MINISTRY OF EDUCATION OF THE REPUBLIC OF BELARUS
STATE EDUCATIONAL INSTITUTION
"SCHOOL OF BUSINESS OF BELARUSIAN STATE UNIVERSITY"
Chair of Innovative Management

Zeng Xiuyu

**IMPROVING THE PRACTICE OF PERSONNEL MOTIVATION AS AN
INTEGRAL PART OF CORPORATE GOVERNANCE**

Master's Thesis
specialty 1-26 80 04 "Management"
(profile "HR Management")

Supervisor :
N. V. Maltsevich
Ph.D. in Economics,
Associate Professor

Admitted to Master's thesis defense on
"___" _____ 2021
Head of Chair
of Innovative Management
Ph.D., Associate professor
_____ Alena A. Poddubskaya

Minsk, 2021

GENERAL CHARACTERISTIC OF THE WORK

Master's thesis: 64 p, 12 tables, 12 figures, 52 sources.

IMPROVING THE PRACTICE OF PERSONNEL MOTIVATION AS AN INTEGRAL PART OF CORPORATE GOVERNANCE

Keywords: INCENTIVE, MARKET COMPETITION, ENTERPRISE INNOVATION, EMPLOYEE SATISFACTION, EMPLOYEE TRAINING, CORPORATE MANAGEMENT

The aim of the study: Staff motivation as an integral part of corporate HR management. Incentive is the development of employees' potential. It is completely different from the development of natural resources and capital resources. It cannot be predicted, planned and controlled with precise calculations. In the development of modern enterprises, the ability and talent of employees cannot directly determine their value to the enterprise. Therefore, the incentive system is particularly important in the enterprise.

Object of research: The importance of employee motivation

Subject of research: employee incentives are valued by the human resource management department

Research methods: literature research method, management and grassroots interview method, case research method, empirical analysis method

Realm of the possible practical application : Through the combination of various incentives, a more scientific and rational incentive measures can better explore people's creativity and enthusiasm, which is beneficial to enterprises. The overall production efficiency is improved. Therefore, in the development of modern enterprises, it is necessary to demand, actively promote the optimization of corporate human resource incentives, so that it can interact with society keep pace with the development of the company, and encourage employees to create greater prices in actual work value, in order to achieve the common development of employees and the company.

Competition is one of the most important system mechanisms for the operation of the market system; people believe that the winner of the competition is a company that better meets customer needs in the market than its competitors. The dynamic evolution of the economy has led to the fact that in the modern market environment, corporate activities are one of the main mechanisms for generating new competitive advantages.

The trend of world economic integration is getting bigger and bigger. Enterprise competition is not only resource and market competition. Talent competition and marketization of talents have also evolved into important issues for enterprise competition. Therefore, as an important part of company management, improve employee incentives Methods should also be an important issue for modern enterprises.

This paper is divided into three parts, discussing and researching employee motivation as an important part of company management.

The first part mainly tells the research on the formation mechanism and influencing factors of entrepreneurial activities. In the existing theoretical foundation study of entrepreneurship, the external and internal factors of business management are analyzed. External factors mainly include political, economic, social, technological environment, and industry competition environment; internal factors are mainly the internal organizational structure and members of the enterprise. In addition, the existing human resource management related theories also provide a favorable theoretical basis for the research of this article, including Maslow's hierarchy of needs theory, McGregor's X theory and Y theory, and two factor theory. Form and develop different methods of staff motivation based on different theoretical foundations.

The second part is based on the relevant theories of the first part to do research on the effective use of human resources by enterprises. In this article, I take China Tencent as an example. Tencent ranks among the top ten Chinese Internet companies in the world in terms of market value in 2020. The significance of the research is that Tencent uses a three-pillar human resource management model. Therefore, a satisfaction survey of Tencent employees is conducted on the staff motivation method of Tencent human resource management. Different staff motivation methods will produce different motivation effects for different staff.

The third part mainly analyzes the direction of improving the corporate human resource management system, including Development of the competence structure of various participants in the implementation of an entrepreneurial project as the basis for staff motivation, Promotion of products with varying degrees of novelty: selection of employee competencies and Personnel training for work in an entrepreneurial project.

