

2011中级经济师《人力资源》学习笔记1.3：激励理论在实践中的应用 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/648/2021\\_2022\\_2011\\_E4\\_B8\\_AD\\_E7\\_BA\\_A7\\_c49\\_648396.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/648/2021_2022_2011_E4_B8_AD_E7_BA_A7_c49_648396.htm)

导读：为帮助考生查漏补缺，夯实基础，百考试题特整理2011年中级经济师考试人力资源学习笔记供考生参考。

### 第三节 激励理论在实践中的应用

#### 主要内容：

#### 一、目标管理

##### 二、参与管理

##### 三、绩效薪金制

#### 一、目标管理

##### 1.涵义

##### 理论基础：目标设置理论

##### 基本核心：强调通过群体共同参与制定具体的，可行的而且能够客观衡量的目标

##### 2.过程：自上而下-----自下而上

##### 3.要素：

- 1)目标具体化
- 2)参与决策
- 3)限期完成
- 4)绩效反馈

#### 二、参与管理

##### 1.概念：让下属人员实际分享上级的决策权

##### 2.参与管理的原因：

- 1)当工作十分复杂时，管理人员无法了解员工所有情况和各个工作细节，若允许员工参与决策，可以让了解更多情况的人有所贡献。
- 2)现代的工作任务相互依赖程度很高，有必要倾听其他部门的意见，而且彼此协商后产生的决定，各方面都能致力推行。
- 3)参与决策可以使参与者对做出的决策有认同感，有利于决策的执行。
- 4)参与工作可以提供工作的内在奖赏，使工作显得更有趣，更有意义。

##### 3.参与管理的条件：

- 1)行动前，要有充裕的时间。
- 2)员工参与的问题必须与其自身的利益相关。
- 3)员工必须具有参与的能力，如智力、沟通技巧等。
- 4)参与不应使员工和管理者的地位和权力受到威胁。
- 5)组织文化必须支持员工的参与。

#### 4.质量监督小组：是一种常见的参与管理的模式。

#### 三、绩效薪金制

##### 1.概念：绩效薪金制，是指绩效(个人、部门或组织绩效)与报酬相结合的激励措施，通常采用的方式有记件工资、工作奖金、利润分成，按利分红等

。要以公平、量化的绩效评估体系为基础。2.优点：可以减少管理者的工作量，因为员工为了获得更高的薪金会自发的努力工作，而不需要管理者监督。3.计件工资：通过确定每件产品的计件工资率，将员工的收入和产出直接挂钩。按利分红：把薪酬和企业效益(利润)联系在一起。练习题 1.质量监督小组属于何种管理方式( )。 A.目标管理 B.参与管理 C.绩效薪酬制 D.以上都错 『正确答案』 B 2.绩效薪金制通过将员工的绩效与其业绩直接挂钩，使员工相信绩效与报酬之间存在紧密的联系，这最符合何种激励理论的思想( )。 A.需要层次理论 B.三重需要理论 C.公平理论 D.期望理论 『正确答案』 D 相关推荐：#0000ff>2011年中级经济师考试人力资源管理重要考点串讲 #0000ff>2011年中级经济师考试人力资源预习讲义汇总 热点新闻：#0000ff>2011年经济师考试报名时间汇总 #0000ff>2011年经济师考试网上辅导方案 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)