

管理学系列

(第9版)

THOMSON
★

管理学

能力培养取向

Management

A Competency-Based Approach

唐·黑尔里格尔 Don Hellriegel
[美] 苏珊·E·杰克逊 Susan E. Jackson / 著
小约翰·W·斯洛克姆 John W. Slocum, Jr.



中信出版社
CITIC PUBLISHING HOUSE

管理学系列

THOMSON



(第9版)

管理学

能力培养取向

Management

A Competency-Based Approach

唐·黑尔里格尔 Don Hellriegel
[美] 苏珊·E·杰克逊 Susan E. Jackson / 著
小约翰·W·斯洛克姆 John W. Slocum, Jr.

张燕 刘小涛 栗晓虹/译

中信出版社
CITIC PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

管理学: 能力培养取向/[美]黑尔里格尔, 杰克逊, 斯洛克姆著; 张燕, 刘小涛, 栗晓虹译. —北京: 中信出版社, 2004.10

书名原文: Management: A Competency-Based Approach

ISBN 7-5086-0366-4

I. 管… II. ①黑… ②杰… ③斯… ④张… ⑤刘… ⑥栗… III. 管理学 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 094453 号

Management: A Competency-Based Approach, 9/e (ISBN: 0-324-05558-7) by Don Hellriegel, Susan E. Jackson and John W. Slocum, Jr.

COPYRIGHT © 2002 by South-Western, a division of Thomson Learning.

Original language published by Thomson Learning (a division of Thomson Learning Asia Pte Ltd).

All rights reserved.

本书原版由汤姆森学习出版集团出版。版权所有, 盗版必究。

CITIC Publishing House is authorized by Thomson Learning to publish and distribute exclusively this simplified Chinese edition. This edition is authorized for sale in the People's Republic of China only (excluding Hong Kong, Macao SAR and Taiwan). Unauthorized export of this edition is a violation of the Copyright Act. No part of this publication may be reproduced or distributed by any means, or stored in a database or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

本书中文简体字翻译版由汤姆森学习出版集团授权中信出版社独家出版发行。此版本仅限在中华人民共和国境内(不包括中国香港、澳门特别行政区及中国台湾)销售。未经授权的本书出口将被视为违反版权法的行为。未经出版者预先书面许可, 不得以任何方式复制或发行本书的任何部分。

981-240-985-8

THOMSON



管理学: 能力培养取向(第 9 版)

GUANLIXUE: NENGLI PEIYANG QUXIANG

著 者: [美]唐·黑尔里格尔 苏珊·E·杰克逊 小约翰·W·斯洛克姆

译 者: 张 燕 刘小涛 栗晓虹

责任编辑: 苏 毅

出 版 者: 中信出版社(北京市朝阳区东外大街亮马河南路 14 号塔国外交办公大楼 邮编 100600)

经 销 者: 中信联合发行有限责任公司

承 印 者: 霸州市长虹印刷厂

开 本: 787mm×1092mm 1/16 印 张: 42.25 字 数: 848 千字

版 次: 2005 年 1 月第 1 版 印 次: 2005 年 1 月第 1 次印刷

京权图字: 01-2003-8997

书 号: ISBN 7-5086-0366-4/F·844

定 价: 69.00 元(含光盘)

版权所有·侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页, 由发行公司负责退换。服务热线: 010-85322521

<http://www.publish.citic.com>

010-85322522

E-mail: sales@citicpub.com

author@citicpub.com

献给 洛伊丝（唐·黑尔里格尔）

献给 兰德尔（苏珊·E·杰克逊）

献给 阿什利、杰克、亨特，以及其他即将来到
这个世界上的孙辈们（约翰·W·斯洛格姆）

前言

概述

管理学涉及很多方面，它是领导才能、企业文化、企业战略、组织设计、激励，以及伦理道德等所有方面的综合体。然而，它最重要的特点是极具挑战，由此管理也是充满乐趣的。从对整个行业的了解一直到执行在国外运作的决策，这些都是管理的中心。我们希望使用这本书的学生能够学到管理学的很多知识——如何能够不同凡响、如何能够齐心协力、如何能够获得成功——并且能够运用这些知识愉快地进行实践。

