

Секция «Управление человеческими ресурсами в электронно-цифровой цивилизации»

**Специфические черты влияния фактора организационной культуры на
мотивацию сотрудников в китайских компаниях**

Научный руководитель – Слабов Сергей Сергеевич

Чэнь Цзядун

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа
современных социальных наук (факультет), Москва, Россия

E-mail: cjd18705403186@gmail.com

В современную эпоху экономическая глобализация и взаимодействие между странами становятся всё более интенсивными. Китайская экономика играет важную роль в мировой экономике, а китайские компании активно выходят на международную арену. Понимание особенностей организационной культуры китайских предприятий и её влияния на мотивацию сотрудников способствует совершенствованию управления командами и повышению производительности.

Согласно исследованию, проведённому среди 500 сотрудников китайских компаний, 85% работников, считающих, что в их компании существуют сильные общие ценности и позитивная организационная культура, удовлетворены своей работой. В то же время среди тех, кто оценивает организационную культуру как негативную или неопределённую, уровень удовлетворённости составляет лишь 45% [1].

Исследование 100 китайских компаний, удостоенных звания «Лучшие рабочие места», показало, что средний рост производительности труда сотрудников достиг 92% [2]. Это свидетельствует о ключевой роли позитивной организационной культуры в повышении эффективности производства [3].

Научные данные подтверждают: позитивная организационная культура не только увеличивает удовлетворённость работой на 40 процентных пунктов, но и способствует почти двукратному росту производственной эффективности (+92%), что подчёркивает центральное значение культурного фактора в корпоративном управлении [4].

Источники и литература

- 1) Гэллуп Глобальный отчет о вовлеченности сотрудников 2024. С128-132.
- 2) Лю Вэй. Чжан Тин. Инжиниринг организационной культуры: опыт 100 лучших работодателей Китая // Гарвард Бизнес Ревью (китайское издание). 2023. No.12. С. 45–59.
- 3) Ли Цзянь. Исследование корпоративной культуры в китайских компаниях // Развитие человеческих ресурсов. Народное образование. 2021. No.3, С.34-37.
- 4) Чжан Сяофэй. Влияние цифровизации на организационную культуру в китайских компаниях // Вопросы экономики и управления. Экономика. 2022. No.5, С.22-25.