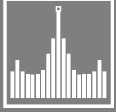


Выпускная квалификационная работа
(результаты магистерского исследования)

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНСТРУМЕНТОВ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В АЛЬТЕРНАТИВНЫХ МОДЕЛЯХ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КОМПАНИИ РОССИИ И КИТАЯ

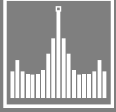
Магистрант 2 курса:
Сун Юнжуй

Научный руководитель:
Кондратова Нина Сергеевна
преподаватель ВШГА



Аргументы и факты:

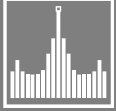
Актуальность темы выпускной квалификационной работы определена усиливающейся ролью личности работника, не только как совокупности функций и должности, а человека - как особенного объекта управления, который не может разбираться только как ресурс.



Тематическая направленность научных работ и ученых:

Теорию и методики корпоративной культуры и мотивации персоналов в управлении персоналом в организации широко изучали:

- ✓ **Российские ученые:** Базарова.Т.Ю., Верещагина.Л.А., Волгина.В.В., Герасимова. А.В., Кибанова.А.Я., Кочеткова.А.И., Басыров.Р.И., Грудистова.Е.Г., Емельянцев.Н.В., Козлов.В.В., Одегов.Ю.Г., Сидорова.В.Н., и др.;
- ✓ **Китайские ученые:** Ян Фан, Чжао Шумин, Янь Ханьвэй, и др. ;
- ✓ **Зарубежные ученые:** Джон Будро, Абрахам Маслоу, Филип Уайтли, Гэри Десслер, Демин Дмитрий, и др.



Объект исследования:

- Корпоративная культура как инструмент повышения мотивации персонала в ООО «Розенберг».

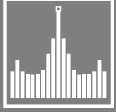
Предмет исследования:

- Анализ и изменение существующей корпоративной культуры
- Анализ уровень мотивации персоналов и эффективность компании после изменения корпоративной культуры

Противоречие изучаемое в магистерском исследовании:

В современных российских и китайских обществах коммерческие организации развиваются альтернативными путями, но развитие и изменение корпоративной культуры персоналов присущи идентичные проблемы:

- *Во-первых*, для организации важное значение имеет не только развитие организационной культуры, но и ее непосредственная связь с мотивацией трудовой деятельности персонала.
- *Во-вторых*, традиционная модель управления персоналом, особенно корпоративной культуры персоналов не соответствует текущему состоянию социально экономического общества.

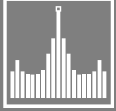


Цель исследования:

- проанализирование возможности повышения эффективности инструментов мотивации сотрудников в альтернативных моделях корпоративной культуры компании России и Китая.

Задачи исследования:

- **Раскрыть** теоретические основы повышения эффективности инструментов мотивации сотрудников в альтернативных моделях корпоративной культуры компании России и Китая.
- **Обосновать** необходимости стратегических изменений в корпоративной культуре ООО «Розенберг».
- **Разработать** проект мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры в ООО «Розенберг».



Основная гипотеза:

- Корпоративная культура является ключом к выживанию и развитию предприятия. Её роль намного выше, чем у технологических или экономических ресурсов и организационной структуры и т.д. Все более ожесточенная конкуренция на рынке позволила предприятиям наконец осознать важность организационной культуры.
- Анализ, разработка и улучшение корпоративной культуры:

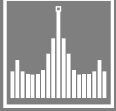
Во-первых, придают новые возможности управлению персоналом;

Во-вторых, увеличат уровень рабочей эффективности и мотивации персоналов.

Гипотезы (исследовательские):

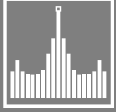
Анализ, разработка и улучшение корпоративной культуры способствуют:

- повышению эффективности труда и результативности деятельности коммерческих организаций;
- повышению конкурентоспособности коммерческих организаций в мировой экономике.



