

Высшая **Ш**кола
Государственного
Администрирования

МГУ им. М.В. Ломоносова

Магистерская программа
Стратегия управления кадрами

**Выпускная квалификационная работа
(результаты магистерского исследования)**

**МЕХАНИЗМ ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА
В ЦИФРОВОМ АДМИНИСТРИРОВАНИИ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ
КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**Магистрант 2 курса:
Чжу Минмин**

**Научный руководитель:
Панич Наталья Александровна
кандидат исторических наук, доцент**

Аргументы и факты:

Все активнее доминирует интеллектуальная модель управления персоналом. Происходит быстрая и формальная цифровизация общества, экономики, образования.

Цифровые преобразования:

- а) изменяют способы осуществления управленческой деятельности;
- б) трансформируют процессы управления нововведениями;
- в) ведут к появлению цифрового мышления и революционизированию опыта работников, требуя актуализации существующих HR-технологий.

Проблемы исследования:

1. Высокая конкуренция среди коммерческих организаций в современном обществе и борьба за талантами.
2. Традиционная модель управления персоналом, особенно оценки и аттестации персонала, не соответствует текущему состоянию развития общества, отстает от развития.
3. Низкий уровень эффективности труда и результативности коммерческих организаций.

Тематическая направленность научных работ и ученых:

Оценку и аттестацию персонала в коммерческих организациях изучали:

- ✓ **российские ученые** – Реймаров Г.А., Есипова Э.Ю., Кибанов А.Я., Корнийчук Г.А., Денисов А.Ф., Митрофанова Е.А. и др.;
- ✓ **китайские ученые** – Ху Сяоли, Ван Хунли, Ли Цзяцянь, Линь Цзэянь, Чжан Симинь, Ли И, Ло Ин, Пэн Цзяньфэн, Чжан Шоучунь, Чжан Сяотун, Цзя Чансун, Чэнь Юн, Сюй Юйлинь, Пань Пин, Яо Цун, Сун Чуаньци и др.;
- ✓ **ученые иных зарубежных стран** – Билл Коннади, Рам Чаран, Рам Чаран, Ян Имэй, Дэвид Юрик, Лайл Спенсер, Синге Спенсер, Гарольд Столович, Эрика Гиппс, Джефф Сمارт, Рэнди Стрит, Эдриан Вулдридж, Джеймс.Р.Эванс, Брюс Гринворд, Джадд Кан, Стив Джобс, Сэнди Бегби, Вэлери Хью-Д'Эт, Джэки Симмондс, Лес Дейкенс, Питер Хартнетт, Адель Пнг, Дайэн, Трэйси Киог, Кейтлин Уилсон-Томпсон, Клэр Кармайкл.

Объект, предмет и противоречие исследования

Объект исследования:

- цифровизация как основа цифровой трансформации в сфере управления персоналом, его оценки и аттестации.

Предмет исследования:

- процессы внедрения и использования цифрового администрирования в деятельности по оценке и аттестации персонала коммерческих организаций в КНР.

Противоречие изучаемое в магистерском исследовании:

В современных российском и китайском обществах коммерческие организации развиваются альтернативными путями, но подготовке и проведению оценки и аттестации персонала присущи идентичные проблемы:

- *во-первых*, высокая конкуренция и борьба за талантами;
- *во-вторых*, традиционная модель управления персоналом, особенно оценки и аттестации персонала не соответствует текущему состоянию социально-экономического и цифрового развития общества;
- *в-третьих*, низкий уровень эффективности труда и результативности коммерческих организаций.

Цель и задачи, решаемые в исследовании

Цель:

осуществление анализа эффективности механизмов оценки и аттестации персонала в цифровом администрировании, для выработки рекомендаций по применению наиболее эффективных цифровых технологий в сфере управления персоналом в коммерческих организациях Китайской Народной Республике.

