

Ссылка для цитирования этой статьи:

Федорова А.Э., Ли С. Феномен ответственности работников: компаративное исследование на китайских и российских предприятиях // Human Progress. 2024. Том 10, Вып. 3. С. 14. URL: http://progress-human.com/images/2024/Tom10_3/Fedorova.pdf. DOI 10.34709/IM.1103.14. EDN TCEIUR.

УДК 331.1

ФЕНОМЕН ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ: КОМПАРАТИВНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ НА КИТАЙСКИХ И РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ



Федорова Алена Эдуардовна

кандидат экономических наук, доцент
доцент кафедры управления персоналом и психологии
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

a.e.fedorova@urfu.ru
19, ул. Мира,
Екатеринбург, 620102, РФ
+7 (343) 375-41-69



Ли Синьлэй

Магистрант
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

lx19970531@163.com
19, ул. Мира,
Екатеринбург, 620102, РФ
+7 (343) 375-41-69

Аннотация. В статье проводится сравнительный анализ подходов к восприятию феномена ответственности работников китайских и российских предприятий, рассматриваются отличия в понимании ответственности в китайском и русском языках, а также влияние культурных особенностей на формирование этих понятий. Сбор эмпирических данных осуществлен авторами посредством онлайн опроса китайских и российских респондентов. Нарративный и компаративный анализ ответов на вопросы, связанные с восприятием ответственности на рабочем месте, позволили выявить сходства и различия в интерпретации этого феномена. Результаты показали, что китайские работники чаще ассоциируют ответственность с соблюдением правил и необходимостью оправдывать доверие руководства, в то время как российские работники связывают ее с индивидуальными качествами и компетенциями. Восприятие ответственности на китайских предприятиях в большей степени связано с руководством и

подчинением, тогда как в России оно больше связано с личностными характеристиками и мотивацией самого работника. Описанные в статье практики управления ответственностью персонала китайских предприятий могут быть полезны для разработки стратегий управления ответственностью персонала, будучи адаптированы к специфическим условиям российского бизнеса.

Ключевые слова: ответственность на рабочем месте; ответственность работников; онлайн опрос; нарративный анализ; компаративный анализ; управление ответственностью персонала.

JEL коды: J28; M14.

Введение

Ответственность персонала является одним из ключевых факторов эффективности организации в связи с тем, что ответственный сотрудник: выполняет свои обязанности качественно и в срок, следуя установленным правилам и процедурам, проявляя инициативу, предлагая новые идеи и решения; бережно относится к ресурсам компании, включая экономию времени, материалов и денежных средств, минимизируя потери и используя ресурсы максимально эффективно; уважает коллег и руководство, демонстрируя готовность помогать другим сотрудникам, делиться своими знаниями и опытом; понимает, что его действия могут повлиять на репутацию компании, поэтому старается поддерживать высокие стандарты качества и этики.

Уровень ответственности работников зависит от множества факторов, включая культуру, образование, социальный контекст и другие факторы. Так, например, в китайском и русском языках понятия «ответственность» и «добросовестность» тесно связаны между собой по смыслу, но в разных контекстах могут обозначать разные явления. В Китае ответственность воспринимается как понимание, эмоция и убежденность в ответственности личности перед собой и другими, перед семьей и коллективом, перед страной и обществом, а также соответствующее сознательное отношение к соблюдению норм и выполнению обязательств. Это – основное качество, которым должен обладать человек, основа здоровой личности, залог семейной гармонии и социальной стабильности. Добросовестность – это практика честности и демонстрации последовательной и бескомпромиссной приверженности моральным и этическим принципам и ценностям в мыслях и действиях. В российской литературе ответственность рассматривается как определённость, надёжность, честность в отношении себя и других, объективная обязанность отвечать за поступки, действия и последствия [1-4].

В Китае традиционно очень сильное акцентирование на коллективном духе и дисциплине, что может способствовать высокому уровню ответственности среди работников. Китайская культура также ценит уважение к старшим и авторитетам, что обуславливает боль-

шую готовность подчиняться руководству и выполнять свои обязанности. В России же существует несколько иная культурная традиция, где индивидуализм и свобода мысли ценятся больше, поэтому некоторые работники менее склонны следовать строгим правилам и инструкциям, предпочитая самостоятельность и независимость. Однако, общие тенденции могут сильно варьироваться в зависимости от конкретного работника и ситуации. Важно также учитывать, что уровень ответственности зависит не только от культуры, но и от личных качеств каждого отдельного человека.

Цель представленного в статье исследования заключается в компаративном анализе теоретических подходов и практического опыта китайских и российских организаций управления ответственностью персонала, анализ эффективности методов оценки и повышения ответственности сотрудников. Для достижения цели авторами изучены концепции ответственности сотрудников в менеджменте и психологии, практики управления ответственностью сотрудников китайских организаций и отношение китайских и российских работников к ответственности на рабочем месте.