Авторские открытия (результаты):

- Создание и поддержание корпоративной культуры - это огромный шаг на пути к созданию продуктивной и доброжелательной рабочей среды, в которой потенциальные сотрудники будут рады присоединиться к команде и поддерживать их воодушевление.
- Обоснованы важность и значимость корпоративной культуры в повышении мотивации персонала и результативности деятельности коммерческих организаций.
- Осуществлена систематизация факторов, способствующих анализу и совершенствованию корпоративной культуры коммерческих организаций.
- Определены методики, используемые в разработке корпоративной культуры зарубежных стран, которые могут быть адаптированы и использованы в китайских коммерческих организациях.



Теоретическую основу образовали:

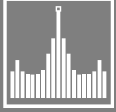
В качестве теоретической основы выпускной квалификационной работы выступили труды таких авторов, как: Басыров.Р.И., Джон Будро., Абрахам Маслоу., Филип Уайтли., Грудистова.Е.Г., Емельянцев. Н.В., Козлов.В.В., Одегов.Ю.Г., Сидрова.В.Н., и др.

Методологическую основу образовали:

Системный, функциональный и обобщенный подходы к анализу объекту исследования.

При решении конкретных задач использовались следующие методы :

- Изучение, обработка и анализ научных источников по проблеме исследования;
- Анализ научной литературы, учебников и пособий по менеджменту, экономике, управлению персоналом, психологии управления;
- Опрос, анкетирование;
- Статистическая обработка данных.

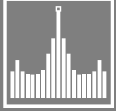


Информационная база:

В работе применялась российская, китайская и зарубежная учебная и периодическая литература, а также материалы статистических сборников.

Эмпирическую базу магистерского исследования составили:

- Материалы научных и научно-практических публикаций.
- Вторичный анализ эмпирических данных, опубликованных в периодике.
- Текущие положения коммерческих организаций, коммерческих организациях:
 - **ООО «КАМАЗ»**,
 - **ООО «Хуавэй»**.
- Результаты анализа управления персоналом в коммерческих организациях.

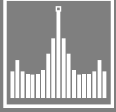


Теоретическая значимость результатов магистерского исследования:

- Заключается в развитии теоретических положений и методологических аспектов управления персоналом в повышении мотивации персоналов в организационной культуре.
- Сформулированные теоретические положения вместе с методологическими аспектами могут быть использованы для реализации различных прикладных научных исследований касательно проблем.

Практическая значимость результатов магистерского исследования:

- Выработан подход к решению задач управления персоналом в повышении мотивации персоналов в модели организационной культуре.
- Анализ результатов, которые были получены в процессе опроса, разрешит поменять систему мотивации и стимулирования, сделать ее наиболее жизнеспособной и адекватной мотивационным ожиданиям сотрудников коммерческой организации.



Научно-исследовательская работа:

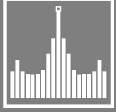
- Подготовительный(методологический) этап.
- Исследовательский этап.
- Аналитический (оформительский) этап.

Научно-исследовательские семинары, конференции:

- Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов –2022» (Москва, 11-22 апреля 2022)
- Мероприятия ВШГА МГУ имени М.В.Ломоносова в рамках XVII Всероссийского Фестиваля науки «NAUKA 0+» «Создавая будущее» (7-9 октября 2022 г.)

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

- « Применение технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом »



Содержание (оглавление):

Введение

Глава 1. Теоретические основы повышения эффективности инструментов мотивации сотрудников в альтернативных моделях корпоративной культуры компании России и Китая

- 1.1. Сущность корпоративной культуры, ее уровни и виды
 - 1.2. Методы и модели измерения уровня культуры компании
 - 1.3. Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников компании
- Выводы по главе 1

Глава 2. Обоснование необходимости стратегических изменений в культуре ООО «Розенберг»

- 2.1. Общая характеристика деятельности компании и политика социальной ответственности бизнеса
 - 2.2. Оценка существующей системы мотивации. Критерии и выбор модели для проведения измерения и анализа уровня корпоративной культуры
 - 2.3. Проведение анализа уровня корпоративной культуры ООО «Розенберг»
- Выводы по главе 2

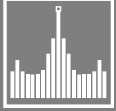
Глава 3. Проект мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры в ООО «Розенберг»

- 3.1. Обоснование выбора мероприятий по изменению корпоративной культуры с целью повышения мотивации сотрудников компании
 - 3.2. Обоснование эффекта от изменения корпоративной культуры компании
- Список использованной литературы и источников
- 3.3. Оценка рисков предложенных мероприятий
- Вывод по главе 3

Заключение

Список использованной литературы и источников.

