

огромное количество отзывов, как положительных, так и отрицательных. В прочем, как и у любого другого брокера.

Если вы планируете выйти на рынок Форекс, вам необходимо всерьез задуматься о том, как не ошибиться с посредником — *брокерской компанией*.

На данный момент Alpari предоставляет несколько возможностей заработка: классическая торговля на Forex, торговля бинарными опционами, ПАММ счета. Бинарный опцион — это финансовый инструмент с фиксированной стоимостью и заранее известным размером потенциальной прибыли (Payout).

Покупатель бинарного опциона в момент покупки делает прогноз, куда пойдет цена его актива. Если прогноз оправдывается, покупатель получает прибыль, в обратном случае он рискует только стоимостью бинарного опциона. Сервис ПАММ-счет объединяет инвесторов и трейдеров, позволяя первым зарабатывать на Форекс, не торгуя самостоятельно, а вторым — получать дополнительную прибыль за успешное управление средствами инвесторов.

Большим плюсом можно назвать тот факт, что Alpari и еще три дилинговых центра, а именно: ООО «ФИНАМ ФОРЕКС», ООО «Фикс Дилинг» (InstaForex), ООО «Форекс Клуб», подали заявки на получение лицензии от Центробанка России. В связи с тем, что с 2016 года в России действует Закон о деятельности форекс-компаний, членство в СРО форекс-компаний и лицензия Банка России являются ключевыми критериями выбора брокера, работающего по российским законам. Что мы имеем в перспективе: Если с перечисленными компаниями у вас возникнут разногласия, которые невозможно будет разрешить мирным путем, **вы можете подать претензию в СРО**. Если последняя, после изучения сути конфликта, займет вашу сторону, брокер возместит заявленный вами ущерб. Если не возместит, к делу подключится Центробанк, а это уже чревато отзывом у компании лицензии и исключением ее из саморегулируемой организации форекс-дилеров.

Что мы имеем в итоге?

«Торговля на любой бирже – это не казино». Примите это как данное. Можно конечно делать ставки наугад, и даже можно заработать на этом, но все же лучше так не рисковать.

Нельзя приходить на биржу с целью просто поиграть, а вдруг получится. У вас априори нет претензии на большее и нет желания бороться за эту перспективу. Нужно приходить сюда, как на работу, так вы дадите себе понять, что у вас серьезные намерения.

Для успешной торговли на Форексе нужно:

- Понимание биржевого механизма.
- Специальные знания.
- Психологический настрой. Стратегия поведения. Капитал.

Список использованных источников:

- 1.Билл Вильямс Торговых хаос.
2. <http://www.fxteam.ru/>
3. <http://www.alpari.ru/>

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ИТ-ОРГАНИЗАЦИЯХ

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Апанасович И.А., Белоновская В.Ю.

Ермакова Е.К. - канд. экон. наук., доц.

В настоящее время управление персоналом в ИТ-организациях является многогранной структурой и подвержена постоянным совершенствованиям. В данной работе будут рассмотрены ключевые понятия управления персоналом, его особенности применимо к ИТ-сфере, статистические данные касаясь данной темы и другое.

Сегодня можно с уверенностью говорить о том, что информационные технологии охватывают практически все сферы жизни современного человека. При этом объем всего сектора ИТ Беларуси, по данным национальной статистики, составляет 990 млн долл. США (2014 год, оценка). В 2014 году в Беларуси более 90% компаний разрабатывали ПО на заказ, что подтверждает абсолютное преимущество данного вида деятельности на белорусском рынке ИТ. 7 белорусских компаний находятся в числе 500 лучших мировых поставщиков ИТ-услуг на текущий момент. В престижный рейтинг попали EPAM Systems, PROGNOZ, IBA Group, Ericpol Telecom, Sam Solutions, Intetics, SoftClub. А объем производства ИТ-услуг организациями Республики Беларусь приблизился по итогам 2014 года к 1 млрд. долл. США (темп роста составил 112%). И, следовательно, перспективы белорусских организаций, занятых в ИТ-сфере, кажутся весьма и весьма заманчивыми.[1]

Судя по пресс-релизам, уже сегодня лидеры индустрии уже делают многое, чтобы повысить качество ИТ-образования и подготовить себе квалифицированных сотрудников. Например, у «Яндекса» — целая образовательная программа не только для студентов, но и для школьников старших классов, а компании альянса IBA Group сотрудничают с такими университетами Республики Беларусь, как: БГУ, БГУИР, Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины (ГГУ) с целью подготовки и трудоустройства молодых специалистов.

