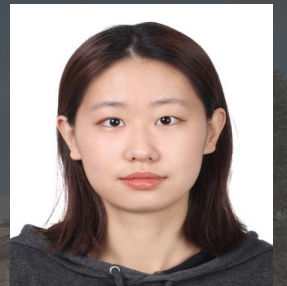




Выпускная квалификационная работа
(результаты магистерского исследования)

Оптимизация системы управления вознаграждением в малых и средних предприятиях России и Китая

Магистрант 2 курса:
Гуань Жуйюй



Научный руководитель:
Назаренко Сергей Владимирович,
к.соц.н, доц.



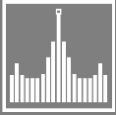


Актуальность темы:

Оптимизация системы управления вознаграждением платой малых и средних предприятий, важнейшей из которых является мотивирующее и разумное управление вознаграждением платой является основой для достижения индивидуальных и коллективных целей.

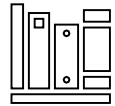
Аргументы и факты:

- Оптимизация система управления вознаграждением в МСП может повысить производительность труда.
- Оптимизация система управления вознаграждением в МСП может стимулировать творческий потенциал сотрудников.
- Оптимизация система управления вознаграждением в МСП может поощрять сотрудников.
- Оптимизация система управления вознаграждением в МСП может привлекать и удерживать квалифицированных сотрудников.
- Оптимизация система управления вознаграждением в МСП может контролировать и управлять финансовыми затратами на рабочую силу и поддерживать оптимальную численность сотрудников.



Тематическая направленность научных работ и ученых:

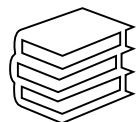
Оценку и аттестацию персонала в коммерческих организациях изучали:



□ **российские ученые** : Т.Ю. Базаров, Л.А. Верещагина, В.В. Волгин, Б.Н. Герасимов, А.В. Дайнеко, А.Я. Кибанов, А.И. Кочеткова и др.;



□ **китайские ученые**: Цзя Хуйлин, Ли Вейган, Ян Мэнмэн, Чжан Чжэньхуа, Цао Вэньконг Ли Минджин, Чжан Цзяньго, Сунь Цзин и др.;



□ **ученые иных зарубежных стран** – Ричард И. Хендерсон, Джордж Борланд, Скотт Снелл, Роберт Уотерман, Роберт В. Р., Орвиль К. В., Кеннет Д. Р. Мартин С., Алан Х., Кэти М., и др.;



Объект



Персонал малых и средних предприятий России и Китая.

Предмет



Особенности системы управления вознаграждением в малых и средних предприятиях.

Противоречие
изучаемое в
магистерском
исследовании



Стимулы являются основой для выполнения индивидуальных и коллективных задач.
Отсутствие эффективной системы мотивации сотрудников приведет к высоким эксплуатационным расходам или неэффективной работе систем малых и средних предприятий.





Цель:



разработать пути по оптимизации система управления вознаграждением в малых и средних предприятиях России и Китая.

Задачи:



- **1- Раскрыть** теоретико-методологические основы анализа системы вознаграждения персонала малого и среднего бизнеса.
- **2-Изучить** системы вознаграждения работников коммерческих организаций малого и среднего бизнеса России и Китая.
- **3-Определить** приоритетные направления оптимизации системы управления вознаграждением персонала на малых и средних предприятиях.



Гипотеза (основная)

- Изучение модели управления персоналом для повышения эффективности предприятий.



Исследовательские гипотезы:

- 1-Важно разрабатывать направления совершенствования вознаграждением в коммерческой организации для эффективности ее работы.
- 2-Концептуальная модель системы управления вознаграждением персонала малых и средних предприятий.
- 3-Приоритетные направления оптимизации системы управления вознаграждением персонала на малых и средних предприятиях.





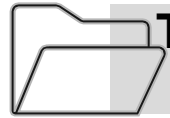
Научная новизна результатов (авторские открытия):



- **1-В каждой организации должна быть своя система мотивации и поощрения за эффективность работы своего персонала, соответствующая специфике ее деятельности.**
- **2-Некоторые российские компании пренебрегали важностью разработки системы мотивации и мотивации сотрудников на эффективность, а руководство руководствовалось опытом мотивации сотрудников в Советском Союзе, что приводило к потерям производства.**
- **3-Руководители часто ошибочно полагают, что основой систем стимулирования и мотивации сотрудников являются материальные вознаграждения, не уделяя должного внимания нематериальным методам стимулирования.**
- **4- На практике применение системы мотивации на основе ключевых показателей эффективности дает возможность контролировать эффективность системы управления персоналом и выявлять ключевые факторы, которые определяют уровень качества работы сотрудников.**
- **5-Внесены предложения по развитию приложения отдела управления персоналом российских и китайских МСП.**



ОСНОВЫ



Теоретическую основу образовали

- ✓ В качестве теоретической выпускной квалификационной работы выступили труды таких российских авторов, как: Волковицкая Г.А., Гурова О.С., Демидова Н.Е., Евдокимов Д.Д., Ермилова Ю.П., Зоткина Н.С., Митрофанова Е.А., Мусоян В.А. и др.
- ✓ Указ Президента Российской Федерации.
- ✓ Белой книги о заработной плате в Китае.
- ✓ Электронные ресурсы.



