



Научно-исследовательский журнал «**Russian Economic Bulletin / Российский экономический вестник**»

<https://dgpu-journals.ru>

2025, Том 8, № 5 / 2025, Vol. 8, Iss. 5 <https://dgpu-journals.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

УДК 331.108

Исследование подходов управления персоналом компании Pangdenglai в условия цифровой экономики

¹ Чжан Юе,

¹ Попова Л.Н.,

¹ Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова

Аннотация: в условиях развития цифровой экономики цифровая трансформация предприятий розничной торговли требует системной реструктуризации системы подготовки кадров, при этом нехватка технического персонала становится серьезным препятствием, сдерживающим этот переход. Цель работы заключается в анализе инновационных подходов к формированию и развитию кадрового резерва в компании Pangdenglai Trading Group Co. В данном исследовании, посвященном компании Pangdenglai, используются комбинированные подходы, включающие теоретический и кейс-стади анализы, для построения четырехмерной синергетической модели подготовки кадров, охватывающей «навыки-культуру-механизмы-стимулы», что позволяет изучить пути развития цифровых кадров в региональных предприятиях розничной торговли.

В ходе исследования было установлено, что глубокая интеграция культуры обслуживания с развитием цифровых компетенций эффективно смягчает конфликты между традиционной философией обслуживания и цифровыми ценностями. Трехмерный механизм взаимосвязи, включающий «сертификацию цифровых навыков – повышение заработной платы – карьерный рост», значительно повышает уровень владения сотрудниками цифровыми инструментами и эффективность организации. Выработанная система двойного обучения «академическо-предпринимательское сотрудничество + внутренняя инкубация» наряду с моделями разработки микрокурсов на основе сценариев предоставляют экономически эффективные и воспроизводимые решения для малых и средних предприятий розничной торговли.

Ключевые слова: управление персоналом (УП), цифровая экономика (ЦЭ), Pangdenglai, кадровой резерв, розничные предприятия, цифровые кадры

Для цитирования: Чжан Юе, Попова Л.Н. Исследование подходов управления персоналом компании Pangdenglai в условия цифровой экономике // Russian Economic Bulletin. 2025. Том 8. № 5. С. 344 – 351.

Поступила в редакцию: 24 июля 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 21 сентября 2025 г.;
Принята к публикации: 28 октября 2025 г.

Research on Pangdonglai's personnel management approaches in the digital economy

¹ **Zhang Yue,**

¹ **Popova L.N.,**

¹ **M.K. Ammosov North-Eastern Federal University**

Abstract: in the context of the development of the digital economy, the digital transformation of retail enterprises requires a systematic restructuring of the personnel training system, with the shortage of technical personnel becoming a serious obstacle to this transition. The purpose of this work is to analyze innovative approaches to the formation and development of a personnel reserve at Pangdonglai Trading Group Co. This study on Pangdonglai uses a combination of approaches, including theoretical and case studies, to construct a four-dimensional synergistic model of personnel training covering “skills-culture-mechanisms-incentives”, which allows us to explore ways to develop digital personnel in regional retail enterprises.

The study discovered that deeply integrating service culture with the development of digital competencies effectively mitigates conflicts between traditional service philosophies and digital values. A three-dimensional interrelationship mechanism, including “digital skills certification – salary increase – career growth”, significantly improves employees' proficiency with digital tools and organizational efficiency. The developed dual training system of “academic-entrepreneurial cooperation + internal incubation”, along with scenario-based micro-course development models, provides cost-effective and replicable solutions for small and medium-sized retail businesses.

Keywords: personnel management (PM), digital economy (DE), Pangdonglai, personnel reserve, retail enterprises, digital personnel

For citation: Zhang Yue, Popova L.N. Research on Pangdonglai's personnel management approaches in the digital economy. Russian Economic Bulletin. 2025. 8 (5). P. 344 – 351.

The article was submitted: July 24, 2025; Approved after reviewing: September 21, 2025; Accepted for publication: October 28, 2025.

