

新时期海外复杂投资环境下提升员工满意度策略

田 明

中国石油国际勘探开发有限公司, 中国·北京 西城区 100061

【摘 要】文章根据新形势下, 全球面临的复杂政治、经济背景, 分析了当下国际投资的现实环境, 简单阐述了国内应采取的应对做法, 针对战略层面的应对方式, 就企业应该采取的具体实施办法给出了个人的具体意见, 供读者参考。

【关键词】新时期; 海外复杂投资环境; 提升员工满意度

Strategies for Improving Employee Satisfaction of the Complex Overseas Investment Environment in the New era

Tian Ming

Petrochina International Exploration and Development Co.LTD.Xicheng District, Beijing 100061

[Abstract]the article analyzes the reality of the international investment environment, according to the new situation, the global face of the complex political, economic background,briefly expounds the countermeasures that should be adopted in China, and in view of the countermeasures at the strategic level, gives some personal concrete opinions on the concrete implementation methods that should be adopted by enterprises for the reference of readers.

[Keywords]New era; Complex overseas investment environment; Improve employee satisfaction

“十四五”时期是我国“两个一百年”奋斗目标的历史交汇期,也是全面开启社会主义现代化强国建设新征程的重要机遇期,而国际形势日益复杂,深刻影响了跨境投资。以美国为代表的西方国家以危害国家安全为由处处设置障碍阻碍全球贸易一体化发展。对全球跨境投资也带来重大阻碍。另一方面世界动荡带来很多国家企业停工停产,失业率上升,经济停摆,投资回报风险高位拉升。面对这种复杂的海外投资环境,如何保证我国的资本走出去后能快速招募更多的劳动力,争取资本早日回收,成为企业人力资源部门的重要思考问题。

1 新形势下国际投资环境

全球整体经济环境在美国推行的单边主义和保护主义政策的影响下,2018年以来,大国之间持续升温的战略博弈,竞争日趋激烈,国际金融市场遭到冲击,推动全球经济增长的积极因素缺失,加上文化的差异,不同民族不同国家之间的互信程度降低,跨境资本的流动减缓和受阻。另一方面,西方发达国家为了继续垄断经济红利,继续占据市场和技术的的话语权,不断推动产业链重整和结构调整,世界各国都在对一些战略性新兴产业、高科技产业、不可再生能源等进行保护限制,人为设置贸易保护壁垒,阻碍全球一体化发展,导致全球资本流动收到严重影响,投资回报的风险性成倍增长。因此当前全球经跨境投资面临着新的艰巨挑战。具体可以概括为两个方面:

一是全球区域科技竞争日趋严峻。西方发达国家为了继续保持全方位的垄断优势,面对发展中国家的崛起和资本的对外输出,发达国家和发展中国家之间利益冲突不断加深,在世界各地的市场主导地位竞争不断加剧,矛盾日益深化。不同种族、不同文化之间对资本的来源、资本的输入,技术的转化更新都持有不同的接收态度,加上发达国家对传统殖民地固有的思维,对我国资本的输出防范和阻碍更加戒备,处处设置障碍,不让我国的资本在国外在西方势力范围的一些地区落地生存。美国更是借助金融手段、军事政治上的优势对我国的资本跨出国门进行打压,给我们的国际投资环境造成了重重障碍。

二是全球贸易投资保护趋势上升。持续多年的全球一体化正在面临严重的倒退。西方国家由于在科技、经济、文化等方面的优势与发展中国家之间的快速增长逐渐抵消。很多新兴市场都在渴望资本的注入,但是西方发达国家由于不能吸收新兴市场的宏利,对自身倡导的全球经济一体化开倒车,重重设卡实施贸易投资保护主义,以美国为代表的西方发达国家提出了美国优先的逆全球化单边主义,给全球经济的复苏和投资带来了严重威胁和许多不可预测因素。西方发达国家这种倒退的思潮也阻碍了全球多边贸易体制的发展,进一步影响我国在全球市场的投资,也对全球贸易价值链的拉长产生新的影响。

2 国内战略层面的做法

针对以上的国际环境生态,我们的投资“走出去”面临挑战与机遇并存。如何在新形势下让我们的企业“走出去”的投资最大限度的得到保护,避免财产损失,及时保证成本回流,需要国家和企业共同的努力。