Методологическую основу образовали:

- диалектический
- наблюдение,
- анализа и синтеза,
- сравнительный анализ,
- системный подход.
- метод опроса и анкетирования



Теоретическая значимость

Результатов магистерского исследования:

- Он включает в себя изучение основных понятий и определений системы управления заработной платой предприятия;
- Это исследование вносит определенный вклад в будущее системы управления заработной платой российских и китайских малых и средних предприятий, анализируя систему управления заработной платой малых и средних предприятий.

Практическая значимость

Результатов магистерского исследования:

- Автор предлагает пути решения проблем, существующих в развитии системы управления оплатой труда малых и средних предприятий в России и Китае.
- Управление компенсациями предприятия может использовать результаты предложенных направлений исследований.
- Рекомендации магистерского исследования помогут повысить эффективность использования разумной системы в системе управления компенсациями предприятий России и Китая.



Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов – 2022»



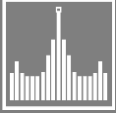
Структура выпускной квалификационной работы – магистерской диссертации определяется логикой последовательного решения поставленных задач:

- введение
- 3 главы по 3 параграфа
- заключение
- 10 таблиц
- 17 рисунков (диаграмм)
- список использованной литературы и ИСТОЧНИКОВ

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

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





Содержание (оглавление):

Введение

I. Теория (идеальность)

Глава 1. Теоретико-методологические основы анализа системы вознаграждения персонала малого и среднего бизнеса

- 1.1. Научные и нормативные основы изучения управления вознаграждением персонала организации
- 1.2. Концептуальная модель системы управления вознаграждением персонала малых и средних предприятий
- 1.3. Методические положения исследования нереализованных ресурсов вознаграждения как инновационного ресурса коммерческих организаций

II. Практика (реальность)

Глава 2. Системы вознаграждения работников коммерческих организаций малого и среднего бизнеса России и Китая

- 2.1. Вознаграждение в малых и средних предприятиях России: успешные практики и упущенные возможности
- 2.2. Вознаграждение в малых и средних предприятиях Китая: успешные практики и упущенные возможности
- 2.3. Ключевые показатели эффективности системы вознаграждения персонала малых и средних предприятий России и Китая

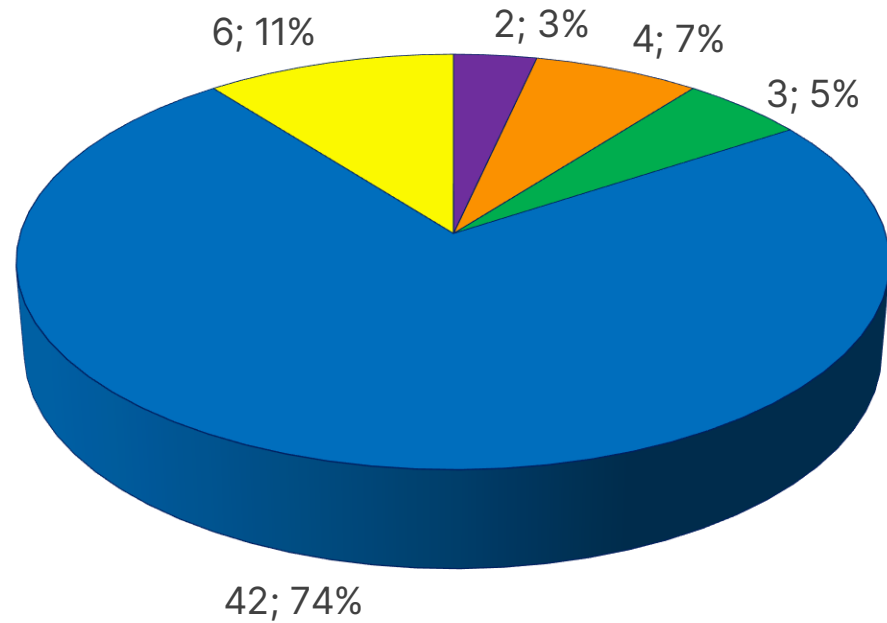
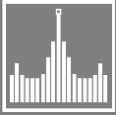
Глава 3. Приоритетные направления оптимизации системы управления вознаграждением персонала на малых и средних предприятиях

- 3.1. Повышение эффективности управления вознаграждением
- 3.2. Минимизация факторов и причин нарушающих соблюдение принципов справедливого вознаграждения за труд
- 3.3. Внедрение инновационных форм и методов материального и морального вознаграждения работников

III. Управление (оптимальность)

Заключение

Список использованной литературы и интернет-источников.