Приложение



Научные фундаментальные труды: 20 источников

- Демин Д. Организационная культура: Десять самых распространенных заблуждений. - Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 138 с

Официальная статистика и аналитика: 5 источников

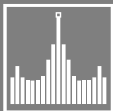
- ООО Розенберг. Сайт на русском языке. Режим доступа: <https://www.rosenberg-rus.ru/>
- Корпоративная культура и управление изменениями. - М.: Альпина Бизнес Букс (Юнайтед Пресс), 2022. - 719 с.
- Горносталева, М. Е. Мотивация персонала организации на основе совершенствования оплаты труда / М. Е. Горносталева // Синергия Наук. – 2020. – № 54. – С. 379-392.

Исследовательские работы: 20 источников

- Будро, Дж. Обновленный HR. Актуальные техники эффективного использования талантов в бизнесе / Дж. Будро. - М.: Азбука, 2022. - 141 с
- Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // Мировая наука. – 2019. – № 1(22). – С. 34-37.
- Кочанова, А. А. Современная практика мотивации персонала / А. А. Кочанова // Экономика и социум. – 2020. – № 12-1(79). – С. 663-666.

Научные и иные труды на иностранном языке: 5 источников

- Sabbagha, M.De S.; Ledimo, O.; Martins, N. Predicting staff retention from employee motivation and job satisfaction // Journal of Psychology in Africa. 2018, Том: 28, Вып.: 2. С.: 136140.
- Khokhlov, S.; Safina, E.; Vasiliev, V. Risk-Oriented Approach Implementation in Departments Ranking and Teaching-staff Motivation // International Journal for Quality Research, 2018. Том: 12, Вып.: 2. С.: 501-516.



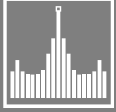
Визуализация результатов магистерского исследования:

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

- Введение
- 3 главы по 3 параграфа
- Заключение
- 1 таблица
- 7 рисунков
- Список использованной литературы и источников
- Приложение

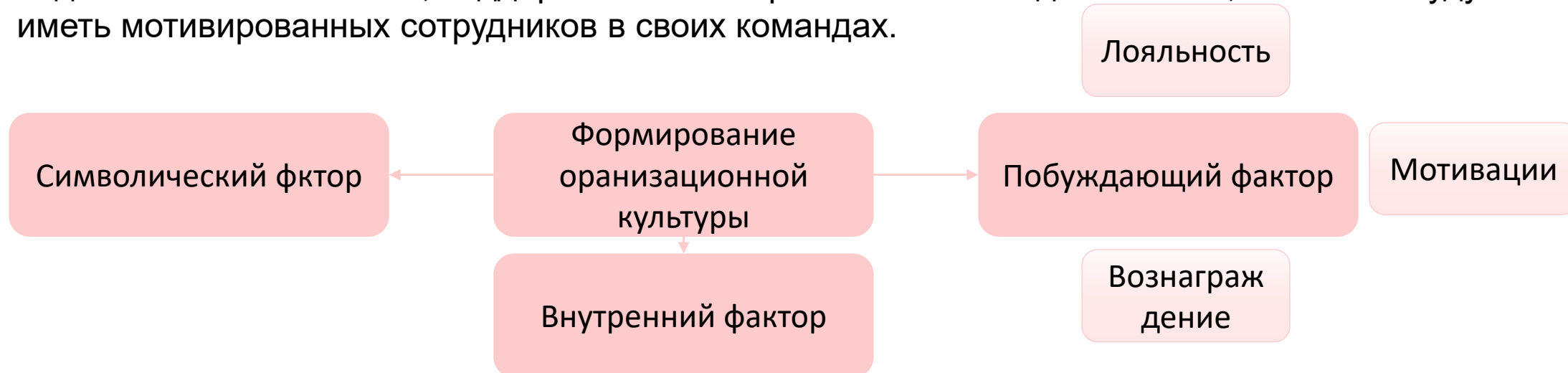
Информационный материал, вынесенный в приложение:

- Схема организационной структуры компании ООО «РОЗЕНБЕРГ»
- Разработка существующей организационной культуры в рамках основана на организационной структуре компании



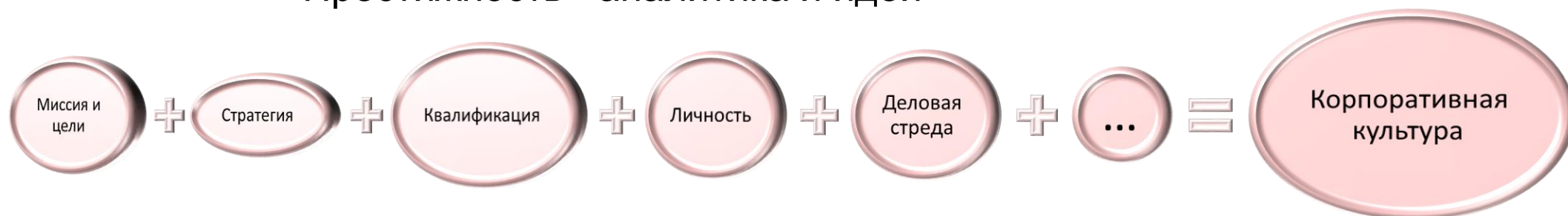
Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:

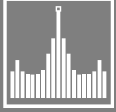
- Корпоративная культура со временем становится неотъемлемой частью организаций в связи с улучшением результативности деятельности.
- Коммерческие организации стремительно переходят к совершенствованию корпоративной литературы, лидерство становится одним из главных вопросов.
- Корпоративную культуру по праву можно считать эффективным инструментом повышения мотивации персонала.
- Компании, которые построили или работают над созданием разнообразной и инклюзивной культуры высокой производительности, вносят свой вклад не только в профессиональную и личную жизнь своих сотрудников, но и в свой собственный результат. Пока сотрудники наделены полномочиями, поддерживаются и признаются за их достижения, компании будут иметь мотивированных сотрудников в своих командах.



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

- В качестве важного показателя взаимоотношений сотрудников внутри организации культура компании может быть определена как набор убеждений или моделей поведения, установленных между управленческой командой и сотрудниками.
- Важно использовать методы и показатели для измерения существующей корпоративной культуры:
 - Опросы
 - KPI программы и мероприятия
 - KPI HR/трудовых ресурсов (ключевые показатели эффективности)
 - Отслеживание поведения
 - Престижность - аналитика и идеи





