

<<人为激励研究>>

图书基本信息

书名：<<人为激励研究>>

13位ISBN编号：9787543216303

10位ISBN编号：7543216302

出版时间：2009-9

出版时间：格致出版社

作者：彭贺 著

页数：274

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<人为激励研究>>

前言

激励理论一直是管理研究和实践中的一个重要主题。

在20世纪60-80年代，激励研究曾有过一段黄金时期，产生了许多富有持续影响力的激励理论。

比如，双因素理论、需要理论、工作特征理论、认知评价理论，等等。

然而自20世纪80年代之后，除基于经济学视角的委托代理理论掀起一股激励研究高潮之外，传统的心理学视角的激励研究就一直归于沉寂。

究竟是什么因素导致研究停滞不前？

目前的研究工作中到底遇到什么困难？

今后的研究工作将往哪些方面发展？

这些问题已经引起一些研究者的高度关注。

我正是在这样的背景之中开始反思传统激励理论的研究，并选择中国文化背景下的激励理论创新作为一个重点研究方向。

在思考、研究的过程中，受到了众多研究者智慧、思维的启迪。

传统激励理论研究主要集中于三大领域：经济学、心理学以及管理学。

纵观这三大领域的研究文献，可以发现传统激励研究有以下几个不足：（1）各理论路线的激励研究各自为政，很少进行交叉性研究，心理学视角的研究很少将经济学的委托代理理论纳入分析框架之内，而经济学视角的研究又很少将个体的社会文化动因纳入分析框架之中；（2）缺乏对激励互动双方之间关系的探讨；（3）缺少对激励主客体同一情况的考察；（4）缺少对各种行为动力的整合；（5）缺少一种整体的、动态的研究观。

为解决上述缺陷，本书提出人为激励的概念。

这个概念受到了熊川武教授的“全面激励理论”以及苏东水教授“人为为人”东方管理理念的影响。

人为激励认为：“激励本质上是一个主客体的交互过程，即在一定的时空环境下，激励主体采用一定的手段激发激励客体的动机，使激励客体朝着一个目标前进。

同时，激励客体也会主动采取一些手段来诱导激励主体的行为，使激励主体表现出激励客体想要的行为。

”本书也尝试性地提出人为激励模式，认为真正有效的激励体系应该包括自励系统、他励系统以及互励系统，它们的本质特征分别为“人为”、“为人”以及“人为为人”。

本书还对人为激励模式的哲学基础、人性假设、系统架构、应用评价等进行了初步的探索。

当然，本书仅仅对人为激励理论的框架作了初步研究，还有更多的理论问题值得探讨。

比如本书仅讨论了自励的测评问题，而没有对他励、互励等系统测评进行探索。

这也将是笔者下一步的重要工作。

总之，本书的主旨是基于东方管理的视角，力图建构一种基于中国传统文化背景之上的人为激励模式，为企业实践提供一个具有实用性的综合分析框架。

然而，这仅仅是笔者的一种主观愿望，限于自己的能力、水平，书中不免有错漏之处，请读者不吝指正。

<<人为激励研究>>

内容概要

本书提出人为激励的概念。

这个概念受到了熊川武教授的“全面激励理论”以及苏东水教授“人为为人”东方管理理念的影响。

人为激励认为：“激励本质上是一个主客体的交互过程，即在一定的时空环境下，激励主体采用一定的手段激发激励客体的动机，使激励客体朝着一个目标前进。

同时，激励客体也会主动采取一些手段来诱导激励主体的行为，使激励主体表现出激励客体想要的行为。

”本书也尝试性地提出人为激励模式，认为真正有效的激励体系应该包括自励系统、他励系统以及互励系统，它们的本质特征分别为“人为”、“为人”以及“人为为人”。

本书还对人为激励模式的哲学基础、人性假设、系统架构、应用评价等进行了初步的探索。

<<人为激励研究>>

作者简介

彭贺，经济学博士，复旦大学管理学院讲师，上海管理教育学会理事，复旦大学工商管理博士后流动站秘书。

主要研究领域为管理心理学、东方管理。

近三年来在《学术月刊》、《经济理论与经济管理》等核心期刊发表论文十余篇，主持国家自然科学基金青年项目、教育部人文社会科学基金青年项目等多项国家级课题，主持、参与企业战略与人力资源项目十余项。

