

Сю Синкай

магистрант

ФГАОУ ВО «Российский университет

дружбы народов»

г. Москва

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ КИТАЙСКОЙ КОМПАНИИ ALIBABA GROUP

Аннотация: в статье исследуются основные аспекты мотивации труда персонала в известной китайской компании Alibaba Group. Приводится перечень основных функций современных систем стимулирования труда, дается краткая характеристика компании Alibaba Group, ее основных задач, поставленных перед системой мотивации, перечисляются основные как материальные, так и нематериальные методы стимулирования труда персонала в данной компании.

Ключевые слова: Китай, мотивационная политика, Alibaba Group, китайские компании.

Мотивация труда – это мотивация работающего человека или группы лиц, направленная на повышение эффективности работы организации путем соотнесения внешних и внутренних мотивообразующих факторов. В этой связи стимулирование труда можно рассматривать как использование комплекса внешних факторов для мотивации трудовой деятельности [1]. Функции стимулирования труда в современной компании достаточно широки: поощрение сотрудников за качественную работу, привлечение в компанию лучших специалистов сферы, побуждение к более результативному труду, обеспечение лояльности работника к компании и пр.

Стимулирование труда должно строиться на принципах равенства, открытости, актуальности применения тех или иных инструментов стимулирования, индивидуальном подходе, учете потребностей, интересов и мотивов работников,

оптимальном соотношении материальных и нематериальных методов стимулирования и пр. Однако, нужно заметить, что в современных компаниях не всегда выполняются данные принципы, что приводит к неэффективности систем стимулирования труда работников, снижению их мотивированности и, в следствие чего, падению результативности труда.

Проблема стимулов к труду является актуальной проблемой управления персоналом современных компаний. Современный менеджер должен постоянно отмечать ценность работника для коллектива, наличие у него творческого потенциала, положительных сторон, хороших качеств, достигнутые результаты. Эта оценка должна быть максимально объективной, должна опираться не на общие впечатления, а на конкретные, точные показатели и данные. Следует помнить, что материальные факторы далеко не всегда выходят на первый план и не могут быть единственной формой вознаграждения за труд. Главное – привлекательность труда, его творческий характер. Вот именно эту привлекательность и следует создавать менеджеру, постоянно обновляя содержание труда каждого подчиненного. Важно осуществлять постоянный мониторинг не только потребностей работающих в компании, но и исследовать программы стимулирования труда в компаниях как аналогичной сферы деятельности, так и новейшие методики в известных компаниях мира.

Сегодня представляется важным изучать не только теоретические основы мотивации персонала в управлении, но и рассматривать опыт компаний, добившихся значительных успехов в своей сфере, вышедших на мировые рынки, имеющих огромные перспективы для дальнейшего развития. Исследуя практику управления человеческими ресурсами в успешных компаниях мира, становится очевидным тот факт, что в данных организациях огромное значение уделяется политике стимулирования труда, использованию самых разнообразных и передовых мотивационных технологий.

Одной из таких компаний является китайская компания Alibaba Group, которая известна сегодня не только в Китае, но и во всем мире. Она была создана

Ма Юном в 1999 году совместно с его 17 компаньонами и изначально замышлялась как торговая площадка для торговли как мелких, так и средних предприятий. В настоящее время объем продаж Alibaba Group составляет более 200 млрд долларов, а ее рыночная стоимость – около 300 млрд долл [2].

В 2015 году компании принадлежало 100 тыс. пунктов выдачи заказов, активных покупателей составляло 367 млн. человек, а число заказов насчитывалось 14,5 млрд в год [3] Alibaba Group занимает сегодня первую позицию в рейтинге китайских компаний B2B рынка, включает в себя разветвленную структуру с более чем десятком направлений деятельности: Alibaba.com (Alibaba China, Alibaba International), Alibaba Pictures (Alibaba Pictures Group), AliExpress.com, Taobao.com, Alipay, eTaо и другие [4].

Компания за время своей деятельности создало более 40 млн. рабочих мест в Китае (как прямых, так и косвенных), обеспечив занятость гражданам страны. Сегодня штат работников компании составляет более чем 22 тыс. человек [4].

Система мотивации сотрудников в компании построена как на материальных методах, так и не материальных. Оклады начисляются в соответствии с категориями, на которые разделены все работники. Их всего десять. Существует деление как на технические категории, так и на управленческие. К управленческим категориям относят начальников, менеджеров, старших менеджеров, главных инспекторов и старших главных инспекторов. К техническим работникам отнесены помощники, старшие техники, инженеры, технические специалисты и пр. (таблица 1).

