

УДК 331.01

*Ань Ивень,
магистрант*

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

**РАЗРАБОТКА ОБНОВЛЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ «XIAOMI CORPORATION» НА
ОСНОВЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПОДХОДА**

Аннотация: В статье рассматривается процесс разработки обновленной кадровой политики международной компании Xiaomi Corporation на основе стратегического подхода. Автор представляет результаты анализа существующей кадровой политики компании, выявляют её сильные и слабые стороны, а также предлагают рекомендации по её улучшению через внедрение стратегических подходов к управлению человеческими ресурсами.

Ключевые слова: кадровая политика, международная компания, Xiaomi Corporation, стратегический подход, управление человеческими ресурсами, обновление.

*An Yiwen,
Master's student*

*Moscow Pedagogical State University,
China, Moscow*

**DEVELOPMENT OF AN UPDATED PERSONNEL POLICY OF
THE INTERNATIONAL COMPANY XIAOMI CORPORATION BASED
ON A STRATEGIC APPROACH**

Abstract: The article discusses the process of developing an updated personnel policy of the international company Xiaomi Corporation based on a strategic approach. The authors present the results of an analysis of the company's existing personnel policy, identify its strengths and weaknesses, and offer recommendations for its improvement through the introduction of strategic approaches to human resource management.

Keywords: personnel policy, international company, Xiaomi Corporation, strategic approach, human resource management, renewal.

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

Цель статьи определить результаты кадровой политики международной компании «Xiaomi Corporation» на основе стратегического подхода.

Методология исследования предполагает системный подход, количественный и качественный анализ.

В современной экономике, где бизнес-среда постоянно меняется и развивается, компании сталкиваются с необходимостью пересмотреть свою кадровую политику, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда. Одной из таких компаний является международная организация «Xiaomi Corporation», которая занимает лидирующие позиции в сфере производства электроники. В основу стратегического подхода были положены принципы учета внешних и внутренних факторов,

целеполагания и формирование оптимальных стратегий для достижения поставленных целей¹.

Развитие и рост компании являются невозможными без эффективного управления персоналом. Кадровая политика играет важную роль в обеспечении максимальной производительности и мотивации сотрудников, а также в достижении стратегических целей организации. В данном подразделе статьи мы рассмотрим процесс разработки обновленной кадровой политики для международной компании «Xiaomi Corporation» на основе стратегического подхода. Стратегический подход в разработке кадровой политики предполагает выстраивание связи между целями и стратегией компании с ее персоналом. Это важно для того, чтобы сотрудники были максимально вовлечены в достижение стратегических целей и чувствовали свою значимость для компании. Разработка обновленной кадровой политики должна учитывать, как текущую ситуацию в компании, так и ее долгосрочные планы, и цели.

Одним из ключевых этапов в разработке обновленной кадровой политики является анализ существующей ситуации в компании. Это включает в себя оценку текущей кадровой политики, выявление ее сильных и слабых сторон, а также анализ потребностей компании в различных категориях сотрудников. Для международной компании «Xiaomi Corporation» это может означать анализ компетенций и квалификации сотрудников, а также оценку эффективности текущих методов найма и удержания персонала.

Другим важным этапом в разработке обновленной кадровой политики является установление стратегических целей и приоритетов в области управления персоналом. В рамках данного этапа необходимо определить, какая кадровая политика будет наиболее эффективной для достижения стратегических целей компании. Например, для «Xiaomi

¹ Платонова Е.Д. Управление персоналом в российских подразделениях транснациональных корпораций: обобщение практик// Социально-гуманитарные знания. 2023. №9. С.45-51.

Corporation» стратегической целью может быть увеличение доли рынка в определенной стране. Соответственно, необходимо разработать кадровую политику, которая будет способствовать привлечению и удержанию талантливых сотрудников в этой стране².

На следующем этапе разработки обновленной кадровой политики необходимо определить необходимые изменения в системе управления персоналом. Это может включать внедрение новых методов найма, обучения и развития сотрудников, а также оценки и мотивации. Для «Xiaomi Corporation» это может означать разработку программы по развитию ключевых кадров, внедрение системы оценки эффективности и привлечение специалистов с опытом работы в международных компаниях.