从国家的视角分析,在新的形势下,国家需要打开国门搞建设,加快高水平的开放,促进经济高质量增长,积极稳妥地发展海外投资。同时要坚定维护国内企业的合法权益,充分发挥智慧和周旋能力,通过谈判解决问题为企业投资赢得轻松的空间,为员工争取安全的工作环境,这是一切的首要条件。继续坚持开放合作的理念,面对全球新一轮科技革命的蓬勃发展,技术进步层出不穷的今天,必须创造一个有利于创新发展的环境,调动广大企业创新发展的积极性,在新兴产业上实现技术上的优先发展。在不断融入全球市场竞争的过程中实现我国技术突破和赶超。

从企业的角度来分析,投资者要认真把握,不断适应国际市场竞争的变化,不断提高防范市场风险的能力,对复杂的国际经济环境变化要有充分的思想准备,不断地提高企业的国际化经营能力和水平,企业人力资源部门要更好地把握国际形势变化的特点,探索新时期海外复杂投资环境下人力资源的新思路、新办法,根据不同投资项目、投资地文化、环境因素,研究如何提升员工的工作满意度。

3 海外复杂投资环境下提升员工满意度策略

新时期海外投资环境面临着愈演愈烈的政治、经济和文化等多方面全球一体化的大背景。人才竞争越来越受到各国的重视,纷纷进行人才战略规划。国内企业在面临着日益激烈的人才竞争环境下如何进行人才的战略竞争,员工满意度越来越受到国家有关人力资源管理部门和企业管理者的高度重视,对员工满意度的研究成为企业人力资源管理中的重要环节,也是企业聚拢人才的重要手段。

3.1 国际人才竞争的特点

资本的流动总是有人才的跟随,全球化资本流动,必然牵引人才的转移,人才是投资链中最顶端的归属。也资本效益的创造者,收益回报的推动者。从整个经济全球化的发展历程来看。发展过程总是从贸易、商品过渡到金融、资本,最后上升到人才的争夺。人才的投资是资本投资中的最高境界,也是最复杂的。全球化竞争归根结底是人才的竞争,有了人才才能有技术,才能有商品和市场。当今世界,各个西方发达国家都在设法吸引人才、抢夺人才、留住人才,我国近几年综合国力的大幅提升,市场规模的快速扩大,与国家实施的人才战略是密不可分的,随着我国资本走出国门,我国的国际人才流也变得日趋活跃。目前国际上人才流动现象有以下特征。1)各国对人才的重视推动了世界范围内人才的争夺,加速了人才的全球化流动和资本的投入。2)移民制是西方发达国家与发展中国家争夺人才的主要手段,并被很多人认可。3)留学和深造成为争夺未来人才的主要方式。4)世界各国都实行了国内国外双管齐下的人才争夺方式。5)文化认同、文化输出、文化归属等通过文化手段吸引人才成为了一种软实力,并被广泛实施。

3.2 海外复杂投资环境下提升员工满意度策略

3.2.1 提升工资待遇

面对国际投资环境的复杂性,员工的工作环境、强度、精神等方面都带了很多不确定性,传统的提升满意度做法和大家普遍认知就是提高薪资待遇。这是一种最基本、最普遍的通用做法。是每个国家综合国力不等,企业市场经营效益有限,提升工资虽是最有效的,但非连续性和持久性的。因此必须科学的制定工资提升机制,形成制度性、规律性的薪资竞争机制和提升水准。让全体员工或是想加入的人有一个感性的认识,心中充满向往和期待。比如制定明确的薪酬标准:高级职称、中级职称、助理级、技术员、无职称等均给予合理的工资提升,制定合理的年度递增制,按照学历的高低给予相应的薪酬补贴标准。实施特定岗位聘任年薪制度,面向国内外实行特殊人才,特殊分配政策,完善向关键管理岗位、特殊环境、特殊地点和有突出贡献人才倾斜的分配政策,推动企业优秀人才收入水平率先与市场接轨,实行一流人才、一流业绩、一流待遇。对公开招聘的高层次人才和紧缺人才,可实行协议薪酬,“特才特薪”。开展优秀人才的评选奖励制度,并给予适当的经济奖励。实施完善奖励政策,加大奖励力度,对在科技创新和技术攻关方面,为企业做出突出贡献,取得重要科技成果、获得良好经济效益和社会效益的优秀人才可给予一次性特殊奖励。