Введение

С приходом эры цифровой экономики (далее ЦЭ) экологическая среда и модель развития традиционного розничного сектора Китая претерпели глубокие изменения. Согласно данным отчета «Развитие цифрового Китая (2023)», к 2023 году добавленная стоимость основных цифровых отраслей Китая составила 10 % его валового внутреннего продукта. Число основных предприятий в сфере искусственного интеллекта превысило 4500, а объем онлайн-продаж достиг впечатляющих 15,42 трлн юаней [5, 11]. Таким образом, цифровая трансформация розничного сектора стала необратимой тенденцией. Появились инновационные бизнес-модели, такие как электронная коммерция с прямыми трансляциями, операции в частных доменах и интеллектуальные цепочки поставок, что предъявляет совершенно новые требования к структуре кадров розничных предприятий [9].

В отличие от быстро развивающейся ЦЭ, розничный сектор Китая значительно отстает в области развития управления персоналом (далее УП). Исследования показывают, что в Китае наблюдается общий дефицит примерно 25-30 миллионов специалистов в области цифровых технологий,

причем наиболее заметный дефицит наблюдается в отраслях искусственного интеллекта, интернета и больших данных. Традиционные ритейлеры не только сталкиваются с проблемой нехватки кадров, но и вынуждены бороться с постоянно высокой текучестью кадров в секторе. Статистика показывает, что уровень текучести кадров в местных розничных предприятиях в таких городах, как Пекин, Шанхай и Тяньцзинь, в настоящее время приближается к 35% [10]. Этот кризис кадров серьезно сдерживает цифровую трансформацию и устойчивое развитие ритейлеров.

Региональное розничное предприятие Pangdonglai Trading Group (далее Pangdonglai, происходящее из Сюйчана провинции Хэнань, пошло против тенденции и достигло замечательного роста. На фоне общего экономического спада в 2024 году оно достигло оборота почти 17 миллиардов юаней, став феноменальным примером, привлекшим внимание всей отрасли. Pangdonglai не только известно своей философией ведения бизнеса «Свобода и Любовь», но и вызывает широкий интерес своей уникальной моделью УП. В результате в данном исследовании в качестве объекта анализа выбрано предприятие Pangdonglai, в

рамках которого проводится углубленный анализ его стратегий по формированию и развитию кадрового резерва в контексте ЦЭ. Цель исследования заключается в создании основы для трансформации и модернизации аналогичных предприятий.

Материалы и методы исследований

В данном исследовании в основном используются методы кейс-стади и обзор литературы, а в качестве объекта исследования выбрана торговая группа Pangdenglai. В нем систематически анализируются стратегии группы по формированию и развитию кадрового резерва в условиях ЦЭ.

Основные материалы для данного исследования включают следующие основные категории: научная литература и отраслевые отчеты, охватывающие результаты исследований в таких областях, как ЦЭ и УП в секторе розничной торговли; общедоступная корпоративная документация и авторитетные материалы СМИ, в том числе корпоративные объявления Pangdenglai, интервью с основателем, соответствующие новостные репортажи и отраслевые аналитические исследования.

Результаты и обсуждения

В сегодняшнюю эпоху быстрого развития ЦЭ цифровые технологии меняют организационные структуры и модели управления в компаниях, создавая беспрецедентные возможности и вызовы для управления человеческими ресурсами в предприятиях. Как указано в «14-м пятилетнем плане развития цифровой экономики», «преобразование методов производства посредством цифровизации» стало одним из ключевых направлений национальной стратегии [3]. В такой ситуации УП является ключевой функцией компании и требует срочного внедрения цифровых технологий для повышения эффективности и переосмысления ценности.

ЦЭ, как новая форма производительных сил, определяющих будущее развитие, в основном характеризуется коммодитизацией данных, технологической конвергенцией и синергией экосистем. Она коренным образом меняет логику создания стоимости в секторе розничной торговли [8]. На уровне поведения потребителей доминирующими тенденциями стали многоканальные покупки, объединяющие онлайн- и офлайн-опыт, персонализация спроса и мгновенное предоставление услуг. Это стимулирует переход бизнес-моделей розничной торговли от традиционного «продуктоценитрического» подхода к парадигме «операций, основанных на данных и ориентированных на пользователя».

