

公平理论在项目管理中的作用 PDF转换可能丢失图片或格式
，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/150/2021_2022__E5_85_AC_E5_B9_B3_E7_90_86_E8_c41_150065.htm 公平理论又称社会比较理论，它是美国行为科学家亚当斯在《工人关于工资不公平的内心冲突同其生产率的关系》（1962，与罗森合写）、《工资不公平对工作质量的影响》（1964，与雅各布森合写）、《社会交换中的不公平》（1965）等著作中提出的一种激励理论。该理论侧重于研究工资报酬分配的合理性、公平性及其对职工生产积极性的影响。我们认为，公平理论的作用不仅仅体现在工资报酬分配这样一个狭小的范围内。本文将其引入项目管理，通过结合项目管理的实际，对公平理论的作用给出了新的注释公平理论的基本观点是：当一个人做出了成绩并取得了报酬以后，他不仅关心自己所得报酬的绝对量，而且关心自己所得报酬的相对量。因此，他要进行种种比较来确定自己所获报酬是否合理，比较的结果将直接影响今后工作的积极性。一种比较称为横向比较，即将自己获得的"报偿"（包括金钱、工作安排以及获得的赏识等）与自己的"投入"（包括教育程度、所作努力、用于工作的时间、精力和其它无形损耗等）的比值与组织内其他人作社会比较，只有相等时他才认为公平。另一种称为纵向比较，即把自己目前投入的努力与目前所获得报偿的比值，同自己过去投入的努力与过去所获报偿的比值进行比较，只有相等时他才认为公平。在项目管理中，项目经理对开发人员的管理是一个很重要的内容。随着项目管理理论的日益发展与完善，越来越多的企业家特别是项目经理意识到在开

发人员中倡导一种公平氛围的重要性。但由于下面几个方面原因，公平本身是一个相当复杂的问题：第一，它与个人的主观判断有关。在现实生活中无论是自己的或他人的投入和报偿都是个人感觉，而一般人总是对自己的投入估计过高，对别人的投入估计过低。特别地，目前许多软件开发人员刚从单打独斗的作坊式开发环境脱离出来，还带有那种对个人能力十分崇拜的情结。这使他们更加高估自身的投入。第二，它与个人所持的公平标准有关。上面的公平标准是采取贡献率，也有采取需要率、平均率的。例如有的开发人员认为补助改为奖金才合理，有的开发人员认为在团队内部应平均分配才公平，也有的开发人员认为按经济困难程度分配才适当。第三，它与业绩的评定标准有关。我们主张按绩效付报酬，并且各人之间应相对平衡。但如何评定绩效？是以工作成果的数量和质量，还是按工作能力、技能、资历和学历？一个刚博士毕业没有开发经验的软件人员和一个拥有10年软件开发经验的本科学历者，谁应获得较高的报酬呢？不同的评定办法会得到不同的结果。最好是按工作成果的数量和质量，用明确、客观、易于核实的标准来度量，但这在实际工作中往往难以做到，有时不得不采用其他的方法。第四，它与评定人有关。绩效由谁来评定？是公司领导评定还是项目经理评定或自我评定，不同的评定人会得出不同的结果。由于同一组织内往往不是由同一人评定，因此会出现松紧不一、回避矛盾、姑息迁就、抱有成见等现象。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