



Выпускная квалификационная работа
(результаты магистерского исследования)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РОССИИ И КИТАЯ

Магистрант 2 курса:
Ван Цзыцзянь

Научный руководитель:
Назаренко Сергей Владимирович
кандидат социологических наук, доцент



Аргументы и факты:

Хороший человеческий ресурс может принести компании:

- ✓ Подбор кадров для предприятий для удовлетворения их производственных и эксплуатационных потребностей
- ✓ Предприятиям выгодно получать конкурентные преимущества.
- ✓ Выгодно улучшать качество работы предприятия.
- Как один из самых перспективных резервов повышения эффективности не только производительности и качества труда, но и эффективности работы всего предприятия, система управления персоналом исследовалась отечественными и зарубежными специалистами в области управления многие годы. Однако эти работы не носят комплексного характера, а отражают решение узкоспециальных проблем, что делает их недоступными для руководителей-практиков.
- Совершенствование системы управления персоналом в государственной службе выступает важным условием успешного решения стоящих перед обществом задач и укрепления российской государственности. Именно органы власти и управления, персонал государственной службы могут непосредственным образом воздействовать на развитие происходящих в стране реформ, обеспечивать реализацию решений, направленных на модернизацию жизни российского общества.



Тематическая направленность научных работ и ученых:

Теоретическая основа анализа сформировалась как синтез классических взглядов на вопросы управления персоналом (Фр.У. Тейлор , Э. Мэйо , Д. МакГрегор ,А. Файоль), современных взглядов на процесс формирования системы управления персоналом в условиях рынка (Макклелланд Дэвид , Хуан Жуйминь , М. Мескон) и в условиях российской экономики (Герасимов, Б.Н. , Кибанов, А.Я. , Климов, Н. А. , Макарова, Л.В. , Моргунов, Е. Б. , Селентьева, Д.О. , Малкова, Т.Б. , Толкунова, Е.Г. , Никитина, А. С.). Цель работы – рассмотреть особенности системы оценки деятельности государственных предприятий России и Китая.

Кроме того, в особой благодарности нуждаются:

- **Российские ученые:** Назаренко, С. В., Шекшня, С. В. , Базаров, Т. Ю. , Герасимов, Б.Н. , Кибанов, А.Я. , Макарова, Л.В., Моргунов, Е. Б. , Селентьева, Д.О., Малкова, Т.Б. и др .
- **Китайские ученые:** Ши Кай, Чжан Мин, Гун Инъин, Хуан Жуйминь, Чжан Пэйхэн, Се Чжаодун, Мин Ян , Ван Чжэнь, Лу Цин, Ван Цзюнь, Шэн Сяодун, Линь Цзеюй , Лу Цзя, Чжао Лэй, Мо Цзяньнин и др .
- **Ученые иных зарубежных стран:** Макклелланд Дэвид , М. Мескон , Питер Друкер , М.Тим Джонс, Джордж Ф.Люгер , Джим Барретт, Дуглас МакГрегор и др .



Объект, предмет и противоречия исследования

Объект исследования – особенности оценки управления персоналом государственных предприятий.

Предмет исследования – персонал государственных предприятий Китая и России.

Противоречие (проблема)изучаемое в магистерском исследовании:

- В основе функционирования предприятия лежит формирование и использование его экономического потенциала. От качества данных процессов зависит эффективность деятельности предприятия.
- Среди недостаточно освещенных направлений кадровой работы остаются новые подходы к формированию персонала государственной службы, особенно методы и средства изучения личности при подборе и расстановке кадров, не систематизирован в полной мере опыт оценки и продвижения персонала региональных и муниципальных структур управления.





Цель:

изучить методы совершенствования систем оценки деятельности государственных предприятий России и Китая.