Коммерческая группа Pangdenglai, являясь традиционным розничным предприятием, продемонстрировала замечательную адаптивность и инно-

вационность в условиях ЦЭ. Несмотря на то, что Pangdenglai работает в условиях жесткой конкуренции в розничном секторе, она преодолела все препятствия и стала выдающимся эталоном в отрасли. Ее модель УП заслуживает тщательного изучения.

Следует отметить, что стратегия Pangdenglai основана не только на технологической интеграции, но и на органичном сочетании человека-центрического управления и цифровых практик. Такой подход позволил создать систему резервирования и развития кадров, адаптированную к требованиям эпохи ЦЭ. Анализируя стратегии УП Pangdenglai в условиях ЦЭ, данная статья стремится предоставить ценную информацию для цифровой трансформации УП в китайских предприятиях.

Кроме того, при проведении исследований в области развития кадров в розничных предприятиях можно использовать междисциплинарную модель. Для обеспечения системного аналитического подхода можно использовать расширенную модель (ТОЕ-И), основанную на теории ТОЕ (технология-организация-среда). Данная модель подчеркивает синергетическое взаимодействие между инфраструктурой цифровых ресурсов, способностью организации к усвоению и внешней политической средой. В результате исследований было выявлено, что политика в области ЦЭ, как важный фактор внешней среды, является основной движущей силой трансформации розничных предприятий, в то время как цифровые УП являются основными предшествующими переменными на организационном уровне [6].

Модель цифровой компетентности создает систему оценки кадров на микроуровне, охватывающую различные аспекты, такие как применение цифровых технологий, мышление на основе данных и межотраслевое сотрудничество. Это соответствует требованиям «новой модели развития талантов», согласно которой специалисты в сфере розничной торговли должны владеть как технологическими инструментами, так и умением создавать инновационные сценарии обслуживания [2, 7].

Учитывая ресурсный подход, цифровые кадры, как неоднородный ресурс, напрямую влияют на устойчивое конкурентное преимущество организации благодаря эффективности их накопления и распределения. Кроме того, нехватка кадров является одной из основных причин неопределенности стратегий корпоративной трансформации и сложности адаптации организационных структур [4]. Данные теоретические перспективы в совокупности формируют многомерную исследовательскую парадигму для анализа проблем развития кадров в розничных предприятиях. Эта парадигма фокуси-

ируется как на взаимодействии между макроэкономическими факторами и организационной стратегией, так и на согласовании индивидуальных способностей и потребностей организаций [1]. Она обеспечивает прочную теоретическую основу для последующего изучения практик развития кадров в розничных предприятиях, таких как Pangdonglai.

Быстрое развитие ЦЭ значительно изменило структуру спроса на кадры в секторе розничной торговли. Согласно 《大学生就业力调研报告》 («Отчету об исследовании конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»), опублико-

ванному Zhilian Zhaopin, сектор ИТ и интернета является наиболее востребованной отраслью среди выпускников 2024 года, ищущих работу, на которую приходится 26,4% предпочтений. При этом в отчете по результатам опроса выпускников 2024 года, ищущих работу, указано, что сектор искусственного интеллекта входит в тройку лидеров как по количеству вновь созданных рабочих мест, так и по уровню заработной платы, что отражает высокий спрос и предложение. Это изменение в требованиях к кадрам проявляется в первую очередь в следующих аспектах, как показано в табл. 1.

Таблица 1

Тенденции в области развития кадрового потенциала в эпоху цифровой розничной торговли.
Table 1

Trends in workforce development in the era of digital retail.