1. Сбор и анализ результатов анкетирования

В январе-феврале 2024 года авторами проведен онлайн опрос работников китайских и российских организаций различных секторов экономики методом стихийной выборки. В предложенную респондентам анкету включены вопросы с просьбой указать степень согласия с утверждениями, которые коррелируются с установками, выявленными в ходе контент-анализа соответствующих публикаций китайского и российского сегментов сети Интернет [5-11]. Цель опроса – выявить отношение китайских и российских работников к проблеме ответственности на рабочем месте и идентифицировать стереотипы восприятия исследуемого явления в контексте национального менталитета.

Структура китайских респондентов общей численностью 113 чел. включает следующее распределение опрошенных по категориям персонала: рабочие – 40 чел. (35,4%), стажеры – 33 чел. (29,1%), обслуживающий персонал – 22 чел. (19,5%), руководители среднего звена – 9 чел. (8,0%), топ-менеджеры – 6 чел. (5,3%) и специалисты – 3 чел. (2,7%). По возрасту среди респондентов преобладают работники в возрасте 22-36 лет (82 чел. или 72,6%), чуть более четверти – в возрасте 37-55 лет (26 чел. или 22,9%), 3 человека (2,7%) – до 21 года, и старше 56 лет – 2 человека (1,8%). Соотношение мужчин и женщин среди респондентов составляет 54 чел. (47,8%) и 59 чел. (52,2%) соответственно.

В целях компаративного анализа также к исследованию привлечены работающие на российских предприятиях численностью 103 чел. Совокупная выборка респондентов имеет

следующие характеристики: рабочие – 26 чел. (25,2%), специалисты – 47 чел. (45,6%), руководители среднего звена – 15 чел. (14,6%), обслуживающий персонал – 4 чел. (3,9%), стажеры – 7 чел. (6,8%) и топ-менеджеры – 4 чел. (3,9%). Структура респондентов по возрасту включает: 77 чел. (74,8%) – 22-36 лет, 21 чел. (20,4%) – 37-55 лет и 5 чел. (4,9%) – до 21 года. Среди них, мужчины – 31 чел. (30,1%) и женщины – 72 чел. (69,9%).

Распределение ответов китайских и российских респондентов на вопросы анкеты представлены на рисунках 1-8. Сравнение количественных результатов опроса китайских и российских респондентов показывает, что работники китайских организаций чаще связывают ответственность на рабочем месте с усердной работой, соблюдением правил и необходимостью оправдывать доверие руководителя. Опрошенные российские работники считают, что ответственность должна быть тесно связана с полномочиями и является ядром профессиональной этики.

Рис. 1: Степень согласия российских и китайских респондентов с утверждением «Ответственность, которую должны нести сотрудники, – это ответственность за конфиденциальность, необходимость ежедневно усердно работать, оправдывать доверие лидера, и не нарушать правила трудового распорядка» (от 1 – «абсолютно согласен», до 5 – «абсолютно не согласен»), %¹

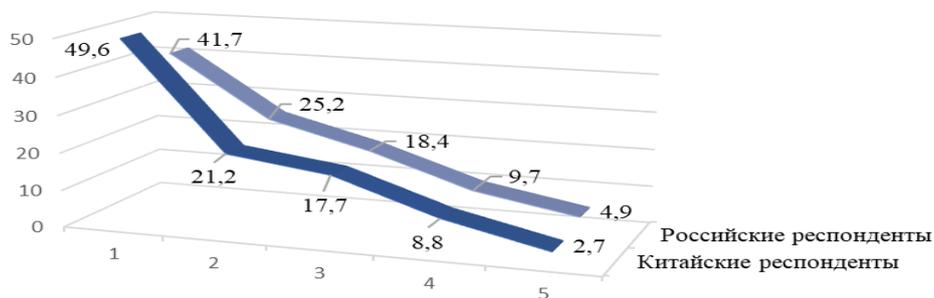
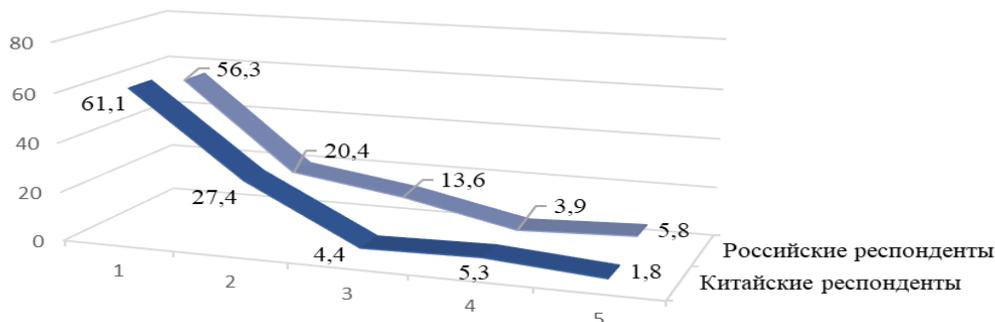


Рис. 2: Степень согласия российских и китайских респондентов с утверждением «Самым большим богатством для компании является наличие ответственных сотрудников, которые являются основой и ядром ее развития» (от 1 – «абсолютно согласен», до 5 – «абсолютно не согласен»), %²



