

 **最新版**

**EMPLOYEE
MANAGEMENT
HANDBOOK**

员工 管理手册

知名人力资源管理专家 江晓兴 李文燕 著

国内首屈一指的人力资源管理实务讲师
多年经验与智慧的结晶
现代企业员工管理操作实务最新精解



民主与建设出版社

最新版

**EMPLOYEE
MANAGEMENT
HANDBOOK**

员工 管理手册

知名人力资源管理专家 江晓兴 李文燕 著



民主与建设出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

员工管理手册 / 江晓兴, 李文燕著. —北京: 民主与建设出版社, 2013. 11

ISBN 978 - 7 - 5139 - 0315 - 8

I. ①员… II. ①江…②李… III. ①企业管理 - 人事管理 - 手册 IV. ①F272. 92 - 62

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 266023 号

©民主与建设出版社, 2013

责任编辑 赵振兰

封面设计 杜 帅

出版发行 民主与建设出版社

电 话 (010) 85698040 85698062

社 址 北京市朝阳区朝外大街吉祥里 208 号

邮 编 100020

印 刷 北京画中画印刷有限公司

成品尺寸 210mm × 285mm

印 张 23

字 数 580 千字

版 次 2014 年 3 月第 1 版 2014 年 3 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5139 - 0315 - 8

定 价 98.00 元

注: 如有印、装质量问题, 请与出版社联系。

前 言

人才是企业首要和根本的要素，员工管理是人力资源管理的一个重要内容。在工作实践中，员工管理对现代企业管理而言是非常重要的。员工管理可以直接促进企业管理规则的落实，“制度好定，落实难”，管理规则的落实情况体现着企业的管理水平。如果我们从员工管理的角度出发，通过分析员工的需求差异、个性差异等特征，来深入了解员工个体，并在此基础上建立企业的管理规则，这种管理一定是高效的。

那么，员工管理到底指什么呢？员工管理应具体包括哪些内容呢？简单地说，我们可以把员工管理理解为微观的、局部的人力资源管理，是面向员工个体的管理。《员工管理手册》一书正是建立在这样的基础上编写而成的。

《员工管理手册》涉及员工管理概述、员工工作分析、员工素质测评、员工压力管理、员工激励管理、员工沟通管理、员工授权管理、员工冲突管理、员工职业发展管理、员工工作满意度、知识型员工管理、员工劳动保护、防止人才流失及员工管理操作实务等各个环节的整套综合动态过程，是一把打开员工成功管理之门的金钥匙。

本书自出版以来，一直深受广大读者和业内专家的好评，销量不断攀升，这让作者深受鼓舞。近几年来，特别是近两年，随着国际大环境的改变，员工管理又出现了许多新现象、新方法、新技术和新理念。为了尽快将这些新知识传递给广大喜爱和支持本书的读者，使本书与时俱进，更切实用，我们对本书进行了再次修订。本次修订，除了修改上一版中的个别错误之外，还增添了许多新内容，比如避免走进员工满意度调查的误区、正向激励管理、如何防止知识型员工的流失等都是本次修订新增的重点内容。

在本次修订过程中，我们参考了一些相关文献和管理书籍，在此一并向各位作者表示感谢。书中难免有纰漏之处，希望各位读者能够谅解。

编著者

目录

第1章 员工管理概述 1

- 1.1 什么是员工管理 / 2
 - 1.1.1 管理学中关于人性的假设 / 2
 - 1.1.2 员工的需要 / 4
 - 1.1.3 员工管理的内容和目标 / 4
 - 1.1.4 管理者的职责 / 5
- 1.2 工作生活质量 / 6
 - 1.2.1 工作生活质量概述 / 6
 - 1.2.2 提高工作生活质量的途径 / 7
- 1.3 工作满足感 / 7
 - 1.3.1 什么是工作满足感 / 7
 - 1.3.2 员工期望的依据 / 7
 - 1.3.3 工作满足感的调查 / 8
- 小结 / 12

