

2017年

经济专业技术资格考试辅导教材

中大网校推荐全国经济专业技术资格考试辅导用书

人力资源管理 专业知识与实务

中级

经济专业技术资格考试教材编写组 编著

赠送
模拟
考试软件

备考
指南

考试
大纲

同步
练习

题型
精练

模拟
考场

错题
重做

- ✓ **多**: 覆盖全部考点, 囊括五年真题
- ✓ **快**: 迅速掌握重点; 迅速吃透真题; 迅速巩固知识点
- ✓ **好**: 严格依据大纲, 结合最新考情, 质量精益求精
- ✓ **省**: 重点突出, 节省您的时间; 内容精炼, 节省您的开销
- ✓ **全**: 功能全面, 背诵手册 + 练习题集 + 模考试卷
- ✓ **新**: 附赠 2016 年真题, 帮助考生领会出题规律

清华大学出版社



2017年经济专业技术资格考试辅导教材

人力资源管理 专业知识与实务

中级

经济专业技术资格考试教材编写组 编著

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

本书以2017年全国经济专业技术资格考试教材为依据,对大纲进行了全面分析,重点突出,帮助考生把握重点,攻克难点,提高复习效率。本书中的“大纲解读”对考情、考点进行了详细分析;“考点精讲”深入分析重点、难点,讲解清晰透彻,并针对考点,直击2012—2016年5年真题,提高考生应试能力;“同步自测”针对性强,贴近考题,有助于考生夯实基础知识,提高解题能力。此外,本书还提供了模拟考试软件和练习册,帮助考生适应考试环境和提升应试能力,是考生快速贯通考点、顺利通过考试的必备书籍。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理专业知识与实务:中级 / 经济专业技术资格考试教材编写组 编著. —北京:清华大学出版社,2017

(2017年经济专业技术资格考试辅导教材)

ISBN 978-7-302-47100-4

I. ①人… II. ①经… III. ①人力资源管理—资格考试—自学参考资料 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 096278 号

责任编辑:高晓晴

封面设计:马筱琨

版式设计:方加青

责任校对:成凤进

责任印制:杨 艳

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 刷 者:北京富博印刷有限公司

装 订 者:北京市密云县京文制本装订厂

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm 印 张:22.25 字 数:555千字

版 次:2017年6月第1版 印 次:2017年6月第1次印刷

定 价:48.00元

产品编号:074661-01

本书编委会

主 编：索晓辉

编 委：晁 楠 吴金艳 雷 凤 张 燕
 方文彬 李 蓉 林金松 刘春云
 张增强 刘晓翠 路利娜 邵永为
 邢铭强 张剑锋 赵桂芹 张 昆
 孟春燕 杜友丽

丛 书 序

经济社会的发展对各行各业的人才都提出了新的要求，为了顺应这一发展趋势，经济行业对经济师的要求正逐步提高，审核制度也日益完善。

为了满足广大考生的迫切需要，我们严格依据人力资源和社会保障部人事考试中心组织编写的“全国经济专业技术资格考试用书”（内含大纲），结合我们多年来对命题规律的准确把握，精心编写了这套“2017年经济专业技术资格考试辅导教材”。

本着助考生一臂之力的初衷，并依据“读书、做题、分析、模考”分段学习法的一贯思路，本丛书在编写过程中力图体现如下几个特点。

紧扣大纲，突出重点

本丛书严格按照人力资源和社会保障部最新考试大纲编写，充分体现了教材的最新变化与要求，所选习题的题型、内容也均以此为依据。在为考生梳理基础知识的同时，结合历年考题深度讲解考点、难点，使考生能够“把握重点，迅速突破”。