Задачи:

1. **Рассмотреть** теоретико-методологические основы цифровой трансформации управления персоналом в коммерческих организациях России и Китае.
2. **Обосновать** роль и место цифровых технологий в системе управления персоналом российских и китайских коммерческих организаций.
3. **Выявить** актуальные вопросы (проблемы) в оценке и аттестации персонала коммерческих организаций Китая в условиях цифрового общества.
4. **Рассмотреть** текущее состояние оценки и аттестации персонала, исследования управления человеческими ресурсами в коммерческих организациях.
5. **Выяснить** необходимость внедрения цифрового администрирования в китайских коммерческих организациях:
 - **ООО «Техкомпания Хуавэй»,**
 - **инвестиционной холдинговой компании «Тесент»,**
 - **частной холдинговой интернет-компании «Байтданс».**
6. **Выявить** эффективность внедрения и применения цифровизации в государственном управлении/администрировании России и Китая.
7. **Определить** риски и возможности развития цифровизации в сфере управления персоналом в Российской Федерации и Китайской Народной республике.
8. На основе опыта цифровой трансформации управления персоналом в Китайской Народной Республике **проанализировать** будущие тенденции развития мирового цифрового администрирования.

Гипотезы магистерского исследования

Основная гипотеза:

На фоне активного внедрения цифровых технологий в различные процессы сфер жизнедеятельности общества, разработка, введения и применение цифрового администрирования в оценке и аттестации персонала:

- *во-первых*, придают новые возможности управлению персоналом;
- *во-вторых*, открывают новый мир для процедуры реализаций своих работ и услуг.

Гипотезы (исследовательские):

Инновационные практики подкрепляемые цифровизацией оценки и аттестации персонала коммерческих организаций стимулируют внедрение цифровых технологий в сфере управления персоналом, способствуют:

- повышению эффективности труда и результативности деятельности коммерческих организаций;
- достижению беспрецедентного качества в социально-экономическом развитии общества, экономики и системы образования в Китае;
- повышению конкурентоспособности коммерческих организаций в мировой экономике.

Авторские открытия (результаты):

- 1) обоснованы обстоятельства, вступления Китайской Народной Республики в активную фазу цифровизации сферы оценки и аттестации персонала;
- 2) осуществлена систематизация факторов, способствующих ускорению процесса цифрового администрирования коммерческих организаций и общества;
- 3) определены цифровые технологии, используемые в оценке и аттестации персонала зарубежных стран, которые могут быть адаптированы и использованы в китайских коммерческих организациях.

Теоретическая и методологическая основы магистерского исследования

Теоретическую основу образовали:

Теоретической базой исследования являются труды китайских и зарубежных авторов в области оценки и аттестации персонала в цифровом администрировании, такие как Ху Сяоли, Ван Хунли, Ли Цзяцянь, Линь Цзэянь, Стив Джобс, Сэнди Бегби, Вэлери Хью-Д'Эт, Джэки Симмондс, Лес Дейкенс, Питер Хартнетт, Реймаров, Г.А., Есипова, Э.Ю., Кибанов, А.Я., Корнийчук, Г.А., Денисов, А.Ф., Митрофанова, Е.А..

Методологическую основу образовали:

системный, функциональный и обобщенный подходы к анализу объекту исследования.

При решении конкретных задач использовались следующие **методы**:

- метод обобщения и классификации;
- анализ и синтез;
- абстрагирование и метод аналогий;
- метод моделирования и сравнительный метод;
- системный подход к исследованию процессов развития
в области оценки и аттестации персонала в коммерческих организациях.

Информационную базу исследования

составили универсальные и другие информационные источники, экспертные заключения, научные публикации, журналы, законодательные акты и информационные интернет-страницы.

Эмпирическую базу магистерского исследования составили:

1. Материалы научных и научно-практических публикаций.
2. Вторичный анализ эмпирических данных, опубликованных в периодике.
3. Текущие положения китайских коммерческих организаций, коммерческих организациях:
 - **ООО «Техкомпания Хуавэй»,**
 - **инвестиционной холдинговой компании «Тесент»,**
 - **частной холдинговой интернет-компании «Байтданс».**
4. Результаты анализа управления персоналом в китайских коммерческих организациях.

Теоретическая значимость результатов:

1. Заключается в развитии теоретических положений и методологических аспектов цифрового администрирования в оценке и аттестации персонала китайских коммерческих организаций.
2. Сформулированные теоретические положения вместе с методологическими аспектами могут быть использованы для реализации различных прикладных научных исследований касательно проблем, связанных с эффективным осуществлением оценки и аттестации персоналом в КНР.

Практическая значимость результатов магистерского исследования/работы:

1. **Выработан** авторский подход к решению задач цифрового администрирования в оценке и аттестации персонала китайских коммерческих организаций.
2. Разработки, предлагаемые автором и применяемые в проектах формирования и управления функционированием цифровых платформ в китайских коммерческих организациях, **могут быть использованы** в Российской Федерации и в Китае для осуществления цифровой трансформации.
3. Отдельные положения проведенного магистерского исследования способствуют усилению части государственных программ и стратегий цифрового администрирования российских коммерческих и китайских коммерческих организаций.

