

УДК 330.

*Ань Ивень,  
магистрант*

*Московский педагогический государственный университет,  
КНР, г. Москва*

**ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПОДХОДА К  
УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В  
МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ «XIAOMI CORPORATION»**

**Аннотация:** В данной статье исследуются особенности стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами в международной компании Xiaomi Corporation. Автор анализирует стратегические мероприятия и методики управления персоналом, применяемые в данной компании, а также выявляют ключевые особенности, способствующие её успешному функционированию.

**Ключевые слова:** управление человеческими ресурсами, стратегический подход, международная компания, Xiaomi Corporation, стратегические мероприятия, управление персоналом.

*An Yiwen,  
Master's student  
Moscow Pedagogical State University,  
China, Moscow*

**FEATURES OF THE STRATEGIC APPROACH TO HUMAN  
RESOURCE MANAGEMENT IN THE INTERNATIONAL COMPANY  
“XIAOMI CORPORATION”**

**Abstract:** This article examines the features of the strategic approach to human resource management in the international company Xiaomi Corporation. The authors analyze the strategic measures and methods of personnel

management used in this company, as well as identify the key features that contribute to its successful functioning.

**Keywords:** human resource management, strategic approach, international company, Xiaomi Corporation, strategic activities, personnel management.

Стратегия интеграционного роста представляет собой существенный инструмент в корпоративной экономике, позволяющий компаниям расширять свои возможности и увеличивать конкурентоспособность путем объединения ресурсов и бизнес-возможностей. В этом контексте рассмотрим опыт компании Xiaomi Corporation, глобального лидера в сфере телекоммуникационных технологий, которая успешно применила интеграционные стратегии для укрепления своего положения на рынке.

Цель статьи определить особенности стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами в международной компании «Xiaomi Corporation».

Методология исследования предполагает опору на общенаучные подходы, сочетающие сущностный и системный анализ, количественный и качественный анализ, единство логического и исторического, библиографический подход.

Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами является важной составляющей успешности любой компании. Xiaomi Corporation не стала исключением и вложила большие усилия в развитие своей стратегии управления персоналом.

Одной из основных философий управления человеческими ресурсами Xiaomi является фокус на развитии и обучении сотрудников. Развитие компетенций сотрудников в процессе обучения - это ключевая составляющая предприятия<sup>1</sup>. Компания активно проводит программы

---

<sup>1</sup> Платонова Е.Д., Платонов А.Ю. Построение системы корпоративного обучения персонала международных компаний: кросс-культурный подход// Пространственная экономика: проблемы

обучения и развития для своих сотрудников, предлагая им широкий спектр тренингов и курсов, чтобы они могли расширять свои знания и навыки.

Одной особенностью стратегического подхода Xiaomi является активное привлечение молодых и талантливых сотрудников. Компания придает большое значение молодости и энергии, считая, что именно они обеспечивают инновационность и успех на рынке. Xiaomi проводит специальные программы для привлечения молодых профессионалов и студентов, предлагая им возможность принять участие в различных проектах и получить опыт работы в международной компании<sup>2</sup>.

Однако, несмотря на активное привлечение молодых сотрудников, Xiaomi придает большое значение опыту и знаниям. Компания стремится создать баланс между молодостью и опытом, чтобы получить максимальную эффективность работы. Xiaomi активно привлекает опытных профессионалов с высокими навыками и знаниями, которые могут принести ценные знания и опыт в компанию.

Одной особенностью стратегического подхода Xiaomi к управлению человеческими ресурсами является акцент на талантах и инновациях. Компания ставит перед собой задачу привлечения и удержания высококвалифицированных сотрудников, которые способны приносить новые идеи и разработки. Xiaomi создает благоприятную рабочую среду, в которой сотрудники могут проявить свои таланты и получить поддержку для воплощения своих инновационных проектов в жизнь.

Успех любой компании в значительной степени зависит от эффективного управления человеческими ресурсами. В международной компании Xiaomi Corporation особое внимание уделяется стратегическому

---

региональных экономических объединений. Материалы XX Международной научной конференции. Россия, г. Москва, 8-9 декабря 2022 года / Под ред. д.э.н., проф. Платоновой Е.Д., к.п.н, доцента Игумнова О.А. М.: Издательство «Перо», 2023. С.80-87

<sup>2</sup> Платонова Е.Д., Кузнецова Е.Г., Игнатъева Е.А. Особенности управления персоналом в международных компаниях с иностранным участием в российской экономике// Человеческий капитал как важнейший фактор постиндустриальной экономики: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. Уфа: Агентство международных исследований, 2017. С. 47-53.