同步演练，科学备考

本丛书按照分段学习法的一贯思路，相应设置了“大纲解读”“考点精讲”“同步自测”和“同步自测解析”几个栏目，以全程辅导的形式帮助考生按照合理的方法复习备考。

解析详尽，便于自学

考虑到大部分考生是在职人士，主要依靠业余时间自学，因此本丛书对每道习题都进行了详尽、严谨的解析，有问有答，帮助考生快速掌握解题技巧，方便考生自学。

图解考点，方便记忆

经济师考试涉及的知识点较多，为了帮助考生快速学习和理解，书中以图表的形式将相关概念进行分类、比较，以提高学习效率。

模考软件，身临其境

本书提供模拟上机考试软件，使考生能够提前熟悉考试环境、题型和题量。模考软件中精心编制了1600余道模拟试题，囊括各种难度，全面覆盖考纲。同时附加同步练习、题型精练、错题重做、自动阅卷等功能，程序主界面如下所示。



习题手册，事半功倍

充足的习题训练无疑是一种针对性强、记忆效率高、迅速提升应试能力的学习路径。本书在提供每章练习题、前一年度考试真题的基础上，再赠送习题集，这些习题覆盖面广，难度较大，突出了本年度指定教材中考点的新变化，是广大考生在复习阶段查缺补漏、更进一步的必备学习工具。

附带真题，有的放矢

众所周知，历年真题是最好的练习题，本丛书在例题的选取上，以历年真题为主，让考生充分了解考试重点、难点。同时，书中最后还配备了2016年经济专业技术资格考试真题，考生可以通过模拟自测检验学习效果，提高自己的实战能力和应变能力。

需要本书“模考软件”与“习题手册”的读者，请发邮件至邮箱 suoxh@139.com，注明“索取模考软件与习题手册”字样。我们将以邮件的形式发送到您的邮箱中。

总而言之，通过凸显重点、辨析真题、同步自测、深度解析，希望考生朋友们对考点烂熟于心，对考试游刃有余，对成绩胸有成竹。

本书由索晓辉组织编写，同时参与编写的还有晁楠、吴金艳、雷凤、张燕、方文彬、李蓉、林金松、刘春云、张增强、刘晓翠、路利娜、邵永为、邢铭强、张剑锋、赵桂芹、张昆、孟春燕、杜友丽，在此一并表示感谢。

最后，预祝广大考生顺利通过经济专业技术资格考试，在新的人生道路上续写辉煌。

目 录

第一部分 组织行为学

第一章 组织激励	2
大纲解读	2
考点精讲	2
第一节 需要、动机与激励	2
考点一 需要的概念	2
考点二 动机的概念	2
考点三 内源性动机和外源性动机	2
考点四 激励及其类型	3
第二节 激励理论	4
考点五 需要层次理论	4
考点六 双因素理论	4
考点七 ERG 理论	5
考点八 三重需要理论	6
考点九 公平理论	7
考点十 期望理论	8
考点十一 强化理论	9
第三节 激励理论在实践中的应用	9
考点十二 目标管理	9
考点十三 参与管理	10
考点十四 绩效薪金制	11
同步自测	13
同步自测解析	16
第二章 领导行为	20
大纲解读	20
考点精讲	20
第一节 领导理论	20
考点一 领导的含义	20
考点二 领导理论	20
第二节 领导风格与技能	24

考点三 领导风格	24
考点四 有关领导风格研究的思路 和内容	24
考点五 领导者的技能	26
第三节 领导决策	27
考点六 决策过程	27
考点七 决策模型	27
考点八 决策风格	28
同步自测	29
同步自测解析	32
第三章 组织设计与组织文化	36
大纲解读	36
考点精讲	36
第一节 组织设计概述	36
考点一 组织设计和组织结构设计的 基本内容	36
考点二 组织设计的类型	39
第二节 组织文化	40
考点三 组织文化概述	40
第三节 组织变革与发展	43
考点四 组织变革	43
考点五 组织发展	43
同步自测	44
同步自测解析	47