¹ Разработано авторами

² Разработано авторами

Рис. 3: Степень согласия российских и китайских респондентов с утверждением «Процесс возложения ответственности на подчиненных на самом деле является процессом наделения их полномочиями. Руководитель, умеющий распределять обязанности, должен также уметь делегировать ответственность» (от 1 – «абсолютно согласен», до 5 – «абсолютно не согласен»), %³

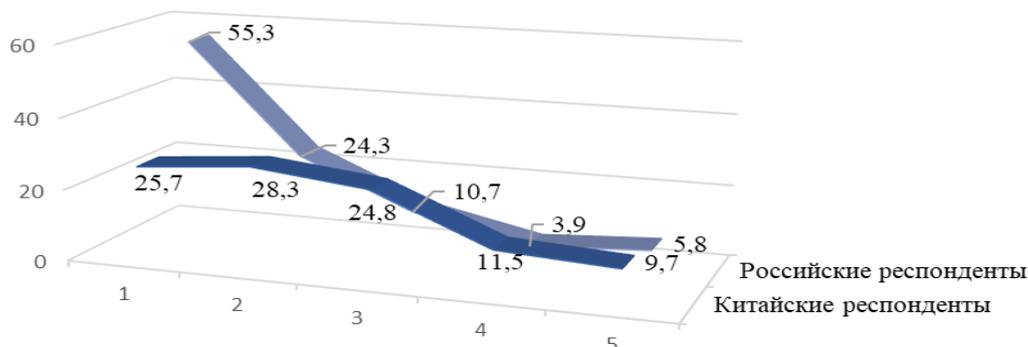


Рис. 4: Степень согласия российских и китайских респондентов с утверждением «Усиление ответственности работников способствует повышению их трудового энтузиазма» (от 1 – «абсолютно согласен», до 5 – «абсолютно не согласен»), %⁴

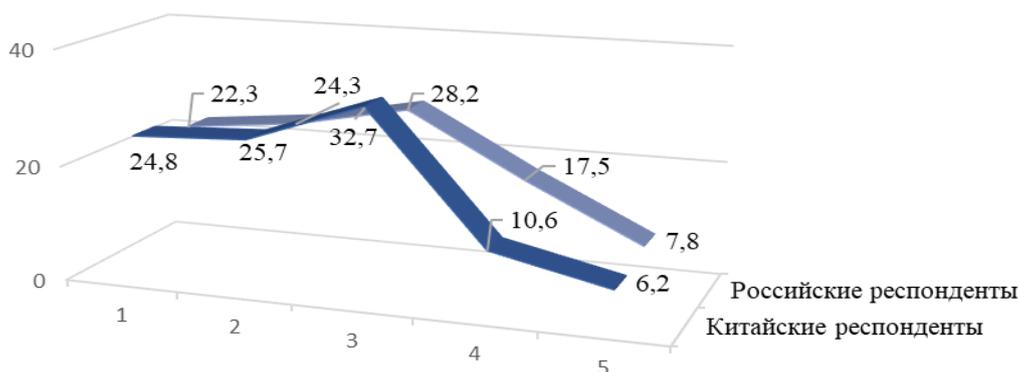
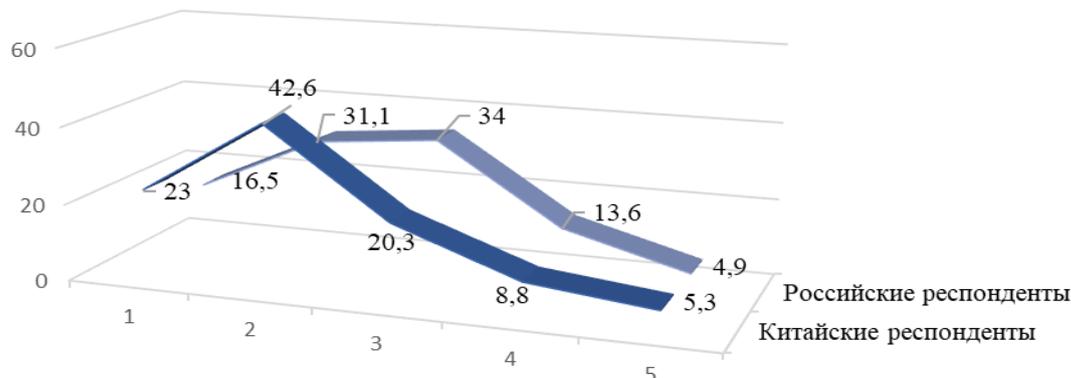


Рис. 5: Степень согласия российских и китайских респондентов с утверждением «Ответственность сотрудников базируется на их чувствах к предприятию: «отношение определяет все, а ответственность лучше, чем способности»» (от 1 – «абсолютно согласен», до 5 – «абсолютно не согласен»), %⁵



³ Разработано авторами

⁴ Разработано авторами

⁵ Разработано авторами

Рис. 6: Степень согласия российских и китайских респондентов с утверждением «Ответственность – это ядро профессиональной этики: «нет плохой работы, есть безответственные люди»» (от 1 – «абсолютно согласен», до 5 – «абсолютно не согласен»), %⁶

