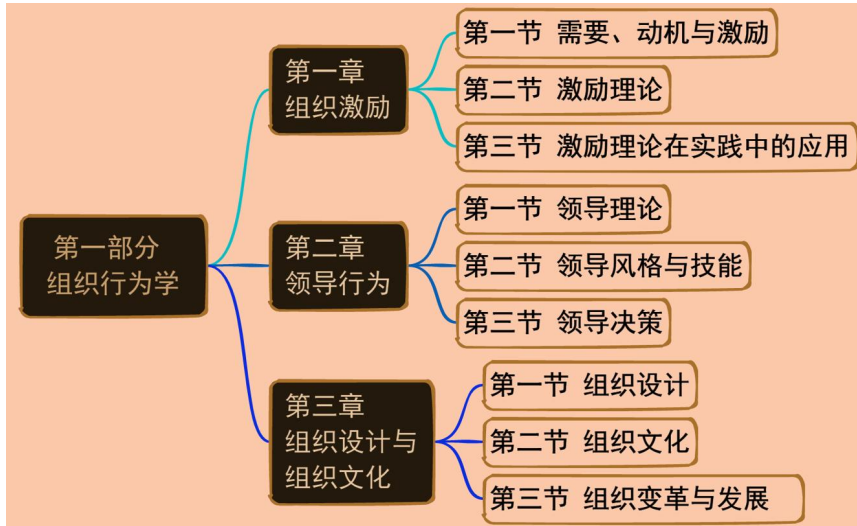


中级经济师

人力资源管理专业知识和实务

教材精讲班

第一部分 组织行为学

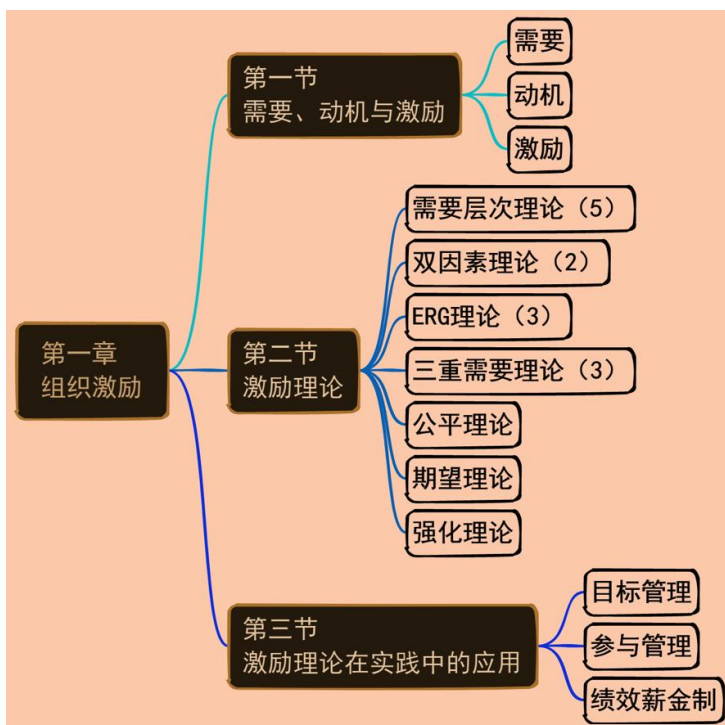


第一章 组织激励

考情分析

年份	单项选择题	多项选择题	案例分析题	合计
2018	3 题/3 分	1 题/2 分	——	4 题/5 分
2019	5 题/5 分	1 题/2 分	4 题/8 分	11 题/15 分
2020	2 题/2 分	1 题/2 分	——	3 题/4 分
2021	4 题/4 分	1 题/2 分	——	5 题/6 分

本章概述





第一节 需要、动机与激励

第二节 激励理论

第三节 激励理论在实践中的应用

第一节 需要、动机与激励

知识点名称	重要程度
1. 需要	★
2. 动机	★★★★
3. 激励	★★

一、需要

1. 概念	需要是指当 缺乏 或 期待 某种结果而产生的 心理状态 。
2. 内容	物质 需要：包括食物、水、空气等。
	社会 需要：包括归属、爱等。

二、动机

1. 概念	动机是指人们从事某种活动、为某一目的付出努力的 意愿 ，这种意愿取决于目标能否以及在多大程度上能够满足人的 需要 。
2. 要素	(1) 决定人行为的 方向 ：选择做出什么样的行为； (2) 努力 的水平：行为的实施程度； (3) 坚持 的水平：遇到阻碍时付出多大努力坚持自己的行为。
3. 分类	内源性 动机（内在动机）：员工看重 行为本身 例如，寻求挑战性工作，获得为工作和组织多做贡献的机会以及充分实现个人潜力的机会。
	外源性 动机（外在动机）：员工看重 行为的结果 即工作所带来的报偿，例如，工资、奖金、表扬、社会地位。

同步练习题

【例-多选题】关于外源性动机的说法，正确的是（ ）。

- A. 出于外源性动机的人完成某种工作是为了行为的结果
- B. 出于外源性动机的人会为了避免惩罚而去完成某种行为
- C. 出于外源性动机的员工看重的是工作本身
- D. 出于外源性动机的员工比较注重工作所带来的报偿
- E. 出于外源性动机的员工比较注重充分实现个人潜力的机会

网校答案：ABD

网校解析：出于内源性动机的员工看重的是工作本身，也比较注重充分实现个人潜力的机会。

【例-单选题】关于动机的说法，错误的是（ ）。

- A. 动机是指人们从事某种活动，为某一目标付出努力的意愿
- B. 动机水平越高，表明个人的动机越强
- C. 动机可以分为内源性动机和外源性动机
- D. 内源性动机强的员工更看重工资和奖金

网校答案：D

网校解析：本题考查动机。内源性动机又叫做内在动机。内源性动机强的员工看重工作本身。出于外源性动机的员工更看重工作所带来的报偿，如工资奖金、表扬、社会地位等，所以选项D错误。

三、激励

1. 概念	激励就是通过满足员工需要而使其努力工作，从而实现组织目标的过程。使员工看到自己的需要与组织目标之间的联系。
2. 类型	(1) 从激励内容的角度可分为物质激励和精神激励。
	(2) 从激励作用的角度可分为正向激励和负向激励。
	(3) 从激励对象的角度可分为他人激励和自我激励。

【例-多选题】从激励内容的角度，可以将激励分为（ ）。

- A. 物质激励
- B. 正向激励
- C. 负向激励
- D. 自我激励
- E. 精神激励

网校答案：AE

网校解析：从激励内容的角度，可以把激励分为物质激励和精神激励。

本节小结

