

Хингкаи Хиу

магистрант

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов»

г. Москва

УПРАВЛЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИЕЙ В ALIBABA

***Аннотация:** в данной статье говорится о компании «Alibaba» – китайском интернет-гиганте. У этой компании очень богатый опыт в мотивации сотрудников. Автор отмечает, что их методы приносят хорошие результаты, улучшение благосостояния и вознаграждение сотрудников для них очень важно.*

***Ключевые слова:** китайская компания, Alibaba.*

1. Система вознаграждения и благосостояния:

а) Компания использует систему вознаграждения и повышения благосостояния для мотивации персонала и повышения его инициативы.

Компания «Alibaba» создала научную и разумную систему оплаты труда, чтобы мотивировать свой персонал и повысить их работоспособность.

С помощью ежедневной оценки производительности персонала, его вклада в работу предприятия и разработки соответствующей квалификации, компании удается обеспечивать сотрудников достойной заработной платой.

1) также эта оценка помогает увеличивать размер заработной платы и бонусов;

2) обеспечивает основную заработную плату персонала, которая в Алибаба немного выше, чем у других подобных компаний. Это позволяет сотрудникам компании иметь определенную лояльность;

3) для особых случаев денежные награды еще выше, они поощряют сотрудников, которые выдвигают свои предложения, разрабатывают программы развития фирмы. Эти сотрудники могут получить вознаграждение от 1000 юаней до 100000 юаней;

4) награда для персонала на право быть акционером компании.

Компания дает возможность персоналу стать акционером, это делается для того, чтобы усилить сплоченность, стимулировать энтузиазм сотрудников. Многие предприятия в развитых странах пользуются этим методом стимулирования

труда. Сотрудники, проработавшие 2–3 года, имеют возможность получить это вознаграждение и стать акционерами компании.

Для предприятия ЭСОП имеет два важных значения: с одной стороны, это стимулирование энтузиазма сотрудников; с другой стороны, это должно усилить чувство принадлежности к компании и ответственности за нее, тем самым сохранить ценных и талантливых сотрудников в ней. Акции Алибаба котируются на бирже, поэтому сотрудники- держатели акций могут рассчитывать на рост их ценности, возможен реальный экономический эффект. Это отличная мотивация для сотрудников.

Таблица 1

Категория работников	Техническая работа	Управленческий работа
P1,P2	Канцелярист	
P3	Помощник	
P4	Атташе	
P5	Высший инженер	
P6	Старший техник	M1 начальник
P7	Технический специалист	M2 менеджер
P8	Специалист	M3 старший менеджер
P9	Старший специалист	M4 главный инспектор
P10	Профессор	M5 ст. главный Инспектор

*категория работников Alibaba. У технической есть 10 классов, а управленческой 5 классов.

Таблица 2

Категория работников	Годовая зарплата (RMB юнь)	Акция (работы больше 4 лет)
P5	150,000–250,000	Нет
P6	200,000–350,000	Нет
P7	300,000–500,000	2,400
P8	450,000–800,000	6,400
P9	800,000–100,000	16,000
P10	?	?

2. Система управления персоналом и сотрудниками

Основные проблемы в управлении персоналом связаны с материальным стимулированием. Компания предпринимает для этого следующие меры:

а) обучение сотрудников.

На современных предприятиях, особенно частных, наблюдается высокая текучесть персонала. Для предприятий вопрос сохранения ценных и талантливых сотрудников имеет большое значение. У Алибаба тоже есть такая проблема, чтобы справиться с этой ситуацией, компания разрабатывает различные меры для сохранения талантов.

Например, они увеличивают бонусы и вознаграждения, укрепляют корпоративную культуру компании, повышают корпоративную идентичность персонала и т. д. Эти меры добились значительных результатов, но на будущее, необходимы дальнейшие усилия для повышения стабильности персонала, сохранения ценных сотрудников.

В третьем квартале, который закончился 30 сентября, фактическая прибыль компании Алибаба составляла 16.829 млрд. юаней, из которых 3.01 млрд юаней это расходы на стимулирование персонала (включены и расходы, связанные с проектированием и его разработкой). Затраты составили 17, 9% от общего дохода в квартале, по сравнению с 864млн. в прошлом году увеличилось на 248,4%.

б) Установление разумной системы расстановки кадров.

Человеческие ресурсы имеют очень важное значение для развития частных предприятий. Оценивать нужно людей по их способностям, а вещи по возможностям ее использования. Это основные задачи, которые должны решать менеджеры компании. Так как Алибаба является компанией, связанной с интернет индустрией и обслуживанием людей, для нее это очень важно, чтобы сотрудники были способными и умели работать с людьми. В управлении компания Алибаба придерживается такому принципу: давать шанс способным сотрудникам проявить свой талант и достичь карьерного роста.