

2007年指导之周毕文MPA讲座：领导篇（7）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/109/2021_2022_2007_E5_B9_B4_E6_8C_87_c72_109907.htm 斯金纳的强化理论一、强化理论的内容 二、强化理论对我们的启示 斯金纳认为，无论是人还是动物，为了达到某种目的，都会采取一定的行为，这种行为将作用于环境，当行为的结果对他或它有利时，这种行为就会重复出现，当行为的结果不利时，这种行为就会减弱或消失。这就是环境对行为强化的结果。（1）正强化正强化就是奖励那些符合组织目标的行为，以便使这些行为得以进一步加强，重复出现从而有利于组织目标的实现。是用某种有吸引力的结果对某一行为进行奖励和肯定，以期在类似条件下重复出现这一行为。（2）负强化负强化就是惩罚那些不符合组织目标的行为，以便使这些行为削弱，甚至消失，从而保证组织目标的实现。是预先告知某种不合要求的行为和不良绩效可能引起的后果，从而减少和削弱不希望出现的行为。第三自然消退。取消正常强化,对某种行为不予理睬。第四 惩罚。惩罚是用某种带有强制性的,危险性的结果来消除某种行为重复发生的可能性。正强化的科学方法是：应使强化的方式保持间断性，间断的时间和数量也不固定，亦即管理人员应根据组织的需要和职工的行为状况，不定期、不定量地实施强化。负强化的科学方法是：要维持其连续性，对每一次不符合组织目标的行为都应及时地给予处罚。强化理论的应用可以归纳为以下几点：（1）要依照强化对象的不同需要采用不同的强化措施。（2）小步子前进，分阶段设立目标。（3）及时反馈。激励一般原则 一、人员激励的原则 二、

精神激励的方法
人员激励的原则一、目标结合的原则二、物质激励与精神激励相结合的原则三、外激与内激相结合的原则四、正激与负激相结合的原则五、按需激励的原则六、民主公正原则

精神激励的方法（1）目标激励（2）内在激励（3）形象激励（4）荣誉激励（5）兴趣激励（6）参与激励（7）感情激励（8）榜样激励

大纲 第四节 激励

一、激励的含义
激励是说明一种精神力量或状态。工作中的激励，即管理学中的激励概念。激励含义中的三个关键因素。激励理论可以从不同的角度划分，如划分为早期激励理论和当代激励理论；需要理论和激励理论等。

二、需要理论
马斯洛的需要层次论。赫茨伯格的双因素理论。麦克莱兰的三种需要理论。

三、激励理论
维克多弗罗姆的期望理论。亚当斯的公平理论。斯金纳的强化理论。

激励理论运用中应注意的问题。 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