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

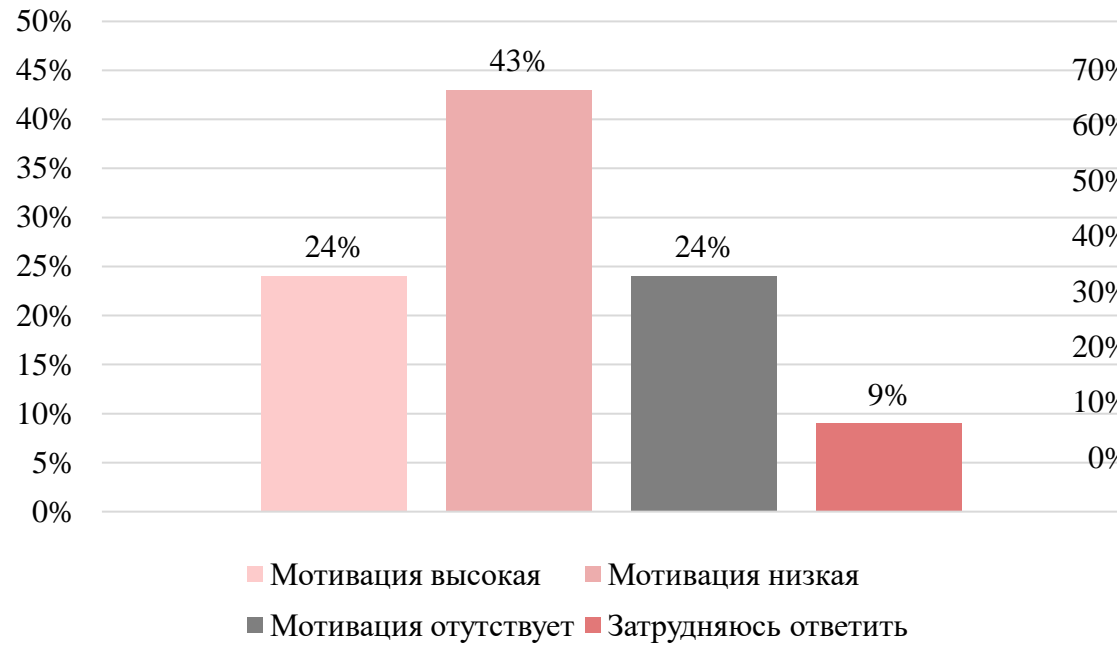


Рисунок 1 – Уровень мотивации сотрудников в ООО «РОЗЕНБЕРГ»

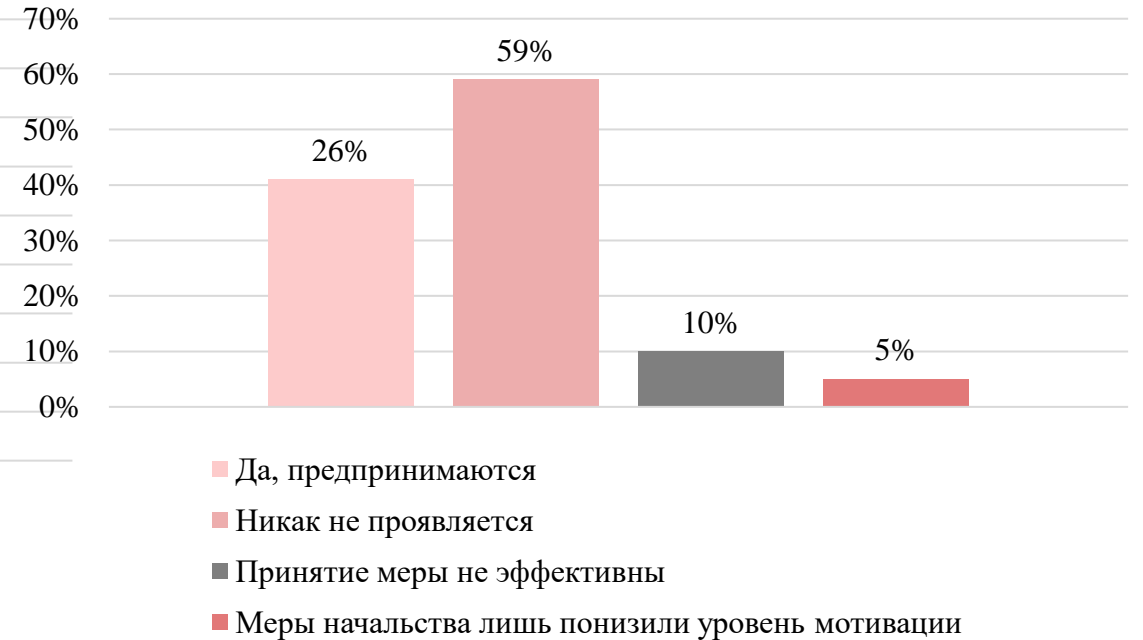
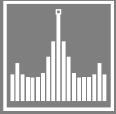