第2章 员工管理的前提——做好员工工作分析 13

- 2.1 什么是员工工作分析 / 14
 - 2.1.1 为什么要进行员工工作分析 / 14
 - 2.1.2 员工工作分析的内容 / 14
 - 2.1.3 员工工作分析的方法 / 15
- 2.2 员工工作分析的一般步骤 / 17
 - 2.2.1 员工工作分析的五个阶段 / 17
 - 2.2.2 工作分析调查表实例 / 19
 - 2.2.3 工作分析调查文件实例 / 23
 - 2.2.4 工作分析调研报告实例 / 24
- 2.3 常见岗位员工的职务说明书 / 26
 - 2.3.1 会计职务说明书 / 26
 - 2.3.2 出纳职务说明书 / 27

- 2.3.3 销售经理职务说明书 / 28
- 2.3.4 技术支持工程师职务说明书 / 29
- 2.3.5 办公文员职务说明书 / 30
- 2.3.6 司机职务说明书 / 31

第3章 了解你的员工

33

- 3.1 员工人格差异 / 34
 - 3.1.1 员工的人格 / 34
 - 3.1.2 影响人格形成的因素 / 34
 - 3.1.3 西方人格理论 / 35
 - 3.1.4 中国传统人格类型划分 / 35
- 3.2 员工气质差异 / 37
 - 3.2.1 员工的气质 / 37
 - 3.2.2 气质的类型 / 37
 - 3.2.3 气质与职业 / 40
- 3.3 员工性格差异 / 41
 - 3.3.1 员工的性格 / 41
 - 3.3.2 性格的类型 / 41
 - 3.3.3 性格与职业 / 42
- 3.4 员工能力差异 / 45
 - 3.4.1 员工的能力 / 45
 - 3.4.2 能力的分类及结构 / 45
- 3.5 职业适应理论 / 46
 - 3.5.1 职业适应理论 / 46
 - 3.5.2 职业索引 / 46
- 3.6 员工素质测评 / 49
 - 3.6.1 员工素质测评的种类 / 49
 - 3.6.2 员工素质测评工具实例 / 51
- 小结 / 54

第4章 员工压力管理

55

- 4.1 员工压力的种类和性质 / 56
 - 4.1.1 什么是压力 / 56
 - 4.1.2 员工压力的种类 / 56
 - 4.1.3 员工压力的性质 / 57

- 4.2 员工压力源 / 58
 - 4.2.1 从内容分类 / 58
 - 4.2.2 从形式分类 / 59
- 4.3 员工压力诊断 / 61
 - 4.3.1 工作压力源诊断 / 61
 - 4.3.2 压力承受能力诊断 / 62
- 4.4 压力的控制 / 67
 - 4.4.1 宣泄 / 67
 - 4.4.2 咨询 / 67
 - 4.4.3 引导 / 68
- 4.5 工作压力管理操作实务 / 68
 - 4.5.1 工作压力的识别 / 68
 - 4.5.2 工作压力管理的原则 / 69
 - 4.5.3 工作压力管理的策略 / 69
- 小结 / 70

第5章 员工激励管理

71

- 5.1 什么是员工激励 / 72
 - 5.1.1 员工激励的概念 / 72
 - 5.1.2 现代企业重视员工激励 / 73
- 5.2 员工激励理论 / 73
 - 5.2.1 马斯洛的需求层次理论 / 73
 - 5.2.2 赫茨伯格的双因素理论 / 74
 - 5.2.3 麦戈莱伦的成就需要理论 / 74
 - 5.2.4 弗隆的期望激励理论 / 75
 - 5.2.5 韦纳归因理论 / 75
 - 5.2.6 亚当斯的公平理论 / 76
- 5.3 员工激励的原则和方法 / 77
 - 5.3.1 员工激励的原则 / 77
 - 5.3.2 员工激励的方法 / 78
 - 5.3.3 提高员工激励的有效性 / 79
 - 5.3.4 激励能力诊断 / 80
- 5.4 “零成本”激励——尊重员工 / 82
 - 5.4.1 为什么要尊重员工 / 82
 - 5.4.2 如何尊重员工 / 83
- 5.5 著名企业员工激励实例 / 84
 - 5.5.1 通用电气公司的员工管理 / 84

