# 浅谈新经济时代下企业对知识型员工的管理

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2025-07-07

*浅谈新经济时代下企业对知识型员工的管理1. 知识型员工的相关概念 1.1企业的知识工作和知识型员工 美国的著名管理学家曾将知识工作定义为：利用技术和知识来提高企业生产率，以增添知识的生产性和生产力特点，进而影响管理理论的知识管理活动的参与过...*

浅谈新经济时代下企业对知识型员工的管理

1. 知识型员工的相关概念

1.1企业的知识工作和知识型员工

美国的著名管理学家曾将知识工作定义为：利用技术和知识来提高企业生产率，以增添知识的生产性和生产力特点，进而影响管理理论的知识管理活动的参与过程。而在科技不断发展的情况下，也增添的了新的知识工作涵义，这就是在信息经济时代下知识工作的发展，这是对经营管理活动的知识技术创新与应用过程。我们必须要加强此时期的新知识学习，创造出新产品，知识创新就是知识工作的根本服务目标。因此，我们将新知识工作定义为对知识的利用、创造和学习的新知识经济活动。而知识工作者也就是知识型员工的定义为对现代科学技术加以利用，以此提高企业的工作效率；并且较强的知识创新能力与学习能力是知识型员工的主要特点。其工作性质属于思维性活动，它以环境的变化而逐渐更新、发展，该工作灵活性较大。总的来说就是知识型员工具有灵活性、创造性及知识型等特征。本文笔者认为利用人类智慧创造高于手工创造价值的员工。

1.2知识、信息和工业经济

企业信息经济以工业经济发展为基础，也就是我们常称的“后工业经济”，将技术创新与科学研究作为其指导思想，工业经济以对自然资源高度和单一利用为主，并围绕利润最大化的指导思想开展工作。工业经济发展的进一步升华就是知识经济，是其生产力发展的必然结果。工业经济以信息为支柱的信息经济产业，知识经济就是其另外一种表达方式，它是对国民素质与经济发展水平的高度表现，是对信息经济的 进一步深化。其经济发展顺序是工业、信息以及知识。我们现今正处于信息经济时代，逐渐步入知识经济时代。因此，知识型员工管理也是信息经济时代管理。

1.3信息与知识管理、知识经营

知识型管理是信息经济时代下的产物，也可称其为知识管理，它是集体智慧的结晶、提高与创新，它为企业隐性与显性知识的共享创造的新途径。纤细管理的纯粹管理就是进行基本的信息分类等。因此，知识与信息意义并不相同，它是人类认知能力同信息的共同产物。二者的区别在于信息和知识管理两方面。对人与信息的管理就是知识管理，它遵循“以人为本”的原则进行企业管理。有效的知识管理，可促进企业员工创新能力与信息处理能力间的结合，以增强企业预见力及应变力。不少发达国家在20世纪末设立了知识主管这一总经理和信息部经理间的职位，进行恰当分工，企业信息技术开发与应用是信息部经理主要负责的方面，知识主管重点从事员工创新能力的培养以及企业创新。信息管理与知识管理均是知识型员工采取的管理，而知识管理的层次更高。与企业经营相比，管理是根据企业经营决策来确定企业在一定时期内的经营意图，也就是企业经营目标、计划、方针、战略要求及具体任务的下达，组织生产活动，从而实现企业的经营管理。以管理层次看，管理处于企业执行地位，知识经营处于决策层。因此，知识管理与经营属于执行和决策关系。

2. 企业知识型员工具有的特点及管理策略

相对于其他员工而言，知识型员工的竞争性更强，公司应进行必要调整，构建知识型公司，建立适合知识型员工相互合作的创造方式。只有了解知识型员工的特性，实施有效的管理，才能充分发挥其作用。知识型员工具有独立性、创新性、骄傲性、流动性、成就型及复杂性几种特点。

知识型员工独立自主性较强，他们不喜欢企业领导将每项工作规划的过于细致，这会使员工感觉没有自主性，被任意摆布。通常知识型员工比较倾向独立自主，它的这种特性体现在工作方面和工作场所灵活性的要求、宽松组织气氛，他们更加重视工作自我引导，他们不愿受物的牵制，也同样不愿受上司遥控。

知识型员工最重要特征是创新。库珀认为：知识型员工的重要性不在于他们对秘密知识的掌握，关键在于他们利用有限的知识进行不断的创新。他们所从事的工作是复杂而繁琐的，需要不断发挥其灵感与资质，以应对多种突发状况，以促进技术进步，以增加产品与服务的更新换代速度。

多样化的信息传输渠道与专业技术发展带动了组织权利结构变化，职位不是唯一的权利决定因素。由于受到知识型员工某种特殊技能的影响，企业上司、下属以及同僚均会受其影响。但其本身某方面知识与特长的缺陷降低了知识型员工对权威的崇尚度。

目前，国家和企业就是以技术为主要竞争点，人才竞争是最根本的技术竞争，尤其是知识型员工竞争，在这种大的市场环境下，增加了知识型员工的宏观需求。同时，信息化与全球化的深入发展，国家界限的模糊，提供了知识型员工流动的可能性。这是信息经济向传统雇佣关系所提出的挑战，至此“资本雇佣劳动”定律备受质疑。信息经济时代下，资本已不再稀缺；资本已被知识所取代，雇佣关系已无法长期保持。

知识型员工自身价值的实现更加重要，他们更加重视是否能得到社会尊重和承认，知识型员工不再满足被动进行一般性事物的完成，他们极尽追求完美。这种类型的员工更热衷于挑战高难度的工作，他们将这视作一种乐趣，是对自我价值方式的体现。

知识型员工的工作复杂性是指劳动复杂性。他们主要从事复杂劳动中的思维性活动，他们主要从事脑力劳动，这不同于体力劳动，是一种无形的劳动过程，它可能是时刻发生的，可能发生在任何场所的。并且这种工作没有明确的步骤与流程，无明确劳动规则，其他人难以知道其做法。所以，监督劳动过程布局任何意义。

因此，在这个崇尚知识的时代，充分开发员工聪明才智，充分发挥知识型员工的作用，体现出较高的价值尤为重要。而知识型员工作为重要的企业资源，企业在管理也应相应作出逐变革与调整。具体我们可从以下几方面对其加以改进：充分调动知识型员工的独立自主性，重视发挥员工工作的自主性和创新性，为员工建立一种宽松的工作环境，使他们能够在既定的组织目标和自我考核的体系框架下，自主地完成任务。同时，让员工和产品进行平等对话，让员工在工作中，能够认识到他们在生产中的重要地位，认识到自身的重要性，从而促使他更好的发挥在企业中的作用。

结束语：

知识型员工是一个企业的重要资源，他们是企业的管理核心，也是知识、科技与资讯三者的综合体。因此，在企业管理中，加强对知识型员工的管理，早已成为影响企业成败的关键。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找