3.2.2 提供公平的成长上升机制

作为国际大环境投资下,优秀的人来自五湖四海,都希望通过自己的劳动和奉献来取得一定的报酬,公平的竞争对企业的良性循环发展尤为重要,也是人才向往归属的重要思考点。一个和谐的环境才能容纳下一个团结的团队,才能聚集起创新的动力。因此要所有的奖励都必须在制度的规定下,进行公开公平的授予,严格按照劳动合同和单位的奖励规定。领导干部的选拔要坚持大局观、全局观,要从单位的长远发展,坚持德才兼备。要充分包容不同国度、不同文化差异、不同种族的独特性,让每一个人都能充分施展自己的才华。一旦失去公平的竞争机制,就会形

成人人抱怨,相互嫉妒和排挤,薪资高也留不住一些高端人才的心,最终导致人心涣散,凝聚力下降,员工纷纷离职,尤其是凝聚力强的核心人物一旦出走,会出现关键项目进度缓慢,出现人员离职连锁效应、恶性循环,对公司的文化造成严重负面影响。另一方面要重视培训、重视员工的职业发展。现代社会发展速度越来越快,工作中所需的技能和知识更新速度迅速,因此培训已成为企业提高员工工作效率、增强竞争力的必要职责,也是员工选择企业的一个优先的指标。

3.2.3 创造关爱员工的企业文化氛围

一个关爱员工的企业必将使员工满意度上升。关爱员工的企业不仅是要提升他们的薪酬,还要注重给员工创造良好的工作环境,足够的工作支持,使员工安心地在工作。很多人还停留在传统的思维上,认为大家工作就是为了薪酬,为了提升自己的物质生活。但仅仅加薪不一定就能完全有效激励员工,企业若想达成有效激励,让企业的员工长期保持积极的工作态度除了薪酬奖励之外,还应该重视精神奖励,关注职工的精神需求。灵活运用无“薪”的激励,更能提升员工满意度,增强组织的活力和凝聚力。尤其是对一些跨国奔波员工,构建一个稳定安全和谐的家庭对员工远走他乡或是移民来到中国显得更加重要。关爱员工的企业必定重视员工的身心健康,设法解除员工的工作压力,对员工的居住、子女上学、医疗等方面给予必要关切。比如我们看到一些大型的跨国企业,在子女上学、回家探亲、带薪休假、医疗养老保险等制度,给予了非常好的政策,为员工解除后顾之忧。全球知名的跨国企业丰田公司自设“全天候型”体育中心,里面安排了各类体育项目,田径、橄榄球、足球、网球等等各种健身活动一应俱全,使职工不仅工作中欢乐,个人爱好同样可以自由得到实施,寻求自己的另一种快乐。这样既丰富了员工的生活,强健他们的体魄,同时培养了他们勇于奋斗的竞争精神,根本目的是更好的促进生产。

3.2.4 给予员工充分的尊严和荣誉感

公司的发展是全体员工共同努力的结果,每一位在岗员工都希望被公司重视,有一定的发言权和知情权。尤其是关系到员工切身利益的时候,企业应该给予员工足够的信任和沟通交流空间。对每一个企业来讲要做到重视员工,提高员工的地位,必须给予员工足够的尊重、信任与授权,让员工主动思考工作,不是被动的接受工作。这需要领导不能高高在上,要倾听员工的心声和意见,平易近人,多多栽培和培养有能力、有潜力的员工,给予员工必要的鼓励和支持,开展轮岗体验,消除薪酬差别矛盾。企业内部需要有一个平等开放的互动平台,构建全体员工交流、增进感情、业务专递的公共空间。知名跨国公司通用有一套科学的全员交流互动机制,员工之间不分职位高低,不分工种,可以在机制中畅所欲言、自由讨论,气氛融洽,工作高效便捷,值得借鉴。我国的资本走出去也一定要因地制宜,适应当地的文化,给予员工足够的尊重。

总之、面对国籍复杂的投资环境,国内大型跨国投资企业,应敏锐的分析环境的变化,加强人力资源的科学管理,为企业走出国门或是国际引入项目的投资做好各类人才及劳动力的充分招揽保驾护航。

参考文献:

- [1] 郑曦春. 提升员工满意度的策略[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2017(10): 10-12.
- [2] 胡晓沁. 以企业文化为核心提升员工满意度的策略研究[J]. 商, 2015(07): 13-15.

作者简介:

田明(1972.12-)女,山东省平原县人,博士研究生,政工师,从事人事行政管理。