- 5.5.2 微软公司知识型员工的管理 / 87
- 小结 / 90

第6章 员工沟通管理

91

- 6.1 沟通的意义 / 92
 - 6.1.1 沟通概述 / 92
 - 6.1.2 沟通的重要意义 / 92
- 6.2 影响沟通的因素 / 93
 - 6.2.1 沟通的过程 / 93
 - 6.2.2 沟通的分类 / 94
 - 6.2.3 沟通的障碍 / 95
 - 6.2.4 如何提高沟通效率 / 96
- 6.3 沟通网络 / 96
 - 6.3.1 正式组织的沟通网络 / 96
 - 6.3.2 非正式组织的沟通网络 / 97
- 6.4 沟通技巧 / 97
 - 6.4.1 倾听技巧 / 97
 - 6.4.2 阅读技巧 / 98
 - 6.4.3 演讲技巧 / 99
 - 6.4.4 谈判技巧 / 99
 - 6.4.5 写作技巧 / 99
 - 6.4.6 批评技巧 / 99
 - 6.4.7 会议 / 100
 - 6.4.8 身体语言 / 100
- 6.5 著名企业员工沟通管理实例 / 100
 - 6.5.1 员工协调会议 / 100
 - 6.5.2 主管汇报 / 101
 - 6.5.3 员工大会 / 101
- 小结 / 102

第7章 员工授权管理

103

- 7.1 为什么要授权 / 104
 - 7.1.1 什么是授权 / 104
 - 7.1.2 为什么要授权 / 104
 - 7.1.3 授权的障碍 / 105

- 7.2 授权的原则 / 106
 - 7.2.1 授权的原则 / 106
 - 7.2.2 授权时应注意的问题 / 107
 - 7.2.3 授权状况调查 / 108
- 7.3 授权的程序和程度 / 109
 - 7.3.1 授权的程序 / 109
 - 7.3.2 授权的程度 / 112
 - 7.3.3 授权控制诊断 / 112
- 小结 / 113

第8章 员工冲突管理—————115

- 8.1 员工冲突的类型 / 116
 - 8.1.1 冲突概论 / 116
 - 8.1.2 员工冲突的类型 / 118
- 8.2 员工冲突的成因 / 120
 - 8.2.1 杜布林的冲突成因模型 / 120
 - 8.2.2 员工个体冲突的成因 / 121
 - 8.2.3 员工之间冲突的成因 / 121
 - 8.2.4 组织冲突的成因 / 122
- 8.3 冲突的解决方法 / 122
 - 8.3.1 解决员工冲突的一般方法 / 122
 - 8.3.2 托马斯的冲突处理模型 / 123
 - 8.3.3 组织冲突的解决方法 / 124
 - 8.3.4 测试你的冲突管理指数 / 125
- 小结 / 126

第9章 员工职业发展管理—————127

- 9.1 职业发展管理概述 / 128
 - 9.1.1 职业阶段的划分 / 128
 - 9.1.2 员工职业周期的安排 / 128
- 9.2 员工自我职业管理 / 128
 - 9.2.1 员工的自我规划 / 128
 - 9.2.2 员工的自我测评 / 129
- 9.3 员工的职业发展计划 / 130
 - 9.3.1 企业制定员工职业发展计划的重要性 / 130
 - 9.3.2 如何帮助员工制定职业开发计划 / 130

- 9.4 职业生涯规划操作实务 / 132
 - 9.4.1 职业规划应注意的问题 / 132
 - 9.4.2 中小企业的职业生涯规划 / 133
 - 9.4.3 怎样设计自己的职业生涯 / 134
 - 9.4.4 职业发展观念上的误区 / 135
- 9.5 知名企业职业生涯开发案例 / 137
 - 9.5.1 背景 / 137
 - 9.5.2 系统的组成部分 / 138
- 小结 / 140

第10章 员工工作满意度 141

- 10.1 满意度调查概述 / 142
 - 10.1.1 为什么要关心员工工作满意度 / 142
 - 10.1.2 如何了解员工的工作满意度 / 142
- 10.2 满意度调查问卷实例 / 145
 - 10.2.1 注意事项 / 145
 - 10.2.2 调查问卷 / 145
- 10.3 满意度调查分析报告 / 150
 - 10.3.1 导言 / 150
 - 10.3.2 理论依据 / 150
 - 10.3.3 建议 / 154
- 小结 / 154

