

<<公共卫生管理学精要>>

图书基本信息

书名：<<公共卫生管理学精要>>

13位ISBN编号：9787543221727

10位ISBN编号：7543221721

出版时间：2012-12

出版时间：格致出版社

作者：（美）法伦，（美）兹戈德泽斯克 主编，赵大海 主译

页数：317

字数：361000

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>

## <<公共卫生管理学精要>>

### 内容概要

《公共卫生管理学精要(第2版)/世纪高教工商管理经典教材译丛》编著者弗莱明·法伦等。

《公共卫生管理学精要》(第2版)坚持实用的理念,利用实际案例而不是传统公共卫生理论模型来讲解公共卫生管理,已成为美国公共卫生、卫生管理领域从业者必备的日常工作指导手册。

公共卫生管理机构与政府、媒体的沟通,公共卫生的政治影响和市场营销等章节是本书的特色。

我国目前的公共卫生体系尤其是疾病预防与控制体系,是在近十几年来效仿美国的公共卫生体系的基础上建立起来的,因此,本教材对于我国公共卫生领域的教学、工作具有重要的学习参考价值。

<<公共卫生管理学精要>>

作者简介

弗莱明·法伦，医学博士、公共卫生学博士、工商管理硕士，美国俄亥俄州博林格林州立大学公共卫生学教授。

埃里克·兹戈德泽斯克，公共卫生硕士，美国俄亥俄州西北区域公共卫生协调员，俄亥俄州托莱多—卢卡斯县卫生局社区应急与应对项目主任。

赵大海，管理学博士 / 副教授，上海交通大学国际与公共事务学院副教授，2008年获复旦大学博士学位，已主持教育部人文社科、上海市哲学社会科学基金等多项课题，出版专著两部，以第一作者身份在Chinese Medical Journal、《财政研究》上发表论文十余篇，曾获上海市“晨光学者”等多项荣誉称号。研究方向为公共经济与公共政策、社会保障与卫生政策。

## <<公共卫生管理学精要>>

### 书籍目录

#### 第一部分 机构资源

##### 1 管理理论与应用

###### 1.1 管理的基本目标与活动

###### 1.2 管理理论

###### 1.3 管理结构

###### 1.4 应用管理学理论

###### 1.5 规划辅助与建议

###### 1.6 结论

###### 参考文献

###### 资料来源

##### 2 组织行为学

###### 2.1 前言

###### 2.2 基础理论

###### 2.3 结构性因素

###### 2.4 非正式组织

###### 2.5 冲突

###### 2.6 政治

###### 2.7 组织行为的变化

###### 2.8 结论

###### 参考文献

###### 资料来源

##### 3 会计、财务和预算

###### 3.1 会计

###### 3.2 财务

###### 3.3 预算

###### 3.4 结论

###### 参考文献

###### 资料来源

##### 4 社区与环境卫生

###### 4.1 前言

###### 4.2 社区卫生

###### 4.3 环境卫生

###### 4.4 环境卫生人员的属性

###### 4.5 环境卫生问题

###### 4.6 结论

###### 资料来源

##### 5 突发事件准备与应急

###### 5.1 前言

###### 5.2 准备工作规划

###### 5.3 国家事故管理系统

###### 5.4 指挥

###### 5.5 国家事故管理系统的使用

###### 5.6 沟通

###### 5.7 医院参与

###### 5.8 人群教育

<<公共卫生管理学精要>>

5.9 心理健康

5.10 避难所

5.11 志愿者

5.12 事后报告

5.13 事后活动

5.14 监督

5.15 结论

参考文献

资料来源

6 道德规范

6.1 前言

6.2 理论模式

6.3 将价值观转化为准则

6.4 个人道德

6.5 结论

资料来源

第二部分 人力资源

第三部分 卫生机构的运行

第四部分 其它运行

章节摘录

个人之间的冲突可能最不重要但却是最夸张的类型。  
管理者经常把组织问题归咎于个人的个性以及全体员工的不称职。  
传统的对个人之间冲突的解释是受挫折。  
受挫的个人会寻求其他方法来克服他们的挫折。  
这时，他们就会扰乱一个组织的正常活动。  
但是，涣散的组织机构交流渠道通常会造成个人之间的冲突。

组织结构决定了交流的进行。  
于一个谨慎的管理者而言，当他的下属有个人之间的问题时，通过对组织机构以及对工作进行方式的回顾，他能很快地解决问题。  
个体会很快对一个方向的交流感到厌恶，同样，下属对日常不可预料和不可控制的变化的适应也很慢。

不可预测性也可以源自技术革新以及组织结构和政策的修订。  
如果变化意味着下属的地位关系不同于他们已经接受的情况，下属会感觉恶化，其压力就会增加。  
同样，如果变化是单方面强加的而没有通知或者咨询，或者个人觉察不到任何功能上或者技术上的变化的原因，这样也会使个人压力加大。  
如果变动是必要的话，明智的管理者会在程序上先通知下属，并且让他们参与会影响他们职位或者工作条件的决策。

团体之间的冲突存在于组织内部的不同利益团体，例如：管理者、员工和其他工作团体。  
团体可以分为：缺乏激情的团体、不稳定的团体、战略型的团体和保守型团体几类。  
缺乏激情的团体是最不可能给管理施加太多压力的，他们的成员通常不是很团结，团体领导组织涣散。  
不稳定的团体通常和管理的行为不一致。  
战略型的团体会很精明，小心地去计算怎么去施压，他们会想方设法反对不利于他们自己的管理决策或者寻找对他们有力的合同条款以及现存政策的漏洞。  
他们会一直比较自己和组织或者公司内部其他团体的利益。  
保守型团体有一些安全和强大的精英人员组成，比较典型的是他们拥有一些关键的技术。

.....

<<公共卫生管理学精要>>

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>