

企业信息化背景下员工激励机制的优化研究

张雅丹, 董莉霞

甘肃农业大学管理学院, 甘肃 兰州

收稿日期: 2024年12月16日; 录用日期: 2025年1月3日; 发布日期: 2025年2月19日

摘要

在企业信息化快速发展的背景下, 传统的员工激励机制面临着新的挑战, 如何在信息化环境中有效激励员工成为企业管理的重要课题。本研究针对这一现实问题, 旨在探索信息化背景下员工激励机制的优化路径, 以提升企业的整体绩效。研究通过整合信息技术与管理理论, 设计了一套适用于信息化企业的激励机制模型。采用问卷调查和数据分析相结合的方法, 收集并分析了多个行业的企业数据, 验证了模型的有效性。研究结果表明, 信息化背景下的激励机制能够显著提高员工的工作积极性和创新能力, 进而提升企业的竞争力。研究的实际应用价值体现在其为企业提供了一种可操作的激励机制优化方案, 具有广泛的行业适用性。同时, 研究也指出了在不同企业文化和信息化程度下, 激励机制的适用性差异, 并提出了未来研究的方向。

关键词

企业信息化, 员工激励机制, 绩效提升, 管理优化, 数据分析

Research on the Optimization of Employee Incentive Mechanism under the Enterprise Informatization Background

Yadan Zhang, Lixia Dong

School of Management, Gansu Agricultural University, Lanzhou Gansu

Received: Dec. 16th, 2024; accepted: Jan. 3rd, 2025; published: Feb. 19th, 2025

Abstract

In the context of the rapid development of enterprise informatization, traditional employee incentive mechanisms face new challenges. Effectively motivating employees in an informatized environment has become a crucial issue in enterprise management. This study addresses this practical

problem by exploring optimization paths for employee incentive mechanisms in the context of informatization to enhance overall corporate performance. By integrating information technology with management theory, the study designs an incentive mechanism model suitable for informatized enterprises. Using a combination of questionnaire surveys and data analysis, data from various industries were collected and analyzed to validate the model's effectiveness. The results indicate that incentive mechanisms in the context of informatization can significantly improve employees' work enthusiasm and innovation capabilities, thereby enhancing corporate competitiveness. The practical application value of the study lies in providing enterprises with an operable incentive mechanism optimization scheme with broad industry applicability. Additionally, the study highlights differences in the applicability of incentive mechanisms under different corporate cultures and levels of informatization, and suggests directions for future research.

Keywords

Enterprise Informatization, Employee Incentive Mechanism, Performance Enhancement, Management Optimization, Data Analysis

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在当今数字经济快速发展的背景下,在现代企业的发展中,信息化建设已成为提升效率和增强竞争力的关键因素。通过信息化系统,企业能够高效配置资源,快速响应市场变化,并精准捕捉需求,从而优化业务流程并提升服务质量。值得注意的是,信息化建设不仅仅体现在技术的应用上,更是企业激励机制规划、管理模式创新的重要体现。借助于海量数据的整合与分析,企业得以在数据中做出精准决策,保持持续的创新能力和人才竞争优势[1]。企业信息化已成为提升企业竞争力的重要手段,随着信息化的深入推进,传统的员工激励机制必然面临着新的挑战。企业在信息化环境中如何有效激励员工,成为亟待解决的管理课题。传统的激励机制往往难以适应信息化带来的变化,导致员工工作积极性和创新能力不足。现有的激励机制研究多集中于传统模式中,对信息化时代下企业的特殊需求关注不足,缺乏针对信息化环境的系统性激励机制模型。

本研究旨在探索信息化背景下员工激励机制的优化路径,设计一套适用于信息化背景下企业的激励机制模型。研究将整合信息技术与管理理论,采用问卷调查和数据分析相结合的方法,验证模型的有效性。通过分析多个行业的企业数据,揭示信息化背景下激励机制的有效性和适用性差异,为企业提供可操作的激励机制优化方案。本研究不仅具有理论创新意义,也为企业在信息化环境中提升管理水平提供了实践指导。

2. 相关理论知识研究

2.1. 激励机制的基本理论与信息化关系

员工激励机制是企业管理中的关键组成部分,其基本理论主要包括内容激励理论、过程激励理论和强化激励理论等。这些理论为企业设计和实施有效的激励机制提供了理论基础。内容激励理论强调满足员工的内在需求,如马斯洛的需求层次理论和赫茨伯格的双因素理论。马斯洛提出,人类需求分为五个层次,从低到高依次为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求。信息化可以更好地帮助满足

