

ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНИИ HUAWEI В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Т. С. Астрейко¹⁾, О. Ю. Жуковская²⁾

¹⁾ студент экономического факультета, Белорусский государственный университет, г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: tatianaastreyko@gmail.com

²⁾ кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры инноватики и предпринимательской деятельности, Белорусский государственный университет, г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: oyzhukovskaya@gmail.com

В статье рассмотрена и проанализирована кадровая политика компании Huawei. Охарактеризованы особенности поощрения, а также отбора персонала организации. Проанализированы и описаны системы структурных комитетов по персоналу и политика развития сотрудников компании.

Ключевые слова: сотрудники; персонал; экспатрианты; политика управления персоналом.

HUAWEI PERSONNEL MANAGEMENT POLICY IN THE DIGITAL ENVIRONMENT

T. S. Astreiko¹⁾, O. Y. Zhukovskaya²⁾

¹⁾ student of the faculty of economics, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus, e-mail: tatianaastreyko@gmail.com

²⁾ PhD in economics, associate professor, associate professor at the department of innovation and entrepreneurship, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus, e-mail: oyzhukovskaya@gmail.com

The article examines and analyzes the personnel policy of Huawei. The features of encouraging as well as selection system of the organizational personnel are described. The systems of structural personnel committees as well as the company's personnel development policy are analyzed and described.

Keywords: employees; personnel; expatriates; personnel management policy.

Huawei – частная фирма, ориентированная на клиента, штаб-квартира которой находится в Китае. Основанная в 1988 году, сегодня она насчитывает более 110 000 сотрудников в 150 странах.

В Huawei работают 150 тыс. сотрудников, из которых около 40 % занимаются научными исследованиями или разработками в сфере технологий. Китай, Германия, Турция, Индия, Швеция, Россия – места расположения научно-исследовательских центров Huawei.

Компания создает совместные инновационные центры с крупнейшими мировыми операторами связи, такими как Vodafone Group, Telecom Italia и BT Group. DTK, France Telecom, Deutsche Telekom, Deutsche Post, Deutsche Welle, Deutsche Welle, Deutschlandfunk. На сегодняшний день продукция и технические решения компании используются в более чем в 140 странах мира.

Главными целями компании Huawei являются: создание единой команды единомышленников; привлечение сотрудников со всего мира (глобальные ресурсы); вовлечение персонала в антикоррупционную политику [2].

В Huawei работают граждане различных государств, которые трудятся в своих подразделениях в большинстве развитых стран. По мнению компании, это наиболее эффективный способ продвижения местных талантов на региональном уровне. Однако на начальном этапе деятельности за рубежом Huawei полагается на значительное число китайских экспатриантов. По мере развертывания активности и успешного найма на работу на местном уровне привлекаются экспатрианты, в частности менеджеры и квалифицированные техники, которые переводятся в другие страны для запуска новых операций. Китайские компании очень хорошо относятся к мигрантам, поскольку они так важны для роста Huawei и выхода на новые рынки. Китайские мигранты проходят обширную подготовку в области корпоративной культуры фирмы и реализации бизнес-процессов, чтобы они могли успешно перенести их на местный уровень.

Успешные сотрудники из одной страны могут быть отправлены в другую для продолжения карьеры в Huawei. Кроме того, необходимо осваивать новые направления деятельности после перехода на глобальную программу по управлению талантами фирмы. Наиболее успешные экспатрианты получают хорошее вознаграждение, а неудачные исполнители увольняются. Чтобы улучшить качество жизни за границей, Huawei предоставляет китайскую еду своим соотечественникам, транслирует китайские телевизионные станции и электронные журналы, а также организует празднования особых дней (таких как юбилеи и дни рождения) – в общем делает все для комфорта и повышения значимости своих сотрудников [1].

Для своих сотрудников у компании Huawei существует система стажировок, являющаяся одним из каналов для набора хорошо зарекомендовавших себя выпускников. Стажеры должны еженедельно, ежемесячно и по итогам квартала выступать перед супервайзерами и директорами в течение шести месяцев стажировки по поводу выполнения поставленных задач. На протяжении всего периода обучения стажеры должны участвовать в различных тренингах, таких как регламент Huawei и развитие базового качества карьеры. Успешные стажеры могут быть приняты на работу в качестве официальных сотрудников во время всего процесса.

Будучи глобальной компанией, Huawei активно набирает персонал со всего мира, чтобы повысить локализацию рабочей силы. Уровень локализации сотрудников в течение 3 лет составлял около 70 % [3]. Большинство локализованных сотрудников – инженеры, техники и клерки, а не менеджеры среднего и высшего звена.

По всему миру о сотрудниках заботятся с помощью системы льгот, включающей страховки и медицинскую помощь. Помимо более высокой заработной платы, им также предоставляются соответствующие гранты и надбавки для переселенцев. Между тем, корпорация предоставляет им достаточное пособие на проживание или бесплатные жилые дома. В местных филиалах действуют программы, помогающие детям мигрантов поступить в школы и выплачивающие пособие на ребенка, если родители приезжают с детьми за границу [2].

Найм и отбор персонала играет важнейшую роль для каждой организации. Для того, чтобы набирать персонал более эффективно и принимать более разумные решения о выборе персонала, команде высшего руководства необходимо разработать краткосрочные и долгосрочные стратегические планы (требования к персоналу), в частности с учетом культурных ценностей, сроков и проблем с коммуникацией, которые так или иначе препятствуют процессу найма и отбора сотрудников Huawei в различных странах мира. Аналогичным образом, в Китае Huawei следует решить проблемы с заработной платой, улучшить условия труда и сократить время процесса найма. Заинтересованность руководства и сотрудников во внедрении системы дополнительного мотивирования также очевидна.

По результатам проведенного анализа можно сделать вывод о том, что значительная роль в компании принадлежит руководителю, который на протяжении длительного

времени управляет компанией и ее корпоративной культурой. Основываясь на зарубежных моделях и уже апробированных технологиях управления, он создает собственную концепцию, которая помогает компании дальше развиваться и покорять мир. В условиях цифровизации Huawei предоставляет новые возможности для интеграции технологических решений и взаимодействия сотрудников, что может учитываться другими компаниями в процессе управления персоналом.

Библиографические ссылки

1. Кук Ф. Л. Глобальное расширение и управление человеческими ресурсами компании Huawei Technologies Ltd // Управление человеческими ресурсами и организационная эффективность: вчера и сегодня. – 2014. – С. 35–55.
2. Официальный сайт компании Huawei [Электронный ресурс]. – URL: <https://e.huawei.com/uk/> (дата обращения: 01.10.2022).
3. Чуркина В. С., Кирилюк Л. С. Нематериальная мотивация персонала в условиях кризиса // Аллея науки. – 2017. – № 5. – С. 165–169.