

4. Наиболее распространенные облачные технологии. – URL:[http://smartsourcing.ru/blogs/poleznye\\_tehnologii\\_i\\_produkty/1756](http://smartsourcing.ru/blogs/poleznye_tehnologii_i_produkty/1756).
5. Плюсы и минусы облачных технологий. – URL:<http://megapredmet.ru/1-75949.html>.
6. Что такое облачные технологии. – URL:[https://studwood.ru/1046027/informatika/ponyatie\\_oblachnye\\_tehnologii](https://studwood.ru/1046027/informatika/ponyatie_oblachnye_tehnologii).

UDC 331.1

## SOME ISSUES OF APPLICATION OF CLOUD TECHNOLOGIES IN EDUCATION

**BARSHCHEVSKY Evgeny Georgievich**

Candidate of Sciences in Technology, Professor  
State University of the Sea and River Fleet named after Admiral S.O. Makarov  
St. Peterburg, Russia

*The article deals with the use of cloud information technologies in the educational process. The pros and cons of this process are shown.*

**Keywords:** cloud technologies, cloud space, software, computing resources.

УДК 331.1

## ОБЛАЧНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

**БАРЩЕВСКИЙ Евгений Георгиевич**

кандидат технических наук, профессор  
ФГБОУ ВО «Государственный университет морского и речного флота  
им. адмирала С.О. Макарова»  
г. Санкт-Петербург, Россия

*В статье рассматриваются современные инновационные информационные технологии в управлении персоналом, вошедшие на рынок под названием «Облачные технологии». С помощью облачных технологий организация может оптимизировать функции по привлечению, удержанию и развитию персонала и, таким образом, более эффективно реализовать политику управления персоналом.*

**Ключевые слова:** инновационные подходы в управлении персоналом, облачные технологии, облачное пространство, персональное облако, корпоративное облако, гибридное облако, общественное облако, облачная система управления персоналом.

**Введение (Introduction).** Глобальная экономика сегодня требует постоянных изменений организационных технологий, разработки и внедрения инноваций. Россия очень нуждается в организациях, которые специализируются на создании и внедрении новых

технологий, особенно это обострилось в последнее время. В настоящее время большое распространение получают так называемые «облачные технологии» и «системы облачных вычислений». К ним проявляется особое внимание в области управления персоналом. Об-

лачное пространство распространяется вокруг каждого человека, а значит работника. Практически у каждого есть свой аккаунт в социальных сетях. Облачной системой предоставления государственных услуг в Российской Федерации стал портал «Электронное правительство. «Госуслуги» (gosuslugi.ru). Этот портал организации используют также для управления человеческим капиталом. Примером облачных систем управления человеческим капиталом на российском рынке стали интернет ресурсы в области поиска и подбора персонала: группа компаний HeadHunter, yob.ru, rabota.ru, banki.ru и др. Этот процесс имеет стойкую тенденцию расширения и развития [3]. С помощью облачных технологий организация может оптимизировать функции по привлечению, удержанию и развитию персонала и, таким образом, более эффективно реализовать политику управления персоналом. Расширяя штат персонала, руководитель организации имеет возможность подключать необходимых работников к облачному сервису и, наоборот, отключать от сервиса неиспользуемых, неактивных работников. Использование облачных технологий позволяет устранить проблемы точности и оперативности информации, получаемой работниками в ходе выполнения своих обязанностей. Правильный выбор облачных технологий и программного обеспечения адаптирует выполняемые функции к правовым нормам, которые периодически корректируются и совершенствуются [1]. Большой интерес вызывают гибридные облачные вычисления, технологии выдачи результата не в цифровом, а в привычном для сотрудника виде. Разработка и внедрение облачных технологий и ИТ-решений для развития системы управления персоналом – это наиболее активно развивающийся и динамичный процесс в настоящее время. Появилось также такое понятие как внедрение и использование в организации облачной системы управления персоналом, которая является одним из самых инновационных решений, инструментом менеджмента персонала, так как облачная система является в настоящее время трендом ИТ-технологий, а рынок, связанный с человеческими ресурсами, смещается в, так называемое, «облако» [2]. Облачные системы

управления персоналом выполняют множество функций. Например, они управляют производительностью, отслеживают личную информацию сотрудников, управляют заработной платой, налогами, льготами, осуществляют поиск персонала, планируют работу с ними, их развитие и продвижение, планируют преемственность (подготовку замены работников), занимаются подбором, адаптацией и развитием карьеры работников организации. Современная структура облачной системы управления персоналом предполагает передачу на аутсорсинг функций управления персоналом в организации и, таким образом значительную экономию финансовых ресурсов организации, актуальную в текущей ситуации глобального экономического кризиса. Облачная система становится одной из разновидностей аутсорсинга [3; 4].

**Методы и материалы (Methods and Materials).** Облачная система предлагает управлению персоналом следующие модели реализации:

- персональное облако – это информационное поле отдельного работника и возможности информационного доступа к полю работника;

- корпоративное облако – это информационная база, поле и внутренняя сеть организации;

- гибридное облако разворачивается внутри организации и включает в себя интеграцию персонального и корпоративного облаков, и позволяющее генерировать информационные потоки;

- общественное облако – это агрегация гибридного облака конкретной компании с порталами других организаций (например, налоговая инспекция, трудовая инспекция, центры занятости и др.), с которыми данная организация обязана контактировать по вопросам управления персоналом в рамках действующего законодательства.