员工的基本需求,例如通过在线学习平台提升技能,增强自我实现的机会。例如,数字化工具和平台可增强团队合作,促进社交需求的满足但是在信息化环境中也有一定的局限性,如员工的需求可能不再严格按照层次提升,可能会出现个体差异。信息化带来的信息量也可能使员工的安全感受到挑战,从而影响其激励[2]。过程激励理论则关注激励过程中的公平性和期望,如亚当斯的公平理论和弗鲁姆的期望理论,在信息化环境中,数据驱动的目标设定能够增强员工对结果的期望,从而激励其努力工作。强调员工对激励结果的期望和对过程公平性的感知。数字技术可提升绩效评估的透明度,让员工更清楚自己的工作如何影响整体目标。强化激励理论则通过行为主义的视角,强调通过奖励和惩罚来塑造员工行为[3]。

2.2. 企业信息化对激励机制的影响

企业信息化对激励机制的影响是一个重要且复杂的议题。信息化转型不仅改变了企业的运营方式,也深刻影响了员工的工作方式、期望和动机。

2.2.1. 信息透明度的提高

信息化使得企业内部信息更加透明。技术的引入使得绩效评估、薪酬结构及晋升机会等信息更易获取,增强了员工对企业运作的理解和信任。这种透明度可以提升员工的参与感和归属感,从而推动员工的积极性。

2.2.2. 个性化与定制化激励

信息化使企业能够利用数据分析手段来制定个性化的激励机制。通过对员工绩效、兴趣和职业发展的深入分析,企业可以为员工提供量身定制的激励方案,包括培训机会、职业发展路径和奖金结构。这种定制化的激励方式能够更有效地满足员工的需求,提高其工作积极性[4]。

2.2.3. 实时反馈与绩效管理

信息化技术可以实现绩效点评与反馈的实时性,使得企业能够及时发现并解决员工在工作中遇到的问题。同时,实时反馈也能激励员工不断改进工作绩效,保持高水平的竞争意识。传统的年度绩效评估往往存在时效性不足的问题,而信息化管理系统的引入,有助于提升评估的频率和公正性。

2.2.4. 工作灵活性与自主性

信息化促使远程办公和灵活工作的实现,赋予员工更多自主性。员工可以选择适合自己的工作时间和地点,这种灵活性在一定程度上能够提升他们的工作满意度和积极性。组织应根据这种灵活性调整激励机制,以支持和鼓励员工在拥有自主性的同时保持责任感。

2.2.5. 文化与心理契约的改变

信息化可以塑造企业文化,优秀的企业文化是激励员工的关键[5]。它影响员工的心理契约,随着技术的普及,员工可能更加关注自身在组织中的发展机会和成就感,而不仅仅是物质激励。因此,企业需要在激励机制中加入职业发展和自我实现的元素,以满足员工的内在动机。

2.2.6. 对技术能力的要求增加

随着信息化程度的提升,企业对员工的技术能力要求也随之增加,这可能会对员工的激励机制造成双重影响。一方面,能够提升科技能力的员工可能享受到更多的奖励和晋升机会;另一方面,如果员工未能及时适应新技术,可能会产生焦虑感,影响其工作积极性。企业需要通过培训和支持来提升员工的技术,缓解这一压力。

2.2.7. 绩效与激励的直接关系

信息化可以通过数据分析直接连接绩效与激励。例如,通过数据驱动的方式,企业能够清晰地量化

每位员工对组织目标的贡献，并与激励措施直接挂钩。这种直接关系能够提升员工的绩效动机，促使他们更加努力地工作。

3. 研究方法与设计

本研究的总体方案和思路旨在优化信息化背景下的员工激励机制，结合信息技术与管理理论，设计出适用于信息化企业的激励机制模型。通过文献综述和理论分析，明确信息化对传统激励机制的影响，识别关键挑战及优化方向。为确保研究的广泛性和有效性，本研究将扩大样本量并提高样本代表性，采用多种数据收集方法。在实验设计中，本研究采用结构方程模型(SEM)作为主要分析工具，以探讨信息化背景下激励机制的优化路径。在数据收集阶段，除了设计涵盖员工激励多维度因素(如薪酬结构、职位晋升、奖惩机制等)的详细调查问卷外，还通过深度访谈和案例研究获取定性数据。这些多元化的数据收集方法将使我们能够从多个行业收集数据，验证模型的有效性，识别信息化环境下员工激励的有效因素和模式。最后，通过案例分析法深入探讨不同企业在信息化背景下激励机制的实施效果，结合实际案例，提出可操作的优化方案。该研究框架不仅为企业提供理论支持，还通过实证分析为激励机制的优化实践提供指导。

