

COUNTERMEASURES TO IMPROVE THE EFFECTIVENESS OF E-COMMERCE HIRING

T. Lipai¹, Q. Shen²

¹*Minsk City Institute for the Development of Education, Minsk (Belarus)*

²*Department of Economics and Enterprise Management of the Yanka Kupala State University of Grodno, Grodno (Belarus); SND Group. Suzhou SND Group CO., Ltd, Suzhou (China)*

Introduction. With the rapid development of information technology, the rapid development of Internet e-commerce enterprises, the proportion of the market has increased year by year, and more and more companies involved in the e-commerce industry. However, due to the limited experience in talent resource management of e-commerce companies, as the information technology industry continues to grow and expand, the Internet e-commerce talent gap is gradually expanding, and the phenomenon of industry peers poaching each other for high-quality talent is becoming more and more serious.

Methods: Analysis of sources and results of research related to efficiency and the recruitment process.

Results. The article analyzes the problems of recruiting personnel in Internet companies, based on the existing theory of recruiting personnel.

Conclusion. Authors proposed strategies to improve the effectiveness of recruitment, such as improving the planning of recruitment, enhancing the competency level of recruiters, and scientifically using recruitment assessment methods, in order to provide strong guidance for corporate recruitment

Keywords: social processes; human resource management; social interaction; countermeasures; e-commerce enterprises.

References

1. Rynes Sara L. Recruitment, Job Choice and Post-Hire Consequences: A Call For New Research Directions. Available at: <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/77274>.
2. Barber A. E. Recruiting employees: individual and organizational perspectives. London, SAGE Publications, 1998. 172 p.
3. Huselid M., Jackson S., Schuler R. Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness as Determinants of Firm Performance. *Academy of Management Journal*, 1997. Vol. 40. No 1. Pp. 171–188.
4. McClelland D. Testing for competence rather than for «intelligence». *The American psychologist*, 1973. Vol. 28. No 1. Pp. 1–14.
5. Du J. Analysis of factors affecting the effectiveness of pop-up advertising recruitment. *Science and Technology Outlook*, 2015. Vol. 33. 224 p.
6. Zhang Y. K. Research on the effectiveness of enterprise talent recruitment. *Modern business*, 2015. Vol. 33. Pp. 55–56.
7. Holland J. L. Making Vocational choice: a theory of Vocational Personalities and work Environments. *Psychological Assessment Resources*, 2007. Vol. 06. Pp. 22–28.
8. Schein E. H. Career dynamics: Matching individual and organization needs. MA: Addison-Wesley, 1978. Pp. 32–38.
9. Boyatzis R. et al. Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory. Available at: http://www.eiconsortium.org/reprints/clustering_competencies_insights_from_the_

eci360.html.

10. Wan X. Recruitment management. *Science Press*, 2011. Pp. 241–243.
11. Shu J. Research on the effectiveness of recruitment in MK based on competency model // Beijing University of Chemical Technology, 2015.
12. Lipai T. P., Tchanturia N. G., Goderdzishvili B. G. Career, Stigmatization, and Formation of the Entrepreneurial Potential. *Communicology* (Russia), 2019. Vol. 7. No. 1. DOI 10.21453/2311-3065-2019-7-1-43-52.

Author's Bio

LIPAI Tatyana Petrovna, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Management and Economics of Education, Minsk City Institute of Education Development, Minsk, Republic of Belarus.

E-mail: lipai@tut.by

SHEN Qian, Department of Economics and Enterprise Management of the Yanka Kupala State University of Grodno, Belarus; Human Resources Manager SND Group. Suzhou SND Group CO., Ltd, Suzhou, China.