有效的管理是辛勤工作和精心计划的结果。成功地管理他人是一件非常费力的事情，事实的确如此。正如许多在专业领域有着丰富经验的作者一样，我们在开始修订《管理学：能力培养取向》第8版的时候也对自己提出了很多要求。在准备第9版时，我们付出了很多努力，以期为大家奉上一本新鲜的、有吸引力的，同时具有学术严谨性的书。我们相信学生和老师们会认为我们实现了这一目标。

本书提供了很多内容和案例专题。在经过诸多研究之后，我们提出了六种管理能力——自我管理能力、战略行动能力、全球意识能力、协作能力、计划和管理能力，以及沟通能力——并在每一章都精心组织了一些相应的案例。这些管理能力是我们在和数百名不同类型、不同规模的组织的管理者访谈以后选出的，我们深信，这些能力对于不同环境中的管理来说都是最基础的。

我们提供了广泛的辅助性材料，有助于学生更全面地学习管理学。对此感兴趣的学生可以访问本书的主页 (<http://hellriegel.swcollege.com>)，或者致电西南学院 (South-western College) 资源中心：1-800-423-0563。

我们的方法

这本《管理学：能力培养取向》可用做大学中管理学基础课程的课堂讲授，也适用于高等学院。尽管我们承认管理学的基础课程也有其他课本及材料可供使用，但是我们仍然认为选择这本《管理学：能力培养取向》有如下几个理由。

学生的注意力

学生们会非常喜欢这本书。本书是最新的，而且有一系列方法（案例、网络以及自我

评估问卷)能吸引他们的注意力,此外还具有非常有吸引力的内部设计以及精美的图例。全书上下所有案例不仅能在课堂内外进行生动的讨论,而且适合进行单独探讨。学生们应当接受挑战,走出课本,对现实生活中的案例问题做出更积极和深入的思考,《管理学:能力培养取向》实现了这一点。

我们以信息充分、简练易懂的语言为当今的管理者提供了管理学基础的深入测验。我们不拐弯抹角,也不惮于向传统的管理学实践挑战。这本书引人入胜,我们相信学生们在学习管理学以及培养他们的管理能力的时候,这本书能够给予他们很好的指导。

全书自始至终都强调,学生应当主动参与到学习过程中来。在每一章最后的问题讨论以及能力培养部分要求学生提出有洞见的分析,而不仅仅是对所学过的内容炒炒冷饭而已。每一章的能力培养案例能够帮助学生比课程中学得更多,而不仅仅是获得一些新的词汇以及对不同管理理论的一般了解。在我们看来,“积极的学习”是一种很有用的方法,这种方法要求学生巧妙地提出问题并且运用自己的见解评价这些管理问题的答案。我们的课本要求学生进行积极的学习,并且努力培养管理能力。

能够提高价值、引起学生兴趣以及促进积极学习的教学方式的最大特点在于其学习目标。《管理学:能力培养取向》的每一章都是从学习目标开始的,并且本书的编排能使学生达到这些目标。每个目标在书中具体内容所涉及的地方都会重复出现,这有利于学生们进行自我检验和评估。每章都以小结结束,这一小结归纳了该章的要点,同时也是按照学习目标进行编排的,所以学生们很容易掌握该章的主题。

管理能力

我们非常希望能够设立课本内容的标准,这一内容融合了管理者所关心的问题 and 那些能够促进优秀业绩的管理能力。没人能够一开始或者在还没有对所需要的管理能力有了系统严谨的掌握之前就欣赏一个管理者。这些管理能力是什么呢?我们认为有以下六种:

- 自我管理能力和
- 战略行动能力和
- 全球意识能力和
- 协作能力和
- 计划和管理能力和
- 沟通能力

这些能力能够从实践和反馈中获得,但是对于学生来说反馈常常是零星琐碎的。相反,在《管理学:能力培养取向》一书中,我们把那些别的地方与学生成绩或者小组成绩相联系的零星的东西整合成一个有目的的整体。我们已经将学生们在职业生涯早期获得成功所必需的能力进行了界定和分类,这样,他们在学习时就能从中获益。纵贯全书这一系列精心设计的能力专题,我们为学生们提供了许多方法以帮助他们立刻获得这种能力并且开发他们作为有效的管理者所具有的潜力。我们设计了一份评估手册,放在光盘以及本书第1章的最后,供每个学生使用。填完这份评估手册之后,学生们可以将自己的发展阶

