

信息经济时代知识型员工的激励管理研究

刘婉

韩城市城市投资(集团)有限公司 715400

[摘要]在我国社会经济持续发展的背景条件下,国内企业的发展速度不断加快,使得企业有着更良好的发展环境,企业的数量和规模均呈现出相当程度的拓展。在企业持续发展的过程中,知识型员工在其中占据着重要地位,他们掌握着大量的理论知识和实践经验,在开展业务工作时可以充分展现自身优势,利用自身能力为企业创造更大的经济效益。当前很多企业面临着知识型员工激励不足的问题,知识型员工的工作表现和态度不佳,使得他们的工作效率不断下降,直接影响企业的长远健康发展。激励在提高知识型员工工作热情和效率层面起着重要的作用,利用知识型员工激励可以有效增加企业内部凝聚力,促使知识型员工参与到企业建设的过程中。鉴于此笔者对企业知识型员工激励进行研究,在对公司知识型员工激励现状和问题的基础上,从员工、企业和社会三方面来进行深入的 原因分析,最后从提出知识型员工激励的对策,对企业知识型员工激励的状况进行不断改善,更好地发挥知识型员工推动企业发展的积极作用。

[关键词]知识型员工;激励;薪酬福利

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.235

一、相关概念与理论基础

知识型员工概念最早是管理大师德鲁克提出的,这是他在现代互联网时代出现前对员工类型的一种预测,在20世纪50年代德鲁克提出知识型员工的新名词,是指掌握运用知识信息工作的人员,他们的主要工作是对问题进行分 析解决,在此过程中需要充分运用智力,这时的知识型员工主要是指经理或执行经理。当前知识型员工的适用范围不断拓展,不仅包括技术人员,泛指具备高知识技能且强个性化的职业工作者,这类知识型员工可以在利用自身知识技能的基础上,为企业发展创造经济效益和附加值,目前IT企业、咨询行业中的高知识管理、技术、销售人员均是知识型员工。

相较于一般员工而言,知识型员工有自身的独特性,具体表现在以下几方面:

(1) 主要从事创造新活动,有较强的创新能力和精神

知识型员工最大的特点是具备知识创新的能力,进行不断的创新活动已经成为知识型员工的重要责任,企业管理者侧重对知识型管理者知识能力的关注,知识可以促使员工进行新事物行为,这就是员工创新发展的过程

(2) 具备较强的自我实现和成就动机

知识型员工有着较强的成就期待,他们希望在发挥自身能力的基础上,促使他们价值的实现,在此过程中工作兴趣和真实工作贡献状况,会对知识型员工产生重大吸引。但知识型员工还需要努力完成工作,得到公正的工作效果评估

(3) 追求完成工作的独立性

知识型员工在起到获得更多工作报酬的同时,还期待获得更多的工作自主权,在进行自我管理过程中期待获得尊重。相较于一般员工,知识型员工具备强烈的自主意识,他们期待掌握独立完整的工作职责内容,并要求宽松的工作环境。

二、公司知识型员工激励存在的问题

(一) 薪酬和福利制度不合理

首先是基本工资偏高,公司的薪酬体系中对基本工资进

行了较高的设置,在某种程度上不能激励员工追求更高的业绩,同时员工岗位定位是一个关键问题,因此工龄较长员工的优势更明显,不利于激励年轻的知识型员工。其次员工学历有很大差异,公司目前缺乏对学历的特殊要求,这不利于知识型员工价值的充分发挥,也不利于现有员工进行自我提升发展,难以提高企业整体的文化素养。再次是薪酬制度并不合理,薪酬是根据员工的短期奖励效益来进行发放的,这对企业长期发展是非常不利的,在缺乏长期激励的情况下,很容易受到领导层短期发展目标的限制,可能会导致企业发展空间的不足。如果企业高层仅仅局限于直接的眼前利益,会影响到企业的长期发展,那就违背了最初的发展规划。同时薪酬激励不能反映知识型员工的不同需求,基层知识型员工在工作中获得生活保障。

(二) 职业生涯不明确

首先是该公司的晋升体系尚不明确。在研究知识型员工职位、年龄、学历等情况后发现,由于员工发展计划和需求的变化,使得知识型员工激励欠缺,员工流失的状况较为严重。假设知识型员工有明确的职业生涯规划,基层员工也在规划自己的职业道路,基层知识型员工就可以明确自身的发展价值,了解到企业目前难以满足自身的发展需求,就会形成寻找其他工作的行为和想法。其次是FK公司的晋升体系不够公平,规划职位尚处于真空状态,企业缺乏对知识型员工的重视,升职空间也难以明确,当员工感觉不符合他们的期望时,他们宁愿辞职并找到更适合自身发展的职位。最后是企业缺乏在上司和下属之间建立有效的沟通机制。在缺乏有效的上下级沟通机制的情况下,高管不能直接与基层知识型员工对话。

(三) 人力资源激励观念落后

公司在推动人力资源激励体系构建的过程中,通常会将其进行简单考核或薪酬核算体系的设计,绩效考核和 薪酬激励制度在推动企业发展中发挥着重要作用,在建立以上制度体系的过程中,需要积极推动人力资源体系的构建,形成有

效的支持系统,更好地促进企业实现持续稳定的发展。企业为实现自身战略目标的实现,需要积极推动系统人力资源管理体系的形成,构建完善的人才机制,在企业文化中融入有效的沟通平台,对组织结构流程进行不断优化。但从公司发展实际情况来看,管理者缺乏对人力资源激励的足够重视,