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

1. Подготовительный(методологический) этап.
2. Исследовательский этап.
3. Аналитический (оформительский) этап.

Научно-исследовательские семинары, конференции:

- Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов – 2022» (Москва, 11-22 апреля 2022)
- Конференция «Ломоносовские чтения-2022» на площадке Высшей школы государственного администрирования МГУ им М.В.Ломоносова (14 апреля 2022 г.)
- Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов – 2021» (Москва, 12-23 апреля 2021)

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

- ✓ «Применение искусственного интеллекта в надзоре»
- ✓ «Механизм оценки и аттестации персонала в цифровом администрировании коммерческих организаций Китайской Народной Республики»
- ✓ «Сущность и задачи управления персоналом»

Структура выпускной квалификационной работы – магистерской диссертации

Введение

Глава 1. Теоретико-методологические основы анализа цифровой трансформации управления персоналом

- 1.1. Научные основы экономического изучения понятия, этапов и уровней «цифровизации» управления персоналом в китайских коммерческих организациях.
- 1.2. Цифровизация как основа цифровой трансформации процессов оценки и аттестации персонала коммерческих организаций
- 1.3. Методика изучения роли и места цифровых технологий оценки и аттестации в управлении персоналом китайских коммерческих организаций

Выводы по главе 1

Глава 2. Анализ зарубежного опыта цифровой трансформации оценки и аттестации персонала в коммерческих организациях

- 2.1. Текущее состояние оценки и аттестации персонала, исследование управления человеческими ресурсами в коммерческих организациях КНР
- 2.2. Мировые тренды в цифровой трансформации оценки и аттестации персонала в коммерческих организациях
- 2.3. Опыт цифровой трансформации управления персоналом в Китайской Народной Республике

Выводы по главе 2

Глава 3. Оценка и аттестации персонала коммерческих организаций КНР в условиях цифровизации

- 3.1. Актуальные вопросы (проблемы) в оценке и аттестации персонала коммерческих организаций КНР в условиях цифрового общества
- 3.2. Внедрение цифрового администрирования в китайских коммерческих организациях ООО «Техкомпания Хуавэй», инвестиционная холдинговая компания «Тесент», частная холдинговая интернет-компания «Байтданс»
- 3.3. Перспективы развития цифровизации в сфере управления персоналом в КНР: риски и возможности

Выводы по главе 3

Заключение

Список использованной литературы и источников.

Приложение

Список используемой литературы и источников

Нормативная правовая основа магистерского исследования: 5 источников.

1. 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)
2. Об основных направлениях реализации цифровой повестки Евраз. экон. союза до 2025 года [Электронный ресурс] : решение Высш. Евраз. экон. совета, 11 окт. 2017 г., № 12. — Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71708158>. — (Дата обращения 25.02.2022)

Научные фундаментальные труды: 45 источников.

1. Чэнь Хуэйлян. Дилеммы и контрмеры комплексного управления бюджетом предприятий / Чэнь Хуэйлян // Экономическая и торговая практика.- 2018.- № 18.- С.199-200.
2. Яворский, Н. К. Цифровые технологии в системе управления персоналом / Н. К. Яворский. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 19 (309). — С. 260-262.
3. Яо Синьхуэй. Применение управления бюджетом и оценки эффективности в управлении корпоративной финансовой стратегией / Яо Синьхуэй // Деловые новости.- 2019.- № 19.- С. 90-92.
4. Мэн Жуйфан. Исследование по управлению человеческими ресурсами государственных учреждений в контексте эпохи Интернета / Мэн Жуйфан // Административные активы и финансы.- 2021.- № 06.- С.58-59.

Официальная статистика и аналитика: по сайтам компаний: 5 источников.

1. Цзян Донг. Как оптимизировать управление человеческими ресурсами учреждений в эпоху сетевой экономики / Цзян Донг // Аналитический центр Таймс.- 2019.- № 47.- С. 52-53.
2. Сюй Шумин. Инновации и развитие системы управления эффективностью работы персонала предприятия на основе больших данных / Сюй Шумин // Финансы и экономика.- 2019.- № 21.- С. 33-35.

Список используемой литературы и источников

Исследовательские работы: 20 источников.