段与其他学生和现实中的管理者进行对照。

自我管理能力 当今成功的管理者都认识到自我意识是非常重要的优势，从自我意识可以看出组织的运作情况和他在组织中的角色。对于实力和发展需求的自我界定是学习如何去管理他人非常重要的第一步。我们关于自我管理能力的阐述有助于学生们通过一系列经验材料和案例界定他们在领导、动机、伦理道德，以及其他方面的实力和发展需求。除了了解他们当前的实力（和缺陷）以及发展需求之外，学生们还能了解在其职业生涯中不断进行自我评估的重要性。

战略行动能力 正如艺术家将泥土塑成象征重要事件的美丽雕像一样，管理者运筹帷幄，将组织中的最佳方面创造性地联系起来以谋求组织的成功。公司获得竞争优势的方法之一在于提出一个明确的战略，这一战略能够转换为清晰的目标和实际行动计划。需要注意的是，所有计划都伴随着风险，但是有经验的管理者能够运用一种应变计划使风险最小化。我们关于战略行动能力的讨论向大家展示了不同类型组织的管理者实际上是如何制定和实施其独特的战略来指导他们的公司的。

全球意识能力 有效的管理者必须及时了解对其组织有重大影响的全球趋势，而且还得了解他们的组织在国际市场中的运作情况。我们关于全球意识能力的阐述鼓励学生们去发现全球趋势对于组织计划和发展的影响。组织面临的全球扩张和在海外运营的挑战要求学生领导风格、价值观，以及许多传统的西方管理惯例提出质疑。在国际上获得经营成功的主要因素是，对业务所在国家的主要文化差异保持敏感，而且还要了解文化差异对组织产生的后果。

协作能力 培养积极的关系网络以及与他人友好相处的能力是协作能力的要旨所在。由于管理者必须依靠他人的帮助来达成组织目标，所以在组织中与其他人建立牢固的关系是很重要的。当组织越来越依赖于团队的时候，管理者也致力于组建团队并且指导团队的工作。人才的正确组合对于一个团队来说，获得所需资源并且有效地达成目标是非常必要的。协作要求紧密的合作以及持续的信息共享。管理者可以通过形成一种交换关系来创建一个健康的环境，在这种交换关系中他们致力于增强理解以及相互尊重，承认他人的需求和感受，并且有效地管理冲突。

计划和管理能力 组织设计应该是动态的。过去行得通的那一套可能对于当前组织的需求或者客户的需求来说已经不管用了。有效的管理者经常评估并调整他们的组织设计，以适应变化的内部和外部需求以及变化了的员工的能力。当计划合理、协调有序、管理有方的时候就能顺利完成工作。管理者应当推动设立明确而具有挑战性的目标，而且在出现问题的时候参与解决问题。然而，如果管理者在细枝末节的问题上花费过多时间，重要的任务就会被忽视。同样，员工们也可能因为不恰当的控制、拙劣的指导，以及迟钝的决策制定而浪费时间。通过一系列的案例，学生们可以看到有效的管理者是如何运用计划和管理能力来营造一个通过强调高质量的产品和服务，从而能够对客户需求做出持续回应的组织。

沟通能力 信息流是一个组织的命脉所在。组织要保持和提高绩效,信息必须能够自由向上流动,也能自由向下流动。沟通能力加固了成功管理的基础。沟通是最基本的,以致管理者有时候忽视了它的重要性。沟通能力使得管理者能够领导他人——如果他们无法与他人很好地沟通想法的话就做不到这一点。有效的沟通包括倾听、向他人提供信息、建立开放的沟通渠道,以及与他人进行磋商。通过一系列的案例以及经验材料,学生们将会发现与他人共享信息以及培养一种能够公开分享信息的文化是非常重要的。掌握沟通能够极大地拓展一个管理者的影响力和有效性。

加强学习

《管理学:能力培养取向》的每一章都包含了一些专题,这使得本书比以前更加具有教学性、可读性,而且更加便于管理。

每章的开篇预习 每一章都是从一个当前的现实世界中的故事开始,这为该章所要讨论的主题做了准备。这些预习案例展示的是有内幕消息或者成为新闻焦点的组织,不仅加强本章所要阐述的概念,同时引导大家进入讨论,而且也激发学生们对后面的论述的兴趣。举例来说,在第1章的预习案例中,学生们将了解到杰夫·贝佐斯如何在华尔街辞去了工作然后借用他父母全部的退休金创办了亚马逊网站。在第10章的预习案例中,学生们将了解到美国国税局如何对组织进行重组从而为客户提供更快、更友好的服务。

