

目录

摘 要： 1

引 言..... 2

一、理论综述..... 3

 （一）激励的内涵 3

 （二）经典激励理论 3

 （三）非物质激励的内涵、方式、意义 4

 （四）知识型员工的内涵和特征 4

二、X 公司知识型员工激励现状 5

 （一）物质激励 5

 （二）非物质激励 7

 1. 成长激励..... 7

 2. 荣誉激励..... 7

 3. 参与激励..... 8

 4. 企业文化激励..... 8

三、X 公司知识型员工非物质激励存在的问题 8

 （一）晋升渠道不畅 8

 （二）忽视员工培训和职业生涯规划 8

 （三）公司文化缺乏凝聚力 9

 （四）沟通激励缺失 10

 （五）激励手段单一 10

四、X 公司知识型员工非物质激励方案设计 10

 （一）方案设计的目标 10

 （二）方案设计的原则 11

 1. 差异化原则..... 11

 2. 公平性原则..... 11

3. 与物质激励相结合的原则.....	11
（三）方案设计的基本思路	11
（四）方案的主体结构	12
1. 工作层面的激励.....	12
2. 组织环境层面的激励.....	13
3. 参与激励.....	14
4. 注重情感激励，增进与员工的沟通.....	15
（五）方案的配套举措	16
1. 更新管理人员激励相关的知识及技能.....	16
2. 建立反馈机制.....	16
3. 完善组织机构，健全制度体系.....	16
4. 做好经费保障.....	17
五、结 论.....	17
参考文献.....	18
致 谢.....	18

X 公司知识型员工非物质激励问题研究

摘要: 随着知识经济时代的到来，企业之间的竞争已经转化为知识、管理及创新力的竞争。知识型员工作为知识资本的持有者，更是企业宝贵的资源。对知识型员工实施有效的激励，是未来企业人力资源管理的重心。物质激励作为最基础的激励方法，对激发知识型员工的积极性和创造性虽然能够起到一定作用，但仅依靠物质激励而忽视员工的精神需求，难以使其保持持续性的工作热情，释放其潜能。如何设计、建立一套行之有效的非物质激励体系，是企业亟待解决的重要课题。

X 公司成立于 2012 年，是一家以珠宝及贵金属检测为主营业务的国有检测企业。近年来，随着 X 公司规模的不断发展壮大和外部环境的改变，企业的人力资源管理问题逐渐凸显，出现了知识型员工的工作积极性下降、技术骨干离职等问题，究其原因，主要是因为 X 公司对知识型员工的激励方法较单一，局限在物质激励上，造成了人力成本的上升和边际效用的递减，企业在日益激烈的市场竞争中优势逐渐弱化，构建知识型员工的非物质激励体系已经迫在眉睫。

基于以上背景，本文以 X 公司的知识型员工为研究对象，深入探讨该公司的非物质激励问题。本文首先介绍了国内外激励理论和知识型员工及其特点。随后阐述了 X 公司的发展现状和知识型员工概况，对 X 公司目前运行的激励体系进行全面的审视。通过对员工非物质激励满意度和需求的调查和剖析，分析了 X 公司非物质激励机制存在的问题和成因。接着本文结合公司知识型员工需求，确立了 X 公司非物质激励机制的核心原则和设计思路，着重从工作层面、个人成长层面、组织环境层面，构建 X 公司的非物质激励模式的主体框架。最后，针对该激励机制制定了一系列保障措施，为 X 公司公自实现跨越式发展提供人力资源方面的有效保障。

关键词: 知识型员工；非物质激励；需求特征

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/518012056011006130>