Аспекты	Ключевое описание
Резкий рост спроса на цифровые навыки	Условия: Распространение миграции в облако, расширение возможностей средних платформ, операции в частном домене и модели коммерции с прямыми трансляциями. Данные: 1) В первой половине 2020 года спрос на кадров для ключевых должностей в «экономике прямых трансляций» достиг 3,6-кратного уровня по сравнению с аналогичным периодом 2019 года; 2) Во время рекламных мероприятий в сфере электронной коммерции спрос на ведущих прямых трансляций и операционный персонал вырос до 11,6-кратного уровня по сравнению с предыдущим годом.
Новые профессии и должности продолжают появляться	Политический бэкграунд: среди 19 новых профессий и 29 новых категорий должностей, объявленных Министерством людских ресурсов и социального обеспечения, примерно половину составляют цифровые профессии (такие как операторы генеративных систем искусственного интеллекта и специалисты по росту числа пользователей). Развивающиеся кадры в секторе розничной торговли: пять высокооплачиваемых новых должностей – директор по цифровым технологиям (CDO), ведущий прямых трансляций по продажам, менеджер по выбору или операциям продуктов в прямых трансляциях, менеджер по операциям с трафиком в частном домене и помощник по цифровым продажам – вызвали ожесточенную борьбу за кадры между предприятиями.
Требования к разнообразным специалистам	Общие требования: сотрудники должны обладать специальными цифровыми навыками, инновационным мышлением, пониманием потребностей клиентов и способностью к междисциплинарному обучению. Конкретные примеры: менеджеры по управлению частным трафиком должны не только владеть системными инструментами, такими как WeCom, SCRM и CDP, но и демонстрировать всесторонние компетенции в области планирования контента, анализа пользователей и отслеживания данных.

Таким образом, из приведенной выше таблицы можно сделать вывод, что в эпоху цифровой розничной торговли предприятия претерпевают быструю трансформацию, которая проявляется в существенном увеличении спроса на цифровые навыки, появлении множества новых должностей и все более разнообразных требований к компетенциям кадров. Эта тенденция усилила конкуренцию на рынке кадров, вынуждая предприятия активно адаптироваться и готовить многопрофильных специалистов для сохранения своего конкурентного преимущества.

На фоне широкого распространения в ЦЭ акцента на технологической интеграции Pangdonglai уникальным образом сочетает цифровые инструменты с принципами эргономических УП, создавая особую модель стимулирования кадров. В ее основе лежит признание того факта, что в эпоху ЦЭ успешное применение технологий в конечном итоге зависит от активного участия и творческого вклада сотрудников.

Pangdonglai внедрил ряд новаторских схем льгот в секторе розничной торговли, которые были реализованы с повышенной эффективностью бла-

годаря расширению возможностей ЦЭ:

1) Политика закрытия по вторникам: Pangdonglai ввел политику закрытия по вторникам в 2012 году и возобновил эту инициативу в 2018 году, чтобы обеспечить сотрудникам достаточный отдых. Эта устоявшаяся практика была усовершенствована за счет интеграции с интернет-магазином, что позволило создать синергетическую модель «офлайн-отдых, онлайн-обслуживание».

2) Политика обязательного отпуска: Pangdonglai постановил, что все руководители среднего и высшего звена могут работать не более 40 часов в неделю, а руководство должно уходить с работы не позднее 18:00. За каждый случай связи по рабочему мобильному телефону после окончания рабочего дня налагается штраф в размере 200 юаней. Эти правила строго соблюдаются с помощью цифровой системы учета рабочего времени, что обеспеч-

чивает сбалансированное соотношение между работой и личной жизнью сотрудников.

3) Преимущества для семьи: компания обязывает руководство ежемесячно устраивать семейные выезды на природу, что является исключительно редкой практикой в розничном секторе Китая. Данные меры социальной поддержки реализуются с помощью интеллектуальных систем планирования и научной координации через информационные системы УП, что демонстрирует беспрепятственную интеграцию цифровых инструментов с эргономическими УП.