Задачи исследования:

1. Раскрыть теоретико-методологические основы оценки деятельности персонала государственных предприятий,
2. Изучить систему оценки эффективности профессионального отбора и профессионального обучения работников предприятий государственной формы собственности,
3. Рассмотреть направления совершенствования оценки управления персоналом государственных предприятий России и Китая.
4. Повышение общего качества талантов на государственных предприятиях.
5. Повышение внимания к человеческим ресурсам на предприятиях.
6. Сократите стоимость занятости предприятия и улучшите соответствие степени занятости предприятия.



Основная гипотеза:

- Гипотезой диссертационного исследования является предположение о том, что совершенствование системы управления персоналом в холдинге возможно за счет разработки и применения методического инструментария для ее адаптации к современным условиям хозяйствования.

Гипотезы (исследовательские):

1. В основе функционирования предприятия лежит формирование и использование его экономического потенциала. От качества данных процессов зависит эффективность деятельности предприятия.
2. Среди недостаточно освещенных направлений кадровой работы остаются новые подходы к формированию персонала государственной службы, особенно методы и средства изучения личности при подборе и расстановке кадров, не систематизирован в полной мере опыт оценки и продвижения персонала региональных и муниципальных структур управления.
3. Важным экономическим параметром работы предприятия является оценка эффективности формирования и использования его экономического потенциала. Недостаток научно обоснованных для рыночных условий хозяйствования экономических механизмов контроля и оценки состояния предприятий в сфере эффективности формирования и использования экономических ресурсов снижает инвестиционную активность и конкурентоспособность субъектов хозяйствования.
4. Внимание к изучению эффективности коммерческой деятельности объясняется необходимостью повышения конкурентоспособности предприятия на рынке, обеспечения инвестиционной привлекательности, создания эффективного механизма управления собственностью, соблюдения баланса интересов всех финансово заинтересованных лиц.



Авторские открытия (результаты):

1. Человеческие ресурсы являются движущей силой развития государственных предприятий;
2. Очень важно построить и улучшить систему управления набором и обучением человеческих ресурсов государственных предприятий. Однако на данном этапе многие государственные предприятия имеют несовершенные;
3. Системы управления набором и обучением человеческих ресурсов, которые напрямую влияют на таланты.
4. Определение способностей кандидатов в соответствии с моделью компетенций может помочь компаниям отобрать подходящих кандидатов.
5. При приеме на работу государственные предприятия просто обращают внимание на вопросы академической квалификации и названия должностей.
6. Предприятия имеют недостатки, связанные с единой моделью обучения и несовершенным механизмом обратной связи при обучении.

Таким образом, развитие персонала является одним из главных компонентов системы кадрового обеспечения предприятия. Необходимое условие для каждой компании, заботящейся о повышении конкурентоспособности своей продукции и желающей занять и удерживать лидирующие позиции на рынке, состоит в развитии персонала на принципах предпринимательской культуры в условиях добросовестной конкуренции с четко обозначенной отраслевой концепцией (кадровой и коммерческой отраслевой политикой). Только высококвалифицированные специалисты могут вывести компанию на передовые позиции, развивая и наращивая свой потенциал и повышая результативность своей трудовой деятельности на основе целевых видов обучения и повышения квалификации, приводящих к приумножению человеческого капитала.



Теоретическую основу образовали:

- Теоретической базой исследования является нормативная и законодательная документация, публикации в специализированных периодических изданиях, учебная литература, научная литература отечественных и зарубежных авторов, таких как: Кравченко К.А., Погодина Г.В. , Макклелланд Дэвид , Хуан Жуйминь, М. Мескон, Моргунов, Е. Б. и другие, а также методические рекомендации по выполнению дипломной работы и внутренняя документация предприятий Китая и России.

Методологическую основу образовали:

1. Метод организации исследования -метод срезов;
2. Эмпирические методы: архивный метод (анализ документов)
3. Методы обработки полученных данных - количественный и качественный;
4. Метод интерпретации полученных результатов - структурный метод.



