

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

Zhao Menghao

**THE ROLE OF THE EMPLOYEE MOTIVATION SYSTEM IN  
IMPROVING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

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

Supervisor:  
Y.O. Nichkasova  
Ph.D. in Finance,  
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 CHARACTERISTICS OF THE WORK

Master's Thesis: «THE ROLE OF THE EMPLOYEE MOTIVATION SYSTEM IN IMPROVING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT»: 57 pages, 1 table, 3 figures.

**Keywords:** INCENTIVE MECHANISM, MANAGEMENT, INCENTIVE THEORY, PERFORMANCE, EMPLOYEES.

**The main goal of the research:** provide an effective suggestion for the employee incentive mechanism of Huawei Technology Co., Ltd.

In order to achieve this, many tasks must be performed consistently:

(1) Discuss the theoretical basis of employee incentive system of human resource management.

(2) Analyze the current situation of employee incentive system in Huawei.

(3) The inspiration of Huawei's employee motivation experience is put forward.

**The object of the research:** The incentive mechanism of Huawei Technologies Co., Ltd.

**The subject of the research:** Analyze the incentive methods of Huawei Technologies Co., Ltd., and correct its shortcomings.

**Research methods:** investigation method, literature research method, case analysis method and experience summary method. In terms of research methods, this paper has extensively collected relevant literatures on employee motivation in human resource management, and systematically sorted out and summarized them, which has laid a solid theoretical foundation for the research of this paper.

**Realm of the possible practical application.** After improvement, Huawei's employee incentive mechanism can be applied to any enterprise in operation. If an enterprise wants to develop, it must establish a scientific, reasonable and effective incentive system. According to the actual situation, various incentive measures shall be adopted, combined with incentive methods and objectives, to truly establish a need to adapt to the characteristics of the enterprise and the characteristics of the times.

The author of the paper confirms that the computational and analytical material provided in the thesis reflects the state of the process under investigation correctly and objectively, and all theoretical, methodological and methodical provisions and concepts are referenced to their authors.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Магистерская работа: «РОЛЬ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»: 57 страниц, 1 таблица, 3 рисунка.

**Ключевые слова:** МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ, МЕХАНИЗМ, СИСТЕМА МОТИВАЦИИ, УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ, ПЕРСОНАЛ.

**Основная цель исследования:** разработать совокупность мер и предложение по совершенствованию механизма мотивации сотрудников Huawei Technology Co., Ltd.

Для достижения цели исследования предусмотрено последовательное выполнение следующих задач:

- (1) Исследовать теоретические основы системы мотивации сотрудников в управлении человеческими ресурсами;
- (2) Проанализировать действующую в Huawei Technology Co., Ltd систему стимулирования сотрудников;
- (3) На основе существующего опыта мотивации сотрудников Huawei Technology Co., Ltd предложить комплекс мер для повышения эффективности системы стимулирования и управления человеческими ресурсами.

**Объект исследования:** компания Huawei Technologies Co., Ltd.

**Предмет исследования:** механизм стимулирования сотрудников Huawei Technologies Co., Ltd.

**Методы исследования:** анализ теоретических и эмпирических исследований, посвященных мотивации сотрудников при управлении человеческими ресурсами, их структурирование, систематизация и обобщение, заложило прочную теоретическую основу для исследования данной статьи, а также анализ и синтез практического опыта, системный подход, метод классификации и абстрагирования.

**Область возможного практического применения:** после улучшения механизм мотивации сотрудников Huawei Technologies Co., Ltd. может быть применен к любому действующему предприятию. Если предприятие хочет развиваться, оно должно создать научную, разумную и эффективную систему стимулирования. В соответствии с реальной ситуацией должны быть приняты разли

чные меры стимулирования в сочетании с методами и целями стимулирования, чтобы действительно установить необходимость адаптации к характеристикам предприятия и характеристикам времени.

Автор статьи подтверждает, что представленный в диссертации расчетно-аналитический материал правильно и объективно отражает состояние исследуемого процесса, а все теоретические, методологические и методические положения и концепции отсылаются к их авторам.