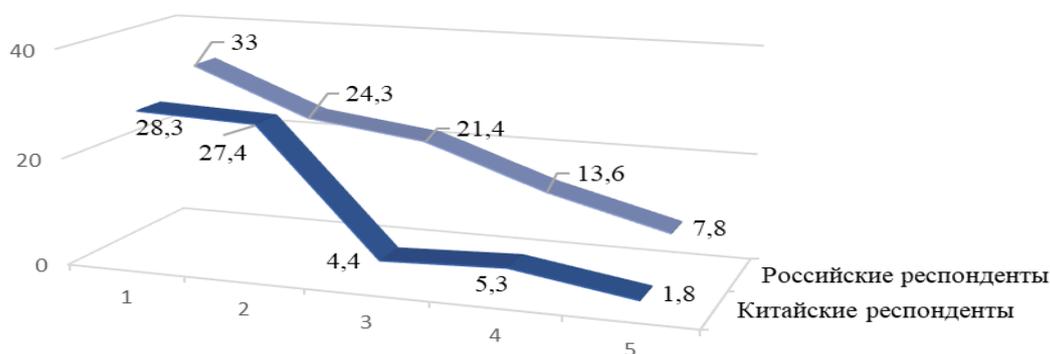


Рис. 7: Степень согласия российских и китайских респондентов с утверждением «Ответственность – это понимание последствий своих действий и готовность при необходимости прикладывать дополнительные усилия для решения поставленных задач» (от 1 – «абсолютно согласен», до 5 – «абсолютно не согласен»), %⁷

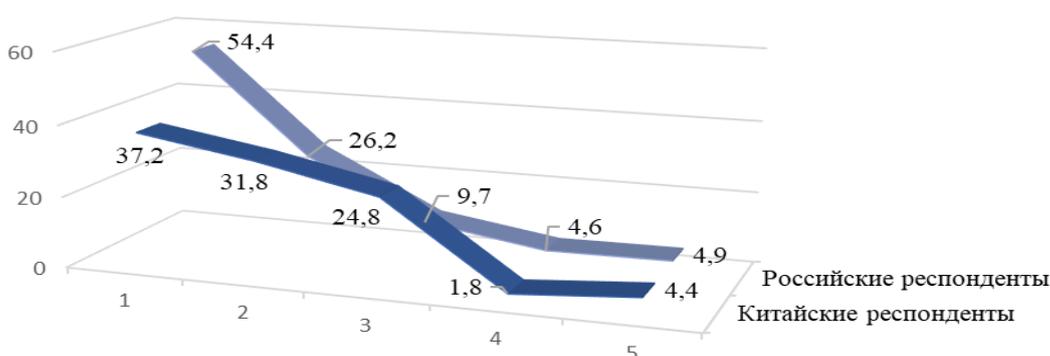
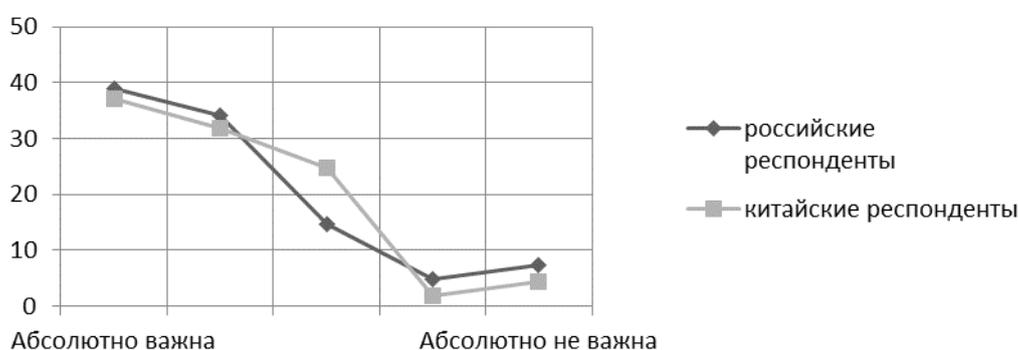


Рис. 8: Распределение ответов российских и китайских респондентов на вопрос «Насколько, на Ваш взгляд, функция по управлению ответственностью персонала в организации?», 2023-2024 гг.⁸



В целях наполнения количественных результатов опроса качественными характеристиками и получением представления о сходствах и различиях в восприятии феномена ответ-

⁶ Разработано авторами

⁷ Разработано авторами

⁸ Разработано авторами

ственности на рабочем месте китайскими и российскими работниками, авторами проведен нарративный анализ ответов респондентов, данных на вопрос открытого типа с просьбой описать собственное представление об ответственности на работе (Табл. 1-2).