第11章 员工工作满意度调查操作实务 155

- 11.1 问卷调查法 / 156
 - 11.1.1 员工满意度模型选择 / 156
 - 11.1.2 员工满意度调查问卷设计 / 159
 - 11.1.3 员工满意度调查问卷 / 161
 - 11.1.4 问卷调查实施及数据采集 / 164
- 11.2 访谈法 / 164
 - 11.2.1 访谈实施 / 164
 - 11.2.2 访谈纪要 / 165
- 11.3 调查数据处理 / 168
 - 11.3.1 调查数据统计 / 168
 - 11.3.2 调查结果汇总 / 171
 - 11.3.3 员工满意度调查应避免的七大误区 / 173

- 11.4 企业管理现状分析 / 174
 - 11.4.1 薪酬管理现状分析 / 174
 - 11.4.2 绩效考核管理现状分析 / 175
 - 11.4.3 绩效考核中的正向激励之伤 / 176
 - 11.4.4 培训管理现状分析 / 178
 - 11.4.5 内在激励机制现状分析 / 179
- 11.5 调查结果的应用 / 180
 - 11.5.1 人力资源开发模型设计思路 / 180
 - 11.5.2 人力资源开发模型的建立 / 181
 - 11.5.3 薪酬激励体系设计 / 181
 - 11.5.4 绩效考核体系设计 / 183
 - 11.5.5 培训体系设计 / 184
 - 11.5.6 内部激励机制设计 / 185
- 小结 / 188

第12章 知识型员工管理

189

- 12.1 知识型员工概述 / 190
 - 12.1.1 什么是知识型员工 / 190
 - 12.1.2 知识型员工的特点 / 190
 - 12.1.3 如何管理知识型员工 / 191
- 12.2 如何激励知识型员工 / 192
 - 12.2.1 外在激励因素分析 / 192
 - 12.2.2 内在激励因素分析 / 193
 - 12.2.3 外在因素与内在因素的结合 / 194
- 12.3 知识型企业的人力资源管理 / 195
 - 12.3.1 知识型企业人力资源管理新特点 / 195
 - 12.3.2 知识型企业人力资源管理方法 / 195
- 12.4 知识型员工技术职称管理 / 196
 - 12.4.1 知识型员工的职业生涯 / 196
 - 12.4.2 知识型员工职称管理制度实例 / 197
 - 12.4.3 知识型员工职称评审标准实例 / 199
- 12.5 知识型团队项目管理实证研究 / 205
 - 12.5.1 项目背景 / 205
 - 12.5.2 团队的组建 / 206
 - 12.5.3 团队的磨合 / 206
 - 12.5.4 团队的成熟 / 207
 - 12.5.5 团队成员的绩效评估 / 207
- 小结 / 209

第 13 章 员工劳动保护 211

- 13.1 劳动关系 / 212
 - 13.1.1 确立劳动关系的要素 / 212
 - 13.1.2 员工的权利与义务 / 212
 - 13.1.3 企业的权利与义务 / 213
- 13.2 劳动保护 / 215
 - 13.2.1 女员工的劳动保护 / 215
 - 13.2.2 女职工劳动保护相关法条 / 216
 - 13.2.3 未成年员工的劳动保护 / 218
 - 13.2.4 未成年员工特殊保护相关法条 / 219
- 13.3 劳动合同 / 220
 - 13.3.1 劳动合同的内容 / 220
 - 13.3.2 集体合同的内容 / 222
 - 13.3.3 劳动合同文书 / 223
- 13.4 劳动争议 / 227
 - 13.4.1 劳动争议的内容 / 227
 - 13.4.2 劳动争议的处理 / 227
 - 13.4.3 特殊劳动争议的处理 / 228
- 13.5 社会保障 / 233
 - 13.5.1 劳动保险 / 233
 - 13.5.2 企业员工福利 / 235
- 小结 / 236

第 14 章 防止人才流失 237

- 14.1 人才流失的主要原因 / 238
 - 14.1.1 从一个案例谈起 / 238
 - 14.1.2 人才流动的主要原因 / 238
- 14.2 防止人才流失的对策 / 240
 - 14.2.1 加强风险管理 / 240
 - 14.2.2 防止人才流失的五项措施 / 242
 - 14.2.3 美国公司采用的雇员保持策略 / 243
 - 14.2.4 美国公司留住员工的秘诀 / 243

