



印度员工的特点

从公司招聘和吸引人才的角度

对于一个企业招聘成功与否往往取决您寻找的这个人的技能和文化能够与公司需求的匹配程度。在招聘的过程中，提供职位描述的时候一定要清楚地传达公司文化和尽可能细致的描述工作要求、职责等，这样会提高招聘效率



- 在薪酬方面：有竞争力的薪水和职业晋升的空间的公司是择业的首要标准。在选择雇主时，他们还将员工福利，长期工作保障，公司财务状况，工作生活平衡和工作氛围作为首要标准。
- 在性别方面：印度男性更喜欢提供有竞争力薪酬、工作保障和财务状况好的公司，而女性则喜欢良好的工作氛围和工作时间灵活的工作环境。
- 在教育方面：拥有硕士学位/高等教育的候选人更容易被提供有竞争力薪酬的公司所吸引，而受教育程度较低的人则寻求能够提供培训，指导工作内容等可获得性的公司。



- 在工作与生活的平衡方面：印度人会认为不友善的工作环境，合作关系不顺利、高压的
工作环境是对于生活的威胁。

从留住印度人才的角度

员工流动性大是印度企业的普遍现状，因为每次跳槽都意味着一定程度的加薪，对企业的忠诚度在印度似乎并非重要



- 保持沟通。高度的与员工沟通是最好的企业文化，企业和员工之间互相理解，发现问题能够及时解决改进。
- 提供有竞争力的薪水。



- 工作安全感。工作安全感是吸引员工长期留在公司的关键，提供给他们学习和长期发展的机会。
- 关注员工个人生活。与其他国家相比，印度人对家庭有强烈地认同感，对本国的传统文化感到非常自豪。家庭的支持是职场奋斗的原动力。



工会

(labor union)

去年 OPPO Noida 分公司, 有一名中国籍的产品经理撕毁印度国旗并丢弃在垃圾桶, 引发其他印度员工的不满。数百名员工包围公司门口, 挥舞印度国旗抗议, 要求逮捕这名国人。

Noida: Protests after Chinese national 'tears' Indian flag, throws it in dustbin

Noida

Updated: Mar 29, 2017 09:12 IST



Sohil Sehra
Hindustan Times, Noida



The employees of Oppo waved Indian flags to mark their protest.(HT Photo)

日本铃木汽车公司的印度工厂发生员工骚乱，造成1人死亡、约90人受伤。骚乱的起因是印度监工歧视不同种姓的员工。工会方面与多名公司管理人员进行对话时，员工对管理人员施加了暴力。参与骚乱的员工数量达三四千人，他们还纵火焚烧了工厂的办公室。

当地政府为平息骚乱出动了25辆消防车和约4000名警察，拘捕了约40人。



2008年一起因劳资纠纷导致一家跨国公司CEO惨死的消息震惊印度企业界。

意大利汽车零部件公司Graziano Trasmissioni India位于诺伊达的工业园之一的办公区内，周一发生暴力抗议事件，该公司首席执行官拉里特•基舍尔•乔杜里(Lalit Kishore Chaudhury)被殴打至死。

这起发生在该公司位于Greater Noida工厂的袭击事件，与此前公司因工资纠纷解雇200名工人有关。这起事件已引起在印度外国公司的警惕。

情绪管理。员工的情绪是和与生产效力有不可分割的联系。所以对员工的情绪管理也是一个不能忽视的问题。

作为管理层在管理印度员工的时候多关心员工的个人生活.

谢 谢 大 家