1. Тянь Сюпин. Исследование по усилению информатизации системы управления персоналом в государственных учреждениях / Тянь Сюпин, Чжэн Вэй // Наука и информатизация.- 2020.- № 3.- С.164.
2. Хан Я. Исследование по оптимизации системы оплаты труда сотрудников компании МА на основе комплексной теории компенсации: диссертация / Хан Я; Шанхайский университет иностранных языков.- Шанхай, 2018.- С. 52.
3. Цай Цинлун. Исследование инновационных стратегий управления эффективностью малых и средних предприятий в эпоху цифровых технологий / Цай Цинлун, Су Чанг // Современная торговля и промышленность.- 202.- 1№4.- С.16-18.
4. Цао Фан. Исследование органического сочетания управления вознаграждениями и оценки эффективности на современных предприятиях // МСП Китая.- 2020.- № 5.- С. 134-135.
5. Чжан Гуйчжоу. Исследование органичного сочетания современного управления вознаграждениями на предприятии и оценки эффективности / Чжан Гуйчжоу // Управление человеческими ресурсами.- 2019.- №12.- С.110.

Научные и иные труды на иностранном языке: 75 источников.

1. Brennen, Kreiss. 2020. Digitization vs. Digitalization: Differences, definitions and examples, <https://www.truqcapp.com/digitization-vs-digitalization-differences-definitions-and-examples/> — (Дата обращения 15.03.2022)
2. Digitalization and its influence on business model innovation / Rachinger, M.; Rauter, R.; Müller, C.; Vorraber, W.; Schirgi E.- J. Manuf. Technol. Manag, 2018.
3. Gartner Glossary. Digitalization. 2018. <https://www.gartner.com/it-glossary/digitalization/> (accessed on 15. 03. 2022)
4. i-SCOOP. 2016. Digitization, digitalization, and digital transformation: The differences.<https://www.i-scoop.eu/digitization-digitalization-digital-transformation-disruption/> (accessed on 14. 02. 2022)
5. MaryAnne M. Gobble. 2018. Digitalization, Digitization, and Innovation, Research-Technology Management, 61:4, 56-59.

Визуализация результатов магистерского исследования:

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

- введение
- 3 главы по 3 параграфа
- заключение
- 6 таблиц
- 11 рисунков (диаграмм)
- список использованной литературы и источников – 92
- приложение

1.1. Теоретические результаты магистерского исследования

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

1. Цифровизация со временем становится неотъемлемой частью нашей жизни и наших будущих поколений в связи с улучшением жизни человечества.
2. Основными факторами цифрового администрирования являются правильно сформированная государственная политика страны; повышенный спрос со стороны китайских коммерческих организаций в применении цифровых технологий, а также грамотное взаимодействие государства и бизнес-структур относительно внедрения цифровых технологий в производственный процесс.
3. Цифровые технологии получили очень быстрое распространение в большинстве стран.
4. Необходимо адаптировать внедрение цифровых технологий в китайские и российские коммерческие реалии.
5. С каждым днем спрос на цифровые технологии для общества, государства и управленческой деятельности значительно растет.
6. Коммерческие организации стремятся переходить к цифровой трансформации, лидерство становится одним из главных вопросов.
7. Наряду с изменениями в процессах работы организаций происходят также перемены личностных качеств сотрудников.

1.2. Методологические результаты магистерского исследования

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

1. В мировом фоне цифровые инструменты управления человеческими ресурсами являются эффективной поддержкой для отдела кадров, чтобы максимизировать ценности организации и помочь отделу кадров достичь здорового и устойчивого развития организации.
2. С точки зрения человеческих ресурсов, наибольший вклад цифрового управления человеческими ресурсами основан на цифровом и точном отборе сотрудников, частичной занятости и высокопроизводительном развитии людей.
3. Основываясь на цифровизации, мы можем не только оптимизировать организационную структуру, сократить этапы управления, объединить трудовые функции, добиться сокращения штата и повышения эффективности труда, а также оптимизировать бизнес-процессы.
4. Важно внедрять инновации управления в текущую атмосферу работы, сложившуюся при цифровизации, чтобы стимулировать мотивацию сотрудников, а также повышать качество и эффективность.
5. Наступление цифровой эпохи значительно ускорило темпы изменений во внешней среде организаций.

