

4. Размещение производительных сил: пособие И.Н. Русак, С.Л. Белявская, А.И. Яшук. – Минск: Четыре четверти, 2017. – 84с.
5. Спрос и предложение по профессиям, востребованным на рынке труда / Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/ru/rynok>. – Дата доступа 23.10.2018.
6. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2018: Официальный сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — 2018. — Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/>. — Дата доступа: 23.10.2018.
7. Ярошевич, А. «Жизнь заставит» уволнять рабочих / А. Ярошевич // Финансовый директор. — 2015. — №7(151). — С. 8.

Kavriga Anastasia, Mogilevets Maria
Belarus state economic university

Unemployment problems in the Republic of Belarus

Annotation. The article discusses the main causes of unemployment in the Republic of Belarus, provides current information on the number of unemployed, describes the employment mechanism in the country.

Key words: unemployment; employment; labor market; causes of unemployment.

УДК 65.01

Козловская Марина Эдуардовна, Рыбакова Александра Владимировна
Белорусский государственный экономический университет
marina.koz.99@gmail.com, aleksa.rybakova00@mail.ru

8 основных принципов корпоративной этики компании Google

Google - компания, целью которой является упорядочение всей информации в мире и предоставление её каждому запросившему. Ежегодно компания реализует множество проектов, позволяющих облегчить работу пользователей, сделать ее более эффективной. Однако, успех Google на вполне конкурентном рынке вызывает интерес многих других компаний. *Как стать такими же процветающими? Как не сдать позиции?* Вот основные вопросы, которые задают руководители компаний, анализируя деятельность Google. Часть секретов успеха таится в особенностях их корпоративной этики. Наиболее существенные особенности культуры организации Google и будут рассмотрены в данной статье.

1. Миссия компании.

Звучит она так: «Организовать всю имеющуюся в мире информацию, сделав ее доступной и удобной для использования». Над этой задачей работают около 85000 сотрудников компании. Простая формулировка, но сложная задача, потому что неосуществимая, так как постоянно поступает новая информация, дающая новые стимулы для непрерывного освоения неизведанных областей знаний.

Когда цель реализована она перестает вдохновлять, а учитывая, что миссия Google невыполнима, то и творческий потенциал ее сотрудников неиссякаем [2, с. 28].

2. Стратегия построения работы и отношение к конкурентам.

В международной глобальной сети Интернет у компании Google есть множество конкурентов. Крупнейшими и наиболее влиятельными из них являются Microsoft, Amazon, Facebook и др.

Основным способом борьбы с такими гигантами является постоянное генерирование новых эффективных проектов. Именно в этом направлении Google, можно даже сказать, проявляет агрессию, усиливает влияние на потенциальных покупателей, постоянно выпуская на рынок свои эффективные и полезные разработки. Это здоровая адекватная агрессия, соответствующая честной игре Google.

Однако, как рассчитать, стоит ли инвестировать в проект? Ответ на этот вопрос появится лишь когда компания поймет, сколько денег она сможет заработать от реализации проекта и как скоро. Именно по этому критерию и определяется эффективность самих инвестиций. Прибыль является основополагающим фактором выбора направления работы Google.

3. Принципы организации командной работы.

Для более продуктивной работы все проекты компании выполняются командами. Сотрудников каждой команды располагают в одном кабинете. Это способствует и упрощает обмен информацией и идеями, а также упрощает управление проектами. Каждую неделю сотрудники компании обмениваются результатами своей работы, чтобы сформировать общее представление о проделанном.

Компания Google славится своей «программой 20%», которая позволяет каждому сотруднику 20% своего рабочего времени потратить на разработку проекта, от которого Google возможно получит максимальную выгоду. Таким образом, компания даёт возможность каждому своему сотруднику выбиться в лидеры. Более инновационная и интересная идея, получившая большинство голосов, воплощается в жизнь [2, с. 170].

4. Найм работников.

Принцип Google в подборе работников – набирать лучших, привлекая их хорошими условиями труда и зарплатой выше рыночного уровня (данные по точным зарплатам при этом строго закрыты, обсуждать их запрещено). Более того, на собеседовании требуют именно фактами подтверждать ответы на вопросы (как

правило, это вопросы о предыдущей профессиональной деятельности). Тестов в Google не проводят. Считается, что всю нужную информацию можно получить именно во время личного разговора. Если появляются сомнения после собеседования, сотрудника просто не нанимают. Работодатель должен быть уверен в своем подопечном на 100%.

Кроме амбициозности и способности генерировать эффективные решения, важна личная скромность. Ни один работник не выставляет напоказ свою состоятельность: они не ходят в дорогой брендовой одежде, не ездят на дорогих статусных автомобилях. Важнее удобство и комфорт [2, с. 115].

5. Как остаться работать в Google.

Сотрудники компании должны играть, что называется, «по правилам». Беспринципным и жестоко идущим по головам в Google не место. Важны решения с максимальной эффективностью при минимальных затратах.