4. 研究结果与分析

4.1. 数据结果展示

本研究数据来自多个行业的问卷及深度访谈，覆盖了信息化程度不同的企业，分析了信息化背景下员工激励机制的有效性及其影响因素。回收有效问卷及访谈数据共计 560 份，涵盖薪酬、晋升、奖惩等维度的关键变量，并通过结构方程模型(SEM)验证了不同激励因素对员工积极性和创新能力的影响。

工作积极性、创新能力和满意度均按 1~5 的 Likert 量表进行评分，得分越高代表效果越好。数据显示，信息化程度较高的企业在工作积极性、创新能力和满意度方面表现显著优于信息化程度较低的企业。见表 1。

Table 1. Comparison of the incentive mechanism effect in enterprises with different informatization levels

表 1. 不同信息化程度企业激励机制的效果比较

信息化程度	工作积极性(均值)	创新能力(均值)	满意度(均值)
信息化程度较高企业	4.5	4.3	4.4
信息化程度中等企业	4.4	3.9	4
信息化程度较低企业	4.1	3.2	3.3

信息化背景下不同激励因素的权重变化。结果显示，成长机会和自我实现需求的权重明显高于薪酬因素。见表 2。

Table 2. The personalized incentive mechanism effect on performance improvement

表 2. 个性化激励机制对绩效提升的效果

激励因素	权重值(信息化企业)	权重值(非信息化企业)
薪酬	0.25	0.35
职业发展机会	0.4	0.3
自我实现需求	0.35	0.25

4.2. 数据解释与案例分析

4.2.1. 数据解释

通过对数据结果的深入分析,可以看出信息化背景下的激励机制在提升员工积极性和创新能力方面具有显著效果。信息化程度高的企业在薪酬结构和职位晋升方面表现出更大的灵活性和透明度,这与现有研究中强调的薪酬结构优化和多元化激励策略相一致。信息化环境下员工对成长机会和自我实现的需求显著增加。这些结果表明,随着信息社会经济的发展,信息化建设已成为不可或缺的一环,它不仅满足了新时代对科技管理的需求,而且还为管理部门提供了更多的发展机遇。因此,管理部门应该采取多种策略,加强互动合作,推动信息化建设的发展,以实现信息化的健康发展[6]。

4.2.2. 案例分析

Z 公司是一家传统制造业企业,位于中国一个工业城市,企业文化相对保守,注重稳定和规范。Y 公司则是一家快速发展的互联网科技公司,拥有开放、创新的企业文化,位于一线城市,信息化程度较高。Z 公司采用的是传统的绩效考核制度,绩效奖金主要依据年度考核结果发放。员工的工作升迁和奖金的发放往往依赖于上级的评价,同时也受到工龄和职位的影响。由于公司的信息化程度低,员工在日常工作中很少使用数字工具来追踪和更新工作进度,激励措施往往显得比较单一和缺乏灵活性。与此不同,Y 公司实施了灵活多样的激励机制。它不仅有年度绩效奖金,还包括项目奖励、团队奖励和即时激励措施,比如及时认可表现出色的员工。在信息化方面,Y 公司使用了先进的数字管理工具,允许员工实时更新工作进度,并通过在线平台进行反馈。企业文化强调创新与团队合作,员工的创意和贡献会得到及时的认可和奖励,营造了积极向上的工作氛围。效果对比后明显发现,在 Z 公司,由于激励机制相对单一,许多员工感到缺乏动力,工作积极性不高,导致部分优秀员工选择流失。虽然公司希望通过绩效奖金来激励员工,但由于缺乏透明度和即时反馈,员工的期望和实际得到的回报之间产生落差,导致士气低落。而在 Y 公司,由于激励机制的多样化和信息化的支持,员工的工作满意度显著提升。员工能够随时看到自己的贡献被认可,并在工作中享受到团队合作的乐趣,从而大大提高了员工的留存率和企业的整体绩效。通过这两个企业的案例,可以看出,激励机制的有效性与企业的文化背景和信息化程度密切相关。Z 公司需要在未来进行针对性的调整,以增加激励的多样性和透明度,并考虑提升信息化水平,从而确保激励机制的适用性和有效性。Y 公司的成功经验则表明,灵活且多样的激励机制可以根据企业文化和需求进行有效调配,促进员工的积极性和创造力。