- 14.3 IT 企业人才流失调查报告 / 245
 - 14.3.1 背景介绍 / 245
 - 14.3.2 数据和研究方法 / 246
 - 14.3.3 结果和讨论 / 248
 - 14.3.4 流失一般性的影响因素分析 / 249
 - 14.3.5 流失的中国化情景影响因素分析 / 251
 - 14.3.6 技术人员流失的特质性影响因素分析 / 254
 - 14.3.7 本调查报告总结 / 254
- 小结 / 255

第 15 章 员工管理操作实务

257

- 15.1 危机中的员工管理 / 258
 - 15.1.1 影响员工的危机因素 / 258
 - 15.1.2 员工可能出现的情绪 / 258
 - 15.1.3 管理者的处理方式 / 259
 - 15.1.4 企业应采取的措施 / 259
- 15.2 小企业如何做好员工管理 / 261
 - 15.2.1 小企业应以监管式为主 / 261
 - 15.2.2 小企业的管理之道在于“善借力” / 261
 - 15.2.3 小企业管理者要善于发挥自身“榜样效应” / 262
- 15.3 如何管理员工的心理契约 / 263
 - 15.3.1 什么是心理契约 / 263
 - 15.3.2 如何管理员工的心理契约 / 264
- 15.4 如何管好不合群的员工 / 264
 - 15.4.1 有不合群者不是坏事 / 265
 - 15.4.2 什么是“不合群”员工 / 265
 - 15.4.3 搞好与不合群者的关系 / 265
- 15.5 如何管理年轻员工 / 266
 - 15.5.1 了解年轻员工 / 266
 - 15.5.2 年轻员工的管理技巧 / 267
- 15.6 怎样管理消极被动的员工 / 268
 - 15.6.1 消极被动型员工的人格分析 / 268
 - 15.6.2 消极被动型员工的典型表现 / 269
 - 15.6.3 管理消极被动型员工的一般办法 / 270
- 小结 / 272

第 16 章 员工管理案例 273

- 16.1 惠普战略性细节人力资源管理 / 274
 - 16.1.1 卓越论 / 274
 - 16.1.2 动成长 / 275
- 16.2 安利亲情式的员工管理 / 276
 - 16.2.1 员工就是伙伴 / 276
 - 16.2.2 员工就是家庭成员 / 276
 - 16.2.3 员工沟通没有极限 / 277
 - 16.2.4 以提高员工素质为培训目的 / 277
- 16.3 日本 7·11 便利店的员工管理 / 278
 - 16.3.1 规范化的员工管理 / 278
 - 16.3.2 管理的思想根源 / 279
 - 16.3.3 检查与评估 / 279
 - 16.3.4 对员工行为的规范 / 280
 - 16.3.5 人心增值论 / 281
- 16.4 沃尔玛的员工管理 / 281
 - 16.4.1 坚信内训出人才 / 281
 - 16.4.2 看重的是好学与责任感 / 281
 - 16.4.3 崇尚岗位轮换 / 282
 - 16.4.4 沃尔玛的“新人”，90 天定乾坤 / 282

第 17 章 员工管理金点子 283

- 17.1 建立开放的交流 / 284
- 17.2 辅导员工发展个人事业 / 284
- 17.3 设立高期望值 / 285
- 17.4 “你就是公司” / 285
- 17.5 刚柔相济，宽严互补 / 286
- 17.6 人才盘点 / 286
- 17.7 “不用聪明人” / 287
- 17.8 “三工” 管理制 / 287
- 17.9 “赛马” 制 / 287
- 17.10 超弹性工作时间 / 287
- 17.11 “黄金降落伞” 制度 / 288
- 17.12 “沉淀福利” 制度 / 288
- 17.13 平安保险公司的“员工参与管理” / 288
- 17.14 见怪不怪的 3M 公司 / 290

- 17.15 思想教育 / 290
- 17.16 “锯椅背” / 291
- 17.17 身教重于言教 / 291
- 17.18 客观环境激励 / 293
- 17.19 多表彰员工 / 293
- 17.20 小功即奖 / 293
- 17.21 荣誉激励 / 294
- 17.22 自我激励 / 294
- 17.23 兴趣激励 / 295
- 17.24 优质服务源自员工参与 / 296
- 17.25 员工决策：企业的隐形推力 / 296
- 17.26 职业发展留人 / 298
- 17.27 把“思考”作为员工的座右铭 / 298
- 17.28 点子激励 / 299
- 17.29 日本制造业的“禁足令” / 299
- 17.30 “永不解雇政策” / 300
- 17.31 工作丰富化 / 300
- 17.32 关怀 / 300
- 17.33 危机警告 / 301
- 17.34 广开言路激发热情 / 302
- 17.35 巧用激将 / 303
- 17.36 一日厂长 / 303
- 17.37 星级管理 / 304

