

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В КИТАЙСКИХ ИНТЕРНЕТ-КОМПАНИЯХ: ВОЗМОЖНОСТИ ЭКОНОМИКО-СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ «ALIBABA»)

Ли Янь

Аспирант,

Санкт-Петербургский государственный университет

FEATURES OF LABOR ORGANIZATION IN CHINESE INTERNET COMPANIES: THE POSSIBILITIES OF ECONOMIC AND SOCIOLOGICAL ANALYSIS (USING THE EXAMPLE OF ALIBABA)

Li Yan

Summary. The article represents a comprehensive study aimed at analyzing the unique aspects of labor organization in the leading Chinese internet company Alibaba. Special attention is given to Alibaba's strategies for preserving and developing intellectual capital, as well as methods of personnel management to achieve high productivity, innovative development, and ultimately, profitability.

As highlighted in the research, Alibaba's strategies stand out for their proactiveness in formulating strategic plans and sustaining success through comprehensive strengthening of forces. A key element of successful management is the internal adherence to traditions and loyalty, especially in terms of personnel recruitment and performance evaluation.

The research methodology includes an economic-sociological analysis based on data about organizational structure, HR practices, talent management strategies, and corporate culture at Alibaba. The article utilizes case studies and data analysis to identify key features of labor organization within the context of the Chinese internet sector.

The research results contribute to a deeper understanding of trends and challenges faced by Chinese internet companies, providing a foundation for developing recommendations to enhance labor organization in this sector. The analytical approach of the article not only unveils unique aspects of Alibaba's labor organization but also opens new horizons for exploring the economic and social dynamics of modern Chinese business. The obtained results can serve as a basis for developing recommendations to improve labor organization in the Chinese internet sector, and also contribute to a better understanding of trends and challenges faced by similar companies.

Keywords: Chinese internet companies, labor organization, Alibaba, personnel management, talent management, economic-sociological analysis, corporate culture.

Аннотация. Статья представляет собой комплексное исследование, направленное на анализ уникальных аспектов организации труда в ведущей китайской интернет-компании Alibaba.

Особое внимание уделяется стратегиям Alibaba по сохранению и развитию интеллектуального капитала, а также методам управления персоналом для достижения высокой производительности и инновационного развития и, в конечном счете, получения прибыли.

Стратегии Alibaba, как отмечено в исследовании, отличаются активностью в формулировании стратегических планов и поддержанием успешного пути через всестороннее совершенствование сил. Ключевым элементом успешного управления является также внутреннее следование традициям и лояльности, особенно в отношении подбора персонала и оценки эффективности работы сотрудников.

Методология исследования включает в себя экономико-социологический анализ, основанный на данных организационной структуры, HR-практиках, стратегиях управления талантами и корпоративной культуре Alibaba. Статья использует кейс-стади и анализ данных для выявления ключевых особенностей организации труда в контексте китайского интернет-сектора.

Результаты исследования способствуют более глубокому пониманию тенденций и вызовов, с которыми сталкиваются китайские интернет-компании, и предоставляют базу для разработки рекомендаций по улучшению организации труда в данном секторе. Аналитический подход статьи не только раскрывает уникальные аспекты организации труда в Alibaba, но также открывает новые горизонты для исследования экономической и социальной динамики китайского бизнеса. Полученные результаты могут служить базой для разработки рекомендаций по улучшению организации труда в китайском интернет-секторе, а также способствовать более глубокому пониманию тенденций и вызовов, стоящих перед подобными компаниями.

Ключевые слова: китайские интернет-компании, организация труда, Alibaba, управление персоналом, талант-менеджмент, экономико-социологический анализ, корпоративная культура.

Введение

В современном мире китайские интернет-компании играют важнейшую роль в формировании мировой экономической сцены. Одной из таких ключевых фигур является Alibaba — корпоративный гигант, кото-

рый не только определяет траекторию развития китайского интернет-сектора, но и оказывает значительное воздействие на глобальные экономические процессы.