第二部分 人力资源管理

第四章 战略人力资源管理	52
大纲解读	52
考点精讲	52
第一节 战略人力资源管理概述	52

考点一 战略人力资源管理的 内容.....	52	第三节 人力资源信息系统.....	77
第二节 人力资源部门和人力资源 管理者.....	56	考点七 人力资源信息系统概述.....	77
考点二 人力资源管理者的角色和 需具备的特征.....	56	同步自测.....	78
考点三 人力资源管理者的职权.....	57	同步自测解析.....	82
考点四 人力资源的职权与其他 管理人员的区别.....	58	第六章 人员甄选	86
第三节 人力资源管理部门的绩效 评价.....	58	大纲解读.....	86
考点五 人力资源管理活动的绩效 评估方法.....	58	考点精讲.....	86
考点六 量化评估对组织人力资源 管理活动的重要意义.....	59	第一节 人员甄选概述.....	86
第四节 国际人力资源管理.....	59	考点一 人员甄选的含意与评价 标准.....	86
考点七 国际人力资源管理概述.....	59	考点二 人员甄选的预测因素.....	87
考点八 国际人力资源管理的基本 模式及其决定因素.....	60	第二节 人员甄选方法.....	90
考点九 国际人力资源管理的特点.....	61	考点三 筛选申请材料.....	90
同步自测.....	61	考点四 专业笔试法.....	90
同步自测解析.....	65	考点五 面试法.....	91
第五章 人力资源规划	69	考点六 心理测验.....	92
大纲解读.....	69	考点七 评价中心.....	93
考点精讲.....	69	第三节 人员甄选的信度与效度.....	94
第一节 人力资源规划概述.....	69	考点八 信度.....	94
考点一 人力资源规划的含义.....	69	同步自测.....	96
考点二 人力资源规划的类型.....	71	同步自测解析.....	99
考点三 影响人力资源规划的 因素.....	72	第七章 绩效管理	103
考点四 人力资源规划的程序.....	72	大纲解读.....	103
第二节 人力资源预测与平衡.....	73	考点精讲.....	103
考点五 人力资源预测的主要 内容.....	73	第一节 绩效管理概述.....	103
考点六 人力资源规划的综合 平衡.....	76	考点一 绩效管理与绩效考核的 区别.....	103
		考点二 绩效管理的作用、特征及 影响因素.....	104
		考点三 战略性绩效管理.....	105
		第二节 绩效计划与绩效监控.....	107
		考点四 绩效计划.....	107
		考点五 绩效监控.....	108
		考点六 绩效辅导.....	108
		第三节 绩效评价与绩效管理 工具.....	108

考点七 绩效评价技术·····	108	考点十三 薪酬成本预算的方法·····	141
考点八 绩效评价常见误区及应对 方法·····	110	考点十四 薪酬成本的控制·····	141
考点九 绩效评价主体的培训·····	110	考点十五 企业人工成本·····	142
考点十 绩效管理工具·····	111	同步自测·····	142
* 考点十一 绩效评价中容易出现的问题及应对方法·····	113	同步自测解析·····	145
第四节 绩效反馈与结果应用·····	114	第九章 培训与开发 ·····	149
考点十二 绩效反馈面谈·····	114	大纲解读·····	149
考点十三 绩效改进·····	115	考点精讲·····	149
考点十四 绩效考核结果的应用·····	116	第一节 培训与开发决策分析·····	149
第五节 特殊群体的绩效考核·····	117	考点一 进行培训与开发决策 分析·····	149
考点十五 团队绩效考核·····	117	考点二 培训与开发决策的制定·····	150
考点十六 国际人力资源的绩效 考核·····	118	第二节 培训与开发的组织管理·····	150
同步自测·····	118	考点三 培训与开发的组织体系·····	150
同步自测解析·····	122	考点四 培训与开发工作的组织 管理·····	151
第八章 薪酬管理 ·····	126	考点五 培训与开发效果的评估·····	151
大纲解读·····	126	第三节 职业生涯管理·····	153
考点精讲·····	126	考点六 职业生涯管理概述·····	153
第一节 薪酬管理概述·····	126	考点七 职业生涯管理的方法·····	154
考点一 薪酬的作用·····	126	考点八 职业生涯管理效果的 评估·····	155
考点二 战略性薪酬管理·····	127	考点九 职业生涯管理的注意 事项·····	155
考点三 薪酬体系设计的基本 步骤·····	128	考点十 职业兴趣·····	155
考点四 职位评价流程及方法·····	129	考点十一 职业生涯发展阶段及 主要任务·····	156
第二节 股权激励·····	132	考点十二 职业生涯锚·····	156
考点五 股权激励的概念与形式·····	132	同步自测·····	157
考点六 上市公司股权激励·····	132	同步自测解析·····	162
考点七 非上市公司股权激励·····	136	第十章 劳动关系 ·····	166
考点八 员工持股计划·····	136	大纲解读·····	166
第三节 特殊群体的薪酬管理·····	138	考点精讲·····	166
考点九 经营者薪酬·····	138	第一节 劳动关系基本概念和主要 理论框架·····	166
考点十 销售人员薪酬·····	140	考点一 劳动关系的概念·····	166
考点十一 驻外人员薪酬·····	141		
考点十二 专业技术人员薪酬·····	141		
第四节 薪酬成本预算与控制·····	141		