Система оплаты труда Pangdonglai является настоящей революцией в сфере розничной торговли. Его стратегия, заключающаяся в предложении исключительно высоких зарплат, подкрепляется и реализуется на основе точного анализа данных, которые представлены в табл. 2:

Система оплаты труда Pangdonglai по сравнению с отраслевыми стандартами.

Table 2

Pangdonglai's remuneration system compared to industry standards.

Должность	Оплата труда Pangdonglai (юань за год)	Средний уровень оплаты труда по отрасли (юань за год)	Разница кратного значения
Менеджер магазина	около 1 миллион	150к-200к	5-6 раз
Заместитель генерального директора (руководитель департамента)	500к – 800к	100к-150к	4-5 раз
Начальник управления	300к-500к	60к-80к	около 5 раз
Начальник отделения	100к-300к	40к-50к	3-5 раз
Уборщица	2200 юань за месяц + премия + три вида страхования и один фонд	Около 1к за месяц	Более 2 раза

В дополнение к вышеупомянутым высоким окладам для работников, Pangdonglai внедрил очень привлекательную, ориентированную на потребности людей политику социального обеспечения:

1) Оптимизированный рабочий день: работники трудятся по 7 часов в день, имеют два выходных дня в неделю и 87 дней ежегодного отпуска. Постоянныe сотрудники имеют право на 140 дней оплачиваемого комплексного ежегодного отпуска, а руководство – на 190 дней.

2) Программа участия в прибыли: с 1999 года 50-95% прибыли компании распределяется среди сотрудников.

3) Специфическая материальная помощь: инициативы включают «Премию за жалобы сотрудников», субсидии на уход (медицинские, жилищные и транспортные пособия), бонусы за свадьбу и рождение ребёнка, помощь в уходе за детьми и

многое другое. Pangdonglai инвестирует десятки миллионов в создание «Дома для сотрудников» площадью 6000 км², в котором расположены такие развлекательные объекты, как читальный зал, караоке-зал и спортивная зона.

Согласно соответствующим данным, эта система оплаты труда продемонстрировала свою коммерческую ценность благодаря цифровому анализу УП. В частности, более высокие зарплаты значительно сократили расходы на рекрутинг и обучение, одновременно повысив уровень удержания персонала. Например, в компании Pangdonglai, набравшей 40 сотрудников на должность уборщиц, на вакансии подали заявки более 5000 соискателей. Такая стимуляция, как высокая заработка и социальный пакет, ориентированный на человека, не только повышает благосостояние и лояльность сотрудников, но и делает компанию Pangdonglai очень привлекательным работодате-

лем на рынке труда. Кроме того, такие стратегии Pangdonglai значительно расширили кадровый резерв компании, что эффективно продемонстрировало ее приверженность развитию кадрового потенциала и управлению резервом.

Кроме того, Pangdonglai поддерживает баланс между работой, личной жизнью и борьбой с переработками. Как видим, в отличие от широко распространённой в розничном секторе культуры сверхурочной работы, Pangdonglai строго соблюдает свою политику борьбы с переработками. Компания обязывает всех руководителей среднего и высшего звена работать не более 40 часов в неделю с строгим временем ухода из офиса в 18:00, за нарушения предусмотрен штраф в размере 5000 юаней за каждый случай. Мобильные телефоны должны быть выключены после окончания рабочего дня, а за каждый принятый звонок предусмотрен штраф в размере 200 юаней. Кроме того, руководство обязано организовывать для своих семей как минимум одну поездку в месяц.

Помимо этого, с 2012 года Pangdonglai также внедряет политику «закрыто по вторникам, закрыто во время Весеннего фестиваля», обеспечивая сотрудникам достаточное количество времени для отдыха. Эти меры не только снижают уровень выгорания персонала, но и повышают эффективность и креативность работы, создавая кадровую базу для устойчивых инноваций компании.

