# 新经济时代知识员工的管理

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-06-10

*【 论文 关键词】新 经济 知识员工 知识员工管理 【论文摘要】我国 企业 在知识员工管理问题上存在的问题和不足，分析了知识员工的个性和特点，然后指出了要 科学 地管理知识员工必须将人性化的激励措施和科学化的管理方法有机地结合起来。 在新...*

【 论文 关键词】新 经济 知识员工 知识员工管理

【论文摘要】我国 企业 在知识员工管理问题上存在的问题和不足，分析了知识员工的个性和特点，然后指出了要 科学 地管理知识员工必须将人性化的激励措施和科学化的管理方法有机地结合起来。

在新经济时代，信息(知识、技术)是生产经营和企业 发展 的重要资源，而信息这一资源只能通过人去获得，在这意义上说．人已经成为比资本、不可再生资源更为重要的特殊资源，知识员工作为企业知识的载体，其重要性当然不言而喻。所以．发展知识员工的能力和潜力已成为管理活动的一个重要任务和目的。企业要提升核心竞争力，最重要的是对知识员工的管理

一、我国企业对知识员工的管理存在的问题

1．没有真正认识知识员工的重要性

由于我国长期实行“大锅饭”的计划经济，平均主义的残留不同程度的存在人们的脑中。虽然改革开放经济发展了．但是在不少企业中从管理者到员工没有真正认识知识员工的重要性，即使有的明智的管理者认识到这点，想要实现对知识员工待遇上的倾斜．但是由于体制惯性，改革失败的居多。知识员工的重要性根本没有得到体现。

2．当前的人力资源管理体系不利于知识员工作用的发挥

当前，我国很多企业人力资源管理还是粗放式的人事管理．重视“事”而忽略了“人”。企业人力资源管理部门往往只承担了员工招聘、人员调配、业绩考核、薪酬核发、人事培训、建立员工资料等日常性工作，他们忽略了对“人”的研究和开发．同时没有能力去研究和建立与企业发展战略相适应的人力资源管理机制，这导致企业的人力资源管理缺乏科学的管理体系，不利于调动知识员工的积极性．这种只看到眼前的被动式管理，滞后于企业整体发展步伐。

3．缺乏科学、高效的绩效评估和激励制度

很多企业仍然沿用传统的、以经验判断为主的考核评估手段、不科学的分配方式和简单的物质激励手段。不少企业在选人用人上只重学历和资历，忽视对人员素质、业绩和潜能的评测和分析15]。不少企业的激励力度有限，手段很单一，没有一套完善的机制来调动和激发知识员工的工作积极性和对企业的归属感。

二、知识员工个性和特点

我国的企业之所以在知识员工的管理上存在很大的不足．归根结底就是对知识员工特点认识不够。

1．知识员工拥有很高的专业技能和持续的学习能力

知识员工往往受过良好的、系统的专业 教育 ，拥有高学历，掌握一定的专业知识和技能，同时他们大多具有较高的个人素质．丰富的知识，开阔的视野。同时知识员工掌握的知识不是静态的．他们有着更新知识的强烈愿望以及出色的持续学习能力。正如著名管 理学 家库伯所说：“知识员工之所以重要，并不是因为他们已经掌握了某些秘密知识，而是因为他们具有不断创新有用知识的能力。”㈣在不断变化的环境中持续学习能力才是知识员工最根本的优势。

2．知识员工对企业的忠诚度较低．具有强烈的流动愿望

知识员工的自我意识很强，他们献身于自己所从事的事业和职业而不是所服务的企业。即使知识员工离开特定企业．他们也可以凭借自己的出色的专业知识和技能。获得聘用或者自己创业．重新实现自己的价值。所以他们具有强烈的流动愿望，这对企业提出了严峻的挑战。实际上，适当的人才流动对企业是有利的，因为可以适当增强其他员工的压力和开拓意识。但是，知识员工离职毕竟是人才流失．所以企业加强员工流失风险管理，增强知识员工的忠诚度。

3．知识员工具有很强的创新能力和战略思维能力

创新能力是知识员工最重要的特征。正是他们的创新能力．可以为企业创造一般人根本无法相比较的价值。知识员工从事的不是简单机械性工作，而是在易变和不完全确定的环境系统中发挥个人的资质和灵感．应对各种可能发生的情况，推动着技术的进步和科技的发展，不断使产品和服务得以更新．为企业创造巨大的价值。由于知识员工在企业发展过程中的关键作用．所以要具有一定的战略思维能力，才能在纷繁复杂的市场环境中，发现真相，同时使他们的创新成果为实践所接受。