Finally, the research conclusion of this article is: due to the particularity of human resource management itself, it is a management activity that requires creative methods. This process is possible.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Магистерская работа: 64 с., 12 таблиц, 12 рисунков, 52 источника.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАКТИКИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК НЕОБХОДИМОЙ ЧАСТИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Ключевые слова: СТИМУЛ, КОНКУРЕНЦИЯ НА РЫНКЕ, ИННОВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ, УДОВЛЕТВОРЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ.

Цель исследования: Мотивация персонала как неотъемлемая часть корпоративного управления персоналом. Стимулирующим фактором является развитие потенциала сотрудников. Это полностью отличается от разработки природных ресурсов и капитальных ресурсов. Его нельзя спрогнозировать, спланировать и контролировать с помощью точных расчетов. При развитии современных предприятий способности и талант сотрудников не могут напрямую определять их ценность для предприятия. Поэтому система мотивации особенно важна на предприятии.

Объект исследования: важность мотивации сотрудников.

Предмет исследования: мотивация сотрудников оценивается отделом управления персоналом.

Методы исследования: метод исследования литературы, метод управления и массового интервью, метод исследования случая, метод эмпирического анализа.

Сфера возможного практического применения : Благодаря сочетанию различных стимулов, более научных и рациональных мер стимулирования можно лучше исследовать творческий потенциал и энтузиазм людей, что приносит пользу предприятиям. Повышается общая эффективность производства. Следовательно, при развитии современных предприятий необходимо требовать, активно продвигать оптимизацию корпоративных стимулов человеческих ресурсов, чтобы они могли взаимодействовать с обществом, не отставая от развития компании, и поощрять сотрудников создавать более высокие цены в реальных условиях. ценность труда для достижения общего развития сотрудников и компании.

Конкуренция - один из важнейших системных механизмов функционирования рыночной системы; люди считают, что победителем конкурса становится компания, которая лучше удовлетворяет потребности потребителей на рынке, чем ее конкуренты. Динамичная эволюция экономики привела к тому, что в современной рыночной среде корпоративная деятельность является одним из основных механизмов создания новых конкурентных преимуществ.

Тенденция мировой экономической интеграции становится все больше и больше. Конкуренция предприятий - это не только конкуренция за ресурсы и рынок. Конкурс талантов и маркетинг талантов также превратились в важные

проблемы для конкуренции предприятий. Следовательно, как важная часть управления компанией, методы улучшения стимулирования сотрудников также должны быть важным вопросом для современных предприятий.

Этот документ разделен на три части, в которых обсуждается и исследуется мотивация сотрудников как важная часть управления компанией.

Первая часть в основном посвящена исследованию механизма формирования и факторов влияния предпринимательской деятельности. В существующей теоретической базе исследования предпринимательства анализируются внешние и внутренние факторы управления бизнесом. Внешние факторы в основном включают политическую, экономическую, социальную, технологическую среду и отраслевую конкурентную среду; Внутренние факторы - это в основном внутренняя организационная структура и участники предприятия. Кроме того, существующие теории, связанные с управлением человеческими ресурсами, также обеспечивают благоприятную теоретическую основу для исследования данной статьи, включая теорию иерархии потребностей Маслоу, теорию X и Y Макгрегора, а также теорию двух факторов. Формировать и развивать различные методы мотивации персонала на разных теоретических основах.

Вторая часть основана на соответствующих теориях первой части для исследования эффективного использования человеческих ресурсов предприятиями. В этой статье я использую China Tencent в качестве примера. Tencent входит в десятку ведущих китайских интернет-компаний в мире по рыночной стоимости в 2020 году. Значение исследования заключается в том, что Tencent использует трехкомпонентную модель управления человеческими ресурсами. В связи с этим проводится опрос удовлетворенности сотрудников Tencent методом мотивации персонала, применяемым в управлении персоналом Tencent. Различные методы мотивации персонала будут давать разные мотивационные эффекты для разных сотрудников.

В третьей части в основном анализируется направление совершенствования корпоративной системы управления персоналом, в том числе Развитие структуры компетенций различных участников реализации предпринимательского проекта как основы мотивации персонала, Продвижение продуктов с разной степенью новизны: выбор компетенции сотрудников и обучение персонала для работы в предпринимательском проекте.

Наконец, исследовательский вывод этой статьи: в силу специфики самого управления человеческими ресурсами, это управленческая деятельность, требующая творческих методов. Этот процесс возможен.