Гибридное облако не является самостоятельной моделью управления персоналом, оно представляет тесную интеграцию персональных и корпоративных облачных систем. Гибридные облака представляют собой такое внедрение облачных вычислений, при котором часть системы размещается в корпора-

тивном облаке, а часть в персональном. Гибридные облака, развертываемые внутри организации, будут приобретать большее значение по мере роста популярности облачной системы управления персоналом.

Облачная система управления персоналом имеет следующие модели обслуживания:

- программное обеспечение как услуга (англ. software as a service, сокращенно – SaaS). SaaS-услуга предоставляет стабильную и универсальную сервисную платформу для разработки и функционирования систем управления информацией. Облачные технологии в виде SaaS-продуктов являются отличным решением для средних и небольших организаций. SaaS-услуга является аутсорсингом размещения и управления программного обеспечения на сторонней площадке. Облачные SaaS-решения предназначены для «управления персоналом без офиса». SaaS-модель минимизирует финансовые и налоговые риски;

- платформа как услуга (англ. platform as a service, сокращенно – PaaS). Основными характеристиками облачной платформы являются безопасность, сетевое взаимодействие, высокое разрешение и интеллектуальность. PaaS-решения направлены на упрощение работы программистов. PaaS-системы на первоначальном этапе развития можно рассматривать как конкурентов IaaS-платформам;

- инфраструктура как услуга (англ. infrastructure as a service, сокращенно – IaaS). Находится на начальном этапе своего развития.

Преимущества развития облачной системы управления персоналом в организации состоят в следующем:

- у организации нет необходимости приобретать, хранить и поддерживать дорогостоящее сетевое оборудование. Наоборот, есть возможность сократить используемые для этого ресурсы, такие как время, денежные средства, и персонал, участвующие в поддержке, обновлении и ремонте оборудования и программного обеспечения. Облако поставщиков предоставляет программное обеспечение через интернет, гарантируя, что предоставляемое программное обеспечение периодически проверяется и обновляется, а также является безопасным при подключении к корпоративному облаку;

- организации становятся более гибкими, т. к. имеют возможность изменять количество вычислительных ресурсов. Расходы организации напрямую зависят от количества подключенных в настоящий момент информационных ресурсов. За неподключенные ресурсы плата не взимается. Информационное обеспечение перемещается из офисов и внутренних статей расхода организации в категорию внешних операционных издержек;

- сотрудники, имеющие удаленный доступ, могут легко получать доступ к необходимым приложениям через интернет из любого места, используя свои мобильные и портативные вычислительные устройства, увеличивая эффективность своей деятельности и возможности взаимодействия непосредственно со своих рабочих мест, дома или в пути. Кроме того, руководство организации всегда может проверить источники информации и взаимодействия работников, время их реальных контактов касательно выполняемых функций;

- с помощью пользовательских приложений организации могут превратить свои услуги в продукты, которые потребители получают через сеть интернет. Появляется возможность реализовывать продажи приложений или функций через облако других потребителей, которые также нуждаются в этой службе. Например, это чрезвычайно актуально при поиске и подборе персонала;

- дополнительная мотивация персонала через повышение степени вовлеченности персонала организации в корпоративную, управленческую информационную систему сбора, хранения и управления данными. Системы считаются настолько успешными, насколько ими удобно пользоваться работникам, менеджерам и кандидатам.

**Выводы (Summary).** В заключение хотелось бы сделать ряд выводов по данной проблематике. Система информационного и технологического обеспечения управления персоналом, основанная на определенном наборе функций, постепенно уходит в прошлое. Внедрение новых облачных информационных технологий в управлении персоналом становится необходимым, но сами облачные технологии становятся проще и доступнее, и сама

система управления персоналом имеет тенденцию «растворяться» и становится встроенной информационной частью системы управления организацией в целом. Рынок информационных технологий в области управления персоналом наполнен высокопрофесси-

ональными, мотивированными, талантливыми специалистами, поэтому технологии управления персоналом будут демонстрировать бизнесу все большую собственную ценность и необходимость при достижении целей деятельности организации.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Носкова К.А. Облачные системы управления человеческим капиталом // Гуманитарные научные исследования. – 2012. – № 12. – URL:<http://human.snauka.ru/2012/12/2116> (дата обращения: 08.03.2016).
2. Носкова К.А. Облачные системы управления человеческим капиталом, ориентированные на инновационное развитие организации. – URL:<http://web.snauka.ru/issues/2012/11/18406> (дата обращения: 08.03.2016).
3. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [Электронный ресурс]. – URL:Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения: 08.03.2016).
4. Best Practice Guide: Take your HRMS to the Cloud. – URL:<http://www.oracle.com/caen/applications/human-capital-management/roles/hr-operations-role/index.html> (дата обращения: 08.03.2016).

UDC 331.1

## CLOUD TECHNOLOGIES IN HR MANAGEMENT

**BARSHCHEVSKY Evgeny Georgievich**

Candidate of Sciences in Technology, Professor

State University of the Sea and River Fleet named after Admiral S.O. Makarov  
St. Peterburg, Russia

---

*The article deals with modern innovative information technologies in personnel management, which entered the market under the name «Cloud technologies». With the help of cloud technologies, an organization can optimize the functions of attracting, retaining and developing staff and, thus, implement a personnel.*

**Keywords:** innovative approaches to personnel management, cloud technologies, cloud space, personal cloud, corporate cloud, hybrid cloud, public cloud, cloud personnel management system.

---