Табл. 1: Нарративный анализ ответов работников китайских организаций на вопрос «Что такое для Вас ответственность на рабочем месте?», январь, 2024 г.⁹

Клас-теры	Нарративы	Фокус
1.	«Своевременный ремонт проблемного оборудования, а также контроль за эксплуатацией и техническим обслуживанием испытательного оборудования на месте», «обеспечение правильности финансовых данных», «обеспечение безопасности производства»	Обеспечение работником бесперебойной работы вверенного оборудования или систем в зоне ответственности работника
2.	«Выполнять работу, порученную руководителем», «подчинение руководству», «хорошая работа под руководством компании», «учет результатов работы сотрудников».	Подчинение и контроль со стороны руководителя
3.	«Делаю то, что считаю правильным», «просто выполнять свою работу», «выполнение работы качественно», «делать меньше ошибок в работе», «трудиться усердно», «делать свою работу хорошо», «работать добросовестно», «усердно работать и следовать правилам на рабочем месте», «тщательно и скрупулезно соблюдать правила», «приходить на работу вовремя», «стремиться к выполнению поставленных задач», «преданность делу, честность и надежность, эффективное управление, выполненная миссия», «создавать ценность в своей компании».	Работа как добросовестная и усердная деятельность
4.	«Руководство общей работой и достижение высоких показателей в команде», «руководить командой и добиваться поставленных целей», «ответственность, связанная с внутренним управлением», «управлять сотрудниками и разрабатывать программы управления», «обеспечение выполнения и, по возможности, превышения целевых показателей», «служить своим сотрудникам и клиентам», «повышение чувства достижения сотрудников на рабочем месте и побуждение их к принятию правильных решений».	Руководство как профессиональная деятельность

Табл. 2: Нарративный анализ ответов работников российских организаций на вопрос «Что такое для Вас ответственность на рабочем месте?», январь, 2024 г.^{*10}

Клас-теры	Нарративы	Фокус
1.	«Выполнять поставленные задачи на высшем уровне», «это зона моей работы, люди за мной и моей спиной, отчетность и эффективность», «выстроить грамотную работу на участке, чтобы все работало, как четкий механизм», «постоянный контроль за исполнением и качеством исполнения своих задач», «соблюдение правил охраны труда»	Обеспечение работником бесперебойной работы вверенного оборудования или систем в зоне ответственности работника
2.	«Добросовестно и качественно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией», «соблюдение правил внутреннего трудового распорядка!», «соблюдение правил охраны труда и промышленной безопасности», «соблюдать определенные правила на рабочем месте, не переходить границы», «вовремя появляться на работе, вовремя выполнять поручения руководителя», «вникать в то, что делаешь, что бы не было последствий безопасности», «это хорошая работа», «взять на себя какую-то работу и довести дело до конца», «беспрекословная реализация всех функций без ущерба организации»	Работа как добросовестная и усердная деятельность

⁹ Разработано авторами

¹⁰ Разработано авторами

Клас-теры	Нарративы	Фокус
3.	«Это «спасибо» за то доверие, что тебя поставили на это место!», «умение брать ответственность за свои поступки», «способность отвечать за свои действия и быть человеком, на которого можно положиться», «воля и разумная инициатива», «умение отвечать за свою деятельность на работе, выполнение трудовых задач без постоянного напоминания», «способность к решению возникающих при выполнении задачи проблем», «умение грамотно составить рабочий план», «умение рационально, грамотно все "расставить по местам", умение принимать решения незамедлительно, если требуется, быстрая задача решить какой-то вопрос, быть в ответе за свою работу и четко рассказать об этом», «понимание важности рабочего процесса», «уметь выполнить то, что обещал сделать, быть профессионалом своего дела (либо стремиться к этому)», «понимание последствий своих действий и готовность прикладывать дополнительные усилия для решения поставленных задач», «пунктуальность – это очень важно», «способность быстро и эффективно принять решение в критичной ситуации», «вовлеченность в работу, заниматься работой словно собственным делом», «осознание своих действий и умение работать с их последствиями или с последствиями бездействия», «способность самостоятельно решать вопросы в рамках своих должностных обязанностей», «стремление к достижению положительных результатов в труде», «энтузиазм в выполнении рабочих функций, дисциплинированность и умение выполнять работу по всем требованиям».	Личностные характеристики и компетенции работника, его отношение к труду

Становится очевидно, что опрошенные работники китайских компаний согласны с такими характеризующими феномен ответственности персонала аспектами как усердие в работе, соблюдение правил трудового распорядка, понимание последствий своих действий и готовность прикладывать дополнительные усилия; что ответственность – это основа развития организации и ядро профессиональной этики; ответственность сопряжена с полномочиями и она ценится выше, чем способности сотрудника. Тем не менее, корреляция между усилением ответственности и ростом трудового энтузиазма не имеет такую же поддержку со стороны респондентов: треть ответивших не высказали однозначную позицию согласны они или не согласны с данным утверждением.

Сравнительный анализ нарративов китайских и российских респондентов показывает, что первые в своих размышлениях о феномене ответственности на работе чаще обращаются к руководству, а вторые – чаще апеллируют к индивидуальным чертам характера и компетенциям, которыми обладает сам работник, а также к его мотивированности на выполнение профессиональных задач и достижение результатов.