Информационная база:

- В работе применялась российская и зарубежная учебная и периодическая литература, материалы статистических сборников, практические материалы организации, а также ресурсы сети Интернет.
- Экспертные заключения,
- Научные публикации,
- Журналы,
- Законодательные акты и информационные интернет-страницы .

Эмпирическая база:

1. Материалы научных и научно- практических публикаций .
2. Текущее положение на российских и китайских предприятиях .
 - ✓ ООО «ЧайнаЮником (Рус) Оперэйшнз»
 - ✓ Государственной электросетевой корпорации Китая (StateGridCorporation of China)



Теоретическая значимость результатов магистерского исследования:

Теоретическая значимость результатов магистерского исследования состоит в том, что полученные данные могут использоваться в качестве материала для лекций.

Заключается в расширении, дополнении и систематизировании основных понятий и определений в развивающемся научном теоретическом подходе к управлению талантами;

Практическая значимость результатов магистерского исследования:

- Практическая значимость исследования состоит в том, что результаты проведенного исследования могут быть использованы предприятиями с целью совершенствования существующей системы управления персоналом, в результате чего уровень эффективности работы коллектива повысится.
- С точки зрения личных исследовательских специальностей или дисциплин, это улучшило мое понимание управления человеческими ресурсами и важности подбора персонала и обучения для предприятий.
- С точки зрения будущих тенденций развития и перспектив практической деятельности, систематический и современный подбор персонала и обучение становятся все более очевидными, что необходимо для выживания каждого государственного предприятия.



Научно - исследовательская работа состоит из 3 (трех) этапов:

1. Человеческие ресурсы являются движущей силой развития государственных предприятий;
2. Очень важно построить и улучшить систему управления набором и обучением человеческих ресурсов государственных предприятий. Однако на данном этапе многие государственные предприятия имеют несовершенные;
3. Системы управления набором и обучением человеческих ресурсов, которые напрямую влияют на таланты.

Научно - исследовательские семинары, конференции:

- XVI Всероссийский Фестиваль науки «NAUKA 0+» (Москва, 8-10 октября 2021 г.)
- XVII Всероссийский Фестиваль науки «NAUKA 0+» (Москва, 13-15 октября 2022 г.)
- Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов – 2022» (Москва, 11-22 апреля 2022)

Научные публикации (монографии, журналы, сборники научных трудов):

- «Искусственный интеллект и цифровые технологии государственного управления (администрирования) конвергенция предоставле»
- «Социальная политика государства (Возьмем в качестве примера реформы и открытость Китая)»
- «Цифровизация информационного обеспечения в современном государственном управлении (администрировании)»



Содержание (оглавление):

Введение

Глава 1. Теоретико-методологические основы оценки деятельности персонала государственных предприятий

- 1.1. Теоретико-методические подходы к оценке подбора и обучения работников государственного сектора экономики
- 1.2. Управленческая модель развития человеческого потенциала государственных организаций.
- 1.3. Методические положения оценки подбора и обучения персонала государственной организации.

Выводы по главе 1.

Глава 2. Система оценки эффективности профессионального отбора и профессионального обучения работников предприятий государственной формы собственности

- 2.1. Реализация профессионального отбора и обучения работников ООО «Чайна Юником (Рус) Оперэйшнз».
- 2.2. Реализация профессионального отбора и обучения работников Государственной электросетевой корпорации Китая (State Grid Corporation of China).
- 2.3. Сравнительный SWOT-анализ профессионального отбора и обучения работников государственных предприятий России и Китая

Выводы по главе 2.

Глава 3. Направления совершенствования оценки управления персоналом государственных предприятий России и Китая

- 3.1. Интеграция предварительного подбора кандидатов и профессионального отбора работников.
- 3.2. Согласование результатов профессиональной (служебной) аттестации работника с перспективными видами трудовой (должностной) деятельности.
- 3.3. Развитие потенциала управления вознаграждением в условиях клиентоцентричности управления.

Выводы по главе 3.

