

к нескольким категориям. Исследователи выделяют целый ряд устоявшихся методологий оценки ИТ-проектов, каждая из которых обладает специфическими критериями и подходами, пригодными для отдельно взятой технологии. Однако, несмотря на разнообразие методик, универсальная методология, принята в мировой практике, отсутствует в силу неоднородности внедряемых технологий, а также зачастую в силу неоднозначности ожидаемого экономического эффекта от внедрения.

Список использованных источников:

1. Carr, N. IT Doesn't Matter / N. Carr – Harvard Business Review, 2003. – pp. 5-12.
2. Roach, S. S. America's Technology Dilemma: A Profile of the Information Economy / S. S. Roach – New York: Morgan Stanley, 1987. – 29 p.
3. Love, P.E.D. Themistocleous M. An exploratory study of indirect ICT costs using the structured case method / P. E. D. Love, Z. Irani, A. Ghoneim // International Journal of Information Management. – 2005. – Vol. 26(2). – pp. 167-177.
4. Gibson, M. Evaluating the Intangible Benefits of Business Intelligence: Review & Research Agenda / M. Gibson, D. Arnott, I. Jagielska // Proceedings of the 2004 IFIP International Conference on Decision Support Systems (DSS2004): Decision Support in an Uncertain and Complex World. – Melbourne, 2004. – pp. 295-305.
5. Williams, S. The Business Value of Business Intelligence / Steve Williams, Nancy Williams // Business Intelligence Journal – 2003. – Vol. 8, № 4. – pp. 38-43.
6. Kimball, R. The Kimball Group Reader: Relentlessly Practical Tools for Data Warehousing and Business Intelligence / R. Kimball, M. Ross – John Wiley & Sons, 2005. – pp. 89-93.

АУТСОРСИНГ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ HR-СИСТЕМЫ

Белая К.А., Морозова М.В.

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

Орлова Е.И. – старший преподаватель

Аутсорсинг в HR – сфере – это передача отдельных функций, связанных с управлением кадровым персоналом предприятия, на исполнение сторонней организации, специализирующейся в данной области. Использование аутсорсинга в HR-сфере стало обычной практикой для многих зарубежных организаций.

В последние несколько лет компании, работающие на рынке Беларуси, также смогли оценить преимущества данной услуги. Аутсорсинг позволяет руководству компании не отвлекаться на управление обслуживающими функциями и уделять больше внимания основному направлению компании, решить проблемы с расчётом заработной платы, ведением кадровой документации, подбором персонала, оценки персонала, обучением, удержанием квалифицированного персонала и рядом других функций. От расходов на содержание персонала зависит экономическая эффективность всей компании. Это и служит поводом для оптимизации штата и бизнес-процессов путём применения такой услуги, как аутсорсинг, особенно если компания работает в условиях жесткой конкуренции[1].

Существуют следующие виды HR-аутсорсинга:

- аутсорсинг всего HR-отдела;
- аутстаффинг;
- аутсорсинг HR-фронт-офиса;
- аутсорсинг HR-бек-офиса;
- аутсорсинг размещения ИТ-систем.

Аутсорсинг размещения ИТ-систем редко встречается в специализированных СМИ потому, что он лежит на пересечении HR-процессов и процессов автоматизации предприятия[2]. Сегодня залогом успешности HR-стратегии любой компании является функциональная HR-система, которая существенно упрощает все процессы, связанные с управлением персоналом. Вполне логично, что эту систему также можно отдать на аутсорсинг. Так как в нынешних условиях написать систему с нуля будет слишком трудно и дорого, то в данном случае речь пойдёт о том, чтобы отдать на аутсорсинг процессы размещения HR-системы, её техподдержки и обновления[3].

Сегодня эта концепция широко распространена и даже имеет свой собственный акроним SaaS (Software as-a-Service, программное обеспечение как услуга). Идея SaaS проста – вместо того, чтобы размещать программное обеспечение внутри организации, доступ к нему предоставляется удаленно через программу-браузер и веб-интерфейс[4]. В первую очередь такими решениями интересуются компании малого и среднего бизнеса, с высокими требованиями к конфиденциальности информации. А облачные технологии способны обеспечить безопасность хранения данных во время непрерывных хакерских атак и вирусных угроз. Также общая тенденция к экономии порождает интерес к решениям SaaS, стоимость владения которыми тради-

ционно невысока. При этом SaaS практически не требует масштабных первоначальных инвестиций, а это чрезвычайно важный фактор в текущих рыночных условиях.

Преимущества использования SaaS HRM-системы:

прозрачность и подконтрольность;

бесшовная интеграция;

полный и оперативный контакт;

территориальное удобство;

доступ в любое время, в любом месте и с любого устройства, подключённого к сети Интернет.

Таким образом, SaaS HRM является идеальным инструментом для управления кадровыми и финансовыми процессами любой компании, которая заинтересована в повышении эффективности персонала, реальной экономии средств и быстром возврате инвестиций. Такой подход упрощает процесс приобретения ПО, избавляет компанию от необходимости закупать лицензии, дополнительное аппаратное обеспечение, осуществлять техническую поддержку, а также обновлять и администрировать систему. Все что необходимо для работы с системой – это веб-браузер. Ещё одним преимуществом является то, что любой сотрудник может оперативно получить доступ к своей кадровой информации.

Список использованных источников:

1. hr-director – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/outsorsing>
2. top-personal – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?2060>
3. intercomp – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.intercomp.com.ua/press-center/articles/237354/>
4. hr-portal – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/blog/perspektivy-razvitiya-saas-tehnologiy-v-rossiyskoy-hrm-industrii>

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ИНТЕРНЕТА ВЕЩЕЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Койпиш А.А., Медведева А.Ю.

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

Шкода В.И. – старший преподаватель

Рассматривается становление и развитие промышленного интернета вещей в Республике Беларусь. На основе анализа терминологических особенностей интернета вещей раскрыты сущность и основные характеристики. Выявлены факторы, препятствующие более широкому использованию интернета вещей в промышленности Беларуси, и перспективы развития данного рынка.

Интернет вещей (англ. Internet of Things, IoT) представляет концепцию вычислительной сети физических предметов («вещей»), оснащенных встроенными технологиями для взаимодействия друг с другом или с внешней средой. Современные информационные технологии – это часть научно-технического и компьютерно-информационного прогресса, которые в бизнес-среде создают возможности оптимизировать работу компании, улучшить управляемость на всех уровнях и существенно снизить затраты.

IoT является развитием технологии M2M (Machine-to-Machine - технология, которая позволяет удалённому устройству передавать в центр обработки информации данные о контролируемом объекте) [1]. Концепция и термин IoT впервые сформулированы основателем исследовательской группы Auto-ID при Массачусетском технологическом институте Кевином Эштоном в 1999 году на презентации для руководства Procter & Gamble.

Концепция Интернета вещей базируется на принципе межмашинного общения: без вмешательства человека электронные устройства «общаются» между собой. Интернет вещей – это автоматизация, но более высокого уровня, при которой используется для обмена данными каналы глобальной сети Интернет. Данные с множества датчиков, сенсоров, приводов, которыми оснащена произведенная линия или продукция, передаются на высокопроизводительные серверы в центры обработки данных или облака, выполняющие функции прогнозирования, контроля, планирования, а также самонастройки и адаптации к изменениям. В рамках такой системы датчики, оборудование и информационные системы соединены на протяжении всей цепочки создания стоимости, выходящей за рамки одного предприятия или бизнеса (рисунок 1).