Анализ нарративов китайских респондентов показывает, что группировка ответов по смысловым фокусам позволяет выделить 4 кластера, отражающих связанность понимания феномена ответственности с областями и функциями рабочей среды:

- 1 – Обеспечение работником бесперебойной работы вверенного оборудования или систем в зоне ответственности работника;
- 2 – Подчинение и контроль со стороны руководителя;

3 – Работа как добросовестная и усердная деятельность;

4 – Руководство как профессиональная деятельность.

Сопоставление нарративов китайских респондентов с ответами опрошенных работников российских организаций делает очевидными сходства и различия в восприятии феномена ответственности на рабочем месте. Так, в ответах российских респондентов отсутствуют отсылки на подчинение и контроль со стороны руководителя и руководство как профессиональную деятельность. В то же время, абсолютное большинство рассуждений группируются в кластер «Личностные характеристики и компетенции работника, его отношение к труду». Другими словами, опрошенные работники китайских организаций в большей степени ответственность на рабочем месте увязывают с руководящей функцией, а российские респонденты – с личностным фактором, включающим черты характера и отношения к труду сотрудника.

2. Практики управления ответственностью китайских работников

Опыт управления ответственностью сотрудников китайских предприятий охватывает многие аспекты, среди которых культурное строительство, обучение и развитие, механизм стимулирования, правила и положения, концепция устойчивого развития, регулярная оценка и постоянное совершенствование.

Например, менеджмент компании Mengniu (China Mengniu Dairy Company Limited¹¹), являющейся государственным предприятием и лидером в молочной промышленности Китая, хорошо понимает важность управления ответственностью сотрудников для долгосрочного развития бизнеса. Благодаря комплексным мерам, Mengniu постоянно повышает уровень осознания сотрудниками своей ответственности, закладывая прочный фундамент для устойчивого развития, способствуя личностному росту и совершенствованию сотрудников. Перечень принципов и функций управления ответственностью сотрудников Mengniu включает:

1. Культурное строительство усиливает ответственность: сосредоточение на развитии корпоративной культуры, в основе которой лежит ответственность. Разъяснение корпоративной миссии, видения и ценностей позволяет сотрудникам глубоко понять тесную связь между личной ответственностью и корпоративным развитием, чтобы сознательно выполнять свои обязанности в повседневной работе;

2. Обучение повышает осведомленность об ответственности: улучшение понимания и внимания сотрудников к управлению ответственностью путем организации целевых учебных курсов. Содержание обучения охватывает профессиональную этику, командную работу, решение проблем и другие аспекты, направленные на развитие осведомленности сотрудников

¹¹ China Mengniu Dairy Company Limited / URL: <https://www.mengniuir.com/en/index.aspx>

и их способности проявлять инициативу, брать на себя ответственность и активно решать проблемы на работе;

3. Механизм стимулирования поощряет развитие ответственности: применение системы вознаграждений, возможностей продвижения по службе и т. д. для побуждения сотрудников смело брать на себя ответственность и совершать прорывные действия на работе. Публично воздавая должное выдающимся сотрудникам, создание примеров и мотивирование других работников проявлять чувство ответственности и приверженность миссии;

4. Правила и положения регулируют поведение: разработка полных правил и положений, разъясняющих права и обязанности сотрудников на работе, а также внедрение стандартов поведения персонала. В то же время расширение пропаганды и обучения правилам и стандартам с тем, чтобы сотрудники могли глубоко понимать и строго соблюдать их.

5. Руководство по концепции устойчивого развития: интеграция концепции устойчивого развития в корпоративное управление и стимулирование сотрудников уделять внимание вопросам экологического, социального и корпоративного управления (ESG). Проведение соответствующих обучения и практических мероприятий, повышение осведомленности сотрудников и их участие в устойчивом развитии, способствующие достижению компанией сбалансированного развития в трех аспектах: экономики, окружающей среды и общества;

6. Справедливая и беспристрастная защита прав и интересов: соблюдение принципов честности и справедливости, совершенствование механизма защиты прав и интересов персонала. За счет справедливой системы заработной платы и льгот, предоставления равных возможностей продвижения по службе и других мер – обеспечение защиты законных прав и интересов сотрудников. Укрепление механизмов общения сотрудников позволяет оперативно понимать и активно реагировать на потребности, обращения и проблемы сотрудников;

7. Регулярное оценивание выполнения обязанностей: создание механизма регулярной оценки для проверки и оценки выполнения сотрудниками своих обязанностей. Обеспечение объективности и справедливости результатов оценки за счет установления четких стандартов и процедур оценки. Увязывание результатов оценки с продвижением по службе, вознаграждениями и т. д., чтобы побудить сотрудников развивать свое чувство ответственности и способность выполнять свои обязанности;

8. Постоянное совершенствование и оптимизация управления: реализация управленческих мер на основе фактической ситуации и обратной связи по управлению ответственностью сотрудников. Своевременное выявление и решение проблем и недостатков в управлении, регулярный мониторинг мнений и предложений сотрудников, анализ влияния управления и причины проблем и т. д. Активное внедрение передового опыта и методов управления

в стране и за рубежом, чтобы способствовать постоянному повышению уровня управления корпоративной ответственностью.