图表 如果你问任何一位老师或学生关于管理学的课本应该是什么样的,都会得到一致的回答,那就是:图表必须是生动的,必须强化本章内容,必须通俗易懂,而且多多益善。如果你快速地翻一下这本《管理学:能力培养取向》,你会发现此书远远超出了这一标准。每张图表都是在叙述性的文字以及正在讨论的概念之后加以引用。

能力专题 《管理学:能力培养取向》的每一章都有一些用方框框起来的专题,这些专题与该章内容中涉及的管理能力相关。这些专题并不偏离课本内容,相反,它们提供了与课本内容完全整合的信息,而且能够很容易地融入课堂讲授与讨论。在许多情况下,它们要求学生分析和评价一个相关的网站。这些专题用来教学、学习,以及强化本章内容。

网站观察 这是第9版的一个新特点。几个加注在页边的网站观察贯穿于每一章之中,这要求学生们在某个公司的网站上寻找具体信息,并且应用这些信息来回答相关的需要深入思考的问题。网站观察的目的在于:(1)对课本中讨论的组织提出几个额外的问题;(2)学习如何利用网络作为研究工具。

关键词 关键词在文中以黑体字表示出来,这样就便于学生们检验他们对这些重要术语和概念的理解。完整的管理学辞典在随书附送的光盘里,同时章节词汇表在网站上可以查到。

网址 为了保持对学生管理能力的培养,每一章中的网站都与专题中出现的组织有关。我们设置的问题旨在敦促学生们对真实世界中的在线情境所涉及的管理实践进行探索、解

释、描述、比较、总结，以及分析。它们也是进行讨论的很好起点。本书最后的组织和网络索引里面有课本中所列举的网址，这些是老师和学生们垂手可得的有价值的在线资源，而且使得老师能够轻松迅速地扩展基于网络的新的课外作业。

章节小结 每一章都是以一个总结该章要点的小结结束。由于这些小结是围绕着该章的学习目标组织的，学生们就能够轻易测评自己对这些目标的掌握程度。

问题讨论以及能力培养 每一章都包含有讨论和能力培养问题，这要求学生能够对该章重要概念加以应用、分析、发现，以及再思。由于学生们需要就这些问题做出深思熟虑、条理清楚的回应，所以这首先就培养了他们的沟通能力。

能力培养案例 在大多数章节后面有一个简短的但是独立的案例学习，这使得学生们得以将本章概念应用于一个真实的组织问题中去——对其做出分析、评估和建议。这些案例涉及许多组织（其中有星巴克公司、国际商用机器公司、壳牌公司、迪斯尼公司、福特公司、雅芳公司），为学生们提供了锻炼问题解决能力的大量机会。同时我们还提供了相应的网址，这样学生们就可以更新案例中的材料、对这些问题提出实时的解决方案。

案例 每章最后的这些案例是由斯普林希尔学院（Spring Hill College）的安德烈·奥诺雷（Andre Honoree）编写，旨在强化该章所突出的概念。这些案例的真正作用在于它们可以作为基准来检测学生们对于管理者和组织实际运行的理解程度。案例描述了不同的组织，包括雅虎、本杰利公司、伯顿滑雪板公司以及阿奇韦甜饼公司。案例中陈述的众多问题以及附随的案例能够激发分析问题的兴趣和挑战。

学生用光盘 随书附带的光盘为学生们提供了自我评估的工具，这一工具能伴随着他们管理能力的日渐成熟而被反复使用。每个人的积分可以用来和参加实践的教授以及其他学生进行比较，这会导致更多的洞见并且激励他们实现自己的发展目标。这张光盘中包含了一本管理学辞典、课本第1章的能力评估工具、大量的录像案例，以及与在线资源的链接。

致 谢

我们要特别感谢德州 A&M 大学（Texas A&M University）劳里·梅斯商学院（Lowry Mays College and Graduate School of Business）的院长 A·本顿（A. Benton）、南卫理公会大学（Southern Methodist University）考克斯商学院（Cox School of Business）的院长阿尔·尼米（Al Niemi），以及拉特格大学（Rutgers University）管理学和劳资关系学院（School of Management and Labor Relation）的院长芭芭拉·A·李（Barbara A. Lee）。他们所创造的良好环境，使得《管理学：能力培养取向》一书的第九版能够顺利完成。

