

激励理论(Motivation Theory)虽不如思想教育那么家喻户晓,但在实际上,我们中相当部分的人正在自觉或不自觉地应用着这一理论的某些模式去激励他人或是被激励,且已为事实所证明。

作为西方组织行为学领域的内核,激励理

论几十年来已为许多行为学家、管理人员所潜心研讨和广为运用。激励理论可以被定义为这样的一个概念,即激励是对于行为的导向、活力和持续有着即时影响的精神要素或物质要素。具体地说,激励阐述的是如何激发人们的工作动机,弄清在怎样的条件下,人们会更愿意按时上班,更愿意留在所指定的岗位上,干得更有成效,甚至会把工作本身当作一种享受。显然,这些不是管理企业的宗旨所在。

思想教育是我国行为与管理理论的核心。思想教育提倡崇高的理论与共产主义道德,要求坚持四项基本原则和增强职工的主人翁责任感,并使之发挥积极性和创造性。思想教育以解决日常生活中各种思想问题、协调部门之间关系为己任,其本质是以社会主义的精神文明去有效地促进和保证社会主义的物质文明。概言之,思想教育期望通过改变人们的认识来改变人们的态度。它的效果通常伴随着从认识到行为的全过程。

尽管激励理论与思想教育这两者产生于截然不同的社会、文化、经济、政治背景,在所有权、组织结构和人力配置等方面有很大的不同,但它们之间却有着重要的共同点,那就是:(1)不管是激励理论还是思想教育,它们的工作对象都是人,都是企业的职工,都从人的心理、思想认识入手来探究行为的发生,研究的重心都是职工的绩效

激励理论与思想教育

朱友莲

(Performance);(2)无论应用激励模式还是采用思想教育法,目的都是调动起企业职工的工作积极性,以利更好地实现企业的宗旨和目标。这些共同基础的存在,向我们提示了这样两点:其一是激励理论强调对心理和行为的引导,使被激励者依照激励者的或是企业的愿望行事,因此至少从表现形式上看,它与思想教育是一致的;其二是完全应该解除我们对激励理论的禁忌。事实上,这方面的工作已在陆续进行。

然而,激励理论与思想教育毕竟渊源于不同的国家和社会,它们间存在着显著的差异。当然,最大的差异是所奉宗旨不一。激励理论仅以实现企业目标为其宗旨,而思想教育却同时提倡崇高的共产主义精神和人们的思想升华。

此外,激励理论着眼于能产生“瞬间”效果的因素,诸如金钱、表扬、提升、赏赐、额外休假等等,而思想教育则重在改变某个认识,进而改变世界观。这就是说,无论思想教育所要解决的问题是简是繁,它必定以改变受教育者的信念为目的之一,而不是单地就事论事地进行处理。这显然是一个较长的、需要进行反复的过程,每次涉及的内容和结果又可能相对独立,又由于影响和形成认识所必须的条件并非都能为思想教育所作用,这些便使思想教育的长期性和艰巨性更为显著。而激励模式既含有物质因素,又兼

存精神因素，在它们的交替作用下，眼下的问题势必较快地平息，而长期的、认识上的问题则留待受激励者自行处理了。例如，当发现某职工无故旷工后，激励的做法往往是不需要了解原因先扣工资，屡犯的话便会被解雇，在同样的情况下，思想教育的做法便迥然不同，问清原因是第一步，酌情扣发工资奖金为续，然后再设法从思想上帮助该职工认清是非，用行动来改正。显然，后者的任务艰巨得多，所需时间也更长，只是一旦解决某个问题，其效果的持续会大大长于“瞬间”。

同时，激励模式大量采用了实用手段，如额外的奖励，舒适方便的办公室设施，上司的便宴等等。在一定场合下，这类激励因素的作用是很大的，除偶有例外，一般可以达到预期的目的。有个真实例子恰可说明这一点。某教授想让系里的秘书为他赶打一份急用的稿子，他便在稿件上附了一张50美元的支票。结果，秘书改变接女儿的计划，推迟下班，完成了任务，也赚到了额外的酬劳。思想教育也要求各级教育者关心和体察民情，也采用了一些实际措施，如帮助解决住房，子女入托入学，安排退休人员的生活，关心大龄青年的婚姻等等。但思想教育缺乏十分重要的杠杆：不直接参与企业经济利益的分配。也就是说，思想教育所能采取的措施局限于非经济手段。在社会主义初级阶段，我们的物质尚不丰富，人们的思想境界难以达到超脱现实的水准。而思想教育独立于经济利益之外，便使一些被教育者认为思想教育无法从经济上予以制约，对此可听可不听，这样，思想教育就难以奏效，或是效果受到很大限制。

此外，激励的效果在很大程度上取决于执行者的权限。为了达到企业的目标或是迎合某种需要，激励者有权对被激励者进行提升、加薪、调动、降职或解聘。这些行政措

施的采用，使被激励者在希望继续留职的情况下，能有意识地去完成所期望于他们的事，促使激励的作用得到完全的实现。例如，对卓有成效的推销员，其上司往往在职务和薪酬上给予充分的优惠。美国企业界名人李·亚柯卡走过的道路便是个明证。随着改革开放的深入，企业自主权的下放势在必行，一些合资、独资企业在这方面已走在前头。如果一厂之主确有上述激励者的权限，加之行政领导也管思想教育，那么，思想教育便会在新形势下有大的突破，从而获得大成效。从这个角度看，思想教育虽属意识形态范畴，一旦辅之以有效的行政措施，也会产生巨大作用的。

比较了思想教育和激励理论的异同之后，便可对它们的应用提出如下的看法：由于激励理论的模式是在多年潜心研究的基础上建立起来的，具有较强的科学性，所以我们应结合参与国际大循环所产生的种种新问题，对西方激励模式加以认真研究，在剔除一些与西方社会背景有着固有联系的内容之后，慎重引进，积极消化和改良，吸收其科学内涵，建立起适合我国实情的激励模式。然而，这并不能替代思想教育，因为思想教育在我国特定的历史条件下产生发展起来，在建设中国式四化中有着特殊的地位，因此，仍须不断加强。但必须改变思想教育在人们心目中的形象，不是单纯说教，而是教育者身体力行。同时要提倡把思想工作做实，切忌牛不喝水强按头；把思想工作做活，一把钥匙开一把锁；把思想工作做细，以情动人；还要把思想工作做深，持续地工作，使认识的提高最终涉及世界观的转变。也只有这样，人们才会乐意接受思想教育，才会使它产生巨大的政治和经济效益。对于如何把激励和思想教育结合起来，且从中汲取精华，走出一条行之有效的路，乃有待于企业界、学术界人士共同努力。