Заключение

Список используемой литературы и источников

Приложение



Федеральные законы и иные нормативно-правовые акты :

1. Федеральный закон от 24.11.2014 N 358-ФЗ "Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений" / Сайт. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/c7ef87752911a462421a20086f91b31ff6a890f3/ (дата обращения 04.05.2023).
2. Федеральный закон от 05.05.2014 N 116-ФЗ "ТК РФ Статья 15. Трудовые отношения" / Сайт. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/823fdde09a529d3735916aa9fc1fe8d29ee04afb/ (дата обращения 04.05.2023).

Монографические исследования:

7. Кравченко К.А. Организационное строительство и управление персоналом крупной компании. – М.: Академический Проект, 2022. – 640 с.
8. Погодина Г.В. Обязательный курс профессионала кадровой работы. – М.: Сибирское университетское издательство, 2020. – 384 с.

Диссертационные исследования:

9. Заика, М.М. Оценка уровня развития компетенций персонала в корпоративной системе управления знаниями. Дисс.. канд. экон. наук, 2022. – 167 с.
10. Михаил Литвак, Виктория Чердакова. Рекрутинг - это драйв!. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2022. – 384 с.

Научные и иные труды на иностранном языке:

11. Хан Жуйго. Исследование по управлению эффективностью работы на административных должностях, основанное на методе 360-градусной оценки [J]. Китайская коллективная классика, 2021(12): 88-89. URL: <http://www.qikan.com.cn> (дата обращения: 04.05.2023)
12. Ян Гуйфан. Обсуждение вопросов найма в сфере управления человеческими ресурсами [J]. Китайский журнал ценных бумаг, 2021 (12): 62. URL: <https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/zgzqgh201112045> (дата обращения: 04.05.2023)



Визуализация результатов магистерского исследования:

Структура выпускной квалификационной работы – магистерской диссертации определяется логикой последовательного решения поставленных задач:

- введение
- 3 главы по 3 параграфа
- заключение
- 16 таблиц
- 10 рисунков (диаграмм)
- список использованной литературы и источников – 94
- 4 приложение



Информационный материал, вынесенный в приложение:

- Регистрационная форма заявителя на компанию
- Форма оценки кадровой компетентности
- Запись о тренировке/форма оценки эффекта
- Опросник удовлетворенности сотрудников

Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:

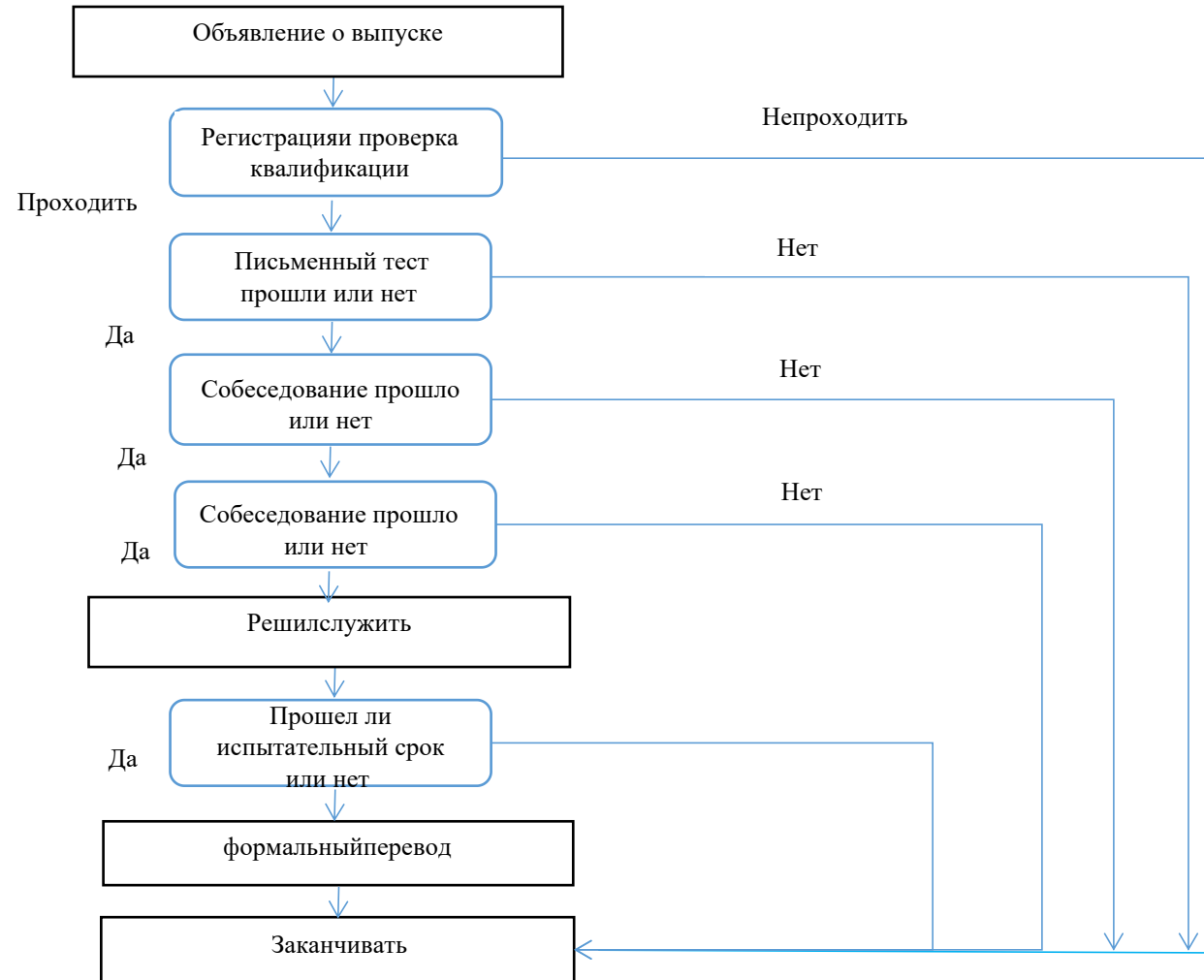
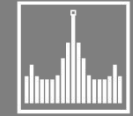


Рисунок 1. Процедурная схема системы отбора государственных служащих



Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:



Рисунок 2. Принципы реализации системы отбора государственных служащих





Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:

Таблица 1. Плюсы и минусы внутреннего найма и внешнего найма

Плюсы и минусы внутреннего и внешнего найма		
	Внутренний набор персонала	Внешний набор персонала
сильная сторона	<ol style="list-style-type: none">1. Всестороннее понимание и высокая точность;2. Повышайте моральный дух и мотивируйте сотрудников двигаться вперед;3. Кандидаты могут быстрее адаптироваться к работе;4. Предоставьте возможность сообщать об инвестициях организации в обучение;5. Стоимость выбора невелика.	<ol style="list-style-type: none">1. Широкий источник персонала и широкий выбор, что способствует привлечению первоклассных талантов;2. Когда трудно принимать решения во внутренней конкуренциинесколько человек, внешний подбор персонала может в определенной степени успокоить или ослабить противоречия между внутренними конкурентами.;3. Новые сотрудники могут привнести новые идеи и методы;4. Таланты легкодоступны, что экономит инвестиции в обучение.
порок	<ol style="list-style-type: none">1. Источник ограничен организацией, а уровень ограничен;2. Легко заставить банды образовывать фракции и кумовство.;3. Внутренние конфликты могут быть вызваны недобросовестными действиями или психологическими причинами сотрудников	<ol style="list-style-type: none">1. Не понимаете ситуацию в организации, медленно входите в роль;2. Если вы мало что знаете о кандидате, возможно, вы не сможете набирать людей.;3. Внутренним сотрудникам могут не предоставить возможностей, и это может повлиять на их энтузиазм.



Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:

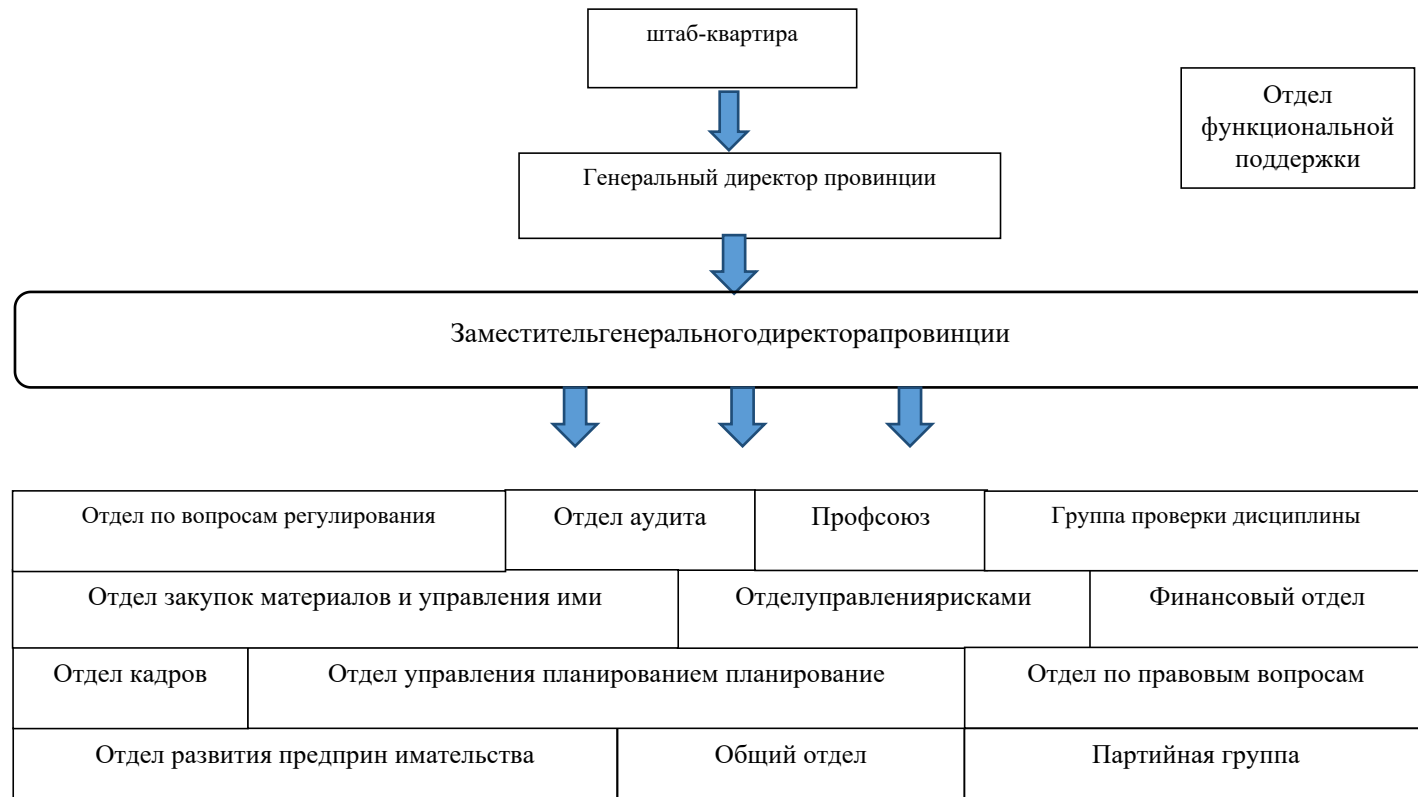


Рисунок 3. Организационная структура филиала China Unicom в России



Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:



Рисунок 4. Блок-схема подбора персонала энергоснабжающей компании Q



Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:

Таблица 2. SWOT анализ профессионального отбора и обучения работников государственных предприятий России и Китая

Потенциальные внутренние силы (Internal Strengths)	Потенциальные внутренние слабости (Internal Weakness)
<ol style="list-style-type: none">1. Развитая система управления персоналом в государственных предприятиях России и Китая2. Высокий уровень квалификации менеджеров по управлению кадровой деятельностью в государственных предприятиях России и Китая3. Низкий уровень текучести кадров в государственных предприятиях Китая4. Развитая система мотивации персонала в государственных предприятиях Китая5. Сильная корпоративная культура в государственных предприятиях Китая6. Благоприятный микроклимат в коллективах в государственных предприятиях Китая7. Развитая система обучения персонала Развитая система мотивации персонала в государственных предприятиях России8. Возможность продвижения по карьерной лестнице в государственных предприятиях России и Китая	<ol style="list-style-type: none">1. Высокий уровень текучести кадров в государственных предприятиях России2. Низкий уровень труда в государственных предприятиях России и Китая3. Бесплезность кадрового резерва государственных служащих в государственных предприятиях России и Китая
SWOT- анализ Потенциальные внешние возможности (External Opportunities)	SWOT- анализ Потенциальные внешние угрозы (External Threats)
<ol style="list-style-type: none">1. Возможность внедрения автоматизированной системы отбора персонала по введенным исходным данным резюме на соответствие требованиям вакансии2. Возможность привлечения большего числа кандидатов на замещение вакантных должностей низкой квалификации с учетом вероятности продвижения3. Расширение системы мотивации (в том числе нематериальной- социального пакета) с целью снижения текучести кадров4. Повышение квалификации персонала за счет внешних источников	<ol style="list-style-type: none">1. Переход квалифицированных сотрудников в коммерческие структуры2. Снижение престижности работа на государственной службе3. Вероятность набора персонала без опыта работы4. Недостоверная информация, отраженная кандидатами в резюме



Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:

Таблица 3. Пересчитанная матрица

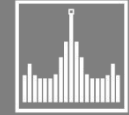
$$K_j = \sum_{i=1}^m A_{ij}$$

	j	Возможности (O)				Сумма	Угрозы (T)				Сумма
		O1	O2	O3	O4		T1	T2	T3	T4	
Рj Вероятность появления		0,5	0,45	0,35	0,35		0,5	0,5	0,25	0,25	
Кj Коэффициент влияния		0,7	0,9	0,75	0,75		0,9	0,6	0,75	0,75	
Силы (S)											
S1	3	5,25	3,645	2,362	2,362	13,619	4,05	0	0	0	4,05
S2	3	5,25	6,075	3,937	3,937	19,199	6,75	0	0	0	6,75
S3	3	5,25	3,645	3,937	2,362	15,194	4,05	0	0	0	4,05
S4	3	5,25	3,645	2,362	2,362	13,619	4,05	0	0	0	4,05
S5	3	5,25	6,075	3,937	3,937	19,199	6,75	0	0	0	6,75
S6	3	5,25	3,645	3,937	2,362	15,194	4,05	0	0	0	4,05
S7	3	5,25	3,645	2,362	2,362	13,619	4,05	0	0	0	4,05
S8	3	5,25	6,075	3,937	3,937	19,199	6,75	0	0	0	6,75
Сумма		42	36,45	26,771	23,621		40,5	0	0	0	
Слабости (W)											
W1	-4	-7	-8,1	-5,25	-5,25	-5,25	-3,6	-2,4	0	0	-6
W2	-3	-3,15	-6,075	-3,937	-3,937	-3,937	-2,7	-3,6	-1,687	-1,687	-9,674
W3	-3	-2,1	-3,645	-2,362	-2,362	-2,362	0	-4,5	-1,687	-1,687	-7,874
Сумма		-12,25	-17,82	-11,549	-11,549	-53,168	-6,3	-10,5	-3,374	-3,374	-12,25