<<人为激励研究>>

书籍目录

第1章 导论：东方管理学视角的人为激励创新 1.1 中国企业实践迫切需要激励理论创新 1.2 传统激励研究过程的反思 1.3 人为激励理论：东方管理视角的激励审视 1.4 基本分析框架及主要内容 第2章 人为激励理论的哲学基础：人为观 2.1 人为观的实质 2.2 从功利主义、人本主义、社群主义走向人为观：历史脉络 2.3 人为激励理论的哲学要素 第3章 人为激励的人性假设：主体人 3.1 经济学对个人的假设与激励模式 3.2 心理学对个人的假设与激励模式 3.3 东方人性假设与激励模式的选择 第4章 人为激励模式的系统架构：全驱动模型 4.1 人为激励层次系统 4.2 人为激励运行系统 4.3 人为激励动力系统 第5章 人为激励的自励系统：人为 5.1 自我激励的界定、特征及意义 5.2 个体自我激励的动因 5.3 我国古代的自我激励思想 5.4 自我激励的机理 5.5 作为一种能力的自我激励 5.6 组织自我激励系统的建构 第6章 人为激励的他励系统：为人 6.1 他方激励的界定、实质与类型 6.2 他方激励的特征 6.3 他方激励的模型与内在机理 6.4 构建他方激励系统的关键 第7章 人为激励的互励系统：人为为人 7.1 互励系统的界定、分类与特征 7.2 互励系统的心理运行机制——耦合模型 7.3 互励系统的运行机理——知情意的耦合 7.4 互励系统的构建——共同预期的铸造 第8章 人为激励的运行机制：心理预期 8.1 预期激励机制的两种研究路向 8.2 预期的作用机制 8.3 预期的形成机制 第9章 人为激励的动力系统 9.1 人为预期动力系统的一般分析框架 9.2 内在激励与外在激励分析 9.3 关系激励与道德激励分析 9.4 各激励因子之间交互作用和冲突 第10章 人为激励体系的评估 10.1 人为激励评估的具体思路 10.2 人为激励评估的方法 10.3 自我激励能力自陈量表的编制 第11章 人为激励理论的应用 11.1 人为激励系统的配套条件 11.2 人为激励模式的应用空间 11.3 人为激励模式的操作流程 11.4 知识管理、企业理论与人为激励模式 11.5 人为激励理论在国有企业中的应用 附录：自我激励调查问卷 参考文献 后记

章节摘录

第1章 导论：东方管理学视角的人为激励创新 1.2 传统激励研究过程的反思 任何创新都基于前人的研究基础，本书探讨的人为激励模式同样基于对国内外激励研究的梳理、反思。

1.2.1 西方激励研究进展 激励作为管理研究和实践中的一个重要主题，历来受到研究者的高度关注。

从传统来看，西方对激励理论研究的路线大致有三条：经济学、管理学、心理学。

下面逐一进行简要回顾。

1. 心理学的激励理论研究进展 一般而言，心理学的激励理论往往是与需要、动机联系在一起的。

从历史上来看，按照时间的推进，心理学的激励理论大概可以分为以下几个类别：享乐说（hedonism theory）、本能说（instinct theory）、驱力说（drive theory）、强化说（reinforcement theory）、人本说（humanism）、认知说（cognitive theory）、社会学习说（social learning theory）等。

（1）享乐说。

享乐说最早起源于古希腊哲学，后来经过洛克（Locke）、边沁（Bentham）等的发展而至极致。享乐说认为，个人有一种趋利避害、追求快乐、回避痛苦的倾向，因而人们的行为总是遵循着享乐原则。

基于这种假定的激励思想就是要理解哪些事物让人们快乐、哪些事物让人们痛苦，给予人们快乐的事物就能达到激励的效果。

这种理论听起来似乎很完美，也很难被驳倒，毕竟只要适时将某些事物定义为行为的快乐和痛苦来源，就可以天衣无缝地解释一切行为。

这种不能被证伪性决定了它的不科学性。

事实上，这样的理论很空洞，没有任何实际的操作价值。

也正因为如此，心理学家逐渐从不同的角度细化人们的需求和动机，并据此提出一些富有可操作性的激励理论。

<<人为激励研究>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>