我们要对德州 A&M 大学的阿尔吉耶·巴特勒（Argie Butler）和南卫理公会大学的比利·博伊德（Billie Boyd）致以深深的感激，因为他们对于在手写稿的准备和评估中涉及的许多必要的工作都给予了巨大帮助。他们的贡献以及在困难时候的乐观心态才使得本书成为可能。

在过去的 18 年中,唐 (Don)、约翰 (John) 和杰里·摩尔 (Jerry Moore) 都很熟。杰里总是像我们家庭的成员一样,因为不仅他的抄写编辑工作做得很好,而且我们还能讨论政治问题、药物退赔政策,以及许多与政治、政府相关的问题。我们甚至还讨论手写稿的电子编辑问题以及他的编辑工作该怎么体现。我们都很怕杰里的质疑,因为这意味着我们没有表达清楚以及遗漏了某个点,或者只是弄错了而已。当杰里和他妻子退休以后,我们会深切地怀念与他共事的时光。他的思考和写作方式与我们总是有不同之处,因此,我们为能与他一起工作而深表感谢。在我们的生活中,杰里是与众不同的。

那些在德州 A&M 大学、拉特格大学以及南卫理公会大学的同事和朋友们为我们创造了一个很好的环境,这种环境促进了我们的专业发展,我们感谢他们。我们也感谢家人的理解,使得我们能够在一年的时间里把夜晚和周末都倾注于写作之中。结束这本书以后,我们希望能够花更多的时间与家人和朋友相处。

在我们准备第 9 版的时候许多评论家都给我们提出了有洞见的意见。尽管在诸如如何丰富内容、修改、删节等方面有一些差异,但是他们的意见和建议使我们受益匪浅。我们感谢以下诸位与我们分享他们的专业知识和建议。

Joan Brett

Arizona State University, West

Michael Buckley

University of Oklahoma

John P. Byrne

St. Ambrose University

Elizabeth Cameron

Alma College

Joe Carthey

Northeast Iowa Community College

Gary Christiansen

Northern Iowa Area Community College

Paul Wm. Conco

Campbellsville University

William Cron

Southern Methodist University

Paula Daly

James Madison University

Edwin Gerloff

University of Texas, Arlington

Michael McGill

The Associates First Capital Corporation

Bert Morrow

Mississippi State University

Edward B. Parks

Marymount University

Valentin H. Pashtenko

University of Rhode Island

Joseph Picken

Southern Methodist University

Chester Schriesheim

University of Miami

Charles Snow

Pennsylvania State University

Eric Stark

Washington and Jefferson College

Alex Stajkovic

University of Wisconsin, Madison

Michael Trebesh

Alma College

Don VandeWalle

Jennifer George

Rice University

Robert Hanna

California State University Northridge

Charlene Hardy

Walsh University

Warren Imada

Leeward Community College (Hawaii)

Mingfang Li

California State University Northridge

Southern Methodist University

Jeffrey L. Walls

Indiana Institute of Technology

Cliff Wener

College of Lake County

Angela Zutavern

Booz-Allen & Hamilton

唐·黑尔里格尔 (Don Hellriegel) 德州 A & M 大学

苏珊·E·杰克逊 (Susan E. Jackson) 拉特格大学

约翰·W·斯洛克姆 (John W. Slocum) 南卫理公会大学

作者简介

唐·黑尔里格尔

唐·黑尔里格尔在德州 A&M 大学劳里·梅斯商学院任管理学教授，拥有班尼特教授职位 (Bennett Chair)。他在肯特州立大学 (Kent State University) 获得了学士学位和工商管理硕士学位，在华盛顿大学 (Washington University) 获得博士学位。黑尔里格尔博士从 1975 年开始在德州 A&M 大学任教，并曾在宾夕法尼亚州立大学 (Pennsylvania State University) 和科罗拉多大学 (University of Colorado) 任教。

黑尔里格尔博士的研究兴趣包括公司中的企业家精神、组织环境的影响、组织创新和战略管理过程。他的研究成果发表在许多重要的学术刊物上。

黑尔里格尔博士是管理学会 (Academy of Management) 的副主席和项目主席 (1986)、主席候选人 (1987)、主席 (1988)、前任主席 (1989)。1999 年 9 月，他当选了管理学会 Fellows Group (Fellows Group of the Academy of Management) 三年任期的主任。他曾担任一期《管理学会评论》(Academy of Management Review) 的主编，还任过管理学会治理委员会的会员 (1979—1981, 1982—1989)。黑尔里格尔博士还曾经担任过许多其他的领导职务，包括东部管理学会 (Eastern Academy of Management) 主席、组织与管理理论分会 (Organization and Management Theory Division) 分会主席、Brazos County United Way 的主席、西方管理丛书 (West Series in Management) 共同咨询编辑、德州 A&M 大学管理学系主任 (1976—1980, 1989—1994)、梅斯商学院高级助理院长和临时院长以及德州 A&M 大学临时副校长。