При отборе кадров Pangdonglai придерживается принципа «приоритет способностей над академическими достижениями». Все руководящие должности заполняются из числа сотрудников, прошедших путь от низовых кадров. В компании Pangdonglai действует конкурентная система отбора, дающая каждому сотруднику, независимо от его текущей должности, возможность претендовать на руководящие позиции. Такой открытый механизм отбора кадров обеспечивает равенство прав и возможностей для всех сотрудников.

Что касается развития цифровых кадров, Pangdonglai создает систематическую структуру обучения, включающую предшествующее трудоустройству обучение, наставничество в испытательный срок и непрерывное профессиональное развитие. Компания Pangdonglai разработала три различных пути карьерного роста для сотрудников: управленческий, специализированный и технический, предлагая разнообразные возможности для повышения квалификации.

В условиях ЦЭ Pangdonglai уделяет особое внимание повышению цифровой грамотности сотрудников, обучая их необходимым цифровым навыкам, чтобы они могли адаптироваться к циф-

ровой трансформации розничного сектора. При этом следует отметить, что эти программы обучения в Pangdonglai постепенно переходят в онлайн-формат и мобильный формат. Сотрудники могут использовать мобильные устройства компании для обучения в свободное время, что способствует формированию трудового коллектива, движимого внутренней мотивацией.

На фоне процветания ЦЭ Pangdonglai предлагает инновационную модель развития и подготовки кадров в китайских предприятиях, основанную на органичном сочетании УП и цифровых технологий. Согласно стратегиям компании Pangdonglai в области УП, в эпоху ЦЭ УП выходит за рамки простого внедрения технологий и представляет собой глубокое слияние концепций управления, организационной культуры и цифровых технологий.

Выводы

Итак, опыт Pangdonglai показывает, что стратегии УП в ЦЭ должны обеспечивать баланс между следующими отношениями:

Отношения между технологиями и гуманитарностью: применение цифровых технологий должно служить для улучшения, а не для замены управления, ориентированного на человека, сохраняя гуманитарный подход и теплоту, присущие бизнес-операциям.

Отношения между эффективностью и справедливостью: при цифровом управлении повышается эффективность, что позволяет уделять приоритетное внимание защите прав сотрудников и созданию справедливой, прозрачной и инклюзивной организационной среды.

Стандартизация и персонализация: политика в области кадровых резервов должна согласовывать требования организационной стандартизации с индивидуальными потребностями сотрудников для достижения взаимной выгоды.

Таким образом, можно сделать вывод, что кадры Pangdonglai являются наиболее важным конкурентным преимуществом предприятия. Стимулируя творческий потенциал сотрудников с помощью гуманистических подходов к управлению и повышая эффективность управления с помощью цифровых инструментов, компания сохраняет устойчивое конкурентное преимущество на рынке. Кроме того, мы видим, что Pangdonglai создает благотворный цикл в экосистеме УП благодаря корпоративной культуре «Свобода + Любовь», обладает конкурентоспособной структурой оплаты труда, программами обучения цифровым навыкам и справедливым механизмам продвижения по службе.