2. Методические результаты магистерского исследования

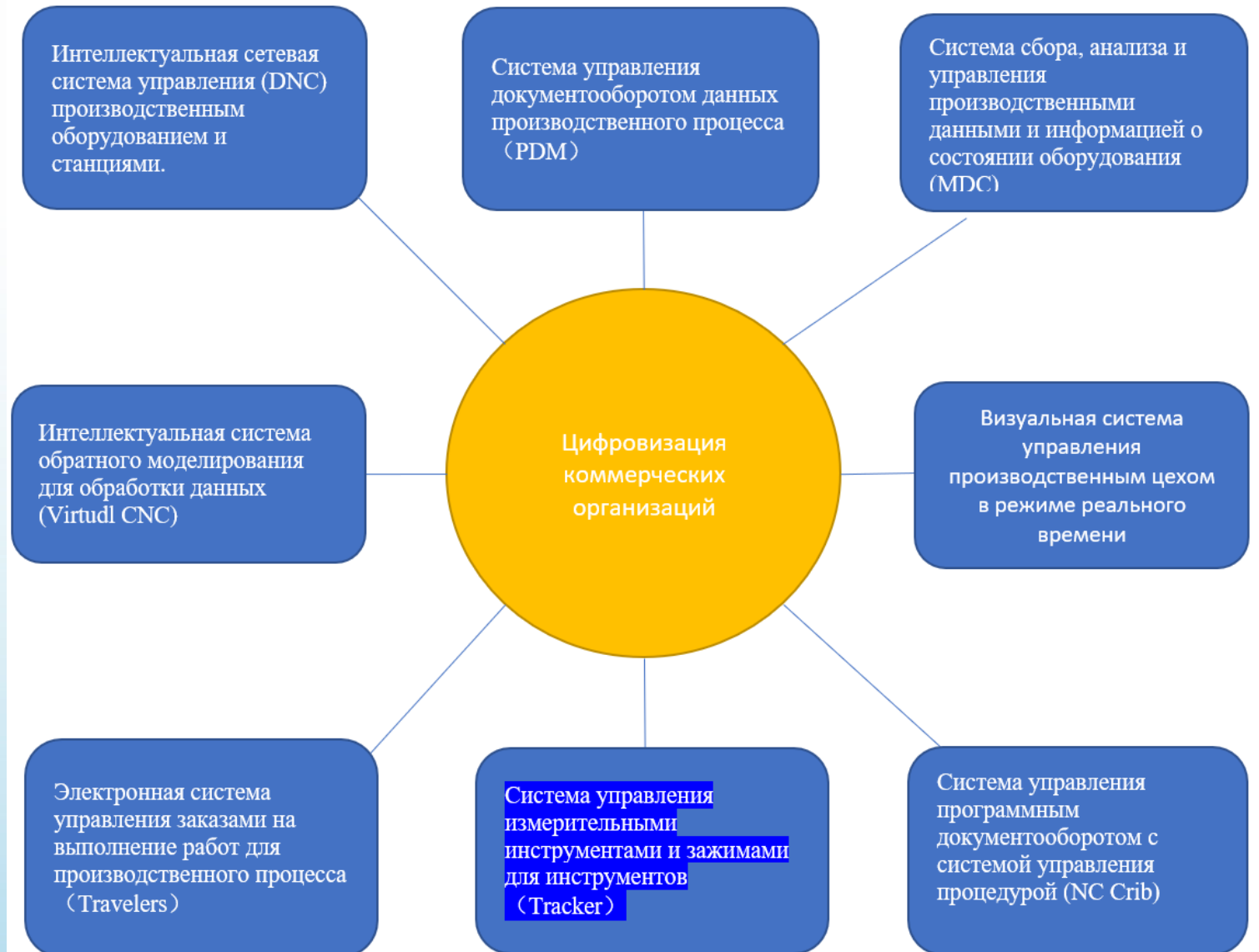
Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:

1. Методология управления человеческими ресурсами представляет собой набор зрелых методов управления, но инструменты для применения этого набора методов на местах постоянно совершенствуются.
2. Управление человеческими ресурсами перешло от управления человеческими ресурсами, основанное на должностях, к концепциям человеческих ресурсов, основанным на компетенциях.
3. В условиях изменения новой бизнес-модели традиционные методы управления персоналом не соответствуют мировой тенденции развития.
4. Цифровизация человеческих ресурсов стала эффективным средством, помогающим организациям снять противоречие между производительностью и производственными отношениями.