- Нормативная правовая основа магистерского исследования
- Научные фундаментальные труды
- Официальная статистика и аналитика
- Исследовательские работы
- Научные и иные труды на иностранном языке

Список используемой литературы и ИСТОЧНИКОВ

Нормативная правовая основа магистерского исследования: 2 источников.

- Государственная программа развития цифровой экономики и информационного общества на 2016—2020 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.government.by/upload/docs/file4c1542d87d1083b5.pdf>. — (Дата обращения 01.02.2022)

Научные фундаментальные труды: 4 источников.

- Акберов Р.Р. Эволюция концепции мотивации и стимулирования труда // Новая наука : стратегии и векторы развития. 2018. 124 с.

Официальная статистика и аналитика: 3 источников.

- Brennen, Kreiss. 2020. Digitization vs. Digitalization: Differences, definitions and examples, <https://ww.truqcapp.com/digitization-vs-digitalization-differences-definitions-and-examples/> — (Дата обращения 15.03.2022)

Исследовательские работы: 42 источников.

- I. Гурова О.С. Стимулирование труда педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения в условиях модернизации дошкольного образования // Вестн. Моск. ин-та гос. упр. и права.

Научные и иные труды на иностранном языке: 6 источников.

1. Чжан Цзяньго//Модель проектирования системы заработной платы на основе стратегии[J].Развитие человеческих ресурсов Китая, 2022(08): 38-40.



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

1

Процессы управления компенсациями часто выполняются в специализированном программном обеспечении.

2

Зарботная плата обычно является самой большой статьей расходов в бизнесе. Руководителям нужны данные о вознаграждении для подготовки и контроля бюджетов и планирования стратегии вознаграждения.

3

Социальное обеспечение – это неденежная форма компенсации, предоставляемая МСП для улучшения качества жизни работников и удержания работников.

4

Инвестиции в правильное программное обеспечение для управления заработной платой могут привести к значительной экономии средств и времени, а также предоставить сотрудникам больший контроль над повседневными функциями.

5

Предприятия также должны поддерживать эффективную и надлежащую коммуникацию в процессе управления заработной платой, чтобы сотрудники компании могли понимать свою собственную структуру заработной платы и основные различия в заработной плате между различными должностями или иметь разные правила оценки эффективности для разных должностей.



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

6

Выявляя и признавая эффективность работы лучших исполнителей и связывая их достижения с более широкой картиной успеха предприятия, сотрудники доказывают, что они более мотивированы на повышение эффективности своей работы в будущем.

7

Отношение, культура, эмпатия, рабочая среда и твердая позиция в отношении корпоративной социальной ответственности становятся все более важными для сотрудников по всему миру, особенно для молодого поколения.