Рисунок 2 – Эффективность применяемых методов стимулирования персонала в ООО «РОЗЕНБЕРГ»



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



Рисунок 3 – Методы стимулирования персонала

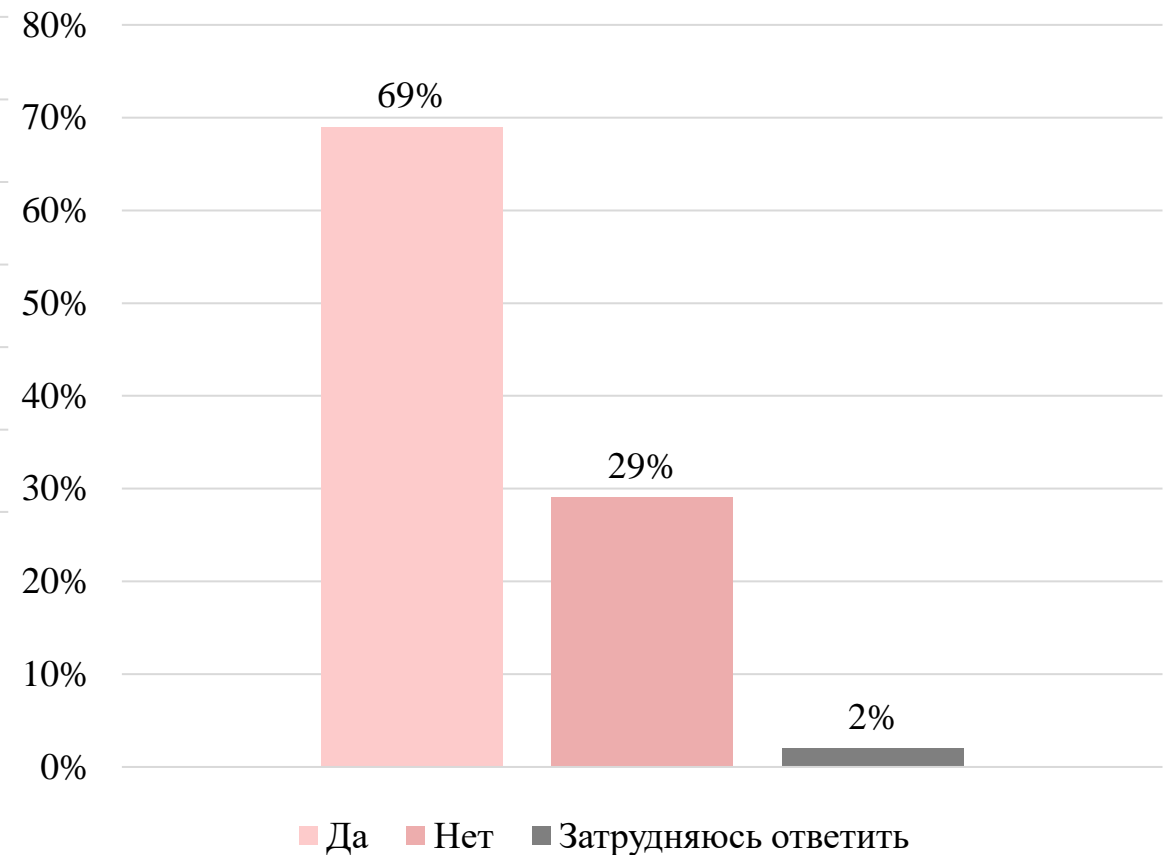
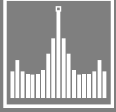


Рисунок 4 – Наличие неблагоприятного психологического климата в ООО «Розенберг»



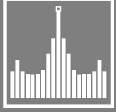
Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:



Рисунок 5 - Основные корпоративные ценности



Рисунок 6 - Основные элементы корпоративной культуры



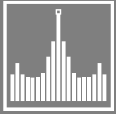
Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:

Проблемы организационной культуры ООО «Розенберг»:

- Неадекватное удовлетворение потребностей клиентов ООО «Розенберг»;
- Система ротации генерального директора негативно влияет на стратегию развития компании;
- Позиционированию и интеграции кросс-культурного менеджмента не уделялось должного внимания.

