

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

Hu Mingjun

**INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PROCESS OF RECRUITMENT AND
SELECTION IN INTERNET INDUSTRY**

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

Supervisor:
I.V. Ustsinovich
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 CHARACTERISTICS OF THE WORK

Master's thesis: 62 p., 10 figures, 8 tables, 58 sources, 2 app.

ORGANIZATIONAL CULTURE, EMPLOYER BRAND, INNOVATIVE CULTURE,
RECRUITMENT AND SELECTION

The aim of the study: to identify the influence of organizational culture on the process of recruitment and selection in the young and active internet industry

Tasks:

- 1) To reveal the essence of the concept of “organizational culture”, “recruitment and selection”;
- 2) To determine the factors that influence the process of recruitment and selection;
- 3) To justify the relationship between organizational culture and recruitment and selection;
- 4) To conduct a feasible way for an internet company to form its own organizational culture, like the brand, creativity, and leadership, managing its recruitment and selection process.

Object: the process of recruitment and selection in the internet industry

Subject: the influence of organizational culture on the process of recruitment and selection in the internet industry

Research methods: comparative analysis, case study, questionnaires, graphic method

Realm of the possible practical application

By analyzing the influence of organizational culture on the process of recruitment and selection in the internet industry, the result of this paper can be applied in practice in development and organization in the internet industry. On the one hand, organizational culture are to be enhanced according to the HR strategies and also the requirement of recruitment and selection process. On the other hand, the improvement is provided in order to improve the efficiency and effectiveness of the recruitment and selection process.

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 диссертация: 62 с., 10 рисунков, 8 таблиц, 58 источников, 2 приложения.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА, БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ, ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА, НАБОР И ОТБОР ПЕРСОНАЛА

Цель работы: выявить влияние организационной культуры на процесс найма и отбора персонала в молодой и активной интернет-индустрии

Задачи исследования:

- 1) Раскрыть сущность понятия "организационная культура", "набор и отбор персонала";
- 2) Определить факторы, влияющие на процесс найма и отбора;
- 3) Обосновать взаимосвязь между организационной культурой и набором и отбором персонала;
- 4) провести обоснование того, как интернет-компания может сформировать свою собственную организационную культуру, такую как бренд, креативность и лидерство, управляя процессом найма и отбора.

Объект исследования: процесс найма и отбора персонала в интернет-индустрии

Предмет исследования: влияние организационной культуры на процесс найма и отбора персонала в интернет-индустрии

Методы исследования: сравнительный анализ, изучение конкретных случаев, анкетирование, графический метод

Сфера возможного практического применения

Анализируя влияние организационной культуры на процесс найма и отбора в интернет-индустрии, результаты данной работы могут быть применены на практике в развитии и организации интернет-индустрии. С одной стороны, организационная культура должна быть улучшена в соответствии с HR-стратегиями, а также требованиями процесса найма и отбора. С другой стороны, совершенствование проводится с целью повышения эффективности и результативности процесса найма и отбора.

Автор работы подтверждает, что представленный в диссертации расчетно-аналитический материал правильно и объективно отражает состояние исследуемого процесса, а на все теоретические, методологические и методические положения и концепции даны ссылки на их авторов.