Следует отметить, что, в целом, китайские предприятия имеют богатый опыт управления ответственностью персонала, который может быть успешно применен в практику российского бизнеса. Этот опыт не только помогает усилить чувство ответственности сотрудников, но также повышает операционную эффективность компании и конкурентоспособность на рынке. Справедливо предполагать, что внедрение опыта китайского менеджмента на российских предприятиях позволит получить аналогичные результаты. Однако при формировании системы управления ответственностью персонала с учетом лучших практик китайских предприятий необходимо учитывать различия в восприятии феномена ответственности на рабочем месте, выявленные в представленном исследовании, особенно при разработке механизмов стимулирования и методов коммуникации.

Заключение

Большое количество существующих сегодня подходов к пониманию ответственности как явления отражает богатство смысловой нагрузки этого понятия. Тем не менее, не вызывает сомнений тот факт, что ответственность является уникальным качеством личности, формирующим определенные модели поведения. Структура ответственности очень сложна, включает в себя множество психологических компонентов и измерений.

Возможности применения опыта управления ответственностью персонала китайских компаний на российских предприятиях находятся в следующих областях: повышение уровня ответственности сотрудников (внедрение лучших систем и практик развития чувства ответственности сотрудников), развитие корпоративной культуры и культуры ответственного отношения к делу (создание сплоченной и мотивированной команды), совершенствование механизмов обратной связи и коммуникационных процессов (улучшение взаимодействия между сотрудниками и руководством), совершенствование системы мотивации (стимулирование активного участия в деятельности компании и взятия на себя дополнительной ответственности), интеграция концепции устойчивого развития в управление персоналом (рост социальной ответственности бизнеса и привлекательности для инвестиций).

Ограничения применения данного опыта связаны со следующими факторами:

- культурные различия: Китай и Россия имеют разные культурные традиции и социальные нормы, что может затруднить прямое копирование китайских практик управления ответственностью на российские предприятия;

- правовые и регуляторные различия: законодательство и нормативные акты, регулирующие управление персоналом в Китае и России, могут существенно отличаться, что требует адаптации практик под местные условия;

- организационные особенности: каждая компания имеет уникальные организационные структуры, процессы и культуру, что требует индивидуального подхода к внедрению новых методов управления;

- образовательный уровень и квалификация персонала: уровень образования и квалификации сотрудников в Китае может значительно отличаться от России, что также может потребовать адаптации методик управления;

- локальные условия рынка: рыночная ситуация, конкурентная среда и экономические условия в Китае могут существенно отличаться от тех, что существуют в России, что тоже влияет на применимость некоторых практик.

Литература

1. Введение в философию ответственности. Монография / А.И., Ореховский [и др.]; под общ. ред. А.И., Ореховского. Новосибирск: СибГУТИ. 2005. 186 с.
2. Гороховская, А. Что же такое – ответственность? Как развивать в сотрудниках ответственное отношение к работе [Электронный ресурс] // URL: <https://hr-media.ru/chto-zhe-takoe-otvetstvennost-kak-razvivat-v-sotrudnikah-otvetstvennoe-otnoshenie-k-rabote>.
3. Лебедева, Е. Как провести оценку ответственности персонала [Электронный ресурс] // URL: <https://testwork.io/blog/ocenka-otvetstvennosti-personala/>.
4. Федорова, А.Э.; Ма Ц. Ответственность работников как объект управления: компаративный анализ китайских и российских подходов // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2023. Том 12. № 2. С.: 100-106.
5. 员工责任心事业心研究 (Исследование ответственности и профессионализма сотрудников) [Электронный ресурс] // URL: <https://www.yjbys.com/qiuzhizhinan/show-181405.html>.
6. 探讨员工责任心对工作主动性行为的影响 (Изучение влияния чувства ответственности сотрудников на инициативное поведение в работе) [Электронный ресурс] // URL: https://www.sohu.com/a/640318400_121443479?scm=1019.20001.1158002.0.0&spm=smprpage.news-list.73.16781985988630 Yw6Ibh.
7. (大五人格分析) 外倾性人格的优势和职业发展 (Теория личности «Большая пятерка». Экстравертные сильные стороны личности и развитие карьеры) [Электронный ресурс] // URL: https://www.sohu.com/a/615375981_100134992?scm=1019.20001.1158002.0.0&spm=smprpage.news-list.6.1678199728370mE W59yB.

