

MINISTRY OF EDUCATION OF THE REPUBLIC OF BELARUS  
STATE EDUCATIONAL INSTITUTION  
"SCHOOL OF BUSINESS OF BELARUSIAN STATE UNIVERSITY"

Chair of Innovative Management

Zheng Yuqing

**CORPORATE CULTURE AS A PART OF HUMAN RESOURCE  
MANAGEMENT**

Master`s thesis

specialty 1-26 80 04 "Management"  
(profile "HR Management")

Supervisor:  
Anna Ulanovskaya

Admitted to Master`s thesis defense on

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2021

Head of Chair

of Innovative Management

Ph.D., Associate professor

\_\_\_\_\_ Alena A. Poddubskaya

Minsk, 2021

## GENERAL CHARACTERISTICS OF THE WORK

Master's thesis: 61 p., 3 figures, 5 tables, 42 sources, 4 app.

CORPORATE CULTURE, HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, EMPLOYEE SATISFACTION, WORKING EFFICIENCY, MANAGEMENT INSTRUMENT

**The aim of the study** is to figure out how to use corporate culture as a tool for managing human resource of a company. Nowadays, there are some companies, which ignore the building of corporate culture and employee satisfaction, claiming that the two elements have nothing to do with the organizational performance. Here, the dissertation will also challenge this idea and give some recommendations of improving the working efficiency by promoting the corporate culture.

In order to achieve the above stated goal, the following **objectives** have been developed:

Sort out and examine the concepts and essence of corporate culture as a part of human resource management;

Analyze the specific effects of corporate culture on employees and human resource management in a company;

Make practical recommendations for managing corporate culture as a tool for improving working efficiency and job satisfaction.

**Object of the research:** a Chinese Internet company, which is running an online bookstore and publishing online novels, acting as a logical, organizational, and profitable economic entity in the online publishing industry.

**Subject of the research:** corporate culture as a tool for managing human resource management.

**The results obtained and novelty of the study:** nowadays, it is more and more accepted that corporate culture is an important part of human resource management. It can effect employees' attitude towards their jobs, which can improve their job satisfaction. At the same time, it can promote the working efficiency of the employees, so that the organizational performance could be promoted. It is for sure that corporate culture, as a part of human resource management, can bring great benefits for the organizational development. In other words, it is necessary to study corporate culture in the span of human resource management.

Many experts all over the world have also studied about the corporate culture, and they also clarified that forming elements, different dimensions, types, measuring methodologies and many things related to the corporate culture. However, most of these studies are carried out to investigate corporate culture from a very broad aspect, while few could study some inner process of how some elements influence the

corporate culture, and how corporate culture could effect the human resource management. There are indeed some studies figured out the correlations between the corporate culture and human resource management, but few could clarify something inside it. And that is what I want to do.

**Information about the structure of the master's thesis:** in Chapter 1, I will introduce important concepts in most studies about corporate culture, in which I would mainly answer five questions related to the topic, namely, what is corporate culture, what are approaches to classify corporate culture, how is corporate culture formed, what are components of corporate culture, and how is corporate culture related to human resource management.

In Chapter 2, a focused company will be taken as an example of studying the correlations between corporate culture and human resource management. The major purpose is to find out the success and potential problems in the human resource management by analyzing its corporate culture. In this chapter, a research will be done to figure out what type of corporate culture it is and how its corporate culture effects on its performance of human resource management by using corporate culture questionnaire (CCQ) and Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ).

In Chapter 3, the recommendations for managing the corporate culture of the company as an instrument for increasing work efficiency will be offered, which are based on the previous analysis on corporate culture and human resource management.

## **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

Магистерская работа: 61 стр., 3 рисунков, 5 таблиц, 42 источника, 4 приложений.

**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА, УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ, УДОВЛЕТВОРЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ, ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ**

Цель исследования: выяснить, как использовать корпоративную культуру как инструмент управления человеческими ресурсами компании. В настоящее время некоторые компании игнорируют формирование корпоративной культуры и удовлетворенность сотрудников, утверждая, что эти два элемента не имеют ничего общего с производительностью организации. В диссертации также будет оспорена эта идея и даны некоторые рекомендации по повышению эффективности работы путем продвижения корпоративной культуры.

Для достижения поставленной цели были поставлены следующие задачи:

Разобраться и изучить концепции и сущность корпоративной культуры как части управления человеческими ресурсами;

Проанализировать специфическое влияние корпоративной культуры на сотрудников и управление человеческими ресурсами в компании;

Давать практические рекомендации по управлению корпоративной культурой как инструментом повышения эффективности труда и удовлетворенности работой.

Объект исследования: китайская интернет-компания, которая управляет книжным онлайн-магазином и публикует онлайн-романы, выступая в качестве логического, организационного и прибыльного экономического субъекта в индустрии онлайн-публикаций.

Предмет исследования: корпоративная культура как инструмент управления человеческими ресурсами.

Полученные результаты и новизна исследования: в настоящее время все больше признается, что корпоративная культура является важной частью управления человеческими ресурсами. Это может повлиять на отношение сотрудников к своей работе, что может повысить их удовлетворенность работой. В то же время это может способствовать повышению эффективности работы сотрудников, так что можно повысить эффективность организации. Несомненно, корпоративная культура как часть управления человеческими ресурсами может принести большую пользу для развития организации. Другими словами, необходимо изучать корпоративную культуру в сфере управления человеческими ресурсами.

Многие эксперты по всему миру также изучали корпоративную культуру, и они также разъяснили, что элементы формирования, различные измерения, типы, методологии измерения и многие вещи, связанные с корпоративной культурой. Однако большинство этих исследований проводится для изучения корпоративной культуры в очень широком аспекте, в то время как немногие могут изучить какой-то внутренний процесс того, как некоторые элементы влияют на корпоративную культуру и как корпоративная культура может влиять на управление человеческими ресурсами. Действительно, есть некоторые исследования, в которых выясняется взаимосвязь между корпоративной культурой и управлением человеческими ресурсами, но мало кто может прояснить что-то внутри. И это то, чем я хочу заниматься.

Информация о структуре магистерской диссертации: в главе 1 я представлю важные концепции в большинстве исследований корпоративной культуры, в которых я в основном отвечаю на пять вопросов, связанных с темой, а именно, что такое корпоративная культура, каковы подходы к классификации корпоративной культуры, как формируется корпоративная культура, каковы составляющие корпоративной культуры и как корпоративная культура связана с управлением человеческими ресурсами.

В главе 2 целенаправленная компания будет рассматриваться как пример изучения взаимосвязи между корпоративной культурой и управлением человеческими ресурсами. Основная цель - выяснить успехи и потенциальные проблемы в управлении человеческими ресурсами путем анализа его корпоративной культуры. В этой главе будет проведено исследование, чтобы выяснить, какой это тип корпоративной культуры и как ее корпоративная культура влияет на эффективность управления человеческими ресурсами, с помощью анкеты корпоративной культуры и опросника удовлетворенности Миннесоты.

В главе 3 будут предложены рекомендации по управлению корпоративной культурой компании как инструмента повышения эффективности работы, основанные на предыдущем анализе корпоративной культуры и управления человеческими ресурсами.