Наше исследование фокусируется на особенностях организации труда в контексте китайских интернет-ком-

паний, принимая во внимание исключительный пример Alibaba. Эта тема представляет интерес не только в свете внутренних механизмов функционирования компаний, но и в рамках экономико-социологического анализа, позволяя погрузиться в тонкости взаимосвязей между трудовыми процессами и социокультурной динамикой.

В данной статье мы рассмотрим ключевые аспекты организации труда в китайских интернет-компаниях, придавая особое значение стратегиям управления персоналом и талант-менеджменту.

Аналитический подход не только выявит специфические черты китайских интернет-компаний, но и предоставит практические возможности для проведения дальнейших исследований и разработки стратегий улучшения организации труда в данном секторе.

Методы исследования: экономико-социологический анализ, основанный на данных организационной структуры, HR-практиках, стратегиях управления персоналом и корпоративной культуре Alibaba; анализ данных для выявления ключевых особенностей организации труда в контексте китайского интернет-сектора.

Основная часть

Alibaba Group, основанная в 1999 году, в настоящее время является крупнейшим в мире ритейлером по объему товарных транзакций. Придерживаясь миссии «облегчить ведение бизнеса в мире», компания стремится обслуживать малые и средние предприятия и помогать им развивать бизнес и выходить на глобальный уровень [4]. По состоянию на 30 сентября 2017 года 488 миллионов активных потребителей ежегодно знакомились с миллионами продавцов и брендов через китайскую розничную платформу. Джек Ма сказал: «В других странах электронная коммерция — это способ совершения покупок, но в Китае это образ жизни» [4]. Это привело к волне нового экономического развития с электронной коммерцией в качестве основной части; с другой точки зрения, можно сказать, что именно новые возможности экономического развития Китая сделали Alibaba успешной.

Успех Alibaba в основном зависит от ее выдающихся возможностей в области технологических инноваций и инноваций бизнес-моделей. Что касается технологических инноваций, Alibaba взяла на себя ведущую роль в создании полноценной системы больших данных и платформы управления данными, а также использовала технологии больших данных в качестве поддержки для разработки платформ электронной коммерции (Taobao, Tmall и т.д.), платформ логистических данных (сеть Cainiao.) и сторонние платёжные платформы (Alipay, управляемая Ant Financial), реализует системную

техническую поддержку потока информации, логистики и движения капитала на бизнес-уровне; с точки зрения инноваций бизнес-модели Alibaba лидирует в онлайн-транзакциях Китая. Она заменила традиционную офлайн-бизнес-модель, и успешно работающие предприятия включают Taobao, Tmall, AliExpress, Alibaba International Trading Market, 1688, Alimama, Alibaba Cloud, Cainiao Network, Ant Financial и т.д. Очевидно, что Alibaba вступила на интерактивный путь развития, на котором технологические инновации поддерживают инновации бизнес-моделей, а инновации бизнес-моделей направляют технологические инновации. Поддерживать реализацию трех основных стратегий — глобализации, урбанизации и цифровизации, создавая тем самым стабильную, здоровую и устойчивую операционную систему.

Alibaba всегда придавала большое значение инвестициям в исследования и разработки и привлечению талантов. На конференции Юньци 11 октября 2017 года Alibaba объявила о создании технологической лаборатории «Академия Дхармы» и за три года инвестировала 100 миллиардов юаней в поддержку исследований технологических инноваций. Джек Ма также много раз подчеркивал в своей речи: «Мы оцениваем ценности каждый квартал на протяжении более десяти лет, и наша производительность и ценности оцениваются вместе». Таким образом, основные ценности организации передаются сотрудникам и отображаются в бизнесе. Этот процесс обеспечивает унификацию, интеграцию и предоставление организационного характера изнутри наружу. В настоящее время Alibaba создала единый и хороший общественный имидж для Китая и даже мира, который особенно поддерживается внешней корпоративной культурой, уникальными продуктами и услугами, а также поведенческими практиками и основными ценностями, заложенными внутри организации.

