

大数据时代下知识型员工激励机制的研究

刘晓琼

青岛恒星科技学院 山东省青岛市 266041

摘要:在经济迅速发展的背景下,知识经济和创造性财富已经成为了世界经济的主导。在企业发展过程中,知识型员工是企业的顶梁柱,知识型员工具有较高的个人素养,能够为企业发展创造更大的价值。而为了留住更多优秀的知识型员工,企业需要采取有效的激励机制。同时,就知识型员工而言,他们更在意自身价值的实现,渴望展示自我的价值,所以他们在精神上的需求比物质上的需求更强。因此,在对知识型员工进行激励的过程中,企业必须根据员工的一些实际特点来进行有效的激励引导,增强企业在员工工作中的积极性。而随着大数据时代的到来,很多企业开始利用大数据来建立更优的激励机制,以保证目前竞争制度的合理性。由此,本文就着重探讨大数据时代下知识型员工激励机制的构建。

关键词:大数据时代;知识型员工;激励机制

Research on Incentive Mechanism of Knowledge Workers in the Era of Big Data

Xiaoqiong Liu

Qingdao Hengxing University of Science and Technology, Qingdao, Shandong 266041

Abstract: Under the background of rapid economic development, knowledge economy and creative wealth have become the leading role of the world economy. In the process of enterprise development, knowledge workers are the pillars of the enterprise. Knowledge workers have higher personal qualities and can create greater value for enterprise development. In order to retain more excellent knowledge workers, enterprises need to adopt effective incentive mechanism. At the same time, as far as knowledge workers are concerned, they are more concerned about the realization of their own values and eager to show their own values, so their spiritual needs are stronger than their material needs. Therefore, in the process of motivating knowledge workers, enterprises must carry out effective incentive guidance according to some actual characteristics of employees, so as to enhance the enthusiasm of enterprises in employees' work. With the advent of the era of big data, many enterprises began to use big data to establish a better incentive mechanism to ensure the rationality of the current competition system. Therefore, this paper focuses on the construction of incentive mechanism for knowledge workers in the era of big data.

Keywords: Era of big data; Knowledge workers; Incentive mechanism

在我国进入知识经济时代之后,知识已经成为了生产力、竞争力和企业发展的关键。作为知识型员工,也越发受到企业的实际重视。在企业发展的过程中,各种生产要素的配置都需要靠知识型员工来完成。而就知识型员工而言,能够为企业创造更多的价值不是完全取决于其个人拥有的能力,更多的是看其愿意为企业努力的程度。因此,在目前的企业发展过程中,作为企业的管理人员而言,需要建立起完善、有效的激励机制来引导

和激励知识型员工,让其能够以更为主动的状态去奉献自己所学的各种知识和技能,推动企业的良性发展。

一、简述知识型员工特点

知识型员工最开始是由美国学者所提出的一个概念,指的是那些能够掌握和运用符号和概念、利用知识或者是信息工作的人。相比于非知识型员工而言,知识型员工在个人特质、心理素质和价值观念上存在着比较明显的特殊性。

第一点是知识型员工具有较高的个人素质和相应的专业特长。对于知识型员工而言,他们接受过比较系统化的专业效率,具有较高的学历,能够有一定的知识储备。并且就知识型员工而言,接受的教育程度较高,所以他们有开阔的视野,也有较强的学习能力和意识;

第二点是知识型员工具有较强的自我价值实现欲望。就知识型员工而言,在就业的过程中不仅仅只是考虑到岗位的实际工作内容,会关注自身是否能够在岗位工作中去实现自我价值,所以知识型员工更加期望能够参与到一系列挑战性或者创造性的工作之中。

二、分析现阶段知识型员工激励机制建立实况

为了督促知识型员工能够以一种更为积极的状态投入到工作之中,许多企业也开始借助不同的激励机制来引导知识型员工。但是经过观察发现,就现阶段而言,关于知识型员工的激励机制建设情况还不够理想,在具体的激励机制建立过程中还存在一些明显的问题。