考点二 劳动关系的主体构成和 环境因素	168
考点三 劳动关系的运行	170
第二节 劳动关系的各学派理论、 历史和在各国的发展	173
考点四 劳动关系各学派理论	173
考点五 劳动关系氛围理论	173
考点六 劳动关系的调整模式及其 特征	174
考点七 劳动关系的 historical 发展阶段 形成背景及其特点	174
考点八 世界各典型国家劳资关系 的不同模式	176
第三节 我国建立和谐劳动关系的 路径	178
考点九 劳动关系的转型	178
考点十 构建和谐劳动关系的重大 意义	179
考点十一 集体协商和集体合同 制度在中国的发展	179
考点十二 中国的职工民主参与	182
考点十三 三方协商机制在中国的 发展	183
考点十四 中国劳动关系矛盾处理	183
考点十五 集体争议与产业行动	184
同步自测	185
同步自测解析	187

第三部分 劳动力市场

第十一章 劳动力市场	190
大纲解读	190
考点精讲	190
第一节 劳动力市场概论	190
考点一 劳动力市场的概念与 特征	190
考点二 劳动力市场的结构	191

考点三 效率工资和晋升竞赛	192
第二节 劳动力供给	193
考点四 劳动力供给总量	193
考点五 个人及市场劳动力供给 曲线与劳动力供给弹性	193
考点六 家庭劳动力供给与周期性 劳动力供给	195
第三节 劳动力需求	197
考点七 劳动力需求及其影响 因素	197
考点八 劳动力需求弹性与派生 需求定理	198
第四节 劳动力市场均衡与非 均衡	200
考点九 劳动力市场均衡及其 变动	200
考点十 劳动力市场均衡的破坏与 重建	201
考点十一 劳动力市场的非均衡 及其影响因素	201
考点十二 劳动力市场政策	202
同步自测	204
同步自测解析	209
第十二章 工资与就业	213
大纲解读	213
考点精讲	213
第一节 工资水平与工资差别	213
考点一 工资水平	213
考点二 工资差别	214
考点三 工资性报酬差别与劳动力 市场歧视	216
第二节 就业与失业	216
考点四 就业与就业统计	216
考点五 失业率统计与劳动力市场 的存量——流量模型	217
同步自测	219
同步自测解析	220

