



主讲老师：王小娟

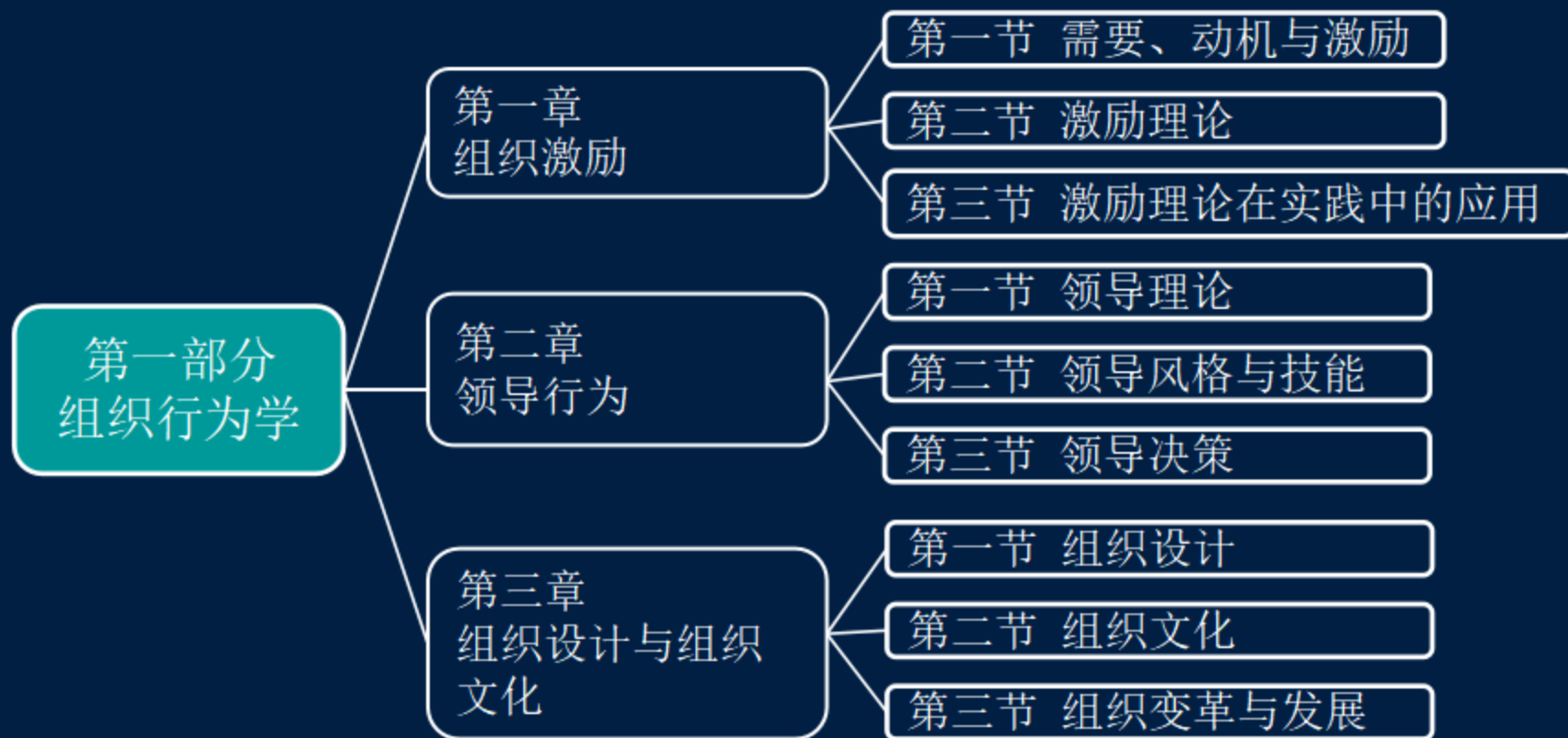
中级经济师 人力资源管理专业知识和实务 课程精讲



第一部分 组织行为学



第一部分 组织行为学

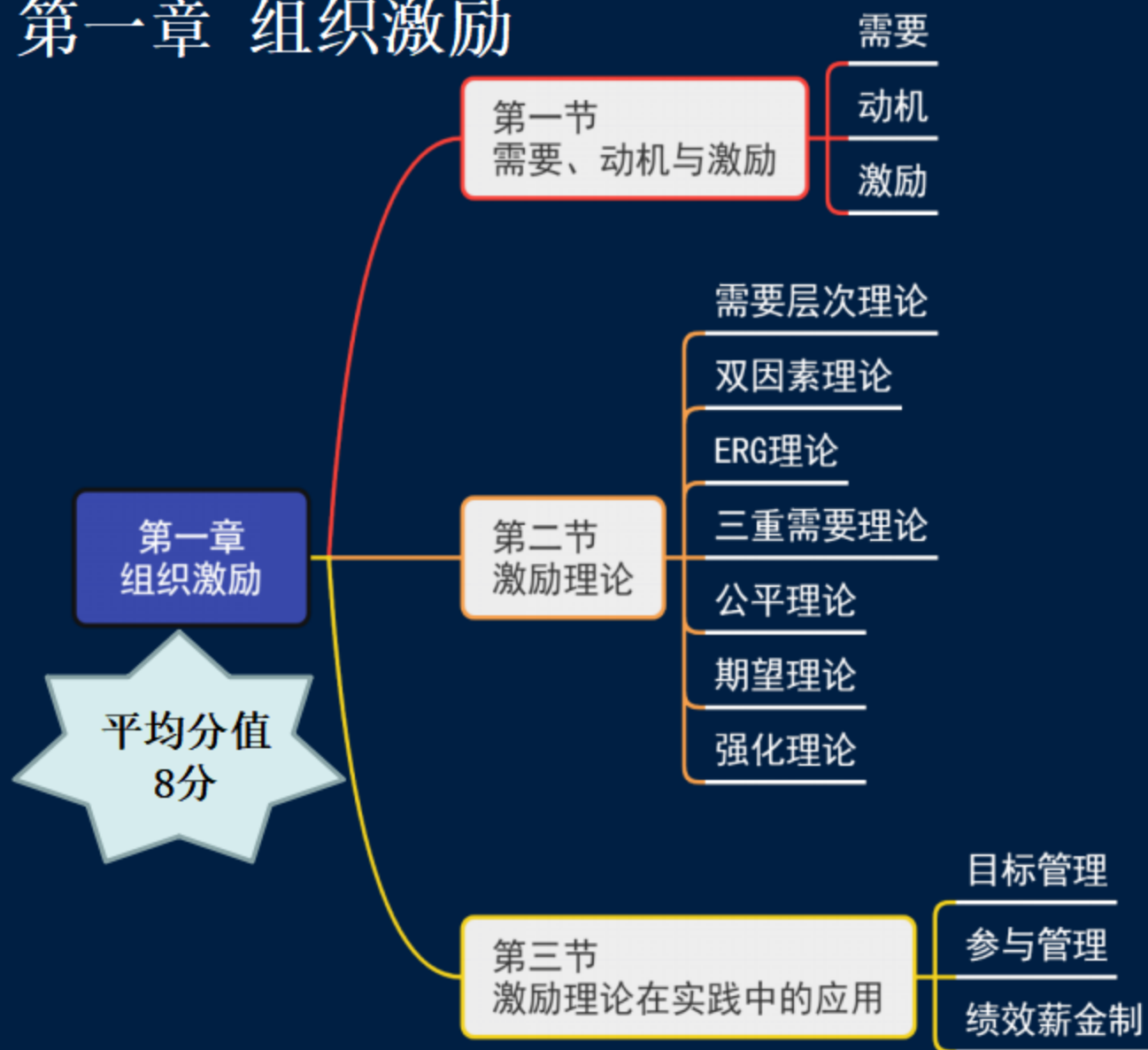




第一章 组织激励



第一章 组织激励





第一节

需要、动机与激励



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	★★



第一节 需要、动机与激励

一、需要★

概念	需要是指当缺乏或期待某种结果而产生的心理状态。
内容	物质需要：包括食物、水、空气等。
	社会需要：包括归属、爱等。



第一节 需要、动机与激励

二、动机★★★

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。		
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。		
分类	内源性 (内在) 动机	员工看重行为本身，这种行为可以带来成就感，或者个体认为这种行为是有价值的。	(1) 寻求挑战性的工作机会； (2) 获得为工作和组织多做贡献的机会； (3) 充分体现个人潜力的机会。
	外源性 (外在) 动机	员工看重行为的结果，为了获得物质或社会报酬，或为了避免惩罚。	工作所带来的报偿，如工资、奖金、表扬、社会地位等。

【口诀】
方力坚

【口诀】
内源看本身
外源看结果



第一节 需要、动机与激励

同步练习题

【例-多选题】下列关于需要与动机的说法，正确的是

()。

A. 需要是指人们缺乏或期待某种结果而产生的心理状态

B. 动机有三个要素，即决定人行为的方向、努力的水平和坚持的水平

C. 工资、奖金等属于内源性动机

D. 挑战性的工作、充分实现个人潜力的机会属于外源性动机

E. 需要并不必然会产生动机