подходу к управлению персоналом. Руководство компании играет ключевую роль в осуществлении этой стратегии, ведь именно руководители отвечают за формулирование, разработку и реализацию стратегий в области управления персоналом.

Одной из основных задач руководства в Xiaomi Corporation является привлечение и подбор квалифицированных кадров. Руководители компании осуществляют периодический анализ потребностей в персонале, определяют требования к кандидатам и организуют процесс подбора. Они также отвечают за разработку и внедрение программ обучения и развития сотрудников, которые помогают повысить их профессиональные навыки и улучшить результативность работы.

Другой важной задачей руководства является создание и поддержание мотивационной среды, способствующей эффективной работе сотрудников<sup>3</sup>. Руководители в Xiaomi Corporation активно применяют методы мотивации, такие как системы вознаграждения и стимулирования, чтобы поощрить сотрудников к достижению высоких результатов. Они также стремятся создать корпоративную культуру, которая содействует укреплению командного духа и сотрудничества между различными отделами компании<sup>4</sup>. Кроме того, руководство в Xiaomi Corporation активно участвует в процессе управления производительностью. Они разрабатывают системы оценки производительности сотрудников, определяют ключевые показатели эффективности и проводят регулярные обзоры результатов работы. Руководители компании обеспечивают своевременную обратную связь сотрудникам и предлагают им рекомендации по улучшению.

---

<sup>3</sup> Платонова Е.Д., Игнатъева Е. А., Ду Г. Экономические методы стимулирования развития персонала в международной организации// Пространственная экономика: проблемы региональных экономических объединений. Материалы XVII Международной научной конференции, Россия, Москва, 29 ноября 2019, С.23-39.

<sup>4</sup> Спиридонова, Е.Б. Лучшие способы мотивации персонала / Е.Б.Спиридонова, Ю.А.Петрова. – М.: ЛитРес, 2015..

Кроме того, руководство компании заботится о развитии и повышении лидерских навыков своих подчиненных. Руководители в Xiaomi Corporation организуют тренинги и семинары по развитию лидерских навыков, помогают сотрудникам развиваться в качестве руководителей и принимать ответственность за свои команды<sup>5</sup>.

Одной из ключевых инновационных практик Xiaomi Corporation является применение стратегии привлечения и удержания высококвалифицированных сотрудников. Компания осуществляет активный подход к найму, привлекая талантливых профессионалов со всего мира. Xiaomi также уделяет особое внимание развитию своих сотрудников, предоставляя им возможности для профессионального роста и саморазвития. Компания активно инвестирует в обучение и развитие своих сотрудников, позволяя им приобретать новые знания и навыки для успешного выполнения задач.

В Xiaomi Corporation также широко применяются инновационные методы для оценки и управления производительностью сотрудников. Компания регулярно проводит оценку сотрудников с использованием современных инструментов и методик, таких как портфолио проектов и системы 360-градусной оценки. Это позволяет Xiaomi точно оценить производительность сотрудников и выявить их сильные и слабые стороны<sup>6</sup>.

Инновационной практикой Xiaomi Corporation является гибкий и адаптивный подход к управлению человеческими ресурсами. В этой связи важнейшей задачей является социальная адаптация молодым специалистам – выпускников вуза<sup>7</sup>. Компания осознает необходимость

---

<sup>5</sup> Платонова Е.Д., Санжаревская С.А. Сущностные характеристики лидерства: управленческий аспект// Экономика и социум. №1(32)-2017. (январь).URL: <https://sciup.org/140121993> ( дата обращения 29.04.2024)

<sup>6</sup> Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018.

<sup>7</sup> Молдавцева Н.А., Платонова Е.Д. Профессиональная успешность выпускника вуза в период адаптации: управленческий аспект.URL: <https://sciup.org/140121983>

быстрой и эффективной адаптации к изменениям внешней среды и внутреннего бизнес-контекста. Для этого Xiaomi активно применяет методы гибкого управления, такие как агильный подход и методология управления проектами. Такой подход позволяет быстро реагировать на изменения и справляться с неожиданностями, обеспечивая гибкость и эффективность работы всей компании.

Инновационные практики и методы в стратегическом управлении человеческими ресурсами в Xiaomi Corporation также включают применение новых технологий и инструментов. Компания активно использует современные информационные системы и программные решения для автоматизации и улучшения процессов управления персоналом. Это позволяет сотрудникам Xiaomi более эффективно выполнять свои задачи и сосредотачиваться на стратегически важных аспектах деятельности компании.