他曾任许多集团和组织的顾问，包括三迪系统公司 (3DI)、Sun Ship Building、宾夕法尼亚互惠寿险 (Penn Mutual Life Insurance)、德州 A&M 大学系统、科威特工业部和商业部、多米尼加共和国农业部、美国众议院商学院部，以及 Texas Innovation Group。

苏珊·E·杰克逊

苏珊·E·杰克逊是拉特格大学管理学和劳资关系学院人力资源管理专业的教授，她还担任劳资关系和人力资源博士研究生项目的主任。在此之前，她任教于纽约大学 (New

York University)、密歇根大学 (University of Michigan), 以及马里兰大学 (University of Maryland)。她在明尼苏达大学 (the University of Minnesota) 获得了心理学和社会学的学士学位, 在加州大学伯克利分校 (the University of California, Berkeley) 获得了组织心理学的硕士和博士学位。

她的基础专业领域是人力资源的战略管理, 她的专业兴趣包括团队绩效管理、员工多样性、压力与倦怠, 以及人力资源系统设计。在这些及相关领域中, 她已经撰写以及与他人合作编写了 100 多篇文章。此外, 她还出版了几部著作, 包括《人力资源管理: 一种合伙人视角》(与 R·S·舒勒合著, *Managing Human Resources: A Partnership Perspective*); 《人力资源战略管理》(与 R·S·舒勒合著, *Strategic Human Resource Management*); 《工作中的多样性: 人力资源创新》(*Diversity in the Workplace: Human Resource Initiatives*); 《创造明天的组织: 组织行为未来研究手册》(与 C·L·库珀合著, *Creating Tomorrow's Organizations: A Handbook for Future Research in Organizational Behavior*)。她现在是以下杂志编辑委员会的成员: 《应用心理学: 国际评论》(*Applied Psychology: An International Review*)、《应用心理学杂志》(*Journal of Applied Psychology*)、《职业心理学与组织心理学杂志》(*Journal of Occupational and Organizational Psychology*)、《组织动力学》(*Organizational Dynamics*)、《服务研究杂志》(*Journal of Service Research*)、《人力资源管理杂志》(*Human Resource Management Journal*)。

杰克逊博士在专业领域中身兼数职。在管理学会中, 她当前担任人力资源分部的代表。她还担任《管理学会评论》的顾问编辑和主编、组织行为分部的主席以及治理委员会的成员。她是工业和组织心理学协会 (Society for Industrial and Organizational Psychology) 的成员并兼任项目主席, 而且是以下组织的成员之一: 《工业和组织心理学前沿》(*Frontiers of Industrial & Organizational Psychology*) 编委会、科学事务委员会 (the Scientific Affairs Committee)、Member-at-Large/Long Range Planning Committee, 以及教育和培训委员会 (Education and Training Committee)。她还是国际应用心理学协会 (International Association of Applied Psychology) 的成员兼项目副主席。此外, 她还担任诸如通用电气、美国运通公司、美林公司、施乐公司以及美国众议院商学院部这些组织的顾问。

约翰·W·斯洛克姆

约翰·W·斯洛克姆任教南卫理公会大学, 是该校组织和管理学院的主席, 并且具有埃德温·L·考克斯商学院 (Edwin L. Cox School of Business) 的 O·保罗·科利教授职位 (O. Paul Corley Professorship)。他还曾经任教于华盛顿大学、俄亥俄州立大学的菲什商学院、宾夕法尼亚州立大学的 Smeal 商学院、日本国际大学, 以及达特茅斯的阿莫斯特克学院。他在威斯敏斯特学院获得了工商管理学学士, 在肯特州立大学获得工商管理硕士, 在华盛顿大学获得组织行为方向的博士学位。

斯洛克姆博士在专业领域中担任众多的职位。他由于对管理学专业的杰出贡献而在 1976 年当选为管理学会的会员, 而且由于在行为决策方面理论的研究而在 1984 年当选为决策科学学会 (the Decision Sciences Institute) 的会员。他被威斯敏斯特学院授予专业成