Управление человеческим капиталом

По состоянию на 30 сентября 2023 года общая численность сотрудников Alibaba составляла 224955 человек. Система управления человеческими ресурсами включает в себя электронный набор персонала, информационные записи о сотрудниках, управление посещаемостью и использованием ресурсов, заработную плату и начисление заработной платы, планы льгот, управление обучением и производительностью, онлайн-управление отпусками и функции самообслуживания сотрудников. Эти функции позволяют компаниям более эффективно управлять человеческими ресурсами и контролировать их. Высшее и среднее руководство Alibaba отвечает за стратегическую реализацию, превращая стратегические намерения в конкретные осуществимые бизнесы, использование оценки KPI в качестве руководства, распределение обязанностей между подчиненными рабочими группами.

На техническом уровне (рабочие профессии) модуль управления человеческими ресурсами Alibaba включает в себя планирование работы человеческих ресурсов, набор и расстановку кадров, обучение и развитие, управление производительностью, заработную плату и льготы, трудовые отношения и многие другие аспекты. Следует особо отметить, что Alibaba придает большое значение стимулированию талантов: большинство сотрудников могут получать зарплату за 16 месяцев каждый год, а также владеть акциями компании и получать акции и дивиденды.

Что касается организационной структуры, Alibaba претерпела множество изменений и реорганизаций и разработала структуру бизнес-группы, состоящую из «маленького фронт-офиса и большого среднего офиса». Фронт-офис малого бизнеса включает в себя основные предприятия, такие как Taobao и Tmall, которые напрямую работают с потребительским рынком и группами клиентов, оперативно и гибко удовлетворяя потребности рынка; крупный и средний офис является ядром всей организации, включая отдел общей бизнес-платформы, технологии обработки данных и отдела продуктов, предоставляющего операционные услуги и поддержку данных небольшой стойке регистрации бизнеса.

Alibaba придает большое значение корпоративной культуре и трансформирует ценности сотрудников посредством «наследования и евангелизации», чтобы одновременно интегрироваться в культуру и формировать ее. Джек Ма сказал в своей речи: «Причина, по которой я придаю такое большое значение корпоративной культуре и ценностям, заключается в том, что их можно использовать для компенсации недостатков системы» [4].

Являясь ведущим частным предприятием, Alibaba обладает богатым опытом в области стимулирования человеческого капитала для сотрудников:

1. Механизм стимулирования заработной платы

(1) Используется система заработной платы и социального обеспечения для осуществления мероприятий по стимулированию сотрудников

Alibaba разработала научно обоснованную систему заработной платы и социального обеспечения для проведения стимулирующих мероприятий для сотрудников и сформулировала соответствующие оценки на основе оценки ежедневной работы сотрудников и их вклада в предприятие, предоставив им разумную компенсацию и связанные с ней льготы. Конкретно принятый: во-первых, он осуществляется таким образом, чтобы увеличить разрыв в оплате труда и льготах сотрудников, чтобы сотрудники могли получать заработную плату и бонусы в зависимости от их результатов; во-вторых, он гаранти-

рует базовую заработную плату сотрудников, а базовая заработная плата сотрудников Alibaba такая же, как и базовая заработная плата сотрудников отрасли или даже чуть выше, что придает сотрудникам определенную центрированную силу по отношению к компании; в-третьих, более высокие вознаграждения предоставляются особым вкладчикам. Например, компания предусматривает, что те, кто вносит рационализаторские предложения, особенно те, кто предлагает конкретные планы развития компании, могут получать вознаграждение в размере от 1000 юаней до десятков тысяч юаней за раз.

(2) Действуют по принципу справедливости при вознаграждении сотрудников

Предоставление сотрудникам акционерного капитала компании является распространенным способом для компаний во многих развитых странах. Alibaba также использует это в своей деятельности. После листинга в нем оговаривается, что сотрудники, проработавшие в компании два-три года, получают часть акций компании в качестве вознаграждения.

