

Suggestions on Strengthening the Management of the Local Labor and Employment of Overseas Projects

Lili Yu, Jianguo Li, Fei Song, Youzhi Zhang, Haiying Liu

No. 4 Branch Company of China Petroleum Pipeline Engineering Co. Ltd., Langfang Hebei
Email: cyll@cnpc.com.cn

Received: Dec. 28th, 2017; accepted: Feb. 28th, 2018; published: Jun. 15th, 2018

Abstract

With the promotion of the policy of international cooperation in the “One Belt and One Road” actively promoted in the report of 19th Session of the CCP, the overseas market rapidly expanded and the number of overseas projects contracted increased. In order to integrate localization resources and improve low-cost competitiveness, localization of employees would develop into a trend and normality. However, the scale of the local workforce continued to expand, which brought new serious challenges to the management, especially in the security, stability and the other problems appeared to be particularly prominent. The management is strengthened from three aspects: project leaders, Chinese staff and local employment, and it jointly promotes the management of local employment for overseas projects.

Keywords

Localization, Project Leader, Chinese Staff, Local Employment

关于强化海外项目属地用工管理的 几点建议

于丽丽, 李建国, 宋 飞, 张有志, 刘海英

中国石油管道局工程有限公司第四分公司, 河北 廊坊

作者简介: 于丽丽(1990-), 女, 助理工程师, 主要从事石油管道企业的HSE管理工作。

Email: cyll@cnpc.com.cn

收稿日期: 2017年12月28日; 录用日期: 2018年2月28日; 发布日期: 2018年6月15日

摘 要

随着十九大报告中积极促进“一带一路”国际合作政策的推动, 海外市场迅速发展壮大, 中国石油管道局承揽的国际海外项目增多。为了整合属地化资源, 提高低成本竞争能力, 员工属地化将发展成为一种趋势和常态。但属地化用工队伍规模不断扩大, 给各项管理带来新的严峻挑战, 特别是在安全、稳定等方面的问题显得尤为突出。从项目领导、中方员工和属地用工3个方面强化管理, 共同推动海外项目属地用工的管理工作。

关键词

属地化, 项目领导, 中方员工, 属地用工

Copyright © 2018 by authors, Yangtze University and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

1. 引言

随着“走出去”政策及十九大报告中积极促进“一带一路”国际合作政策的推动, 海外市场将会迅速的发展壮大, 承揽的国际海外项目随之增多。为了整合属地化资源, 提高低成本竞争能力, 员工属地化将发展成为一种趋势和常态。但属地化用工队伍规模不断扩大, 给中国石油管道局的各项管理带来新的严峻挑战, 特别是安全、稳定等方面的问题显得尤为突出。海外项目曾经发生过中方员工被属地用工袭击造成人身伤害的事件, 为了避免类似情况再次发生, 建议从项目领导、中方员工和属地用工3个方面强化管理, 共同推动海外项目属地用工的管理工作[1]。

2. 对项目领导的要求

1) 树立依靠属地用工的理念。属地化用工在降低成本的同时, 还能够有效规避因大量使用中方员工而带来的劳务风险、避免民族矛盾, 能够有效促进当地国民就业、树立良好的企业形象, 由此带来的效果能为中国石油管道局创造更好的效益。

2) 掌握当地劳工管理的法律。当地劳动法是管理属地用工的基本依据,提前明确属地用工雇佣成本、工作习惯、使用要求、相关禁忌以及经常出现法律纠纷等高风险点。有疑问需要及时询问律师或劳动部门。

3) 树立当地人是朋友的思想。施工过程中为施工沿线附近居民提供力所能及的帮助,雇佣沿线村庄的人员到工程里来。

3. 对中方员工的管理要求

1) 开展未雨绸缪的培训活动。员工出国前应参加系统的岗前培训,如反恐、自然、地理、历史、人文、宗教、政治、简单用语、手势等各种知识的学习,成绩合格者方可出国。

2) 培养入乡随俗的基本理念。抵达项目所在国后,要迅速组织中方员工再次进行培训,由先期到达人员介绍当地的禁忌,如果条件允许可聘请当地人员进行授课。中方员工必须遵守当地的法律法规和风俗习惯,尊重属地用工的宗教信仰,避免因文化差异造成的误解及冲突。

3) 养成低调平和的行事风格。中方员工对待属地用工要做到平等友爱、诚实守信、互爱互助。

4. 对属地用工的管理要求

1) 严把录用关口。管理属地用工的难易程度与雇员的素质有密切关系,同时薪资成本与人员素质成正比。在录用属地用工前,要对当地市场和用工信息进行深入了解,权衡薪资成本与属地用工素质,争取这2个方面都达到合理的水平。

2) 做好3个培训。劳动纪律培训、HSE (health safety environment)培训、岗位技能培训。劳动纪律培训内容必须涵盖公司企业文化、属地政策规章、薪酬管理、日常行为规范等。HSE 培训内容主要涵盖生产、生活中危害因素识别技能和危险点;岗位技能培训内容主要涵盖操作规程、HSE 指导书等。

3) 提供必要保障。项目部应为属地用工提供安全保障,改善生活和居住条件,按时足额发放高于当地平均水平的薪酬。

4) 增加人文关怀。以人为本,凝聚人心。要经常与属地用工谈心,了解属地用工的想法和追求,关心属地工的生活,根据沟通情况逐步改进对属地用工管理的方法和政策。

5) 组织联谊活动。项目部开展各种联谊活动,通过组织丰富多彩的联谊活动增进了解,弥合双方的文化差异。

6) 强化奖惩机制。关于奖惩制度的编制以当地的法律为依据,向全体属地工宣传。

5. 结语

属地化用工要求适应各种环境,容纳不同管理风格,积攒各种管理方法。“走出去”是起点,“一带一路”是进程,“留下来”是占领市场的目标,用动态的思维方式,“一个项目一个特色”的理念加强属地化用工管理。

参考文献

[1] 宋天学,李加平,宋国华,等.对国际管道工程属地化用工的思考[J].交通企业管理,2012,27(2):10-12.

[编辑] 帅群

知网检索的两种方式：

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择：[ISSN]，输入期刊 ISSN：2471-7185，即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入，输入文章标题，即可查询

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：jogt@hanspub.org