 企业社会责任概述

##### 第二节 企业社会工作与企业社会责任的关系

##### 第三节 中国企业社会责任的发展与企业社会工作的介入

#### 第三章 企业社工与企业文化建设

##### 第一节 社工价值观与企业文化

##### 第二节 企业文化测评中的倡导

##### 第三节 企业文化的教育与宣传

#### 第四章 企业社工实务的前奏

##### 第一节 熟悉企业生产流程与各级主管

##### 第二节 企业社工与企业志愿服务

##### 第三节 了解社工实务的通用过程

##### 第四节 企业社工实务的独特性

#### 第五章 企业社工实务模式

##### 第一节 企业内部购置模式

##### 第二节 工会购置模式

##### 第三节 社区设置模式

##### 第四节 劳务派遣机构内设置的企业社工模式

##### 第五节 其他购置模式

#### 第六章 企业社工的服务指标与考核评估体系

##### 第一节 服务指标设定的考虑

##### 第二节 服务指标

##### 第三节 服务指标考核评估

#### 第七章 企业社工个案流程与案例评析

##### 第一节 企业社工个案工作的本质

##### 第二节 企业社工个案工作的主要模式

##### 第三节 企业社工个案工作的技巧

##### 第四节 企业社工个案案例分析

#### 第八章 企业社工小组工作流程与案例评析

##### 第一节 企业社工小组工作的概述

##### 第二节 企业社工小组工作的主要模式

##### 第三节 企业社工小组工作的技巧

##### 第四节 企业社工小组工作经验分享

#### 第九章 企业社工社区方法流程与案例评析

##### 第一节 企业社区工作方法流程

##### 第二节 社区的社区方法模式

##### 第三节 社区工作方法案例评析

#### 第十章 企业社工实务案例与分析

##### 第一节 美国早期的两个案例与评析

<<企业社会工作实务>>

第二节 中国本土企业社工案例与评析  
致谢

## &lt;&lt;企业社会工作实务&gt;&gt;

## 章节摘录

(二) 社工价值体系对企业文化的补充与完善 社会工作经历近四百年的发展,其价值体系从基督教育宗教关怀到理性主义的人文关怀,再到结合中国文化的以人为本、仁者爱人的理念,形成了成熟而完整的社工专业价值体系。

相形之下,企业文化的重视与建设,在国际上不过五六十年时间,在中国则不到三十年,因而,很多企业的企业文化是不完整与不完善的,需要社工专业价值文化系统进行补充与完善。

王思斌先生认为,“中国社会工作价值体系拟包括四个层次的内容,即社会价值、专业价值、专业伦理和操作守则。

”这个划分是比较合理的。

一个完整的文化价值体系是应当由若干层次予以组成的。

但目前很多企业文化或是有社会价值,或是有专业价值,或是有专业伦理,或是有操作守则,而忽视了企业文化应当是一个完整的整体。

这就需要企业社工参照社工专业价值体系的层次,对之所倡导的方法予以补充与完善。

比如,中国现有深圳艾美特电器有限公司、浙江和合科技集团有限公司、新疆和合有限公司等26家都以“和合”为其企业文化核心价值观,也就是社工专业体系中的社会价值层面。

但除了深圳艾美特公司,在这一核心价值基础上继续延伸与发展,构建了一个核心(创新和合品牌),和五个关系(对员工和善,对顾客合用,对经销商合作,对同行和平,对自然与社会和谐)。

其他的企业绝大部分只是停留在“和合”这一社会价值层面之上,而没有予以进一步的细分与完善。

这种现象在企业界是一种比较普遍的现象。

如富士康就停留在强调纪律与执行力这样一种军队文化的层面,而且仅是军队文化中的操作守则层次。

而军队文化中强调战友情谊、战友互助的伦理文化层面,在富士康又被其无休止的加班所破坏;特别是军队文化中的“止戈为武”、“不战而屈人之兵”,珍惜士兵生命、注重士兵士气的社会价值层面之精华被忽视了。

因此,才酿成“十三跳”的惨祸。

这类只注重企业文化的操作层面,而忽视企业文化的核心层面,或者是表面上有了核心层面的某个概念,但缺少具体的文化制度与文化伦理、操守守则等方面与层次支持的现象,在中国很多企业中都存在,这就需要企业社工运用社工价值体系去予以补充与完善。

.....

<<企业社会工作实务>>

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>