三、公司知识型员工的激励对策

(一)健全内部薪酬福利制度

在健全内部薪酬福利体系的过程中,需要充分体现薪酬制度体系的合理性,具体表现在以下两方面:首先需要充分体现薪酬的公平性,员工在获得薪酬福利后,会通过横向或纵向来进行判断比较,主要是对比本公司或同行业公司、本岗位或相似岗位的薪酬水平。他们对企业的薪酬及分配体系的公平状况,也会产生差异性的感受,这些感受会对员工的工作态度和表现产生直接影响,当员工满意企业的薪酬体系时,他们可以更积极地投入到工作岗位中,反之就会有较差的工作表现,进而出现离职流失的情况。二八法则指出企业前20%的员工创造着80%的绩效,后20%的员工对企业价值不够明显。因此在健全内部薪酬福利体系的过程中,需要加强对前20%战略性员工的挽留,可以依据诺曼·伯格的薪酬水平分配方法,前20%的员工可以享受到至少高于市场5%的薪酬,中间60%的员工可以享受到与市场持平的薪酬,后20%的员工可以享受到低于市场15%的薪酬工资。其次是充分体现薪酬体系的竞争激励作用,依据员工岗位性质的基本情况,制定出多元化的薪酬分配制度,薪酬高低状况直接反映员工的工作绩效,公司在为知识型员工提供薪酬的过程中,需要充分考虑物质和精神层面的双重需求。物质薪酬主要是满足员工的基本生活需求,精神薪酬是员工个人价值的重要体现,发放物质薪酬时,在确保固定工资的基础上,依据不同阶段绩效考核的结果来进行绩效工资的发放。

(二)制定员工职业晋升发展规划

员工职业发展规划,是在参考员工发展需求、企业发展目标的基础上,促使员工潜力开发和职业发展的过程。通过制定员工的职业发展规划,员工可以在不断改善自身绩效状况的同时,更好地提高自身的职业技术能力水平,企业也可以实现对员工能力的最大化应用,促使员工和企业的发展命运相结合。在制定设计员工职业发展规划的过程中,需要充分明确企业对人才培训的真实方向,指导员工对自身职业发展进行规划。职业发展规划属于重要的激励方式,可以增进员工对未来发展的期待,更全身心的投入到工作岗位中,可以实现内部员工的稳定发展,推动企业经济效益的持续提升。企业需要为员工的职业发展创造良好的环境条件,增加员工的工作期待,在工作岗位上充分发挥自身潜能,增加对企业岗位的认同和归属感,这样可以有效减少知识型员工的离职和流失。

(三)积极推动人本企业文化的建立

企业文化是企业长期生产实践的实践中形成的,具备企业独特的经营理念和价值观等,这些价值观念需要全体员工严格遵守和认同,是企业生产、人员管理过程中的集中体现,在良好的企业环境氛围下,内部员工可以实现稳定的发展。员工在企业环境中期待获得尊重和认可,这就需要企业推动和谐人本文化文化氛围的建设,给予员工充分的尊重,增进员工对企业的归属和忠诚感受。在这种良好的环境下,员工才会全身心投入到工作岗位上,创造更大的经济效益,实现企业和员工的共同持续发展。人本思想是当前企业进行文化建设的重要思想,强调将员工作为中心来推动企业经营管理活动,在做出管理决策过程中没需要充分考虑员工的想法,增加对员工关怀的关注。企业通过制定各种有效的方法措施,主要是为增加员工在企业环境中长期发展的意愿,推动企业和员工实现共同发展,并帮助企业树立良好的外部形象,为企业的持续发展储备更多的人才。

结语

本文主要是研究企业知识型员工的激励状况,在对知识型员工概念特点、人力资本和双因素理论阐述的基础上,对公司知识型员工激励进行探讨。在对公司进行简单介绍的同时,从薪酬模式、福利待遇、培训方式、晋升机制和奖惩制度五方面,来对公司知识型员工激励现状进行论述。在此过程中指出公司知识型员工激励存在的问题,主要是薪酬福利制度不合理、职业生涯规划不明确、人力资源激励观念落后和人力资源培训意识不强,并从员工、企业和社会三方面对其进行相应的原因分析。最后提出公司知识型员工激励的策略,主要是健全内部薪酬福利制度、制定员工职业晋升发展规划、推动人本企业文化和开展针对性员工培训工作。在采取以上有效对策的基础上,实现对公司知识型员工激励状况的改善,促使知识型员工的工作积极性和效率不断提高,更好地发挥知识型员工在推动企业发展的价值作用。

参考文献

- [1]龙超飏,余世好.浅析国有企业员工激励机制建设过程中存在的问题与解决对策[J].中外企业家,2019(18):84.
- [2]何亚敏.中小企业激励措施选择的探讨[J].中外企业家,2019(18):89.
- [3]罗君香.试析健全人力资源管理激励机制的对策[J].人力资源,2019(10):112-114.
- [4]石金城.电力企业人力资源管理中的员工激励问题及措施分析[J].现代经济信息,2019(11):107.
- [5]王榕.互联网企业知识型员工激励影响因素研究[J].经济师,2019(06):264-265.
- [6]陈锐.浅析事业单位的员工激励机制[J].广西质量监督导报,2019(05):20.