第十三章 人力资本投资理论	222
大纲解读	222
考点精讲	222
第一节 人力资本投资的一般原理	222
考点一 人力资本投资理论的产生及其发展	222
考点二 人力资本投资的基本模型	223
第二节 人力资本投资与高等教育	223
考点三 高等教育投资决策的基本模型	223
考点四 高等教育投资决策的几个基本推论	225
考点五 教育投资的收益估计以及高等教育的信号模型	225
第三节 人力资本投资与在职培训	228
考点六 在职培训及其基本类型	228
考点七 在职培训的成本与收益	228
考点八 在职培训投资的成本及收益安排	229
考点九 在职培训对企业及员工行为的影响	230
第四节 劳动力流动	230
考点十 劳动力流动及其利弊	230
考点十一 劳动力流动的主要影响因素	230
考点十二 劳动力的跨地区流动和跨职业流动	231
考点十三 劳动力的跨产业流动及产业内流动	231
同步自测	233
同步自测解析	238

第四部分 劳动与社会保险政策

第十四章 社会保险法律	244
大纲解读	244
考点精讲	244
第一节 社会保险法律关系	244
考点一 社会保险法律关系的概念	244
考点二 社会保险法律关系的內容	245
考点三 社会保险法律关系的产生、变更和消灭	246
考点四 社会保险法律事实	246
第二节 社会保险法律适用	246
考点五 社会保险法律适用范围	246
第三节 《社会保险法》的基本內容	247
考点六 《社会保险法》的基本內容	247
同步自测	248
同步自测解析	249
第十五章 劳动合同管理与特殊用工	251
大纲解读	251
考点精讲	251
第一节 劳动合同履行与变更	251
考点一 劳动合同履行的原则	251
考点二 用人单位与劳动者履行劳动合同的义务	251
第二节 劳动合同解除与终止	253
考点三 劳动合同解除	253
考点四 对用人单位解除劳动合同的限制	255
考点五 对用人单位解除劳动合同的要求	255
考点六 劳动合同终止	256

考点七 用人单位解除、终止劳动 合同的附随义务.....	256	考点八 劳动争议诉讼的司法解释 规定.....	274
考点八 培训服务期.....	256	同步自测.....	275
考点九 竞业限制.....	256	同步自测解析.....	276
考点十 解除与终止劳动合同的 经济补偿.....	257	第十七章 社会保险	278
第三节 用人单位劳动规章制度	258	大纲解读.....	278
考点十一 用人单位劳动规章制度 的具体要求.....	258	考点精讲.....	278
第四节 特殊用工	258	第一节 基本养老保险	278
考点十二 劳务派遣.....	258	考点一 基本养老保险制度.....	278
考点十三 非全日制用工.....	260	考点二 基本养老保险费的缴纳.....	279
同步自测.....	261	考点三 劳动者退休条件及基本 养老保险待遇.....	279
同步自测解析.....	263	考点四 基本养老保险的发放和 调整机制.....	280
第十六章 劳动争议调解仲裁	265	考点五 基本养老保险关系转移 接续.....	280
大纲解读.....	265	第二节 基本医疗保险	281
考点精讲.....	265	考点六 基本医疗保险的内容.....	281
第一节 劳动争议	265	第三节 工伤保险	282
考点一 劳动争议.....	265	考点七 工伤保险概念.....	282
第二节 劳动争议处理的基本原则 和范围	266	考点八 工伤保险的原则.....	282
考点二 劳动争议处理的基本原则 和范围.....	266	考点九 工伤保险的覆盖范围.....	282
第三节 劳动争议处理的基本 程序	267	考点十 工伤保险费的缴纳.....	283
考点三 劳动争议处理机构.....	267	考点十一 工伤认定.....	283
考点四 劳动争议调解与仲裁.....	268	考点十二 劳动能力鉴定.....	284
第四节 劳动争议当事人和举证 责任	271	考点十三 工伤保险待遇.....	285
考点五 劳动争议当事人的权利和 义务.....	271	考点十四 特殊情况.....	287
考点六 劳动争议当事人的举证 责任.....	273	第四节 失业保险	288
第五节 劳动争议诉讼	273	考点十五 失业保险的内容.....	288
考点七 劳动争议诉讼的概念及 程序.....	273	考点十六 失业保险待遇.....	289
		第五节 生育保险	290
		考点十七 生育保险制度.....	290
		考点十八 生育保险待遇.....	290
		第六节 企业补充保险	291
		考点十九 企业年金.....	291
		考点二十 补充医疗保险.....	292