E-mail: 425510020@qq.com

КОНТРМЕРЫ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАЙМА В КОМПАНИЯХ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ

Т. Липай¹, Ц. Шэнь²

¹Минский городской институт развития образования, Минск (Беларусь)

²Гродненский государственный университет имени Янки Купалы, Гродно (Беларусь);
SND Group. Suzhou SND Group CO., Ltd, Сучжоу (Китай)

Введение. С быстрым развитием информационных технологий, предприятий электронной коммерции в интернете доля рынка увеличивается с каждым годом, и всё больше и больше компаний участвуют в индустрии электронной коммерции. Однако из-за ограниченного опыта управления ресурсами талантов компаний электронной коммерции, по мере того как отрасль информационных технологий продолжает расти и расширяться, разрыв в талантах в сфере электронной коммерции в интернете постепенно увеличивается, а коллеги в отрасли переманивают друг друга за высокие деньги. Качественный талант становится все востребованнее.

Методы. Анализ источников и результатов исследований, касающихся эффективности и процесса найма.

Основные идеи, полученные результаты и их обсуждение. В статье анализируются проблемы подбора персонала в интернет-компаниях на основе существующей теории найма персонала.

Заключение. Авторы предложили стратегии повышения эффективности найма, такие как улучшение планирования найма, повышение уровня компетенции рекрутеров и научное использование методов оценки найма, чтобы обеспечить четкое руководство для корпоративного найма.

Ключевые слова: социальные процессы; управление человеческими ресурсами; социальное взаимодействие; контрмеры; предприятия электронной коммерции.

Список литературы

1. Rynes Sara L. Recruitment, Job Choice, and Post-Hire Consequences: a Call For New Research Directions. URL: <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/77274> (дата обращения 25.11.2021).
2. Barber A. E. Recruiting employees: individual and organizational perspectives. London: SAGE Publications. 1998. 172 p.
3. Huselid M., Jackson S., Schuler R. Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness as Determinants of Firm Performance // Academy of Management Journal. 1997. Vol. 40. No 1. Pp. 171–188.
4. McClelland D. Testing for competence rather than for «intelligence» // The American psychologist. 1973. Vol. 28. No 1. Pp. 1–14.
5. Du J. Analysis of factors affecting the effectiveness of pop-up advertising recruitment // Science and Technology Outlook. 2015. Vol. 33. 224 p.
6. Zhang Y. K. Research on the effectiveness of enterprise talent recruitment // Modern business. 2015. Vol. 33. Pp. 55-56.

7. Holland J. L. Making Vocational choice: a theory of Vocational Personalities and work Environments // Psychological Assessment Resources. 2007. Vol. 06. Pp. 22–28.
8. Schein E. H. Career dynamics: Matching individual and organization needs. MA: Addison-Wesley. 1978. Pp. 32–38.
9. Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory. Boyatzis R. et al. URL: http://www.eiconsortium.org/reprints/clustering_competencies_insights_from_the_eci360.html (дата обращения 27.11. 2021).
10. Wan X. Recruitment management // Science Press, 2011. Pp. 241–243.
11. Shu J. Research on the effectiveness of recruitment in MK based on competency model // Beijing University of Chemical Technology. 2015.
12. Lipai T. P., Tchanturia N. G., Goderdzishvili B. G. Career, Stigmatization and Formation of the Entrepreneurial Potential [Карьера, стигматизация и формирование предпринимательского потенциала] // Communicology (Russia). 2019. Vol. 7. No 1. Pp. 43–52.

Авторская справка

ЛИПАЙ Татьяна, Минский городской институт развития образования, Минск, Беларусь.

E-mail: lipai@tut.by

ШЭНЬ Цянь, кафедра экономики и управления предприятием Гродненского государственного университета имени Янки Купалы, Гродно, Беларусь; менеджер по персоналу SND Group. Suzhou SND Group CO., Ltd, Сучжоу, Китай.

E-mail: 425510020@qq.com

Библиографическая ссылка

ЛИПАЙ Татьяна, ШЭНЬ Цянь. Контрмеры в повышении эффективности найма в компаниях электронной коммерции // SocioTime / Социальное время. 2022. № 1 (29). С. 76–85.

DOI: 10.25686/2410-0773.2022.1.76