Участие сотрудников в акционерном капитале имеет для предприятия два значения: с одной стороны, оно направлено на стимулирование энтузиазма сотрудников к работе; с другой стороны, оно направлено на повышение у сотрудников чувства принадлежности и ответственности перед предприятием, чтобы сохранить таланты. Благодаря листингу Alibaba сотрудники, владеющие акциями, также осознают рост своих активов и получают реальные экономические выгоды, что также является отличным стимулом для сотрудников.

2. Механизм управления талантами

Управление сотрудниками и талантами также является основным фактором, который Alibaba принимает во внимание при мотивации человеческого капитала

(1) Воспитывать лояльных сотрудников и удерживать таланты

Современные предприятия, особенно частные, имеют очень высокий уровень текучести кадров. Для предприятий вопрос о том, как сохранить таланты, является вопросом, который необходимо учитывать в их деятельности и управлении.

Alibaba также сталкивается с определенными проблемами в этом отношении. В ответ на эту ситуацию компании предприняли различные меры для активного удержания талантов, такие как увеличение дивидендов и социальных пособий, укрепление корпоративной культуры и повышение чувства идентичности сотрудников с компанией. Эти меры позволили достичь значи-

тельных результатов, но, что касается будущей практики, по-прежнему необходимы дальнейшие усилия для повышения стабильности персонала, особенно для удержания передовых талантов.

(2) Создание разумной системы занятости, гарантирующей, что люди в полной мере реализуют свои таланты

Для частных предприятий, чтобы добиться лучшего развития, роль талантов имеет важное значение, и вопрос о том, как заставить существующие таланты предприятия играть эффективную роль и в полной мере раскрыть свои таланты, также является вопросом, который должны учитывать операторы и менеджеры предприятий.

Для такой компании, как Alibaba, работающей в интернет-индустрии, ее сотрудники и таланты уделяют больше внимания осознанию личной ценности в дополнение к выполнению общих дел, надеясь расти самостоятельно, выполняя свою работу. Alibaba также следует этому требованию в своем управлении, рационально распределяет таланты и дает им возможность использовать свои способности, чтобы они могли расти в своей работе.

3. Отличная корпоративная культура

В своем повседневном управлении Alibaba также придает большее значение стимулированию человеческого капитала своих сотрудников с помощью корпоративной культуры. Основные практики включают следующие аспекты:

(1) Создавать у сотрудников чувство важности

Талант является одной из решающих сил в развитии предприятия, поэтому хорошее предприятие должно прививать сотрудникам чувство важности в корпоративной культуре, чтобы сотрудники чувствовали уважение и усиливали свое чувство принадлежности к предприятию.

По сравнению с традиционными компаниями, Alibaba работает в отраслях, связанных с Интернетом, поэтому ее сотрудники молоды и высокообразованны. Характер таких сотрудников определяет, что у них высокие амбиции. Поэтому, только уважая их и проявляя уважение к их личности и способностям, компании могут усилить их чувство идентичности с компанией.

Alibaba также предприняла определенные меры для обеспечения этого. В своей корпоративной культуре она придает большое значение талантам и сотрудникам и внимательно прислушивается к предложениям сотрудников, чтобы у них было чувство сопричастности к пред-

приятию, и их признание предприятия естественным образом укрепится.

(2) Придерживаться ориентации на людей и придавать большое значение общению с сотрудниками

Как предприятие нового типа, Alibaba также имеет множество намерений в области управления персоналом. Среди них она настаивает на том, чтобы ставить людей на первое место, и придает большое значение общению с сотрудниками.

В процессе принятия корпоративных решений он всегда более демократичен. Сотрудники имеют возможность высказывать свое мнение, и если их мнение имеет большую ценность, они также получают определенные вознаграждения. Регулярные собрания персонала проводятся для того, чтобы выслушать и прислушаться к мнениям сотрудников, а сотрудникам предоставляется своевременная обратная связь. Это создает ощущение ориентации на людей, так что статус сотрудников на предприятии уважается.