Похожие программы есть и у других крупных игроков ИТ-сферы. Ситуация осложняется и «картельным соглашением», которое заключили мейджоры несколько лет назад. «Яндекс», Parallels, Acronis, EPAM

и «Лаборатория Касперского» договорились не переманивать специалистов друг у друга. Позднее к этому «пакту о ненападении» присоединилась и Mail.RuGroup. И если они не переманивают их друг у друга, то где их находят? Правильно, в небольших технологических компаниях. В результате на рынке образуется своеобразный каннибализм: старшие обескровливают младших, не задумываясь о последствиях. Так что по сути вопрос о необходимости осознанного эффективного управления кадрами можно считать крайне актуальным. [2]

Следует всегда помнить, что управление персоналом в ИТ-сфере — это, прежде всего, люди, затем процессы и лишь в последнюю очередь технологии. По сути наряду с непосредственной деятельностью любой ИТ-организации приходится решать и более будничные, но не менее важные задачи: подбор и найм сотрудников, развитие, оценка, мотивация и удержание специалистов. И лишь в немногих компаниях руководителям ИТ-служб удаётся организовать действительно эффективное взаимодействие со службой управления персоналом, и, независимо от эффективности этого взаимодействия, ИТ-руководителям часто не хватает знаний в области управления персоналом. [3]

Такое отношение к процессу управления персоналом приводит к неудовлетворительной реализации проектов компании. Организация работы сотрудников ИТ-компании заслуживает особого внимания.

При этом для организаций, занятых созданием интеллектуального продукта характерны:

- Меньшая иерархичность;
- Инновационный характер творческих организаций;
- Ориентированность структуры управления творческих организаций на персонал;
- Особенности управления в творческих организациях: индивидуумы или команды;
- Особенности ротации и оплаты труда

В качестве особенностей реализации современных систем управления персоналом интересно отметить следующие:

- ведение журнала регистрации действий пользователя;
- документирование базы данных;
- единое администрирование базы данных;
- использование встроенного и внешнего генератора отчетов. [4]

Процесс управления персоналом является столь же важным, как и технологические процессы производства. К тому же это мощный инструмент повышения качества производимой компанией продукции. Организация работников – специалистов сферы ИТ имеет свои особенности, грамотно, используя которые, можно значительно повысить эффективность труда.

Таким образом, одной из важнейших составляющих управления персоналом мы считаем подготовку специалиста для ИТ- организации, начиная со школьной скамьи. Образуя у них чувство лояльности к организации и благодарности, что тем самым привязывает их к взрастившей их организации. Приэтом приветствуется индивидуальный подход, ввиду креативности деятельности в данной сфере. Так же необходимо отслеживать новые тенденции в теоретических изысканиях по данному вопросу, так как теория и практика управления персоналом очень гибкая и подвержена постоянным изменениям.

Список использованных источников:

1. Отчет «ИТ – рынок» компании ЗАО «Инвестиционная компания «Юнитер» / [электронный ресурс]. – Режим доступа: https://docviewer.yandex.by/?url=http%3A%2F%2Fwww.uniter.by%2Fupload%2FIT_Industry_report.pdf&name=IT_Industry_report.pdf&page=2&lang=ru&c=56ef0467c9bb– Дата доступа :20.03.2016.

2. Интернет-журнал «Работа с персоналом». (HR-Journal). Статья «Сотрудники уходят к акулам рынка. Что делать?» от 25.01.2016, автор Валерий Комягин. / [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/articles/ov/anti-headhunting.html>– Дата доступа:10.03.2016.

3. Тренерское объединение MOST. Управление ИТ- персоналом/ [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mostpro.org/forstudents/uprit> – Дата доступа:11.03.2016.

Особенности управления персоналом в сфере информатизации / [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://stud24.ru/management/osobennosti-upravleniya-personalom-v-sfere/3958-6317-page2.html>– Дата доступа:16.03.2016.

SC-QUBICK – АНАЛИТИЧЕСКАЯ BI-СИСТЕМА ДЛЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ РАБОТЫ БАНКА

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Балан Д.С.

Афитов Э.А. – канд. эконом. наук

Для управления процессами денежного обращения, кредитования и банковских расчетов менеджеру, ответственному за принятие решений, необходимо располагать оперативной и достоверной информацией о состоянии и движении денежных средств по счетам банка. Особую актуальность приобретает анализ информации при принятии стратегически важных решений в настоящее время, когда банки оказались в центре обстоятельств, вызванных действием множества кризисных процессов в экономике.