8

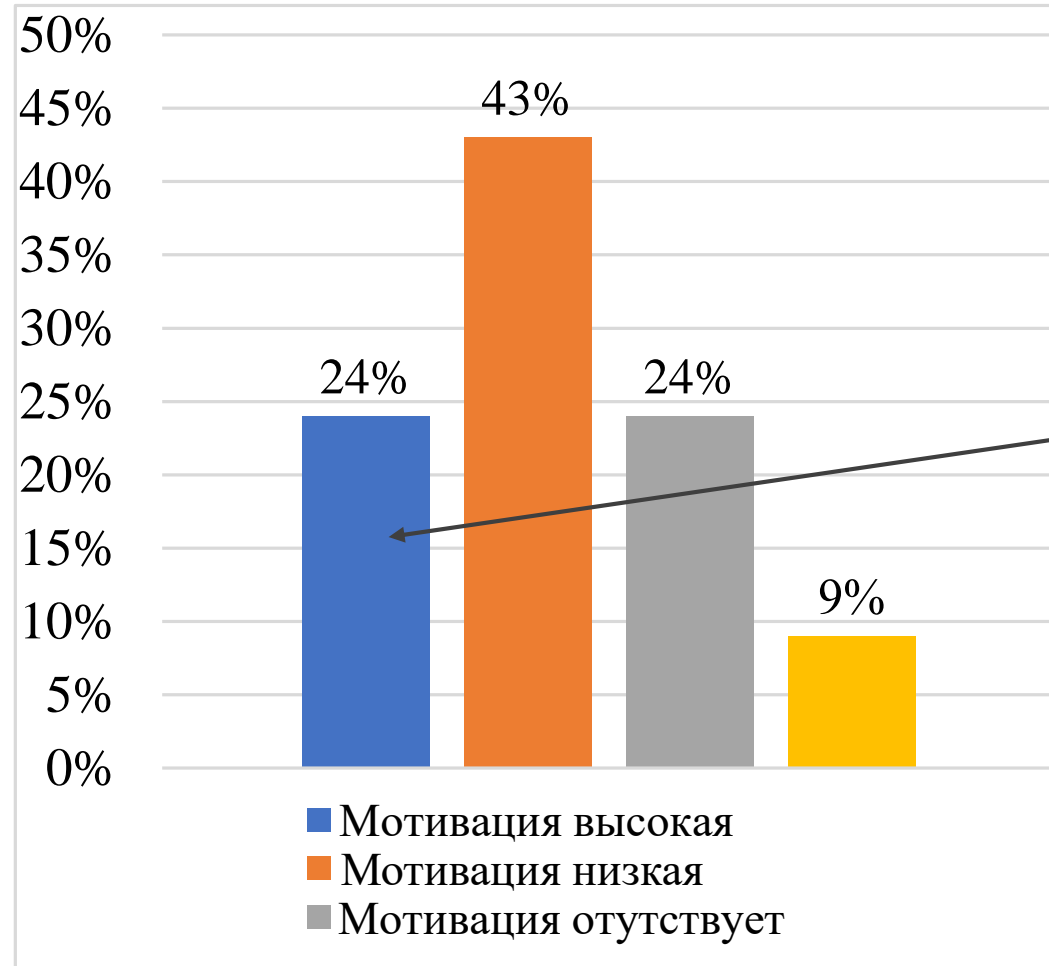
Управление заработной платой – это долгосрочный и динамичный процесс управления. Руководители предприятий должны постоянно формулировать и обновлять систему оплаты труда, формулировать структуру заработной платы и общаться с сотрудниками по вопросам заработной платы в процессе непрерывного развития.

9

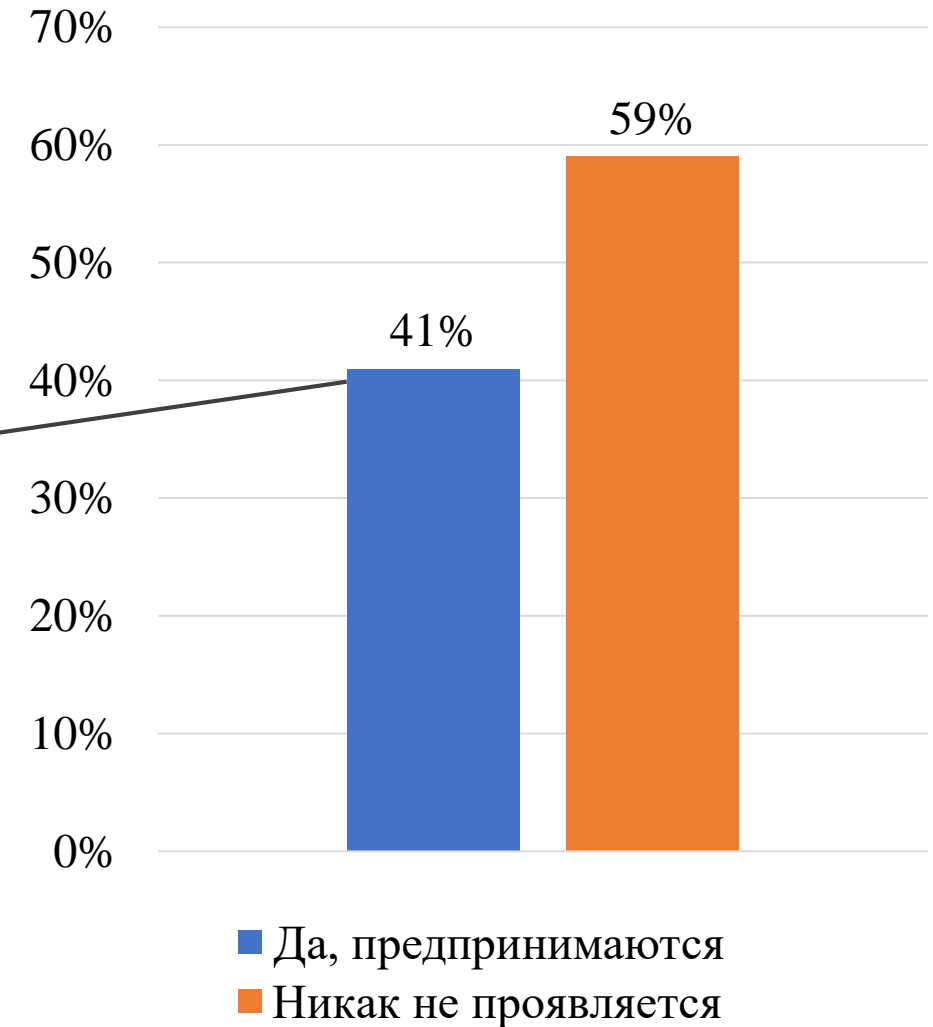
Культура, которая поощряет инклюзивность и общие идеи, а также чувство более широкой цели, будет цениться намного больше, чем стандартная работа.