Окончательный этап разработки обновленной кадровой политики — это ее внедрение и реализация. На этом этапе необходимо создать план внедрения, определить ответственных лиц и сроки выполнения. Также важно предусмотреть систему контроля и оценки эффективности обновленной кадровой политики, чтобы можно было вносить корректировки и улучшения при необходимости.

Кадровая политика является важной составляющей успеха любой компании. Она определяет способность организации привлекать, развивать и удерживать высококвалифицированных сотрудников³. В свете стратегического подхода, компания «Xiaomi Corporation» должна проанализировать свою текущую кадровую политику, чтобы узнать, насколько она соответствует стратегическим целям и потребностям организации. Сейчас компания «Xiaomi Corporation» активно развивается на международном рынке электроники и смартфонов, и ее кадровая политика должна быть ориентирована на достижение этих стратегических целей.

² Xiaomi Corporation. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mi.com/global/>.

³ Федотова О.Д., Платонова Е.Д. Концептуальные и организационные основы системы повышения квалификации и переподготовки кадров в крупных международных компаниях. Международный научный педагогический Интернет-журнал Образование: исследовано в мире. М.:OIMRU.2004

Одним из аспектов анализа текущей кадровой политики является оценка процесса подбора сотрудников. Компания должна убедиться, что у нее есть эффективные методы подбора и отбора кандидатов, соответствующих основным требованиям организации. Необходимо привлекать высококвалифицированных специалистов, которые могут поддерживать рост и развитие компании.

Другим важным аспектом анализа кадровой политики является оценка системы обучения и развития сотрудников⁴. Компания «Xiaomi Corporation» должна уделять большое внимание развитию своих сотрудников, что позволит им преуспеть в своей работе. Это включает в себя предоставление обучения, тренингов и других развивающих программ, которые помогут улучшить профессиональные навыки и знания сотрудников. Также важно проанализировать систему вознаграждения и стимулирования сотрудников. Компания должна обеспечить справедливую систему вознаграждения, учитывающую достижения и результаты сотрудников. Это поможет поддерживать мотивацию и лояльность сотрудников, а также создать атмосферу справедливости и конкуренции. Другим аспектом анализа кадровой политики является оценка системы оценки производительности сотрудников. Компания должна иметь эффективные методы оценки производительности, которые позволят определить показатели успеха и качество работы сотрудников. Это поможет компании и сотрудникам лучше понять свои сильные и слабые стороны и разработать планы для их улучшения.

Компания «Xiaomi Corporation» также должна анализировать культуру организации и климат среды работы. Они играют важную роль в создании положительной рабочей атмосферы, способствующей мотивации

⁴ 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

и продуктивности сотрудников. Компания должна уделять внимание развитию таких аспектов, как командная работа, доверие, возможности для саморазвития и удовлетворенность сотрудников. В результате анализа текущей кадровой политики компании «Xiaomi Corporation» могут быть выявлены слабые места и проблемы, которые нужно решить. На основе этого анализа можно разработать обновленную кадровую политику, которая будет соответствовать стратегическим целям компании и поможет достичь успеха на международном рынке. В целом, анализ и обновление кадровой политики является важным шагом для компании «Xiaomi Corporation» в ее стратегическом развитии⁵. Он поможет поддержать рост и развитие компании, обеспечить эффективное управление персоналом и создать благоприятную рабочую среду для сотрудников.

Стратегический подход в разработке кадровой политики является важным элементом успешного функционирования международной компании «Xiaomi Corporation». Этот подход позволяет определить цели и задачи компании в области управления персоналом и разработать стратегии, направленные на достижение этих целей. Одним из основных принципов стратегического подхода в разработке кадровой политики является анализ внешней и внутренней среды компании. Внешняя среда включает в себя экономические, социальные и политические факторы, которые могут повлиять на деятельность компании. Внутренняя среда охватывает структуру, культуру и ценности компании. Анализ этих факторов позволяет определить потребности и требования в отношении персонала компании⁶.

Кроме того, стратегический подход предполагает разработку системы мотивации и стимулирования персонала. Эффективная система мотивации помогает вовлечь сотрудников в достижение стратегических

⁵ Питер, Ф. Друкер. Энциклопедия менеджмента. / Питер, Ф. Друкер. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2015. – 432 с.