Если в целом исследователи в основном описывают и интерпретируют организационную личность с трех точек зрения: психологии личности, когнитивной психологии и психологии управления и для описания обычно используются прилагательные, такие как экстравертность, приятность, открытость, добросовестность, новаторство, единство, бережливость, модность, предприимчивость, надежность, то для Alibaba прилагательными, подходящими для описания его характера, являются: 1. Культурное единство, например, сотрудники гордятся тем, что они «люди Алибабы»; 2. Открытость на организационном уровне, например, сотрудники из 26 стран и активно ищут сотрудничества с зарубежными партнерами и т.д.; 3. Ответственность внутренняя и внешняя, например, философия бизнеса «клиенты прежде всего» и идея Джека Ма о «социальной ответственности»; 4. Институциональная справедливость, например, принцип управления децентрализацией власти и система ротации руководителей среднего звена, и т.д.; 5. Духовное развитие, такое как высокоинтенсивные и постоянные инвестиции в технологические исследования и разработки, а также инновации в передовых бизнес-моделях; 6. Широкое видение, такое как перспективные бизнес-концепции, которые побуждают сотрудников начинать собственный бизнес и исследовать рынок.

Результаты

Alibaba, как правило, демонстрирует активное формулирование стратегических планов и достижение успеха за счет всестороннего совершенствования сил; внутреннее придание значения традициям и лояльности (например, с точки зрения подбора персонала, оценки

эффективности работы сотрудников), принятие организационных решений и т. д., ценности Али имеют чувство социальной ответственности перед внешним миром, компания принимает решения логично и рационально, стремится двигаться к целям после принятия решений; любит интегрировать организационную работу, жизнь сотрудников и внешние отношения. Стратегия и рациональные методы принятия решений обеспечивают гарантии успеха и эффективности Alibaba в долгосрочной перспективе и в настоящем соответственно; взаимные ограничения отражаются на восприятии внешней среды и координация организационного позиционирования, иначе предприятию будет трудно организовать в условиях внутренних и внешних конфликтов. Для достижения устойчивого развития формулирование стратегии на основе фактов и рациональное принятие решений также являются лучшим сочетанием. В противном случае легко вызвать несогласованность или дисгармонию между долгосрочной стратегией и принятием краткосрочных решений.

Обсуждение

Alibaba управляет своей организационной индивидуальностью в основном с двух аспектов: во-первых, обращает внимание на взаимозависимость и взаимные ограничения между различными аспектами организационной личности, чтобы аспекты организационной лич-

ности могли играть согласованную и координирующую роль, гарантируя, что они играют роль в реализации производительности и реализации стратегии; во-вторых, посредством культурного влияния, институциональных ограничений и поведенческого руководства, укреплять организационный характер и интегрировать его в повседневное рабочее поведение сотрудников.

Выводы

На основе предоставленной информации о стратегии и управлении Alibaba можно сделать несколько выводов:

1. Alibaba активно формулирует стратегические планы, что способствует достижению успеха. Внимание к всестороннему совершенствованию сил и лояльности, особенно в подборе персонала и оценке эффективности, помогает компании укреплять свою конкурентоспособность.
2. Значение, которое Alibaba придает социальной ответственности, подчеркивает ценностную сторону компании. Это способствует не только успеху в настоящем, но и обеспечивает устойчивость в долгосрочной перспективе.
3. Любовь Alibaba к интеграции организационной работы, жизни сотрудников и внешних отношений подчеркивает комплексный подход к управлению.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сюй Чжэнчжун, Лю Яо, Тенденции и возможности экономического развития в эпоху «Интернет+» [J], Народный форум, 2015(35): 22–24.
2. Чжоу Хуэй, Ли Кэцян подробно объясняет «новую экономику», а новая и старая кинетическая энергия могут образовывать гибридную кинетическую энергию [N]. Экономический отчет 21-го века, 17 марта 2016 г. (002).
3. Мэн Хайгуй, Экономика знаний и новая экономика [J], Экономические проблемы, 2003(2): 14–15, 61.
4. Alibaba Group. Джек Ма: Будущее уже здесь [M] Пекин: Издательство Red Flag, 2017.

© Ли Янь

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»