Исследовательские результаты магистерского исследования



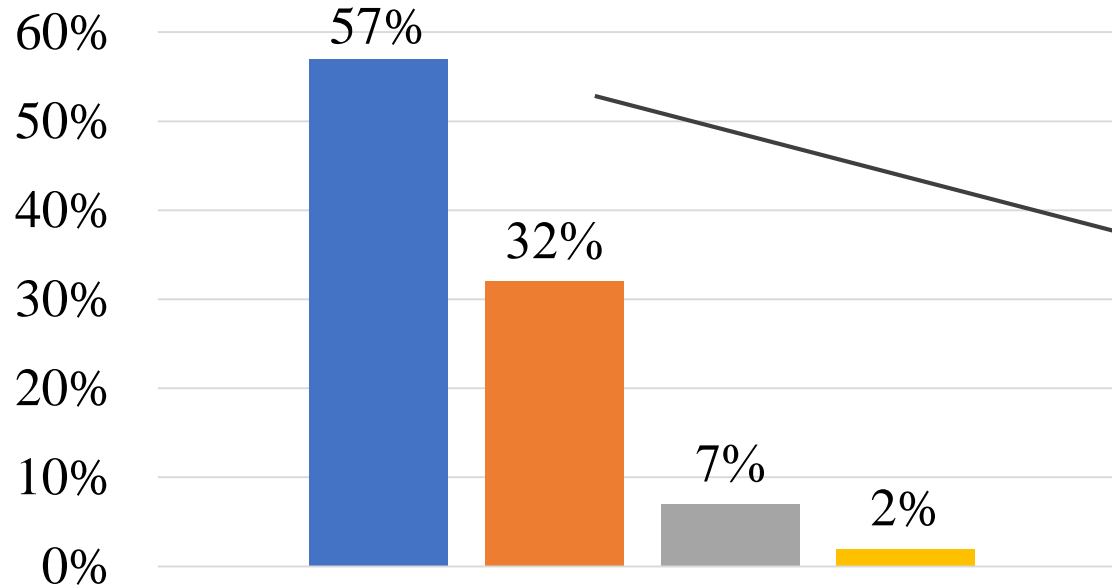
Уровень мотивации сотрудников в ООО «СП Бизнес»



Эффективность применяемых методов стимулирования персонала в ООО «СП Бизнес Кар»

