

2. О дистанционном обучении [Электронный документ]. – Режим доступа: <http://e-asveta.adu.by/index.php/distancionni-vseobuch/o-dist-obuchenii>. – Дата доступа: 08.12.2020.

УДК 331

ЭФФЕКТИВНЫЙ ПОДБОР ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

*Е.С. Иванова, И.А. Семенюк студенты группы 10503118 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – подбор персонала – одна из главных задач компании. Однако, неправильные пути ее достижения могут отразиться в долгосрочной перспективе. Актуальность работы заключается в использовании альтернативных методов приема сотрудников на работу, которые на первых этапах помогают определить соответствие сотрудника предложенной должности.

Resume – recruitment is one of the main tasks of the company. However, the wrong ways to achieve it can be reflected in the long term. The relevance of the work lies in the use of alternative methods of hiring employees, which at the first stages help to determine the employee's compliance with the proposed position.

Введение. Персонал организации – главная составляющая деятельности предприятия, выполняющая все те основные функции, необходимые для её здорового функционирования. Зачастую компания не готова принять молодых специалистов, приносящих свои взгляды и идеи в уже функционирующий бизнес. Это может стать причиной застоя, а в последующем и ликвидации предприятия. Поэтому важно грамотно подходить к рассмотрению кандидатов.

Основная часть. Организация подбирает персонал в силу своих возможностей и креативности. Наиболее стандартные методы подбора персонала, такие как рекрутинг (размещение описания вакансии), скрининг (быстрый подбор по необходимым данным), хедхантинг («охота за головами») и прелиминаринг (привлечение студентов) – могут оказаться неэффективными и не дать ожидаемых результатов. Для того, чтобы заинтересовать добросовестных и квалифицированных сотрудников некоторые компании организуют нестандартные собеседования. Примером может служить крупнейшая нидерландская пивоваренная компания «Heineken», кадровая служба которой составила креативное собеседование. Кандидаты проходили различные тесты, среди которых были на доверие, на чуткость и внимательность, умение правильно среагировать в экстренных ситуациях, доказывая свои ответы реальными поступками в заранее спланированных ситуациях. Таким образом, из 1734-х кандидатов на голосование в интернет-сообществе Heineken были выбраны трое лучших кандидатов, один из которых получил место в компании и был щедро поощрён за успешно

пройденное испытание [1]. Главное – индивидуальный подход к каждому кандидату.

В Республике Беларусь используются все из основных методов поиска и подбора персонала. Однако, компании, занимающиеся данным видом деятельности, дорого оценивают свою работу на рынке труда. В связи с этим, самыми распространенными методами остаются рекрутинг и скрининг, так как бесплатные платформы по поиску работы гораздо выгоднее и просты для восприятия. Прелиминарингом в Республике Беларусь в сотрудничестве с БГУ занимается компания ООО «Эрнст энд Янг», входящая в состав глобальной организации EY, являющейся одной из крупнейших аудиторских и консалтинговых компаний в мире [2]. Важно отметить, что любой метод подбора персонала будет эффективен в зависимости от того, какие цели ставит для себя организация.

Заключение. Качественный и нестандартный подход к подбору персонала обеспечит заинтересованность кандидата в работе, а также гарантию в его профессиональных и человеческих качествах, что в долгосрочной перспективе положительно повлияет на развитие организации. Однако, в современных реалиях, менеджеры используют бюджетные и быстрые способы подбора кадров, чем может объясняться текучесть кадров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Нестандартный отбор персонала. Собеседование в Heineken [Электронный документ]. – Режим доступа: https://www.youtube.com/watch?v=R3pZ6JEcQXI&ab_channel=AzbukaHR. – Дата доступа : 11.03.2021.
2. Беларусь в современном мире = Беларусь у сучасным свеце : материалы XVIII Междунар. науч. конф., посвящ. 98-летию образования Белорус. гос. ун-та, Минск, 30 окт. 2019 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: В.Г. Шадурский (пред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2019. – С. 312-317.

УДК 343

КАК ЗАРАБАТЫВАТЬ НА КОМПЬЮТЕРНЫХ ИГРАХ ИЛИ РАЗРАБОТКЕ ПО И ЦИФРОВЫХ ТОВАРОВ

*О.А. Киселевич, Д.А. Крук, К.В. Юркевич, студенты
группы 10503319 ФММП БНТУ,*

научный руководитель – старший преподаватель Т.А. Петровская

*Резюме – в статье описан метод заработка на компьютерных играх.
Resume – the article describes a method of making money on computer games.*

Введение. Компьютерные игры — это большой бизнес. Суммарная выручка индустрии видеоигр в США достигла 23,5 миллиарда долларов в прошлом году, что на 5% больше, чем в 2019. За каждой великой игрой стоят программисты, которые вносят существенный вклад в конечный продукт. Конечно, для создания разных игр используются разные языки