# 新时期企业知识型员工激励问题原因分析及对策建议思考

来源：网络 作者：夜幕降临 更新时间：2024-06-27

*新时期企业知识型员工激励问题原因分析及对策建议思考当前，矿山企业要在外部形势严峻、矿产资源不足的形势下，必须从量的扩张向质的提高转变，开展技术创新成为矿山企业的必由之路，而知识型员工是技术创新不可或缺的关键人才。为此，探讨知识型员工激励存在...*

新时期企业知识型员工激励问题原因

分析及对策建议思考

当前，矿山企业要在外部形势严峻、矿产资源不足的形势下，必须从量的扩张向质的提高转变，开展技术创新成为矿山企业的必由之路，而知识型员工是技术创新不可或缺的关键人才。为此，探讨知识型员工激励存在问题，采取有效措施，充分调动他们的积极性和创造性，为矿山企业创造更大的价值，显得尤为重要。

随着经济的发展、技术的进步，作为掌握科学技术的知识型员工，逐渐成为矿山企业发展的重要源泉之一。只有了解和尊重知识型员工，才能有效地进行激励。我结合自己在XX金矿的工作实践，联系矿山的实际情况，分析激励过程中存在问题及原因，提出针对性的对策措施。

一、知识型员工激励存在问题

（一）缺乏对知识型员工特点认识

知识型员工是脑力劳动者，他们的自我价值实现和工作满足感较强烈，需要采用与一般员工不同的激励方式。很多矿山企业管理者还没有认识到一般员工与“知识型员工”心理需求的区别，也没有意识到有效管理的重要性，在管理上采用传统的控制型管理模式。

（二）缺乏科学合理薪酬分配方式

企业的知识型员工总体薪酬水平偏低，收入与付出并不相符。在物质激励上采取“基本工资+奖金+福利”的工资计算。奖金的设置从效果来看，没能體现知识型员工对业绩好坏的评价。比如，XX金矿在月度奖金分配上只考虑岗位，按照岗位设系数进行计算。

（三）缺乏对知识型员工培训开发

很多矿山企业都不愿投入过多在员工培训和开发上，也没有制定相应的培训机制；有些矿山企业还没有健全的培训制度，只注重员工的现有知识和技能使用，而忽略了持续的培训开发；在组织培训时考虑是否容易组织、费用预算等因素，对员工发展考虑较少。

（四）缺乏对知识型员工长期激励

职业发展计划是一种有效的方法，它不仅指员工自己制定的职业发展计划，也包括矿山企业的职业发展管理。很多矿山企业没有有效运用职业发展管理，没有建立科学公平的考核体系，对知识型员工的激励效果不明显，不能有效利用人才，甚至导致人才流失。

二、客观分析存在问题原因

（一）管理认识不到位

在员工激励方面，有些矿山企业的管理者没有转变传统的管理观念，不重视知识型员工的特殊性，对人力资源管理方法了解很少，认为物质奖励已经足够，存在“企业给了他们这么高的工资了，他们没有理由不好好为企业干活”的思想观念。

（二）管理模式不到位

很多矿山企业在体制方面还有不健全的地方，缺乏科学明确的薪酬绩效考核、培训等管理制度，人为决定因素多，随意性较大；许多矿山企业仍采用传统的控制型管理模式，对知识型员工与其他员工实行一刀切管理，在工作环境、工作方式上没有差别。

（三）管理方法不到位

在引进人才的具体措施上，矿山企业大都是采用高额现金收入的办法，很容易造成员工的一种攀比心理，一旦有其他企业给出更高的现金报酬，他们必将离去。同时，员工现金收入越高，现金报酬对他们的效用也就越小，对他们激励力度也就越弱。

（四）管理文化不到位

有些矿山企业文化建设范围狭窄，内容陈旧，人本精神缺乏，企业价值观与个人价值观念无法融合，缺乏对知识型员工的凝聚力；少数矿山企业的文化建设还停留在肤浅的表层，没有得到员工的认同和接受，过分强调通过物质奖惩、控制来管理知识型员工。

三、知识型员工激励对策措施

（一）激励的原则

1.坚持合理公平原则

具体的激励措施对于员工来说是公平的，员工才会满意，才会起到激励作用，如果缺乏合理性、公平性，该奖不奖，该罚不罚，会造成许多消极后果；实施过程要合理公平，做到过程的公开化，通过对知识型员工工作能力的绩效评估，按照知识型员工成绩大小、工作好坏，作为奖励惩罚和职务升降的重要依据，体现奖优罚劣的思想。

2.坚持尊重理解原则

尊重理解员工是管好企业的立足之基。矿山企业管理者要尊重员工的言行和思想，积极与员工进行平等的沟通，了解员工的需求和愿望，而不是不闻不问。同时，尊重员工的个人价值观，来自不同环境、不同背景的知识型员工，他们每个人的价值观也不尽相同，只有尊重和理解员工的价值观，才能让他们更好地融入到企业管理中。

3.坚持适度及时原则

对知识型员工的激励要适时、及时，才能够达到其最好的效果。职务晋升、绩效奖惩都有最好时机，错过最好时机，激励效果就会降低，甚至产生不良情绪。因此，矿山企业在实施激励措施时要因人、因时、因地、因事制宜，选择适当的机会，“雨后送伞”“雪中送炭”所起的效果不同，把握激励时机越及时，起到激励作用就越大。