第一节 需要、动机与激励

答案：ABE

解析：本题考查动机。

选项C错误，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。

选项D错误，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。



第一节 需要、动机与激励

同步练习题

【例-单选题】下列关于内源性动机的描述正确的（ ）。

- A. 出于内源性动机的人完成某种工作是为了行为的结果
- B. 出于内源性动机的人喜欢具有挑战性的工作
- C. 出于内源性动机的人会为了避免惩罚而去完成某种行为
- D. 出于内源性动机的人比较注重工作所带来的报偿，如表

扬、社会地位等



第一节 需要、动机与激励

答案：B

解析：本题考查动机。具有内源性动机的员工看重的是工作本身，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。选项ACD指的都是外源性动机。



第一节 需要、动机与激励

三、激励★★

概念	激励就是通过满足员工的需要使其努力工作，从而实现组织目标的过程。
	激励员工动机就是设法使员工看到自己的需要与组织目标之间的联系，使他们处于一种驱动状态。
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。



第一节 需要、动机与激励

同步练习题

【例-单选题】从激励的作用角度，激励可以分为（ ）。

- A. 自我激励和他人激励
- B. 内在激励和外在此激励
- C. 物质激励和精神激励
- D. 正向激励和负向激励



第一节 需要、动机与激励

答案：D

解析：本题考查激励。

从激励内容的角度可以将激励分为物质激励和精神激励；

从激励作用的角度可以将激励分为正向激励和负向激励；

从激励对象的角度可以将激励分为他人激励和自我激励。



本节小结