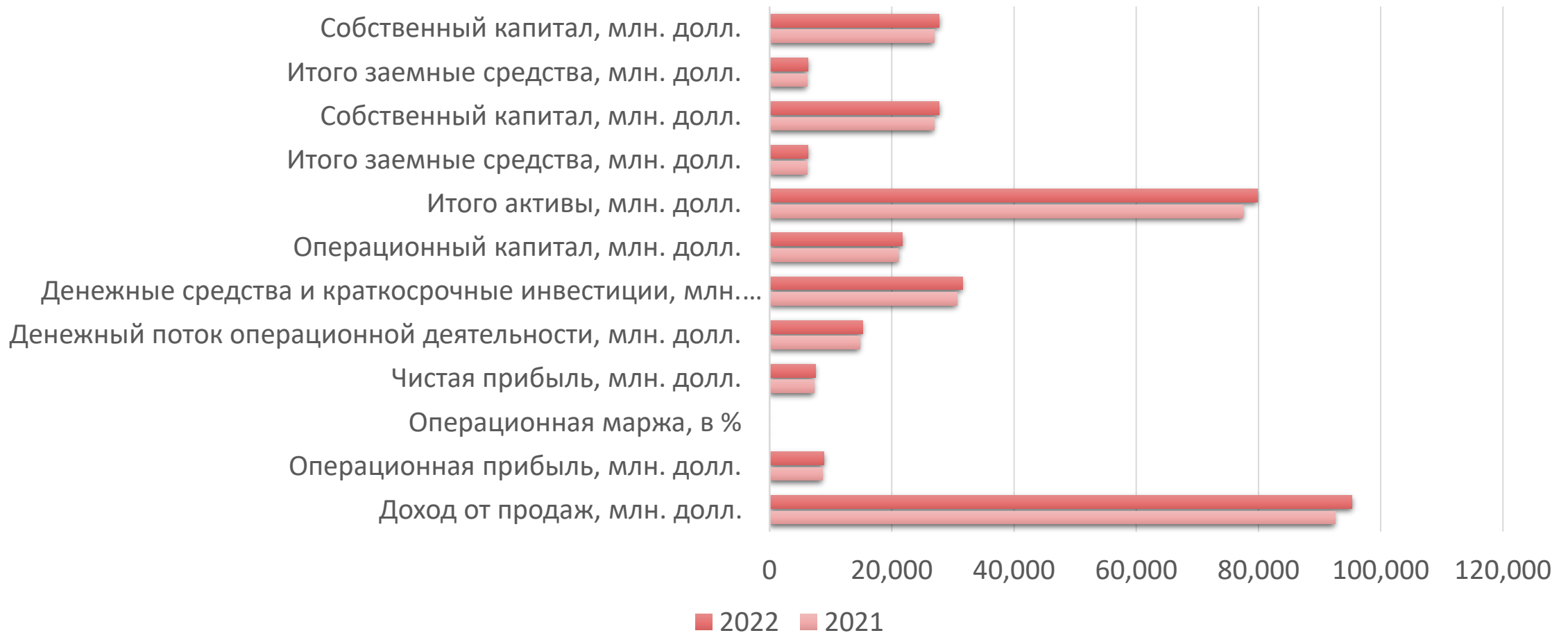
Подходы к решению проблем организационной культуры ООО «Розенберг»:

- Укреплять и продвигать культуру инноваций;
- Соответственно продлить срок полномочий Генерального директора;
- Усилить интеграцию местной и иностранной культуры;
- Учиться на опыте международных передовых компаний;
- Сотрудники ООО «Розенберг» должны изучить историю компании.

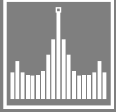


Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:

Расчет эффективности предложений ООО «Розенберг» по улучшению организационной культуры в 2022 г.