Таблица 1

Категории работников в компании Alibaba Group в 2015 г.
и их заработные платы

<i>Категория работников</i>	<i>Техническая работа</i>	<i>Управленческая работа</i>	<i>Уровень заработных плат, в юанях</i>
P1, P2	Канцелярист	–	данные не указаны
P3	Помощник	–	данные не указаны
P4	Атташе	–	данные не указаны
P5	Высший инженер	–	150,000–250,000

P6	Старший техник	M1 начальник	200,000–350,000
P7	Технический специалист	M2 менеджер	300,000–500,000
P8	Специалист	M3 старший менеджер	450,000–800,000
P9	Старший специалист	M4 главный инспектор	800,000–100,000
P10	Профессор	M5 ст. главный инспектор	данные не указаны

Источник: [6].

Помимо окладов, которые в целом выше средней заработной платы по КНР (в 2015 году средний размер оплаты труда составил 2020 юаней [5]), в компании действует система премиальных выплат. Особенно высокие премии начисляются сотрудникам за рационализаторские предложения и за программы развития компании, которые приносят серьезный материальный эффект. Данные премии могут достигать размера от 1 тыс. юаней до 100 тыс. юаней. Некоторые сотрудники в качестве поощрения за особые достижения становятся ее акционерами (их награждают акциями компании) [6].

Среди нематериальных методов стимулирования труда персонала в компании Alibaba Group сотрудникам предоставляют оплачиваемые поездки в отпуск, дополнительное обучение, медицинское страхование, оплата спортивных занятий и пр. Особое значение придается комфортным условиям труда: официально закреплены периодические перерывы (на ланч, обед и пр.), для иногородних работников и работников-иностранцев организован корпоративный кампус, на территории которого находятся инфраструктурные объекты (столовая, кофейня, игровые комнаты с настольным футболом и бильярдными столами, тренажерный зал, баскетбольное поле, кабинеты массажа, комнаты для занятия йогой) [7].

Возможность карьерного роста считается сегодня наиболее перспективным и эффективным видом нематериального стимулирования. Когда руководящие посты занимают люди, проработавшие в организации много лет, то это не только воплощение программ личного карьерного роста и формирование мотивации самостоятельного совершенствования отдельных работников, но и создание внутрикорпоративной идеологии и корпоративной культуры. Применение системы

статусных поощрений отличившихся работников (фотографии на сайтах компании и досках в офисе, публичные поощрения и пр.) является одним из главных направлений в мотивационной политике компании Alibaba Group. Кроме того, существует система наставничества, при которой к молодым специалистам предоставляют опытного наставника, который не только консультирует по профессиональным вопросам, но также рассказывает про традиции и философию компании, обучает корпоративным нормам.

Интересным представляется и практика в Alibaba Group организации так называемой интернатуры, по сути являющейся неким корпоративным университетом. Интернатура представляет собой несколько месяцев обучения и работы в компании с возможностью последующего трудоустройства в постоянный штат сотрудников. Причем, в интернатуру могут попасть не только талантливые китайцы, но и представители других стран мира. Ограничений по полу, возрасту, профессии в Alibaba Group не устанавливаются. Принятые в интернатуру кандидаты работают над совершенно разнообразными задачами: финансовой аналитикой, маркетинговым анализом и стратегией и пр. После чего проводится оценка более выраженных к той или иной сфере деятельности способностей сотрудников.

Таким образом, среди основных задач системы стимулирования труда персонала в компании Alibaba Group можно назвать следующие: повышение качества жизни и уровня комфорта работников; привлечение в компанию ценных работников; снижение уровня текучести кадров; развитие идентификации сотрудников компанией; повышение эффективности и качества труда; создание благоприятных социальных условий для трудовой деятельности; создание положительного психологического климата в трудовом коллективе; формирование положительного имиджа компании Alibaba Group у его сотрудников и как национальной, так и мировой общественности.

Список литературы

1. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирования труда. – СПб., 2013. – С. 24.

2. Бабицкий А. Чудо Alibaba: как бывший учитель создал бизнес стоимостью \$231 млрд / А. Бабицкий, А. Ратников, Г. Макаренко // РБК daily. – 22 сентября 2014.

3. Alibaba Group, данные за 2015 год. Full Fiscal Year 2015 // Официальный сайт компании Alibaba Group [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://alibaba.newshq.businesswire.com/press-release/alibaba-group-announces-march-quarter-2015-and-full-fiscal-year-2015-results>

4. Официальный сайт компании Alibaba Group [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.alibaba.com/>

5. Сайт Trading Economics [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.tradingeconomics.com/china/wages>

6. Хингкай Х. Управление материальной мотивацией в Alibaba / Х. Хингкай // Научный диалог: экономика и управление [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://interactive-plus.ru/article/15411/discussion_platform

7. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/porabotat-v-glavnom-ofise-alibaba-v-kitae-i-vyzhit-opyt-anonimnogo-interna>