第一点就是在对知识型员工进行激励的过程中,可能很多企业仍然采用传统的方法来对其进行激励。在这一环节中,更多侧重于物质激励等内容,忽视了精神激励内容,可能很难进一步发挥激励机制的实际作用;

第二点是在目前的激励机制建立过程中,很多企业没有考虑到知识型员工的个体差异。就知识型员工而言,他们的个性以及想法会存在明显的差异。在对其进行激励的过程中,企业除了考虑到知识型员工的共性之外,也需要考虑到其个体差异。但是就现阶段而言,可能很多企业一般是从整体的视角来进行考虑,没有从个体的视角进行分析。在此情形下,所建立的激励机制还不够完善,导致知识型员工的个人潜力无法得到充分的发挥,有可能会造成人才流失的现象出现;

第三点是在建立激励机制的过程中,很多企业管理人员一般都是从自己的主观视角进行考虑,结合自己的想法来完善其激励的具体内容。但是在这个过程中,企业管理者没有倾听不同知识型员工的实际想法,可能会导致目前的激励机制与员工的实际需求之间不相匹配。

三、探讨大数据时代下知识型员工激励机制的建立

在我国进入大数据时代之后,在构建激励机制的过程中,作为企业管理人员而言,也可以深入的进行分析,发挥各类大数据的实际优势,不断完善目前的激励内容。由此,本文就着重探讨大数据时代下建立知识型员工激励机制的实用措施。

(一) 发挥大数据技术优势,构建现代化激励模式

在以往的激励机制建立过程中,可能企业主要是针

对于一些工作业绩表现优秀的员工给予一些肯定或者是表彰。在这个过程中,围绕着激励机制的实际内容或者是不同的板块还没有进行明确和完善,会导致一些知识型员工觉得目前的激励机制存在不合理化的特点。并且以往可能很多企业在构建激励机制的过程中也没有贯彻透明的原则。因此,在目前的知识型员工激励机制建立过程中,作为相关的企业管理人员,可以利用大数据的实际优势。比如在企业发展的过程中,构建了不同的大数据平台,在大数据平台里面除了针对于企业的一些发展情况或者是员工的一些工作情况进行分析之外,还可以构建相应的激励信息管理系统。在管理系统里面,可以围绕着不同员工的一些日常工作情况进行数据内容的收集,根据不同部门的工作现状进行全面的分析。同时,针对于一些知识型员工的个人提拔或者是绩效考核还有薪酬发放等不同的标准内容,都可以在信息系统里面进行展示。在这个过程中,让知识型员工能够收获工作业绩被肯定的信心,调动其在工作中的实际积极性。并且,在对知识型员工进行激励的过程中,需要针对于员工的实际工作成果进行评估,然后为其提供不同的一些奖励。在这一环节中,作为企业管理人员而言,为了保证激励机制建立的合理性,可以利用大数据技术来对知识型员工的一些日常信息数据来进行收集和处理。比如围绕着知识型员工的个人学历、爱好、工作效率工作、能力等不同的信息来进行综合的分析,在理性评估了知识型员工的各类表现之后,合理地设计相应的激励机制。借助这样的方式,能够有效地督促员工。比如对于部分员工而言,可能更在意精神方面的激励,所以在目前的企业发展过程中,管理人员可以利用大数据在相关的网站或者信息系统里面设置相应的先进人物专栏,将一些表现优异的一些员工的事例进行展示,以此既能够营造出一种良好的激励文化氛围,也能够有效地督促知识型员工,让其收获更多的满足感,增强其在工作中的实际动力。

(二) 加强内部员工沟通,彰显人性化激励特点

企业构建激励机制的原因就是为了有效地督促知识型员工,让其能够在工作的过程中找到自己的价值,并且能够获得更多的工作动力。因此,在建立激励机制的过程中,企业管理者不可能只是从自己的主观视角进行考虑,必须要充分了解到员工的实际想法。比如考虑到不同员工的学历、岗位还有他们的一些想法会存在一些明显的差异。因此,企业在构建激励机制的过程中,作为企业管理者而言,可以加强与员工之间的实际沟通。