同步自测·····	292	考点七 劳动监察·····	302
同步自测解析·····	295	第四节 行政争议处理·····	304
第十八章 法律责任与行政执法·····	297	考点八 社会保险行政争议处理的 适用范围·····	304
大纲解读·····	297	考点九 人力资源和社会保险行政 争议特点·····	305
考点精讲·····	297	考点十 人力资源行政争议范围·····	305
第一节 劳动法律责任·····	297	考点十一 社会保险行政复议 范围·····	305
考点一 劳动法律责任·····	297	考点十二 行政复议的基本法律 规定·····	306
考点二 违反集体合同的责任·····	301	考点十三 行政诉讼的概念·····	307
第二节 社会保险法律责任·····	301	考点十四 行政诉讼的条件、 期限·····	307
考点三 用人单位违反《社会保险法》 的法律责任·····	301	同步自测·····	308
考点四 骗取社会保险基金支出 或者骗取社会保险待遇 的法律责任·····	302	同步自测解析·····	312
考点五 违反社会保险基金管理的 法律责任·····	302	2016年全国经济专业技术资格考试	
考点六 有关行政部门和单位及其 工作人员违反《社会保险法》 的法律责任·····	302	人力资源专业知识与实务(中级)试题·····	317
第三节 劳动监察·····	302	参考答案与解析·····	329

。第一部分。

组织行为学

第一章 组织激励



大纲解读

本章主要讲述需求与激励的相关基本理论。组织激励部分考试的难点是需要与激励的概念，应重点掌握激励理论、激励的基本形式及常用的激励方式，以及如何在实际管理中运用激励措施。

本章的考试目的是测查应试人员是否掌握需要与激励的概念、主要的激励理论、激励的基本形式及常用的激励方式，以及在实际管理中运用激励措施的能力。主要考试内容包括以下三个方面。

1. 需要、动机与激励

需要与动机的概念和种类、内源性动机与外源性动机、激励的类型。

2. 激励理论

激励理论的主要观点及其在管理中的应用。

3. 激励理论在实践中的应用

目标管理的含义、要素；参与管理的概念、原因和实施条件；绩效薪金制的概念和优点。



考点精讲

第一节 需要、动机与激励

考点一 需要的概念

需要是指因缺乏或期待某种结果而产生的心理状态，包括对食物、水、空气等的物质需要，以及对归属、爱等的社会需要。

考点二 动机的概念

动机是指人们从事某种活动、为某一目标付出努力的意愿，这种意愿取决于目标能否以及在多大程度上满足人的需要。动机有三个要素：决定人行为的方向；努力的水平；坚持的水平。

考点三 内源性动机和外源性动机

动机分为内源性动机(又称内在动机)和外源性动机(又称外在动机)，如表 1-1 所示。

表 1-1 内源性动机和外源性动机

类别	含义	特点
内源性动机	人做出某种行为是缘于行为本身，因为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	看重的是工作本身，诸如寻求挑战性的工作，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
外源性动机	人为了获得物质或社会报酬，或为了避免惩罚而完成某种行为，完成某种行为是为了行为的结果，而不是行为本身	看重工作所带来的报偿，诸如工资、奖金、表扬、社会地位等

【例 1-1】关于动机的说法，错误的是()。(2015 年单选题)

- A. 动机是指人们从事某种活动，为某一目标付出努力的意愿
- B. 出于外源性动机的员工更看重工作所带来的报偿
- C. 动机可以分为内源性动机和外源性动机
- D. 内源性动机强的员工更看重工资和奖金

【解析】D 动机是指人们从事某种活动、为某一目标付出努力的意愿，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。出于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，所以 D 项说法有误。