3.1. Исследовательские результаты магистерского исследования (результаты **вторичного** анализа)

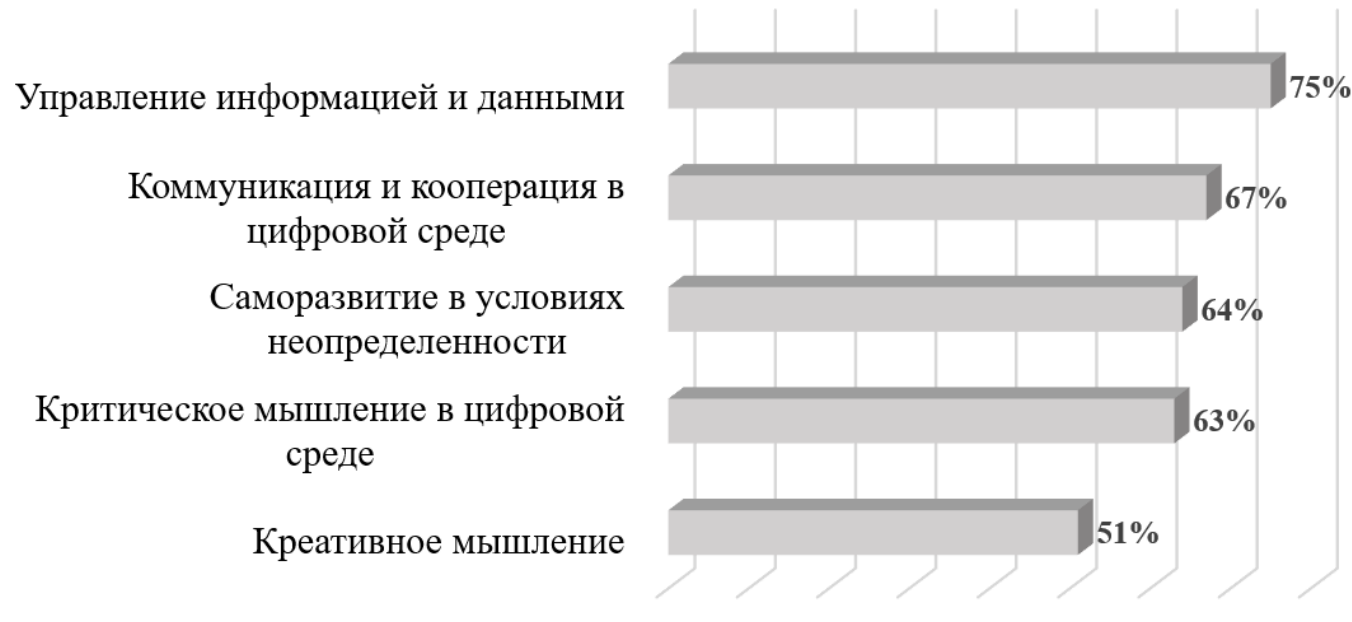
Цифровизация оценки и аттестации персонала коммерческих организаций:

- ✓ использование цифровых технологий в управлении персоналом является ключевым критерием обеспечения конкурентоспособности организации на национальном и международных рынках товаров и услуг;
- ✓ возникает необходимость в разработке стратегии цифровых трансформаций системы управления персоналом, определения основных элементов данной стратегии и принципов построения;
- ✓ цифровые трансформации в области управления человеческими ресурсами становятся для организаций приоритетной задачей;