Список источников

1. Дегтярёва В.В. Цифровые инструменты HR и их роль в процессе повышения конкурентоспособности компаний // Управление. 2021. Т. 9. № 2. С. 90 – 102. DOI: <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2021-9-2-90-102>
2. Мохамд А.А. Управление персоналом в цифровой экономике // Креативная экономика. 2020. Т. 14. № 5. С. 697 – 708.
3. Ding Yiwen. The Impact of Enterprise Digital Transformation on Human Resource Management in the Context of the New Economic Era // Operations Research and Fuzziology. 2024. № 14 (3). P. 179 – 187.
4. Liao Weichu. Digital Transformation Analysis of Retail Enterprises: A Case Study of Tianhong // Advances in Economics, Management and Political Sciences. 2024. № 109(1). P. 88 – 93.
5. Qiu Simin. Research on the Cultivation Path of E-Commerce Live Streaming Talents in Colleges and Universities under the Background of Digital Economy // E-Commerce Letters. 2025. № 14 (8). P. 535 – 540.
6. Wang Yunuo, Ding Ning. The Impact of "Technology-Organization-Environment" Factors on the Digital Transformation of Retail Enterprises // Journal of Economics and Management Sciences. 2025. Vol.8. № 2. P. 55 – 67.
7. Wen Xiaojing. Implications of Digital Operations Management Strategies for Chinese Retail-based Service Companies A Case Study of Service-oriented Companies Starbucks // Advances in Economics, Management and Political Sciences. 2024. № 115(1). P. 131 – 137.
8. Xiong Yifei. Private Domain Operations: A New Engine for the Integration of Digital and Physical Economy in Retail Enterprises // Frontiers in Business, Economics and Management. 2025. № 18 (3). P. 60 – 63.
9. Zhou Yongqiang. Marketing Strategy Analysis of "Pangdenglai" Based on the 4P Theory // E-Commerce Letters. 2024. № 13 (3). P. 8359 – 8364.
10. A study on the problems and countermeasures in human resource management in China's retail industry (中国零售业人力资源管理存在问题及对策探究). 2022. URL: <http://www.quickswan.com/news1/88.html> (in Chinese)
11. Shortage of Digital Talent – New Demand Opens Up New Employment Opportunities (数字人才紧缺-新需求开启就业新空间). 2024. URL: <https://www.ncss.cn/ncss/jydt/jy/202405/20240531/2293295068.html> (in Chinese)

References

1. Degtyareva V.V. Digital HR Tools and Their Role in Improving Companies' Competitiveness. Management. 2021. Vol. 9. No. 2. P. 90 – 102. DOI: <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2021-9-2-90-102>
2. Mohamad A.A. Personnel Management in the Digital Economy. Creative Economy. 2020. Vol. 14. No. 5. P. 697 – 708.
3. Ding Yiwen. The Impact of Enterprise Digital Transformation on Human Resource Management in the Context of the New Economic Era. Operations Research and Fuzziology. 2024. No. 14 (3). P. 179 – 187.
4. Liao Weichu. Digital Transformation Analysis of Retail Enterprises: A Case Study of Tianhong. Advances in Economics, Management and Political Sciences. 2024. No. 109(1). P. 88 – 93.
5. Qiu Simin. Research on the Cultivation Path of E-Commerce Live Streaming Talents in Colleges and Universities under the Background of Digital Economy. E-Commerce Letters. 2025. No. 14 (8). P. 535 – 540.
6. Wang Yunuo, Ding Ning. The Impact of "Technology-Organization-Environment" Factors on the Digital Transformation of Retail Enterprises. Journal of Economics and Management Sciences. 2025. Vol.8. No. 2. P. 55 – 67.
7. Wen Xiaojing. Implications of Digital Operations Management Strategies for Chinese Retail-based Service Companies A Case Study of Service-oriented Companies Starbucks. Advances in Economics, Management and Political Sciences. 2024. No. 115(1). P. 131 – 137.
8. Xiong Yifei. Private Domain Operations: A New Engine for the Integration of Digital and Physical Economy in Retail Enterprises. Frontiers in Business, Economics and Management. 2025. No. 18 (3). P. 60 – 63.
9. Zhou Yongqiang. Marketing Strategy Analysis of "Pangdenglai" Based on the 4P Theory. E-Commerce Letters. 2024. No. 13 (3). P. 8359 – 8364.

10. *A study on the problems and countermeasures in human resource management in China's retail industry* (中国零售业人力资源管理存在问题及对策探究). 2022. URL: <http://www.quickswan.com/news1/88.html> (in Chinese)

11. *Shortage of Digital Talent – New Demand Opens Up New Employment Opportunities* (数字人才紧缺-新需求开启就业新空间). 2024. URL: <https://www.ncss.cn/ncss/jydt/jy/202405/20240531/2293295068.html> (in Chinese)

Информация об авторах

Чжан Юе, Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова, 57185733@qq.com

Попова Л.Н., кандидат философских наук, доцент, Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова, ludaykt@rambler.ru

© Чжан Юе, Попова Л.Н., 2025