Стоит упомянуть вызовы и перспективы развития стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами в Xiaomi Corporation. В международной компании Xiaomi Corporation стратегический подход к управлению человеческими ресурсами имеет свои особенности и сталкивается с рядом вызовов, а также открывает широкие перспективы для дальнейшего развития.

Одним из главных вызовов является глобализация и международная экспансия Xiaomi Corporation. Эта компания активно развивается на рынках различных стран и регионов, что требует эффективного управления человеческими ресурсами в разных культурных и организационных контекстах. Возникают проблемы, связанные с адаптацией персонала к новым условиям работы, распределением ролей и ответственностей, а также установлением эффективного коммуникационного процесса внутри компании.

Другим вызовом является конкурентная среда, в которой действует Xiaomi Corporation. Стратегическое управление человеческими ресурсами становится ключевым фактором успеха в борьбе с конкурентами. Необходимо привлекать, развивать и удерживать талантливых сотрудников, создавать инновационную культуру, обеспечивать мотивацию и удовлетворение работников. В условиях быстро меняющейся технологической среды важно следить за обновлением компетенций персонала и обеспечивать его готовность к изменениям<sup>8</sup>.

Перспективы для дальнейшего развития стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами в Xiaomi Corporation включают в себя ряд направлений. Прежде всего, компания может разработать и провести более детальный анализ потребностей человеческих ресурсов для достижения стратегических целей. Необходимо учитывать не только текущую ситуацию, но и планировать на будущее, предсказывая потребности в специалистах и лидерах.

Важным аспектом развития стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами является использование новых технологий. Xiaomi Corporation может внедрить такие инструменты, как системы управления персоналом, облачные решения, машинное обучение и искусственный интеллект для автоматизации и оптимизации процессов управления человеческими ресурсами. Еще одним направлением развития может стать укрепление работы по развитию и обучению сотрудников. Важно создать систему постоянного обучения и развития, предоставлять возможности для карьерного роста и получения новых навыков. Это поможет привлекать и удерживать высококвалифицированных специалистов и повышать культуру инноваций внутри компании.

---

<sup>8</sup> Сосновыи, А.П, Гунн А.С Карьерная матрица: как делать карьеру в сетевом бизнесе / А. Гун, А. Сосновыи // Управление персоналом. 2016. N 37, октябрь..

В целом, стратегический подход к управлению человеческими ресурсами в Xiaomi Corporation сталкивается с вызовами, но также открывает перспективы для дальнейшего развития. Компания может продолжать улучшать свои практики управления персоналом, основываясь на анализе потребностей, использовании новых технологий и развитии сотрудников. Это поможет компании эффективно конкурировать на рынке и достигать своих стратегических целей.

### **Использованные источники**

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. Санкт-Петербург: Питер, Прогресс книга, 2018.
2. Молдавцева Н.А., Платонова Е.Д. Профессиональная успешность выпускника вуза в период адаптации: управленческий аспект.URL: <https://sciup.org/140121983>
3. Платонова Е.Д., Платонов А.Ю. Построение системы корпоративного обучения персонала международных компаний: кросс-культурный подход// Пространственная экономика: проблемы региональных экономических объединений. Материалы XX Международной научной конференции. Россия, г. Москва, 8-9 декабря 2022 года / Под ред. д.э.н., проф. Платоновой Е.Д., к.п.н, доцента Игумнова О.А. М.: Издательство «Перо», 2023. С.80-87
4. Платонова Е.Д., Кузнецова Е.Г., Игнатъева Е.А. Особенности управления персоналом в международных компаниях с иностранным участием в российской экономике// Человеческий капитал как важнейший фактор постиндустриальной экономики: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. Уфа: Агентство международных исследований, 2017. С. 47-53.
5. Платонова Е.Д., Игнатъева Е. А., Ду Г. Экономические методы стимулирования развития персонала в международной организации//

Пространственная экономика: проблемы региональных экономических объединений. Материалы XVII Международной научной конференции, Россия, Москва, 29 ноября 2019, С.23-39.

6. Спиридонова, Е.Б. Лучшие способы мотивации персонала / Е.Б. Спиридонова, Ю.А. Петрова. М.: ЛитРес, 2015..

7. Платонова Е.Д., Санжаревская С.А. Сущностные характеристики лидерства: управленческий аспект// Экономика и социум. №1(32)-2017. (январь).URL: <https://sciup.org/140121993> ( дата обращения 29.04.2024)

8. Сосновыи, А.П, Гунн А.С Карьерная матрица: как делать карьеру в сетевом бизнесе / А. Гун, А. Сосновыи // Управление персоналом. 2016. N 37, октябрь.