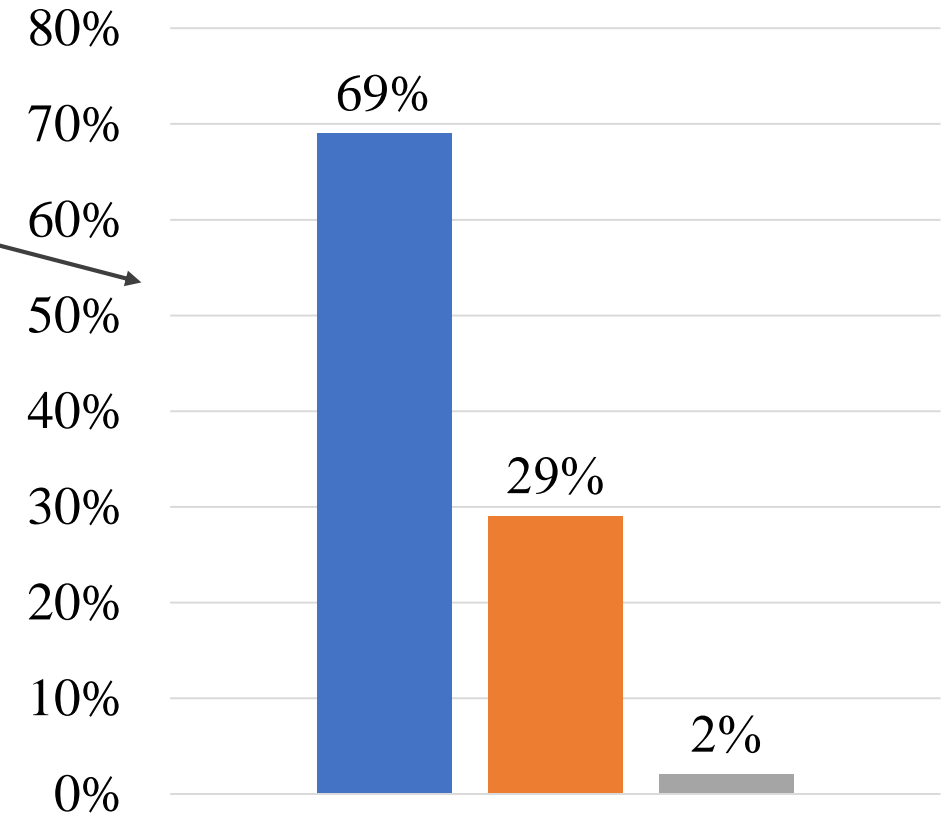


Исследовательские результаты магистерского исследования



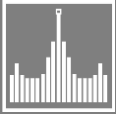
- Повышение зарплаты и внедрение системы вознаграждений
- Создание возможности карьерного роста
- Улучшение условий труда
- Меры начальства лишь понизили уровень

Методы стимулирования персонала.



- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

Наличие неблагоприятного психологического климата в ООО «СП Бизнес Кар»



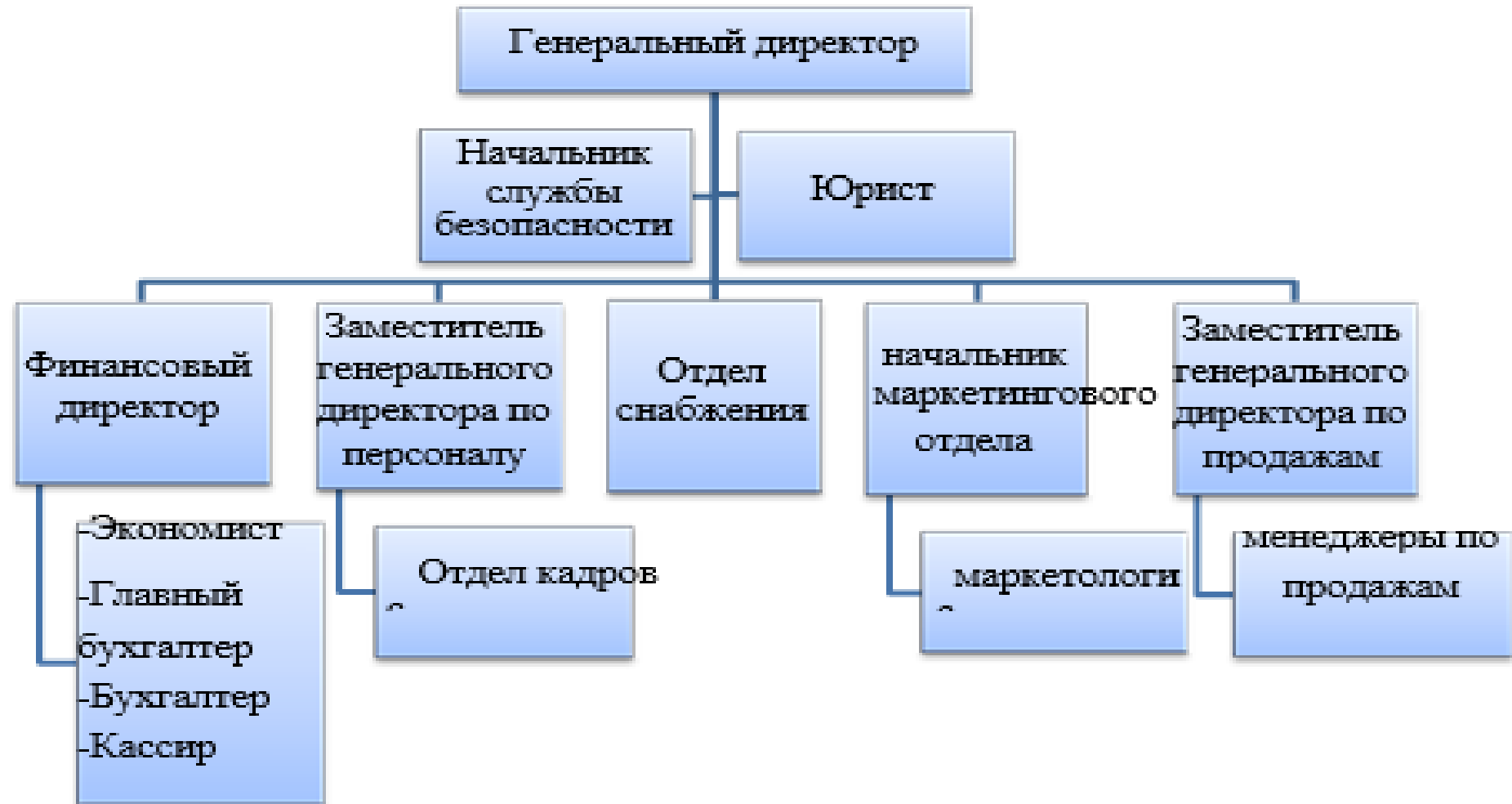
Системы вознаграждения работников коммерческих организаций малого и среднего бизнеса России и Китая