4．知识员工对企业价值贡献大．对自身价值回报的期望也高

他们的内在需求模式不再是马斯洛提出的所谓从低层到高层的需求．而出现了混合式需求【】。物质待遇虽然是低层次需求．但是如今它已是一个人社会声望的标志，变成一种成就层次上的满足。从这个角度看，现在的需求层次完全是一种混合式需求。正是知识员工的个性化需求要求企业人力资源管理持续地提供面向客户的个性化人力资源服务。 5．知识员工更看重精神方面和成就方面激励

他们对于物质要求不是特别迫切。在知识员工的激励结构中，成就激励和精神激励的比重远大于金钱等物质激励。所以他们更渴望看到自身的成长、自由工作的权利和工作的成果，他们愿意发现问题和寻找解决问题的方法．也期待自己的工作更有意义并对 企业 有所贡献。因此，成就本身就是对他们更好的激励，而金钱和晋升等传统激励手段退居次要地位。不仅如此。由于对自我价值的高度重视。知识员工同样格外注重他人、组织及社会的评价，并强烈希望得到社会的认可和尊重。

三、知识员工的管理策略

1．企业要遵循“以人为本．尊重人性”的管理理念。给知识员工以充分实现个人价值的 发展 空间

现代 企业作为社会 经济 生活中最具活力的领域和组织形式。往往被知识员工视为展示自我、实现自身价值的最佳平台。如果企业对人性缺乏基本的了解和尊重，忽视了知识员工的个人价值，使他们实现个人价值的需要长期得不到满足。就无法留住最好的员工，企业也将因此失去竞争力。

提供创造性的工作、鼓励个性发挥的环境来调动他们的积极性。在平等的引导和交流中。建立起企业的经营理念；将外部控制化为自我控制．使知识员工自发的形成对企业的忠诚感和责任感。进而使他们的个人价值实现与企业的生存发展达到统一。

2．信任员工．充分授权．提高知识员工的参与感和责任感

对知识员工的充分授权要求建立相应的组织结构。这种组织结构，一是让上级管理者要有一定的超脱性，将经营管理权充分授予下级，让其充分自治；二是将下级转变为领导者，赋予他们领导职责。传统的组织形式只能容纳一个领导，在其专门业务领域内成为超过上级水平的领导者；三是扩大非上级干预的业务流程，增大知识含量，让他们按照任务要求，自行制定解决方案，处理实施中出现的问题。

3．充分尊重知识员工的个性．建立学习型的个人和组织

具有创造性潜能的优秀员工往往有着强烈的个性。或者说。优秀员工的创造性往往蕴含与其独特鲜明的个性中。而充满个性魅力的知识员工是企业最宝贵的资本，是企业创新发展的源泉。

要吸引个性化的知识员工，除了尊重他们的个性．更重要的是增强企业自身的魅力。企业和知识员工共同建设学习型的组织和个人是一个很有效的方法。造就学习型的组织和个人不仅有利于企业强化核心竞争力，而且决定了知识创造、传播和应用的效果．并且对提升知识员工的个人素质和能力起了积极作用。因此企业对知识员工的吸引力大增。

4．对知识员工实行分散化的管理方式和有人情味的管理措施

一个称职的管理者应当知道怎样引导知识员工的发展。诸如通过具体事例引导他们仔细思考擅长什么，看重什么，如何学习和追求发展。这种自我认识对知识员工取得工作绩效和正确评价自我是十分重要的。因此，德鲁克建议，应当“引导”知识员工，而不是“管理”他们。

5．建立 科学 的考核评价机制．加强对知识员工的有效管理

虽然知识员工具有很强的创造能力和对企业的贡献，同时他们的工作环境复杂、难以监控．但是必须利用科学的方法对知识员工的绩效进行有效的评价。

6．企业必须确定全面的薪酬分配制度．充分激励知识员工

对知识员工来说，令人满意的薪酬并不单纯意味着高额的收入，还包括许多金钱以外的内容。正如《财富》所分析的，一旦人们在物质满足上达到了一定程度．他们关心更多的就是自我实现和满意的工作环境。

薪酬和内在薪酬必须紧密结合．相互配合，构成了完整的薪酬体系。这样才能更好的满足知识员工的全面需求，真正留住人才。

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