Для контроля 2 раза в год каждый сотрудник дает оценку каждому из своей команды, реализующей определенную задачу. Результаты опроса отдаются независимому менеджеру, который анализирует полученные данные и ставит итоговую оценку. По этим итогам смотрится статистика развития сотрудника. Если оценка низкая, компания должна способствовать изменению положения, дать возможность работнику проявить себя и развиваться. Если же через 6 месяцев ситуация не улучшается, сотрудника увольняют. Так, важно не только попасть в Google, но и удержаться там. А для этого нужно постоянно двигаться вперед и совершенствоваться [1].

6. Принципы менеджмента.

Структура управления в компании Google децентрализована, хотя формально существует 10 уровней иерархии от рядового специалиста компании до старшего вице-президента.

Но люди в эту компанию отбираются настолько умные, правильные и проверенные, что по сути не нуждаются в контроле. Они заинтересованы в продуктивной работе своей компании, которая в свою очередь гарантирует им высокую оплату труда. Они уверены в компании, а компания уверена в них. Обе стороны мотивированы на продуктивную работу [2, с. 42].

В Google работают творческие люди, а приказывать творческим людям бесполезно, они будут вкладывать все свои силы только в то, что им интересно делать. Каждая команда еженедельно встречается и

сама контролирует выполнение задач. На общем информационном собрании каждый из сотрудников имеет право голоса и возможность инициировать любой вопрос и любую идею.

7. Принципы мотивации сотрудников.

Прежде всего нужно помнить, что никто не в силах замотивировать человека кроме него самого. Никто сторонний не сможет найти в предложении что-то, что действительно зацепит, заинтересует. Однако мотивацией можно заинтересовать, а вот чтобы удержать сотрудника, важно создать комфортную среду для работы, ведь в Google за ними осуществляется тотальный контроль.

Анализ удовлетворенности работников условиями труда и отношением к себе проверяется ежегодно с помощью специально составленной анкеты. Главный мотив компании Google – работа с перспективными людьми и, как следствие, крутые проекты. Вознаграждением за выполнение всех требований является престижная высокая зарплата [1].

8. Тотальный контроль за сотрудниками.

Еще одним отличием Google от других компаний является то, что руководство не приветствует удаленную работу сотрудников, им позволено работать исключительно на железе компании. Поэтому и атмосфера офисов создаётся максимально удобной, способствующей продуктивной работе.

В Google хорошо налажена система безопасности, которая контролирует все действия сотрудников. В случае вранья или обмана работника, дело может дойти вплоть до увольнения [2, с. 151].

Таким образом, корпоративная этика играет немалую роль в успехах компании Google. Создаваемая годами, она четко координирует работу сотрудников, дает им понять, насколько высока их продуктивность и, как следствие, полезность. Создание культуры организации – сложный и многоступенчатый процесс, однако результат того стоит. "Империя Google" является тому подтверждение.

Источники литературы

1. Работа в Google [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://www.google.com/intl/ru/about>. Дата доступа: 05.12.2018.
2. Шмидт, Э. Как работает Google / Эрик Шмидт, Джонатан Розенберг, Алан Игл : [пер. с англ. Д.Барретт]. – Москва : Эксмо, 2015. – 384 с.

Kozlovskaya Marina, Rybakova Alexandra
Belarus State Economic University

8 fundamental principles of corporate ethics at Google

Annotation: The article describes the main directions of Google's corporate ethics development.

Key words: corporate ethics; management organization; effective projects; employee motivation.

УДК 65.01

Корнейчук Татьяна Юрьевна, Федоренко Юлия Александровна
Белорусский государственный экономический университет
tanyanoom16012000@gmail.com, fedorenko_yu.a@mail.ru

Как использование искусственного интеллекта в анализе Big data готово преобразовать бизнес

Важной темой для аналитики на 2018 год является искусственный интеллект. Искусственный интеллект, возможно, вызывает больше разговоров и обсуждений, чем что-либо другое в области аналитики в последнее время.

Еще Алан Тьюринг предполагал возможным создать компьютеры, которые могли бы конкурировать с человеческим интеллектом.

Каждый из нас находится в повседневном взаимодействии с современными приложениями, созданными на основе искусственного интеллекта. Личные помощники, такие как Siri или Alexa, могут быть полезны и едва ли отличимы от взаимодействия таким же образом с живым человеком. Однако, если задать им вопрос о реальной проблеме, то скоро станет ясно, что за приложениями нет реального мозга.

По мнению Тьюринга, искусственный интеллект еще не изобрели. Гэри Маркус, профессор психологии и нейрологии Университета Нью-Йорка, говорит, что самым большим заблуждением об искусственном интеллекте является то, что «люди думают, что мы близки к этому».

Человечество создало действительно полезные приложения на основе компьютерной логики, однако они не думают также, как люди, но они быстрые и последовательные, а это достаточно ценные характеристики. Данные приложения позволяют машинам выполнять практическую работу, например, отмечать потенциально опасные транзакции.

Несмотря на очевидную ограниченность в технологиях, общественность и даже само технологическое сообщество наводняют

