

Ло Шуньюй

студент

Московский педагогический государственный университет

**ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ
КОМПАНИИ ХИАОМИ**

Аннотация: в данной статье рассматривается организационная структура китайской компании Xiaomi. Раскрываются ее преимущества и недостатки. Делается вывод, что существующую плоская организационная структура, хотя и позволяет компании успешно развиваться, благодаря таким факторам как командная работа, система наставничества и др., имеет свои недостатки. Рекомендуется осуществить переход к горизонтальной организационной структуре.

Ключевые слова: плоский режим управления, организационная структура, гибкая рабочая среда, плоская организационная структура, горизонтальная организационная структура.

Luo Shunyu

student

Moscow Pedagogical State University

**FEATURES OF THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF
XIAOMI COMPANY**

Abstract: this article discusses the organizational structure of the Chinese company Xiaomi. Its advantages and disadvantages are revealed. It is concluded that the existing flat organizational structure, although it allows the company to develop successfully, due to such factors as teamwork, mentoring system, etc., has its drawbacks. It is recommended to move to a horizontal organizational structure.

Key words: flat management mode, organizational structure, flexible working environment, flat organizational structure, horizontal organizational structure.

Компания Xiaomi хорошо известна во всем мире. Традиционные предприятия и интернет-компании, а также молодые компании, внимательно следят за Xiaomi как за центром индустрии. Тем не менее, мало исследований было проведено о режиме управления организацией Xiaomi.

Xiaomi имеет плоскую организационную структуру, имеющую три уровня: семь основных основателей, руководители отделов и сотрудники (см. рис. 1).

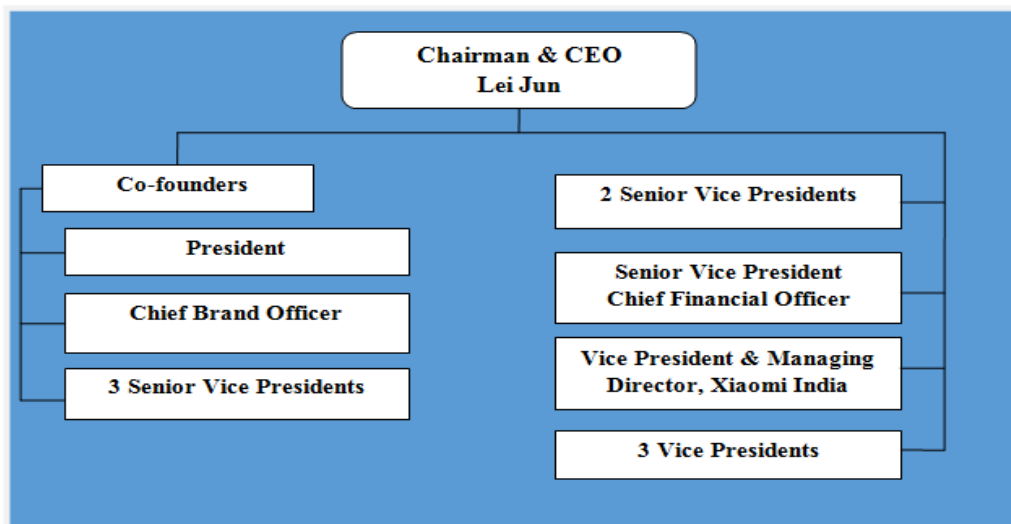


Рисунок 1. Организационная структура компании Xiaomi

Это хорошо видно по планировке офиса Xiaomi: один уровень для продуктов, один уровень для маркетинга, один уровень для аппаратного обеспечения, один уровень для электронной коммерции, причем каждый уровень управляется основателем. Они не мешают друг другу и играют свою роль в соответствующих областях.

Кроме того, сотрудники являются основой развития предприятия, и командная работа Xiaomi лежит в основе ее успеха. Прежде всего, Xiaomi стремится раскрыть выдающиеся таланты, которые приходят в Xiaomi, чтобы следовать характеристикам, определенным основателем Лэй Цзюнем: Фокус, Экстрим, Скорость и Репутация. Сайт HRM-система Xiaomi гарантирует быстрое расширение магазина компании. Первый урок для новых сотрудников Xiaomi очень своеобразен. Основная цель состоит в том, чтобы сотрудники узнали о высококачественном пятизвездочном обслуживании

Haidilao. Когда обслуживающий персонал работает в Xiaomi, они переодеваются в футболку или молодежное пальто, и при встрече с пользователями они демонстрируют естественную, позитивную и молодую улыбку.

Xiaomi в основном использует систему наставничества для новых сотрудников. Это касается не только рабочих вопросов, но и личных проблем. Компания поощряет долгосрочные, "один на один" отношения поддержки; наставник — это тот, кто учит на собственном примере и передает знания и навыки. Кроме того, Xiaomi проводит целевое обучение сотрудников, которое в основном сосредоточено на маркетинге, пользователях, продуктах и компании.

Xiaomi не устанавливает ключевые показатели эффективности (KPI), что является инновацией, отличающей ее от других компаний. В компании существует ряд режимов управления, основанных на обратной связи с пользователями. Отзывы пользователей являются самым прямым показателем эффективности работы сотрудников, который действительно объединяет интересы сотрудников и клиентов, что действительно связывает интересы сотрудников и клиентов и вызывает энтузиазм сотрудников в обслуживании клиентов.

Организационная структура Xiaomi является плоской и не имеет иерархии, поэтому сотрудники не беспокоятся о продвижении по службе и могут сосредоточиться на своей работе, чтобы максимально повысить эффективность труда. Основным эффектом режима управления организационной структурой Xiaomi заключается в том, чтобы добиться невмешательства и играть свою роль в соответствующих областях.

Хотя организационная структура Xiaomi имеет много преимуществ, ей также присущи следующие недостатки. Отсутствие четкой иерархии и организационных отношений в плоской архитектуре делает ее трудно обеспечить, чтобы каждый бизнес получал необходимые ресурсы. Это противоречит будущей стратегией развития компании Xiaomi.

Оптимизация организации является важным способом повышения внутренней жизнеспособности и эффективности предприятий. Благодаря эффективной организационной структуре сотрудники могут в полной мере реализовать свои способности и повысить общую конкурентоспособность. и повысить общую конкурентоспособность. Поэтому, когда предприятие оптимизирует свою организационной структуры, основное внимание уделяется рациональному распределению организационных ресурсов, корректировке существующей организационной структуры, уточнении прав и обязанностей и устранении внутренних барьеров. Горизонтальная структура была бы, по нашему мнению, более разумной. Главное, чтобы она служила стратегии развития компании.

Использованные источники:

1. Официальный сайт Xiaomi. [Электронный ресурс]. – URL: www.mi.com.
2. Федоров И.В., Кузнецова Н.В. Изменение организационной структуры управления компании: пути развития // СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ материалы III Всероссийской научно-практической конференции. Издательство: Магнитогорский государственный технический
3. Ц
з
и
4. Шумов, А.В. Современные концепции построения организационных структур: их достоинства и недостатки / А.В, Шумов // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2017. № 4 (17). С. 59-60.