Аргументы и факты, подтверждающие доказательство:

Таблица 4. Первоначально установленные общие компетенции

Предварительно установленные общие характеристики компетентности		
Эталонные характеристики компетентности	Знания и навыки	Профессиональные навыки и опыт
	Профессиональное качество	Управление качеством, правовая осведомленность
	Личностные качества	Честность, лояльность, самоотверженность и самоотверженность
Определение характеристик компетентности	Руководство	Способность к авторизации, способность к принятию решений
	Способность к управлению	Планирующая организация, руководитель группы
	Управленческий потенциал	Ориентированный на достижение результатов, инновационный потенциал
	Способность к мышлению	Управление деталями
	Ценностное отношение	Организационная приверженность и чувство ответственности





Авторские научно-теоретические решения:

1. Чтобы реализовать план оптимизированной структуры заработной платы, мы должны уделять внимание общению и разъяснительной работе с торговым персоналом, хорошо выполнять последующую работу системы оценки заработной платы, уметь прислушиваться к мнению торгового персонала.
2. О плане заработной платы и устранить различные конфликты, вызванные непониманием и непониманием.
3. Создать научный и эффективный механизм обратной связи, улучшить каналы подачи жалоб сотрудников и своевременно информировать о разнице между результатами реализации и целевыми ожиданиями, чтобы внести соответствующие коррективы в структуру заработной платы.
4. Для того чтобы правильно организовать работу с персоналом, необходимо начать с разработки стратегии управления персоналом
5. В эпоху экономики знаний, независимо от типа предприятия, необходимо обратить внимание на управление системой найма и обучения человеческих ресурсов.



Авторские научно-практические решения:

Таблица 5. Расчета заработной платы по результатам

Уровень производительности		Выше 90 баллов	80-89 баллов	70-79 баллов	60-69 баллов	Ниже 59 баллов
Определение уровня		отлично	хорошо	удовлетворительно	Есть недостатки	неудовлетворительно
Повышение заработной платы	Лидер	6%	4%	2%	0	-2%
	Менеджеры	7%	5%	3%	0	-2%
	Обслуживающий персонал	8%	6%	4%	0	-2%



Авторские научно-практические решения:

Таблица 6. Классификация вознаграждения

	Внешнее вознаграждение	Внутреннее вознаграждение
Экономическое вознаграждение	<p>Прямое вознаграждение: базовая заработная плата, заработная плата за сверхурочную работу, надбавки, бонусы, участие в прибыли, подписка на акции.</p> <p>Косвенное вознаграждение: страховые планы, жилищные субсидии, услуги и привилегии сотрудников, оплачиваемый отпуск и другие льготы и т.д.</p>	
Неэкономическое вознаграждение	<p>Личный секретарь: просторный офис; привлекательная должность и т.д.</p>	<p>Участвуйте в принятии решений: сложная работа; работа или рабочие задачи, представляющие интерес; признание и внутренний статус начальства и коллег; возможности для обучения и прогресса; диверсифицированная деятельность; гарантия занятости и т.д.</p>



**Результаты проведенной научно-исследовательской работы
актуализировали ориентиры тем последующих магистерских работ ВШГА-2024:**

1. Совершенствование функциональной системы управления рисками предпринимательской деятельности предприятий Китая в России
2. Сравнительный анализ системы государственной службы Китая и России
3. Особенности трансформации государственной службы Китая в новых экономических условиях

**Работа выполнена самостоятельно,
Общая оригинальность – 86,78% , в т.ч.:**

самоцитирование	– 0%
цитирования	– 8,65%
оригинальность	– 78,13%



Выпускная квалификационная работа
(результаты магистерского исследования)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РОССИИ И КИТАЯ



Магистрант 2 курса:
Ван Цзыцзянь

Научный руководитель:
Назаренко Сергей Владимирович
кандидат социологических наук, доцент