

过程型激励理论

暨南大学 吴菁副教授

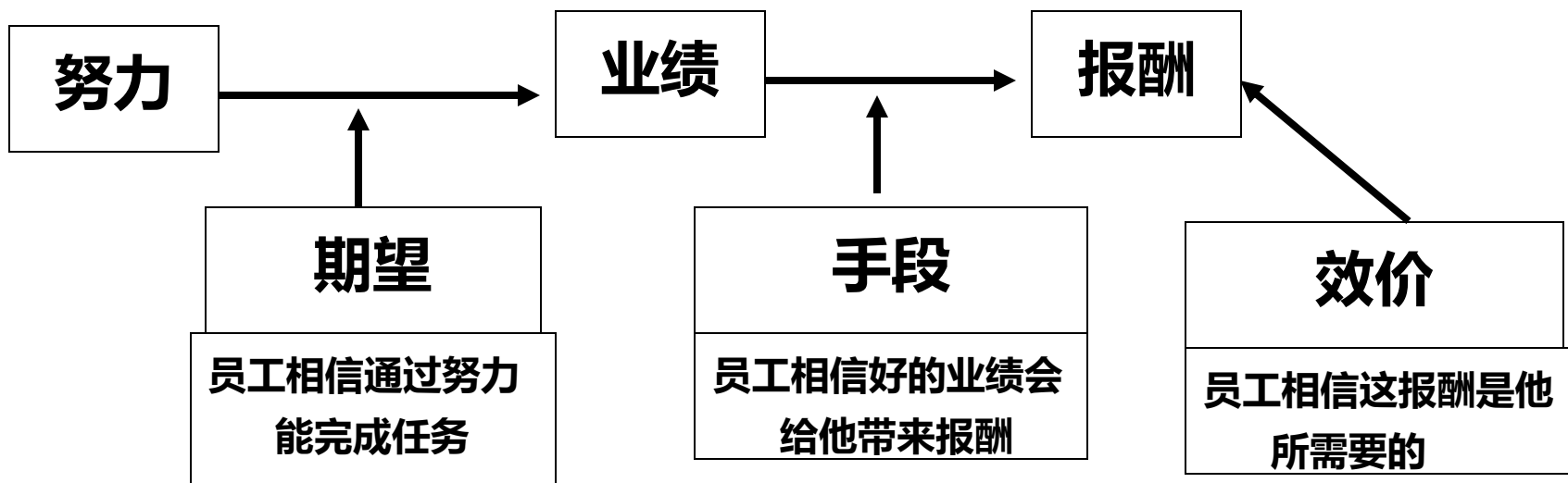
过程型激励理论

研究一个人被打动的过程，即研究行为是
如何产生、发展、改变和结束的过程



期望理论 - 弗洛姆

- 激励力量：表明一个人愿意为达到目标而努力的程度
- 效价：对目标价值的估计
- 期望值：某人对实现某一目标的可能性的主观估计



公平理论 - 亚当斯

组织成员的激励受组织公正与平等对待他们的程度的影响

薪酬、利益、机会等

$\frac{\text{产出}}{\text{投入}}$



努力、经验、能力等

相等
多或少
< = >

?

$\frac{\text{产出}}{\text{投入}}$



公平理论 - 亚当斯

- **公平的概念：**人们对一个人所投入和产出关系的合理性感受
- **对公平的感受：**外部公平（报酬水平）、内部公平（报酬结构）、员工公平（报酬差异）

强化理论 - 斯金纳

- **正强化：**对正确的行为及时加以肯定或奖励
- **惩罚：**对不良行为给予批评或处分
- **负强化：**通过人们不希望的结果的结束，而使行为得以强化
- **弱化：**对某种行为不采取任何措施，既不奖励也不惩罚

激励的基本方法

1. 合理设计、分配工作

- 工作内容要考虑员工的特长和爱好
- 工作目标应具有一定的挑战性

2. 针对员工的需要给予合理的报酬

- 奖品必须能在一定程度上满足员工的需要
- 奖励的多少应与员工的工作业绩挂钩

3. 通过教育培训，增强员工自我激励的能力

- 通过思想教育，树立崇高的理想和职业道德
- 通过专业技能培训，提高员工的工作能力