Таблица 1 Статистика уровня заработной платы и темпов роста заработной платы на китайских предприятиях в 2015 г. (единица измерения: юань)

Тип компании	WFOE	Иностранное совместное предприятие	Государственные предприятия	Частное предприятие
Средний уровень заработной платы	148949	127427	117997	98578
Средний уровень заработной платы	149826	130676	116385	103210

7,5%

Организационная структура есть Банк коммуникаций (Китай)





Расчет текучести база кадров отдела банка за 2021 год

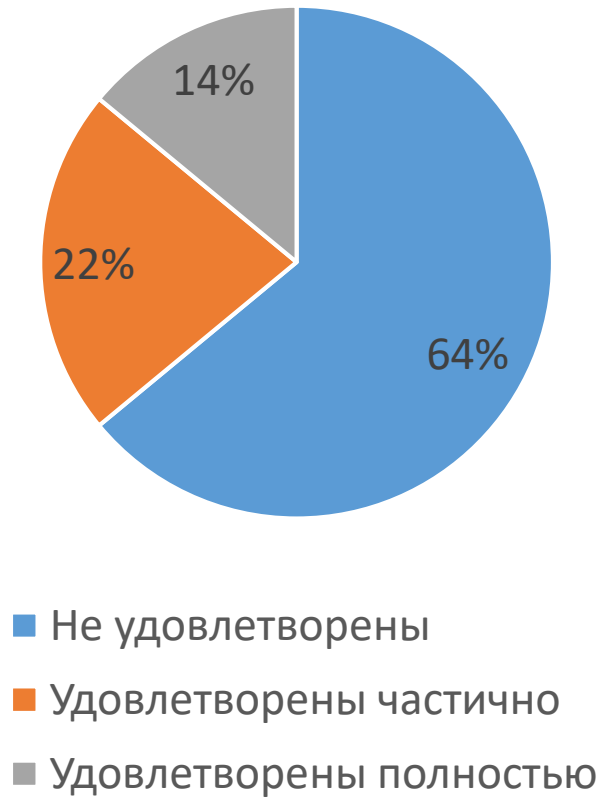
Наименование опыт подразделения	Число уволившихся за 2021 г.	Численность	Коэффициент текучести, %
Отдел снабжения	2	8	25
Отдел продаж	3	9	33,3
Отдел маркетинга	1	6	16,7
Иные факт подразделения	1	14	7
Итого	7	37	18,9

Минимальные размеры оплаты труда по регионам Китая в 2022 году

регион	Минимальный размер в месяц (юаней)	Минимальный размер в час (юаней)
Шанхай	2480	22
Пекин	2200	24
Гуандун	2100	20,3
Тибет	1650	16
Аньхой	1550	18