【例 1-2】外源性动机强的员工看重的是()。(2013 年单选题)

- A. 工作的挑战性
- B. 工作带来的社会地位
- C. 工作带来的成就感
- D. 对组织的贡献

【解析】B 本题考查外源性动机的内容。外源性动机是指人为了获得物质或社会报酬，或为了避免惩罚而完成某种行为，完成某种行为是为了行为的结果，而不是行为本身。外源性动机强的员工更看重工作带来的报偿，诸如工资、奖金、表扬、社会地位等。

【例 1-3】以下关于内外源动机的说法，错误的是()。(2012 年单选题)

- A. 出于内源性动机的员工看重的是工作本身
- B. 出于内源性动机的员工追求社会地位
- C. 出于外源性动机的员工更看重工作所带来的报偿
- D. 出于外源性动机的员工追求工资、奖金等

【解析】B 出于外源性动机的员工更看重工作所带来的报偿，诸如工资、奖金、表扬、社会地位等，B 选项错误。

考点四 激励及其类型

激励就是通过满足员工的需要而使其努力工作，从而实现组织目标的过程。它对于调动人们潜在的积极性，使员工出色地完成工作目标以及不断提高工作绩效都具有十分重要的作用。

激励的类型是指对不同激励方式的分类。从激励内容的角度可将激励分为物质激励和精神激励；从激励作用的角度可分为正向激励和负向激励；从激励对象的角度可分为他人激励和自我激励。

第二节 激励理论

考点五 需要层次理论

需要层次理论由马斯洛提出。该理论将人的需要由低到高分5种类型：生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要和自我实现的需要，如表1-2所示。

表 1-2 需要层次理论

内 容	层 次	包 含 内 容	主 要 观 点
生理需要	底 层	对食物、水、居住场所、睡眠、性等身体方面的需要	(1) 需要层次理论认为人均有这5种需要，只是在不同时期表现出来的各种需要的强烈程度不同
安全需要	第二层	主要针对身体安全和经济安全的需要，以避免身心受到伤害	(2) 未被满足的需要是行为的主要激励源，已获得基本满足的需要不再具有激励作用
归属和爱的需要	第三层	对情感、归属、被接纳、友谊等的需要	(3) 这5种需要层级越来越高，当下一层次的需要相当程度上得到满足后，个体才会追求上一层次的需要
尊重的需要	第四层	内在的尊重，如对自尊心、自主权、成就感的需要，以及外在的尊重	(4) 以上5种层次的需要还可大致分为两大类：前三个层次为基本需要；后两个层次为高级需要。因为前三者的满足主要靠外部条件或因素，而后两者的满足主要靠内在因素
自我实现的需要	最高层	对个人成长、发挥个人潜能、实现个人理想的需要	

需要层次理论在管理上的应用：管理者需要考虑员工不同层次的需要，并为每一层次的需要设计相应的激励措施；管理者需要考虑每个员工的特殊需要，因为不同的人的需要是不一样的；组织用于满足低层次需要的投入效益是递减的。

【例 1-4】 根据马斯洛需求层次理论，良好的同事关系属于()。(2014年单选题)

- A. 安全需要 B. 归属和爱的需要 C. 尊重的需要 D. 自我实现的需要

【解析】B 马斯洛认为人的需要由低到高分5种，即生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要。其中，归属和爱的需要包括情感、归属、被接纳、友谊等需要，例如获得友好和睦的同事。所以本题答案选B。

考点六 双因素理论

双因素理论由美国心理学家赫兹伯格提出，此理论又称“激励—保健因素理论”，简称为“双因素理论”。赫兹伯格认为，满意与不满意并不是或此或彼、二择一的关系，满意的反面是没有满意，不满意的反面是没有不满意。赫兹伯格区分了激励因素和保健因素，如表1-3所示。给管理者的启示是：让员工满意和防止员工不满是两回事，需要从两方面入手。