就校友嘉奖令，还同时获得南卫理公会大学 Nicolas Salgo and the Rotunda 杰出教学奖，以及为校友做出杰出贡献的 SMU 校友奖。他还获得了最早的卡尔·斯维尔杰出服务奖和《管理学会杂志》名人纪念堂的特许成员资格。1973 年他就任东部管理学会的主席；1975—1986 年，是管理学会治理委员会的成员；1975—1986 年，担任《管理学会杂志》(*Academy of Management Journal*) 的主编；1983—1984 年，就任管理学会的第 39 届主席以及这个组织的治理委员会主席。如今，他担任着《世界商业和组织动力学杂志》(*Journal of World Business and Organizational Dynamics*) 的副主编。他与他人合著了共 20 本著作，撰写以及与别人合作编写了 110 多篇杂志文章。

斯洛克姆博士在诸如西方化学公司 (OxyChem)、阿玛克 (ARAMARK)、the Associates First Capital Corporation、沃思堡科学和历史博物馆 (Fort Worth Museum of Science and History)、Pier1、马克卡车公司 (Mack Trucks)、赛拉尼斯公司 (Celanese)、美国宇航局 (NASA)、洛克希德-马丁公司、Transnational Trucks，以及 Key Span Energy 等组织中担任顾问。

要 目

前 言

第一编 管理学概述

第 1 章 动态环境中的管理 / 3

第 2 章 管理学的发展 / 44

第二编 环境管理

第 3 章 环境力量 / 81

第 4 章 管理全球化 / 113

第 5 章 企业家精神 / 141

第 6 章 道德以及企业的社会责任 / 171

第三编 战略决策制定

第 7 章 计划和战略 / 209

第 8 章 决策制定的基础 / 240

第 9 章 计划与决策手段 / 267

第四编 组 织

第 10 章 组织设计的基础 / 297

第 11 章 现代组织设计 / 324

第 12 章 组织变迁和组织学习 / 349

第 13 章 人力资源管理 / 384

第五编 领 导

第 14 章 工作动机 / 423

2 管 理 学

- 第 15 章 领导动力 / 456
- 第 16 章 组织中的沟通 / 487
- 第 17 章 管理工作团队 / 519
- 第 18 章 组织文化和文化多样性 / 551

第六编 控制和评估

- 第 19 章 组织中的控制 / 587
- 第 20 章 信息管理技术 / 614
- 附 录 组织和网络索引 / 639

目 录

第一编 管理学概述

第 1 章 动态环境中的管理 / 3

预习:杰夫·贝佐斯,亚马逊网站 / 3

• 管理者和管理 • 什么是组织 • 什么是管理者 • 什么是管理 • 管理的范围

管理者要做哪些事 / 8

• 一般的管理职能 • 管理的层次 • 小企业的管理者 • 沟通能力:Sonnet Supply 的琳达·纳瓦罗

管理能力 / 14

• 一个管理能手需要具备什么条件
• 沟通能力 • 计划和管理能力 • 计划和管理能力:西迈克斯公司的奥梅罗·雷森德斯 • 协作能力 • 协作能力:霍尼韦尔公司 • 战略行动能力 • 全球意识能力 • 全球意识能力:可口可乐公司 • 自我管理能力和提高你的管理能力

管理——一个动态的过程 / 26

• 组织结构的重构 • 不断变动的劳动力 • 不断变迁的技术 • 全球化

本章小结 / 31

关键词 / 32

问题讨论以及能力培养 / 32

HJS 管理能力自我评估手册 / 33

案例:第二次机会防务设备公司 / 39

第 2 章 管理学的发展 / 44

预习:丰田生产方式 / 44

管理学的传统观点 / 45

• 科层管理 • 计划和管理能力:UPS 公司 • 科学管理 • 行政管理 • 对于传统观点的评价

行为学观点 / 57

• 福莱特的贡献 • 巴纳德的贡献 • 霍桑的贡献 • 协作能力:与员工们同甘共苦 • 对于行为学观点的评价

系统论观点 / 61

• 系统的概念 • 系统的类型 • 沟通能力:汤姆森公司的供应链管理 • 定量技术 • 对于系统论观点的评价

权变观点 / 64

• 权变的变量 • 对于权变观点的评价