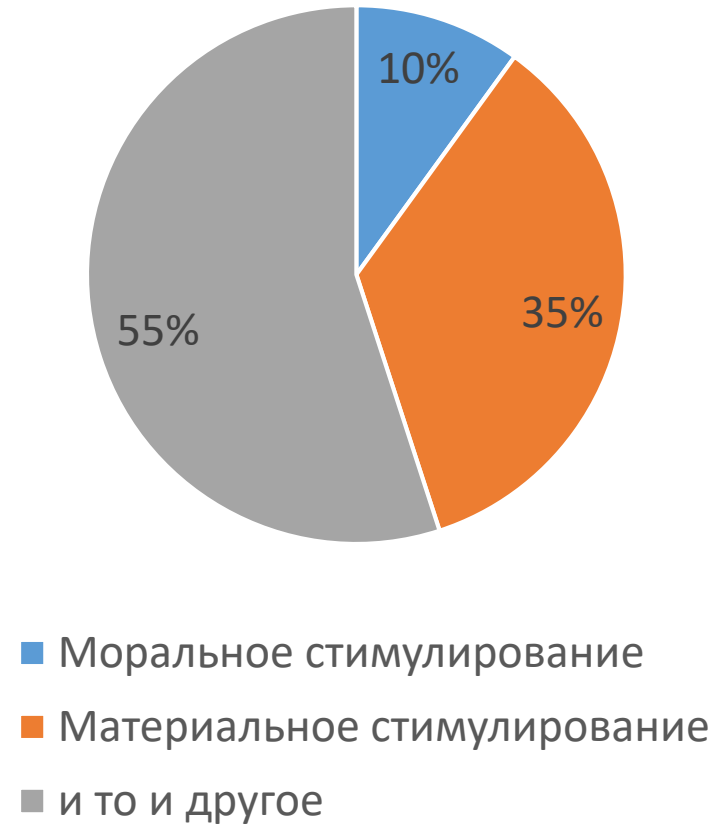


Ответы



Удовлетворенность мотивацией

Ответы



Наиболее план эффективное цена стимулирование



Аргументы и факты, подтверждающие доказательство

а) основной гипотезы магистерского исследования:

- Малые и средние предприятия могут полностью повысить эффективность заработной платы, изменив концепции управления, внедрив научные системы управления заработной платой и обратив внимание на сочетание систем управления заработной платой и стратегий развития предприятия.

б) исследовательских гипотез магистерской работы:

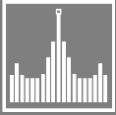
- ◆ Хороший механизм управления заработной платой помогает стимулировать энтузиазм и инициативу сотрудников, мотивировать сотрудников на достижение корпоративных целей, повышать корпоративную эффективность и обеспечивать устойчивое развитие компании.
- ◆ Использование системы мотивации на основе KPI позволяет отслеживать эффективность системы управления персоналом и выявлять ключевые факторы, определяющие уровень качества выполняемой сотрудниками работы.



Авторские научно-теоретические решения:

- Внедрение системы переменного вознаграждения позволит организации реализовать свои стратегические и текущие планы, повысит постоянство состава коллектива, а значит и его профессионализм, взаимопомощь, обеспечит положительный морально-психологический климат в коллективе.
- Политика вознаграждения и признания с учетом культурных особенностей имеет решающее значение для привлечения сотрудников в Китае.
- Эффективное программное обеспечение для расчета заработной платы дает специалистам по персоналу более полное представление о производительности и прибыльности сотрудников с помощью интеллектуальных настраиваемых отчетов.





Авторские научно-практические решения



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

- При разработке и внедрении системы мотивации в сфере малого бизнеса необходимо помнить о соответствии системы мотивации виду деятельности и целям компании.
- При разработке системы оплаты труда предприятие должно руководствоваться определенными принципами.
- Обеспечение конкурентоспособности заработной платы для предприятий является преимуществом управления фондом заработной платы малого и среднего бизнеса.

по изменению отношения участников управленческих взаимодействий – людей:

- ❑ Правильный набор компенсаций может мотивировать сотрудников быть более продуктивными, продуктивными и творческими.
- ❑ Важно развивать системы мотивации, учитывая потребности и интересы сотрудников, а также специфику деятельности компании.



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



- ✓ Анализ применения управления вознаграждение платой в управлении человеческими ресурсами на малых и средних предприятиях и его последствия для России и Китая.
- ✓ Применение УП в системе модернизации малых и средних предприятий

Работа выполнена самостоятельно,

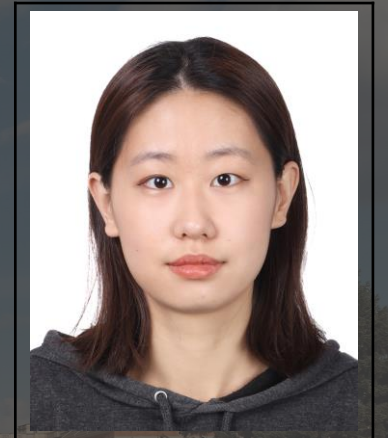
Общая оригинальность – **88,49%** , в т.ч.:

самоцитирование	–	0%
цитирования	–	6,5%
совпадения	–	5,01%



Выпускная квалификационная работа

Оптимизация системы управления вознаграждением в малых и средних предприятиях России и Китая



Научный руководитель:
Назаренко Сергей Владимирович, доц. к. соц.н

Магистрант 2 курса:
Гуань Жуйюй