4.3. 信息化背景下员工激励机制的优化建议

1. 通过结果数据比对,主要应该在建立信息系统的基础上,把重心放在个性化的激励机制以及提升自我,强调自我实现的方案来进行激励。
2. 优化为更个性化的激励机制:应该基于满足员工喜好与需求去调查,通过线上调查工具,了解员工的兴趣、需求和激励偏好,以便调整激励政策,使其更符合员工的期望。
3. 通过多样化的奖励机制,例如,除了传统的现金奖励,可以引入弹性福利、职业发展机会、培训和健康支持等多样化的激励方式,满足员工的不同需求。
4. 优化自我实现的机制:建立透明的沟通平台,让员工能够看到公司的目标、绩效指标,以及他们在这些指标中的表现,从而增强参与感和责任感,得到自我实现的价值感。进行信息化平台的完善,平台可以提供在线培训和职业发展课程,支持员工提升技能,激励他们在公司内外的发展潜力。平台上增加一些信息化工具(如在线论坛、即时通讯软件等),促进员工与管理层之间的沟通,使员工能够及时反馈意见和想法,提升整体激励效果。

5. 通过信息化手段, 清晰展现晋升路径与要求, 使员工能够明确自己的职业发展目标, 并通过努力获取晋升机会[7]。

6. 值得注意的是, 不同企业的文化背景和信息化程度可能导致激励机制效果的差异, 这需要在实际应用中针对性调整, 以确保激励机制的有效性和适用性。最后, 创建一个数据驱动的个性化激励系统进行绩效数据分析是一个很好的优化方案: 利用信息化系统对员工绩效进行全面分析, 根据不同员工的表现制定个性化的激励方案, 而不是“一刀切”的激励措施。

5. 结束语

研究证实了信息化程度对员工积极性和创新能力的显著影响, 信息化企业在薪酬结构和职位晋升方面表现出更高的灵活性和透明度, 这与现有研究的结论一致。研究设计了一套灵活透明的激励机制模型, 强调个性化激励策略的应用, 能够有效满足员工的成长和自我实现需求, 提升工作效率和创新能力。通过实证分析, 研究验证了信息化手段在激励机制优化中的作用, 提出了适应不同企业文化和信息化程度的激励方案, 为企业提供了可操作的优化路径。最后, 研究成果不仅具有理论意义, 还为企业在信息化转型过程中提供了实践指导, 特别是在中小型企业和教育培训行业中具有广泛的应用价值。企业在实施激励机制时, 应充分考虑企业文化和信息化程度的差异, 制定适合自身的激励方案。未来研究可进一步探索不同文化背景下激励机制的适用性, 以及信息化对激励机制长期影响的实证研究。通过跨行业和跨文化的比较研究, 深入分析信息化对员工激励的多维度影响, 为企业提供更具针对性的管理策略。

参考文献

- [1] 陈涛. 浅析企业信息化建设与企业管理创新[J]. 中小企业管理与科技, 2024(6): 141-143.
- [2] 段凤洁. A 航空公司信息化建设员工激励机制研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 北京对外经济贸易大学, 2022.
- [3] 张学德. 信息化技术在人力资源管理中的应用[J]. 科学与信息化, 2024(6): 184-186.
- [4] 邢飞. 组织级 PMO 视角下 YG 电力企业项目绩效评价与优化[D]: [硕士学位论文]. 杭州: 杭州电子科技大学, 2023.
- [5] 张旭东. 激励机制在企业人力资源管理中的应用方法及注意事项信息化分析[J]. 科学与信息化, 2017(29): 176, 179.
- [6] 王悦桐. 科技管理信息化促进企业创新能力提升研究[J]. 科学与信息化, 2024(5): 184-186.
- [7] 孙淼淼. 以工作满意度为中介变量的企业激励机制优化路径研究[J]. 企业改革与管理, 2023(24): 75-77.