■ 2022 ■ 2021



Аргументы и факты, подтверждающие доказательство:

Основная гипотеза:

- Корпоративная культура является ключом к выживанию и развитию предприятия. Её роль намного выше, чем у технологических или экономических ресурсов и организационной структуры и т.д. Все более ожесточенная конкуренция на рынке позволила предприятиям наконец осознать важность организационной культуры – *доказана*
- Анализ, разработка и улучшение корпоративной культуры:

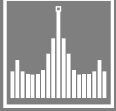
Во-первых, придают новые возможности управлению персоналом – *доказана*

Во-вторых, увеличат уровень рабочей эффективности и мотивации персоналов – *доказана*

Гипотезы (исследовательские):

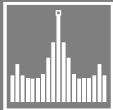
Анализ, разработка и улучшение корпоративной культуры способствуют:

- повышению эффективности труда и результативности деятельности коммерческих организаций – *доказана*
- повышению конкурентоспособности коммерческих организаций в мировой экономике – *доказана*



Авторские научно-теоретические решения:

- Корпоративная культура - это общепринятая система идей и методов в организации для формулирования дел, построения отношений и достижения результатов деятельности, которые отличают эту организацию от всех других организаций.
- Корпоративная культура со временем становится неотъемлемой частью организаций в связи с улучшением результативности деятельности.
- Организационная культура является ключом к повышению мотивации персонала и выживанию и развитию предприятия. Её роль намного выше, чем у технологических или экономических ресурсов и организационной структуры и т.д.
- С развитием общества, использование совершенствованной корпоративной культуры в управлении персоналом является основным критерием обеспечения конкурентоспособности организации.



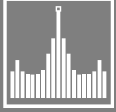
Авторские научно-практические решения:

а) по изменению организационно-управленческой (нормативно-правовой и иной) среды:

- Тщательно проанализировать культурные различия между китайской и зарубежной культурой
- усилить сближение китайской и иностранной культур, создавая межкультурный механизм управления
- Интернациональная культура уменьшает трения между иностранными дочерними компаниями и материнскими компаниями и делает организационную культуру компании более совершенной и полной.

б) по изменению отношения участников управленческих взаимодействий – людей:

- Участие в международных вебинарах, семинарах о введении или улучшении организационной культуре коммерческих организаций.
- Самообучение новых теорий и методов улучшения организационной культуре в открытых источниках.
- Регулярное проведение опросов по недостаткам, искать пути для их устранения.



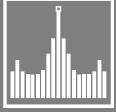
Перспективы дальнейшей разработки темы,
проанализированной в магистерском исследовании

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

- Аттестация уровня влияния корпоративной культуры на мотивации персонала организации.
- Формирование корпоративной культуры на основе мотивации персонала
- трансформация организационной культуры на основе систематических исследований

**Работа выполнена самостоятельно,
Общая оригинальность – 92,41% , в т.ч.:**

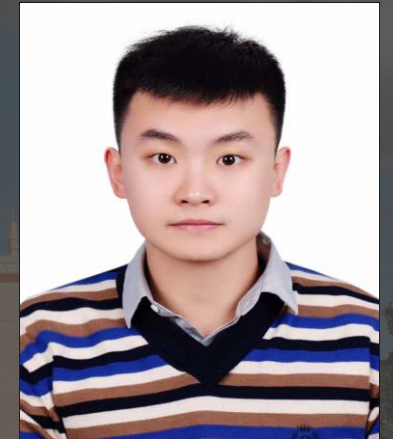
самоцитирование	– 0,00%
цитирования	– 10,28%
оригинальность	– 82,13%



Выпускная квалификационная работа
(результаты магистерского исследования)

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ИНСТРУМЕНТОВ МОТИВАЦИИ
СОТРУДНИКОВ В
АЛЬТЕРНАТИВНЫХ МОДЕЛЯХ
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
КОМПАНИИ РОССИИ И КИТАЯ**

Научный руководитель:
Кондратова Нина Сергеевна
преподаватель ВШГА



Магистрант 2 курса:
Сун Юнжуй