⁶ Huawei 2020 Annual Report. Huawei Investment & Holding Co. Ltd, 2020. – 169 p.

целей компании и повысить их производительность. Для этого могут использоваться различные подходы, такие как финансовая и материальная мотивация, вознаграждение за результаты, развитие карьеры и возможности для профессионального роста. Стратегический подход также предполагает построение системы управления знаниями в организации. Знания и компетенции являются важным ресурсом для компании, поэтому их управление и развитие должны быть учтены в кадровой политике. Применение стратегического подхода в этой области позволяет компании создавать и использовать знания, переносить их на сотрудников, а также привлекать и сохранять экспертов в организации.

Целью обновленной кадровой политики международной компании «Xiaomi Corporation» является создание эффективной системы управления персоналом, способствующей достижению стратегических целей организации. Для достижения этой цели необходимо определить основные принципы, которыми должна руководствоваться компания при разработке и реализации своей кадровой политики.

Один из основных принципов обновленной кадровой политики «Xiaomi Corporation» – это принцип равных возможностей. Компания стремится к созданию равных условий для всех своих сотрудников независимо от их пола, возраста, расы, национальности, религиозных убеждений, инвалидности и других характеристик, которые могут быть предметом дискриминации. Соблюдение этого принципа позволяет привлекать и удерживать высококвалифицированных сотрудников, а также повышает мотивацию и эффективность работы коллектива⁷.

Основными этапами плана внедрения обновленной кадровой политики будут следующие:

⁷ 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.

1. Определение целей и задач обновленной кадровой политики. На данном этапе будет определено, что именно компания стремится достичь с помощью внедрения обновленной кадровой политики. Это может быть, например, повышение производительности, улучшение уровня удовлетворенности сотрудников, развитие их профессиональных компетенций и т.д.

2. Анализ текущего состояния кадровой политики. Необходимо проанализировать текущую кадровую политику компании Xiaomi Corporation и выявить ее сильные и слабые стороны. Такой анализ позволит определить, какие изменения нужно внести, чтобы достичь поставленных целей.

3. Разработка обновленной кадровой политики. На данном этапе будет разработан детальный план, включающий в себя все необходимые меры и инструменты для внедрения обновленной кадровой политики. Этот план должен быть согласован с целями компании и учитывать особенности ее деятельности.

4. Внедрение обновленной кадровой политики. После разработки плана необходимо приступить к его внедрению. В этот период управленческий персонал будет осуществлять непосредственное внедрение разработанных мер и инструментов. Будет проведена коммуникационная кампания, обучение сотрудников новым правилам и процедурам, а также проведены испытательные сроки для проверки эффективности обновленной кадровой политики.

5. Оценка эффективности обновленной кадровой политики. Оценка эффективности будет проводиться на регулярной основе, чтобы убедиться, что внедрение обновленной кадровой политики приводит к достижению поставленных целей. Для этого могут быть использованы различные методы оценки, включая анализ результатов работы сотрудников, оценку

уровня их удовлетворенности, а также сравнение показателей с конкурентами или предыдущим состоянием компании.

Таким образом, для достижения наилучших результатов внедрение обновленной кадровой политики должно быть сопровождено постоянным мониторингом и анализом. При необходимости могут быть внесены корректировки или доработки в план, чтобы достичь максимальной эффективности. Таким образом, план внедрения и оценка эффективности обновленной кадровой политики являются важными шагами в развитии международной компании Xiaomi Corporation на основе стратегического подхода. Реализация данного плана позволит достичь поставленных целей и улучшить кадровую политику компании.

Использованные источники

1. Друкер Питер Ф. Энциклопедия менеджмента. М.: Изд. дом «Вильямс», 2015
Платонова Е.Д. Управление персоналом в российских подразделениях транснациональных корпораций: обобщение практик// Социально-гуманитарные знания. 2023. №9. С.45-51.

2. Платонова Е.Д., Игнатьева 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.

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. Федотова О.Д., Платонова Е.Д. Концептуальные и организационные основы системы повышения квалификации и переподготовки кадров в крупных международных компаниях. Международный научный педагогический Интернет-журнал Образование: исследовано в мире. М.:OIMRU.2004
5. Xiaomi Corporation. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mi.com/global/>.