（二）激励的模式

1.满足物质需要

（1）薪酬福利激励

在薪酬方面，可以采用技能工资制，它是相对于岗位工资制而言的，根据知识型员工掌握了多少技能确定工资等级。在福利方面，针对为企业做出贡献的知识型员工，可以给与享受特殊待遇，包括提供县城住房、安排车辆接送、发放工作津贴、享受节日度假等，让员工感觉心理满足、心态自豪。比如，XX金矿在给专业技术人员发放工资奖金同时，给予一定补贴，缴纳“五险一金”福利待遇。

（2）提供资金支持

除了对知识型员工个人进行薪酬激励外，还可以对其工作给予一定的资金、物质支持。由于知识型员工的工作成效是要通过实施技改项目的形式来实现，其工作的好坏直接关系到企业的经济效益和员工的切身利益。为此，矿山企业要为其提供创新活动所需要的资源，包括资金、物质的支持，也包括对人员调用。此外，还可以提供说需要的技改奖金，激发知识型员工的工作热情，努力推动项目的完成。

2.满足发展需要

（1）重视培训教育

矿山企业要建立健全人才培养机制，提供持续的、针对性的教育培训，满足知识型员工不断学习、更新知识的需求，从而提升知识型员工的人力资本价值；要将教育培训贯穿于知识型员工的职业发展过程，使他们不断接受新知识的熏陶，及时掌握最前沿的知识与技术，成为企业重要的人才资源，提高企业的核心竞争力。比如，XX金矿把重要岗位员工外派参加SMBA学习，提升业务水平和管理能力。

（2）落实职业规划

矿山企业应把员工需求与企业战略、经营目标等有机结合起来，帮助知识型员工制定科学合理的职业规划，尽力为他们提供多层次、多方向的发展通道，让他们看到自己在企业中的发展前途，使他们与企业形成企荣我荣、企衰我衰的合作关系，全心全意为企业投入工作、贡献力量。实践证明，矿山企业给员工提供足够的发展空间，使业务素质和工作能力随着企业发展而提升，就能够增强企业凝聚力。

3.满足环境需要

（1）培育优秀企业文化

矿山企业应加强企业文化建设，使知识型员工在企业中工作和生活，了解、接受并进而认同企业的宗旨和价值观，形成对企业的忠诚和责任感；突出政治思想工作尊重员工、理解员工、爱护员工的特点，通过政治思想工作对知识型员工进行感情投资，调动他们的工作积极性、创造性。比如，近年来，XX金矿对外派的人才在重要的节日，对他们的家属进行慰问，使他们感受到企业的关怀和温馨。

（2）建立宽松工作环境

矿山企业的工作条件、办公设备、文明卫生等一系列客观环境，都可以影响员工的工作情绪。在客观环境优越的情况下工作，对员工的工作行为和工作态度都会起到促进作用。为了发挥知识型员工参与创新的积极性，大力营造一种宽松的工作环境，制定良好的政策制度，在不违反企业纪律和规定的前提下，尽可能地体现知识型员工的意愿，为他们提供相应知识、科学技术和信息网络等工作环境。

4.满足工作需要

（1）提供合適岗位

矿山企业要根据知识型员工的专业特长和能力水平，避其所短，用其所长，提供合适的工作岗位，使工作有更大的吸引力，有利于发挥其内在的潜力。同时，建立岗位动态交流制度，让知识型员工有多岗位实践锻炼的机会，在实践中丰富经验，在工作中展示才华。比如，XX金矿每年都对重要岗位员工进行轮换，实现交叉任职、多岗交流，丰富工作经验，进一步激发他们工作热情，为企业多做贡献。

（2）体现自身价值

对于知识型员工来说，他们对从事的简单重复性工作缺乏兴趣，更喜欢从事带有创造性的任务，以此来体现自身的价值。为了使工作富有创造性，可以通过岗位轮换、丰富工作内容来实现。岗位轮换指当知识型员工感觉到职业倦怠，不再具有创造性时，就将他们轮换到同一水平、技术相近的更具有创造性的岗位上；丰富工作内容是对工作责任的深化，使员工有机会获得责任感、成就感，实现自身发展。

5.满足尊重需要

（1）认同激励

矿山企业应健全内部沟通网络，设立意见反馈处理部门，征询知识型员工对工作的建议和意见，并让他们参与管理、决策，使他们把个人价值同集体目标统一起来，提高他们的自身价值[5]。为鼓励知识型员工参与管理、决策，可以出台多项奖励办法，主要包括合理化建议奖、技术创新奖等。比如，XX金矿通过每年的职代会，让知识型员工参与企业管理，增强他们主人翁意识，形成对企业归属感、认同感。

（2）关怀激励

政治关怀即关心知识型员工思想进步、政治发展，对他们选用要知人善任，量才任职，扬其所长，对有能力的要委以重任；工作关怀即关心他们能否发挥专业所长，关心他们工作能力的提高，对他们做的对、做的好的工做要给予充分肯定，对他们工作上的困难给予帮助、解决；生活关怀即大力加强实事工程建设，健全常态化关爱机制，积极开展冬送温暖、夏送清凉、节日慰问等活动，感受到企业大家庭温暖。

四、结语

知识型员工是矿山企业技术创新的推动者，对矿山企业持续稳定发展起着非常重要的作用。因此，对知识型员工的管理不能照搬传统的管理模式，应当从知识型员工的实际情况和客观需要出发，建立更加科学的管理模式、更加完善的激励机制，达到激励的最大效率，为矿山企业创造最大的价值。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找