附录 员工测评量表

306

- 测评一：斯特里劳气质调查表 / 306
- 测评二：人格特质测量表 / 311
- 测评三：艾森克情绪稳定性测验 / 320
- 测评四：威廉斯创造力倾向测量表 / 329
- 测评五：工作满意度测评样本 / 332
- 测评六：员工自我测评系列 / 342

第 1 章

员工管理概述

员工管理实际上就是对员工工作状态的管理，如何提高员工的绩效是员工管理的目标。员工管理不是“教育”员工，而是“引导”员工。要想有效地引导员工，就必须了解员工需要什么、员工管理有哪些具体的内容和目标、管理者需要做些什么。

企业员工管理的好坏如何来衡量呢？工作生活质量和工作满足感就是两种比较好的评价方式。

1.1 什么是员工管理

1.1.1 管理学中关于人性的假设

人的本性是什么？自古以来人们对此莫衷一是。亚里士多德从分析政治体系的形成与变迁入手时认为人是“政治动物”。马克思在分析社会存在和发展时认为人是“社会人”。基于对人性的不同理解，不同的管理学者对人性做过不同的假设。其中比较著名的有经济人假设、社会人假设、自我实现人假设及复杂人假设等。

1. 经济人假设

所谓“经济人”就是使市场经济得以运行的人，即会计算、有创造性、能寻求自身利益最大化的人。

经济人概念的明晰经历了一个长期的过程，直到市场制度建立，经济人的概念才有了一个确定的内涵，因为人的社会存在决定其社会意识。在自给自足的自然经济中尚未摆脱人身依附关系的人们不可能具有强烈的利己主义意识，占主流地位的意识是重农抑商，而不是鼓励利己主义。因此，经济人是伴随着市场制度的产生而产生的，它只是一个历史的产物。然而只要存在市场制度，经济人就在行动。

经济人概念的明确提出是在英国古典经济学家亚当·斯密的《国富论》中，其整个经济理论体系就是从“经济人”出发建立起来的。亚当·斯密认为每个人都只考虑自己的利益，但又需要他人的帮助。然而任何人都不会白白地帮助他人，只能在互利互惠的基础上互相帮助，从而产生了交换，由交换又产生了分工，以致其他所有一系列的经济范畴和经济规律得以产生。因此经济学的主流学派一向是以建立在个人利益基础上的自由竞争为增进社会经济效益的最佳机制。

经济人假设所倡导的管理方式为：

- (1) 要有严格的工作流程，并加强规章制度管理；
- (2) 通过管理者对员工的控制来实现组织的目标；
- (3) 将经济报酬作为引导员工工作的主要方式，实行严格的经济奖罚措施。

2. 社会人假设

自从“经济人”这个名词被引入经济学以来，便不断受到各种各样的挑战。现代经济学越来越关注到，在现实社会中，个人趋利避害的竞争行为有可能导致经济资源的非生产性耗费。制度经济学家认为，处于孤立状态下的个人根本就不存在，相反，恰恰是社会才使得个人的行为得以形成。那种认为人的选择是内化于独立的个人偏好基础上作出的个人主义观点，即个人选择不受他人决策及自身习惯影响的观点，完全是错误的。真实的情况是，人乃是一种社会存在，他作出的选择，不仅以其内在的效用函数为基础，更重要的是还要受下列因素的影响：个人的社会经验、随时间而变的学习过程以及构成其日常生活一部分的人们之间的相互作用。一言以蔽之，个人选择是直接镶嵌到社会文化结构之中的。人具有的是多维人性，是社会人，而不是什么总在寻求自身经济利益最大化的独立经济人。行为经济学家莱宾斯坦则抓住新古典经济学基本假设与现实不一致的缺点，认为人在生产领域中同在消费领域中一样，其行为不是最大化的。究其原因是由于人缺乏竭尽全力去有效利用各种经济机会的动力。