



人力资源管理
Human Resource Management

第一讲
员工激励
Get
Motivated



主讲：曾薇

13787230612
zengwei@hnu.edu.cn
工商管理大楼A501



一、激励内容理论

1、麦克雷戈的X理论与Y理论

基本理论

道格拉斯·麦克雷戈
(Douglas M · McGregor,
1906-1964)
美国著名行为科学家

X

□ **X理论**：代表了一种消极的人性观念。

y

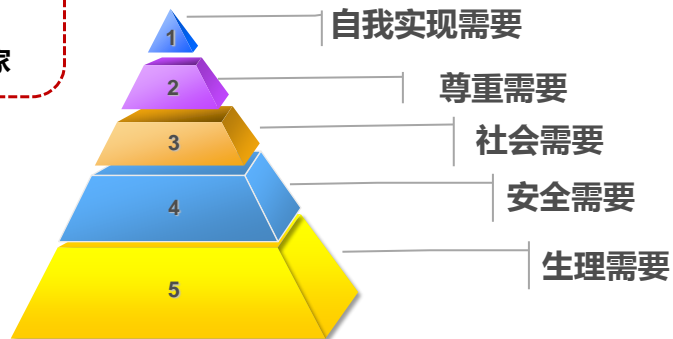
□ **Y理论**：代表了一种积极的人性观点。

一、激励的内容理论

2、马斯洛的需要层次理论

基本理论

马斯洛
(Abraham H. Maslow r,
1908-1970)
美国著名心理学家



马斯洛的需要层次理论图

一、激励的内容理论

3、赫茨伯格的双因素理论

基本理论

传统观点

赫茨伯格观点

理论前沿

反差式激励

——将保健因素转化为激励因素

(吴维库《清华管理评论》)

保健因素VS激励因素

弗雷德里克·赫茨伯格

(Frederick Herzberg ,
1923年-)

美国著名心理学家

员工 | 激励
5
人力资源管理
Human Resource Management

二、激励的过程理论

1、期望理论

基本理论

$激励强度 = 目标效价 \times 期望概率$

努力

⋯

绩效

⋯

奖赏

⋯

个人目标

我通过多大的努力才能达到规定的绩效水平？

我达到一定的绩效水平后有没有可能获得奖赏？

维克托·弗鲁姆

(Victor H . Vroom) ,
著名心理学家和
行为科学家

这些奖赏对我有多大的吸引力？

员工 | 激励
6
人力资源管理
Human Resource Management

二、激励的过程理论

2、公平理论

基本理论

觉察到的比率比较	员工的评价
$\frac{\text{所得A}}{\text{付出A}} < \frac{\text{所得B}}{\text{付出B}}$	不公平 (报酬过低)
$\frac{\text{所得A}}{\text{付出A}} = \frac{\text{所得B}}{\text{付出B}}$	公平
$\frac{\text{所得A}}{\text{付出A}} > \frac{\text{所得B}}{\text{付出B}}$	不公平

斯塔西·亚当斯
(J.StacyAdams)
**著名心理学家和
行为科学家**

* **A**代表某员工，**B**代表参照对象

参照对象

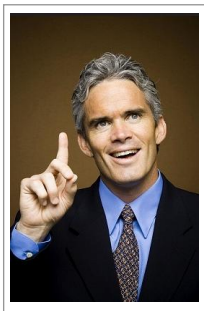
- 他人
- 制度
- 自我

三、激励的强化理论

强化理论

基本理论

斯金纳首先提出：



伯尔赫斯·弗雷德里克·斯金纳
(Burrhus Frederic Skinner , 1904—1990) ,
美国心理学家

- 人的行为是其所受刺激的函数
- 如果这种刺激对他有利，则这种行为就会重复出现
- 若对他不利，则这种行为就会减弱直至消失



因此，根据强化的性质和目的，强化可以分为**正强化**和**负强化**两大类型。

课堂小结

激励理论

内容理论

- 麦克雷戈的X理论与Y理论
- 马斯洛的需要层次理论（生理、安全、社会、尊重、自我实现）
- 赫茨伯格的双因素理论（保健-激励因素）

过程理论

- 期望理论（激励强度=目标效价×期望概率）
- 公平理论（参照对象：自我、他人、制度）

强化理论

- 强化理论（正强化、负强化）