8. 如何运用责任激发员工的工作热情 (Ванг, Л. Как использовать ответственность для стимулирования трудового энтузиазма сотрудников) [Электронный ресурс] // URL: <https://www.jianshu.com/p/67113bb7e367>.
9. 老板怒怼老员工没有责任心 (Начальник злится, что у старого работника нет чувства ответственности) [Электронный ресурс] // URL: https://www.sohu.com/a/638812997_120012574?scm=1019.20001.1158002.0.0&spm=smprc.csrpge.news-list.6.1678191017344ra4AR1F) 2023-02-09.
10. 责任心越强的员工, 家庭往往越不幸福! 专家: 原因其实很简单 (Чем более ответственные работники, тем меньше счастливы их семьи! Эксперты: Причина на самом деле очень проста) [Электронный ресурс] // URL: https://www.sohu.com/a/650537855_121663070?scm=1019.20001.1158002.0.0&spm=smprc.csrpge.news-list.30.1678191017344ra4AR1F.
11. 员工没有责任心? (У сотрудников нет чувства ответственности?) [Электронный ресурс] // URL: https://www.sohu.com/a/626640595_120012595?scm=1019.20001.1158002.0.0&spm=smprc.csrpge.news-list.22.1678191017344ra4AR1F.
12. 员工工作责任心心得体会 (Чувство ответственности сотрудников на работе) [Электронный ресурс] // URL: <https://www.ruiwen.com/word/juangonggongzuo zerenxinxindetihui.html>.

THE EMPLOYEE RESPONSIBILITY PHENOMENON: CHINESE AND RUSSIAN ENTERPRISES COMPARATIVE STUDY

Alena Fedorova

Associate Professor Ural Federal University
Yekaterinburg, Russia

Xinlei Li

Master's student Ural Federal University
Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article presents a comparative analysis of approaches to the perception of the phenomenon of employee responsibility in Chinese and Russian enterprises, discusses differences in understanding responsibility in the Chinese and Russian languages, as well as the impact of cultural characteristics on the formation of these concepts. Empirical data collection was carried out by the authors through an online survey of Chinese and Russian respondents. Narrative and comparative analyses of responses to questions related to the perception of responsibility at work allowed identi-

fying similarities and differences in the interpretation of this phenomenon. The results showed that Chinese workers more often associate responsibility with compliance with rules and the need to justify the trust of management, while Russian workers link it to individual qualities and competencies. Perceptions of responsibility in Chinese enterprises are more closely linked to leadership and subordination, whereas in Russia they are more associated with personal characteristics and motivation of the worker himself. Practices for managing employee responsibility in Chinese companies can be useful for developing strategies for managing employee responsibility adapted to the specific conditions of Russian business.

Keywords: responsibility at work; employees' responsibility; online survey; narrative analysis; comparative analysis; personnel responsibility management.

JEL Code: J28; M14.

References

1. Introduction to the philosophy of responsibility. Monograph / A.I., Orekhovsky [et al.]; edited by A.I., Orekhovsky. Novosibirsk: SibSUTI. 2005. 186 p.
2. Gorokhovskaya, A. What is responsibility? How to develop a responsible attitude to work. URL: <https://hr-media.ru/chto-zhe-takoe-otvetstvennost-kak-razvivat-v-sotrudnikah-otvetstvennoe-otnoshenie-k-rabote>.
3. Lebedeva, E. How to assess the responsibility of personnel. URL: <https://testwork.io/blog/ocenka-otvetstvennosti-personala/>.
4. Fedorova, A.E.; Ma, Ts. Employee responsibility as an object of management: a comparative analysis of Chinese and Russian approaches // Personnel and Intellectual Resources Management in Russia. 2023. Vol. 12. No. 2. P.: 100-106.
5. Study of responsibility and professionalism of employees. URL: <https://www.yjbys.com/qiuzhizhinan/show-181405.html>.
6. Investigation of the influence of a employees' sense responsibility on proactive behaviour at work. URL: https://www.sohu.com/a/640318400_121443479?scm=1019.20001.1158002.0.0&spm=smcpage.news-list.73.16781985988630 Yw6Ibh.
7. The "Big Five" Personality Theory. Extraverted Personality Strengths and Career Development. URL: https://www.sohu.com/a/615375981_100134992?scm=1019.20001.1158002.0.0&spm=smcpage.news-list.6.1678199728370mE W59yB.
8. Wang, L. How to Use Responsibility to Stimulate Employee Labor Enthusiasm. URL: <https://www.jianshu.com/p/67113bb7e367>.

9. The boss is angry that the old employee has no sense of responsibility. URL: https://www.sohu.com/a/638812997_120012574?scm=1019.20001.1158002.0.0&spm=smcpage.news-list.6.1678191017344ra4AR1F) 2023-02-09.

10. The more responsible the workers, the less happy their families are! Experts: The reason is actually very simple. URL: https://www.sohu.com/a/650537855_121663070?scm=1019.20001.1158002.0.0&spm=smcpage.news-list.30.1678191017344ra4AR1F.

11. Do employees lack a sense of responsibility? URL: https://www.sohu.com/a/626640595_120012595?scm=1019.20001.1158002.0.0&spm=smcpage.news-list.22.1678191017344ra4AR1F.

12. Employee sense of responsibility at work. URL: https://www.ruiwen.com/word/yuangonggongzuo_zerenxinxindetihui.html.

13. Employee Responsibility Statement. URL: <https://www.diyifanwen.com/word/gongrenzerenshu.html>.

Contact

Alena Eduardovna Fedorova
Ural Federal University
19, Mira St., Yekaterinburg, 620102, Russia
a.e.fedorova@urfu.ru

Xinlei Li
Ural Federal University
19, Mira St., Yekaterinburg, 620102, Russia
lx119970531@163.com