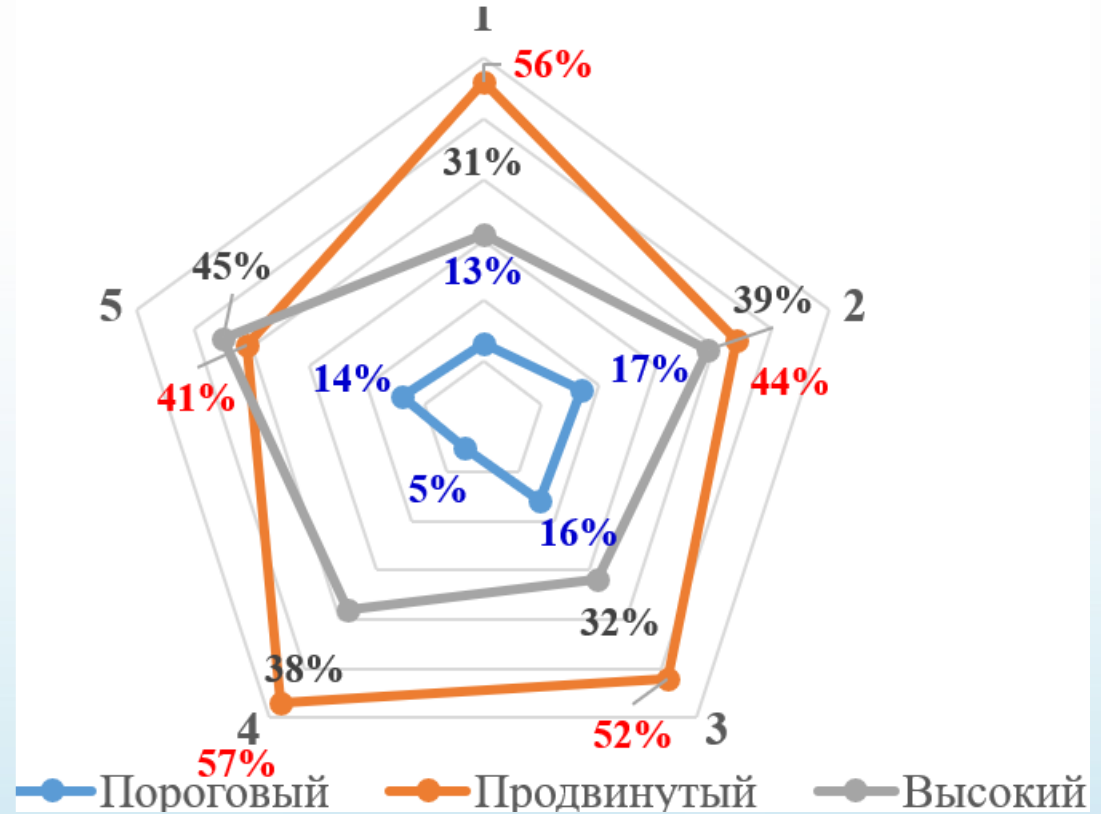


3.2. Исследовательские результаты магистерского исследования (результаты *авторского* анализа)

Ключевые компетенции цифровой экономики проверяемые при оценке и аттестации персонала коммерческих организаций Китая:



Сформированность компетенций цифровой экономики



Общий профиль цифровых компетенций работников коммерческих организаций Китая

Общая оценка актуального состояния сформированных компетенций – продвинуто-высокий уровень.

3.3. Исследовательские результаты магистерского исследования (оптимизация оценки и аттестации персонала)

Цифровые инструменты,

внедряемые в процедуру оценки сформированных компетенции и аттестации работников:

- ✓ повышают эффективность управления человеческими ресурсами коммерческих организаций
- ✓ предоставляют руководству организации более объективную основу для принятия кадровых решений

Предложения:

1. Новые разработки цифровых технологий могут способствовать новым потребностям рынка, и для удовлетворения потребностей рынка в цифровой трансформации требуется больше профессиональных талантов для работы.
2. Цифровое управление персоналом является актуальной темой, особенно оценка и аттестация персонала, которая все еще обсуждается о их путях и решениях стоящих проблем, придавая новые возможности и принося риски.
3. Как повысить эффективность и качество управления человеческими ресурсами, адаптируясь к текущим темпам развития цифровизации, является важным содержанием для управления человеческими ресурсами каждого предприятия.
4. Как повысить эффективность и качество управления человеческими ресурсами, адаптируясь к текущим темпам развития цифровизации, является важным содержанием для следующего этапа управления человеческими ресурсами каждого предприятия.

3.3. Исследовательские результаты магистерского исследования (оптимизация цифровизации в коммерческих организациях)

Предложения:

1. Коммерческая организация должна с правильным взглядом смотреть риски и возможности, принесенные в процессе внедрения цифрового администрирования.
2. Коммерческая организация должна активно внедрять цифровые технологии, избавив риски и снижав затраты.
3. Коммерческой организации следует выбрать подходящий путь и развитую систему внедрения цифрового администрирования в оценке и аттестации персонала.
4. Основными факторами цифрового администрирования являются правильно сформированная государственная политика страны, а также грамотное взаимодействие государства и бизнес-структур относительно внедрения цифровых технологий в производственный процесс.
5. Необходимо адаптировать внедрение цифровых технологий в китайские и российские коммерческие реалии.
6. Анализ и исследование цифрового администрирования в области оценки и аттестации персонала КНР может быть использованы в практике другой страны.