比如在大数据技术不断发展的背景下, 企业管理人员除了与员工进行面对面沟通的之外, 还可以充分地发挥大数据技术的实际优势, 利用各种线上渠道和平台来与员工进行沟通, 在沟通的过程中, 管理人员可以与不同的员工进行有效的谈心, 了解他们的日常所思所想, 结合员工的实际需求来设定更为有效的激励手段。同时, 考虑到有些员工可能在面对领导时不愿意直白地去说出自己的一些真实想法, 所以在现阶段的激励机制建立过程中, 作为相关的管理人员而言, 还可以通过邀请技术人员来建立相关的反馈信息平台, 在反馈平台内, 员工可以选择以匿名的方式去围绕着目前的激励机制提出自己的个人想法, 管理者可以在充分了解员工的实际想法之后来针对于目前的激励机制进行合理的优化和调整, 以此能够确保现阶段的激励机制建立更加契合不同员工的实际需要, 充分发挥激励机制的实际作用。

(三) 合理转换观念, 发挥激励机制作用

对于知识型员工而言, 他们的独立自主能力和创新能力较强, 他们的工作动力大多来源于在工作中的晋升或者是提拔任务用机会。在对知识型员工进行激励的过程中, 管理者不是将其和普通的员工一概而论, 要根据知识型员工的一些实际情况来进行考虑。如对于很多知识型员工而言, 他们希望能够有更多的发展和晋升机会。但就现阶段而言, 可能很多企业的一些单位资源有限, 所以在目前的大数据时代, 作为企业管理人员而言, 可以利用大数据技术针对于单位的一些资源进行合理的配置, 比如企业可以在原有的单位编制上来合理地进行增加, 能够为知识型员工提供更为充足的个人发展空间, 加大其晋升的机会, 调动知识型员工在工作中的实际主动性; 并且针对于知识型员工在不同岗位上的实际工作情况, 相关管理者也可以借助大数据平台来进行分析和展示。比如对于有些知识型员工而言, 他们可能压力过大, 无法以更为积极的状态去参与到工作。因

此, 在现阶段的激励机制建立过程中, 作为相应的管理人员而言, 除了以不同的激励措施来激励员工之外, 也可以针对于一些岗位工作提出适当的一些减压措施, 让员工能够合理地安排自己的个人时间, 在保证自己在力所能及的范围内去完成有效的自我提升。同时, 针对于不同员工的一些日常工作状态、工作时间, 企业也可以合理地利用大数据技术来完成相关数据的收集, 形成报告。针对于一些连续高强度工作的一些员工, 可以耐心地对其进行提示和引导, 让其能够保持更为积极的工作状态。

四、结束语

综上所述, 在现代社会快速发展的背景下, 企业之间的竞争归根到底是人才之间的竞争。为了保证企业的良性发展, 作为企业, 必须要注重对知识型员工的激励, 留住更多优秀的人才。而大数据技术的出现, 能够使得相关企业合理地创新传统的激励机制模式, 调动知识型员工的积极性, 让其能够主动地为企业创造更多的价值。因此, 作为企业管理者而言, 可以合理地考虑大数据时代下的一些优势, 能够充分利用大数据的前提条件下去深入思考, 构建更为完善的激励机制, 发挥知识型员工的实际价值。

参考文献:

- [1]梁萍, and 莫兰健. 大数据时代下知识型员工激励机制的研究. (2020).
- [2]谢从晋, 毕孝儒, 杨柳. 大数据时代科技创新人才个性化激励机制研究[J]. 新课程研究: 下旬, 2019(5): 2.
- [3]吴环伟. 双因素理论视角下知识型员工激励机制研究[J]. 科技创新导报, 2019, 16(12): 2.
- [4]钟丽贞. 中小企业知识型员工激励机制研究[J]. 佳木斯教育学院学报, 2017, 000(005): 433, 435.
- [5]刘河山. 需求视角下企业知识型员工激励机制研究[J]. 中国市场, 2017(7): 2.