Аргументы и факты, подтверждающие доказательство:

а) основной гипотезы:

Активное внедрение цифровых технологий в различные процессы сфер жизнедеятельности общества, разработка, введения и применение цифрового администрирования в оценке и аттестации персонала придали новые возможности управлению персоналом, открыли новый мир для процедуры реализаций своих работ и услуг – *доказана*.

б) исследовательских гипотез:

Выработанные на основе анализа практики цифровизации оценки и аттестации персонала в КНР, применение и тенденции развития в процессе глобализации по внедрению цифровых технологий в сфере управления персоналом в коммерческих организациях КНР способствуют:

- повышению эффективности труда и результативности деятельности коммерческих организаций – *доказана*.
- достижению беспрецедентного качества в развитии общества, экономики и образования КНР – *доказана*.
- повышению конкурентоспособности на мировой сцене среди коммерческих организаций – *доказана*.

Авторские научно-теоретические решения:

1. Тренд мирового развития в области оценки и аттестации персонала продемонстрировал новую тенденцию развития- внедрение инноваций цифрового администрирования и цифровых технологий.
2. Внедрение цифрового администрирования является неотъемлемым шагом или будущей тенденцией в цифровизации мира и жизнедеятельности.
3. Цифровая трансформация может применяться на всем рынке КНР, открывая новые возможности и новые направления цифровой трансформации для различных организаций.
4. С развитием общества, использование цифровых технологий в управлении персоналом является основным критерием обеспечения конкурентоспособности организации.
5. Цифровые технологии в системе управления трудовыми ресурсами могут быть применимы к любому бизнес-процессу, особую важность такие технологии приобретают при поиске, найме, адаптации, поощрении, обучении, оценке и аттестации сотрудников организации.

Авторские научно-практические решения:

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

1. Коммерческие организации РФ и КНР активно внедряют цифровое администрирование, и подбирают пути для быстрой адаптации.
2. При поддержке государства осуществлять оптимизацию текущего цифрового администрирования, увидеть его недостатки, искать пути для их устранения.
3. Заимствовать опыты зарубежных развитых стран внедрения и улучшения цифрового администрирования в сфере оценки и аттестации персонала.
4. Регулярное обучение современных цифровых технологий в области оценки и аттестации персонала.

б) по изменению отношения участников управленческих взаимодействий – людей:

1. Самообучение использования новых цифровых технологий в открытых источниках.
2. Следить за мировым рынком труда, быть готовым к изменению или реформе цифровых изменений.
3. Регулярное проведение опросов по недостаткам, искать пути для их устранения.
4. Участие в международных вебинарах, семинарах о введении или улучшении цифрового администрирования в сфере оценки и аттестации персонала.
5. Проведение обучения цифровым технологиям среди специалистов по оценке и аттестации персонала.

Перспективы дальнейшей разработки темы, проанализированной в магистерском исследовании

Результаты проведенной научно-исследовательской работы актуализировали ориентиры тем последующих магистерских работ ВШГА-2023:

- Институты цифровизации в национальной (региональной и отраслевой) экономике страны.
- Цифровая кадровая политика и работа с талантами в организации.
- Цифровая аттестация персонала организации.

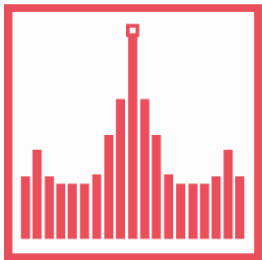
Перспективы личного профессионального развития в рамках диссертационного изучения темы:

**Внедрение цифрового администрирования в процессе глобализации
(при продолжении обучения в аспирантуре ВШГА).**

Работа выполнена самостоятельно,

Общая оригинальность – 92,05% , в т.ч.:

самоцитирование	–	00,00%
цитирование	–	8,34%
оригинальность	–	83,71%



Высшая Школа
Государственного
Администрирования

МГУ им. М.В. Ломоносова

Магистерская программа

Стратегия управления кадрами

Выпускная квалификационная работа
(результаты магистерского исследования)

МЕХАНИЗМ ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ЦИФРОВОМ АДМИНИСТРИРОВАНИИ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ



Научный руководитель:
Панич Наталья Александровна
кандидат исторических наук, доцент

Магистрант 2 курса:
Чжу Минмин