



УДК 35.08

МЕНЕДЖМЕНТ КАК ЦЕЛОСТНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ В КАДРОВЫХ АСПЕКТАХ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА

Александр КОВАЛЬ,

соискатель кафедры государственного управления
Харьковского регионального института

Национальной академии государственного управления при Президенте Украины

АННОТАЦИЯ

В статье проведен анализ кадровых аспектов взаимозависимости между национальной и военной безопасностью государства. Обоснованы теоретические и методологические положения системы управления персоналом и раскрыты основные его принципы. Рассмотрены и проанализированы виды систем управления, мероприятия по оценке информации в системах управления, подходы к определению ценности информации.

Ключевые слова: безопасность государства, система управления, системы управления персоналом, кадровый менеджмент, кадровая политика, информация.

MANAGEMENT AS A INTEGRATED MANAGEMENT SYSTEM IN PERSONNEL ASPECTS OF THE SECURITY OF THE STATE

Aleksandr KOVAL,

Applicant at the Department of Public Administration
of Kharkiv Regional Institute for Public Administration
of National Academy for Public Administration the President of Ukraine

SUMMARY

The article analyzes the personnel aspects of interdependence between the national and military security of the state. Theoretical bases, methodological positions of the personnel management system are given and its basic principles are revealed. The types of control systems, measures for assessing information in certain control systems, approaches to measuring the value of information are considered and analyzed.

Key words: state security, management system, personnel management systems, personnel management, personnel policy, information.

Постановка проблемы в общем виде. Проблемы национальной безопасности являются главными среди разнообразных проблем жизнедеятельности общества и государства, поскольку безопасность – одно из основных условий существования и стабильного развития личности, общества и государства. Национальная безопасность представляется как состояние защищенности жизненно важных национальных интересов от внутренних и внешних угроз во всех основных сферах жизнедеятельности объектов безопасности. Одной из важнейших составляющих системы национальной безопасности по-прежнему остается военная безопасность государства, гарантом которой являются вооруженные силы (ВС), вся экономическая и военная мощь страны. Для Украины особенно возрастает проблема обеспечения процессов управления военной безопасностью как частью национальной безопасности, профессиональное решение которой, прежде все-

го, зависит от наличия специалистов, имеющих соответствующие знания и практические навыки для эффективной работы в этой сфере. Их подготовка становится важным направлением кадровой политики государства.

Так, время постоянно вносит коррективы, и нейтрализация угроз национальным интересам Украины до недавнего времени требовала осуществления комплекса мероприятий по укреплению безопасности и обороноспособности государства [1]. Приобретенный за годы независимости опыт свидетельствует, что решить проблемы национальной безопасности Украины, которым присущ комплексный характер, усовершенствованием только защитных функций государства, как полагали раньше, или решением отдельных, хотя и важных отраслевых интересов сегодня невозможно. Это не дает желаемых результатов, потому что не влияет на проблемы национальной безопасности в целом и может приве-

сти к обострению ситуации на других стратегических направлениях, а особенно в сфере военной безопасности [2]. Поэтому трудность изучения большинства исследуемых проблем управления военной безопасностью заключается в слабо выявленных связях между элементами сложной системы, которую представляют собой межведомственные внутригосударственные управленческие отношения, а также в существенных трудностях формализации процессов, протекающих во всех сферах национальной безопасности в целом, и оценивании их влияния на уровень военной безопасности государства. Указанные обстоятельства обуславливают актуальность системных исследований проблем управления военной безопасностью государства как важнейшей составляющей его национальной безопасности. Следовательно, главной целью обеспечения военной безопасности государства становится устранение реальных и прогнозируван-



ных внешних и внутренних угроз в военной сфере и создание благоприятных условий для гарантированной защиты национальных интересов. Достижение этой цели осуществляется путем проведения взвешенной государственной кадровой политики в соответствии с принятыми доктринами, стратегиями, концепциями и программами по созданию соответствующих условий и возможностей государства и возлагается непосредственно на систему обеспечения национальной безопасности, кадровой составляющей которой является государственная и военная кадровая политика как кадровый менеджмент на государственном уровне в военной сфере (КМВС) [3]. Менеджмент рассматриваем как науку, которая включает теорию управления, исследует закономерности процессов и явлений в сфере производства, а искусство управления рассматривает как творческий процесс, которая учитывает конкретную ситуацию, особенности исполнителей, умение правильно применять теоретические знания, передовой опыт.

Актуальность темы исследования. Поэтому возникает актуальный вопрос о направлениях развития и эффективного использования кадрового потенциала соответствующих государственных организаций в кадровых процессах. Методологической основой этого процесса является непосредственное управление персоналом организаций и учреждений государства во всех сферах. Менеджмент как системное научное исследование проблем управления сформировался в начале XX ст. и развивается в течение последних десятилетий в США и странах Западной Европы. Особенность изучения менеджмента состоит в том, что центром внимания является не поиск правильных ответов, а развитие умения решать проблемы [4]. Концептуальные основы менеджмента были предметом исследований зарубежных авторов: М. Маскона, М. Альберта, Ф. Хедоури, С. Робинса, М. Армстронга, Г. Десслера, Д. Каррисона, Р. Уолша и др. Дальнейшие зарубежные идеи были заложены школой научного управления в менеджменте, основателями которой были П. Друкер, Ф. Тейлор, А. Файоль, который сформулировал 14 принципов административного управления, не потерявших ак-

туальности по сегодняшний день. Его исследования стали научной основой раздела труда в производственных системах и строительстве организационных структур управления. Так, если А. Файоль исследовал функциональный аспект менеджмента, то М. Вебер развивал его институционный аспект. Опираясь на менеджмент как научную дисциплину и знания жизни прогрессивных корпораций США, П. Друкер сделал вывод, что успехи последних связаны с использованием одних и тех же методов эффективного управления бизнесом. Для стран, страдающих от экономического кризиса, важное практическое значение имеет овладение социальной функцией менеджмента, которую П. Друкер охарактеризовал как творчество экономического и социального развития. Развитие является больше делом человеческой энергии, чем экономического богатства и в этом важная роль отводится информации, которую стремится получить человек. Основатель кибернетики Н. Виннер утверждал, что все виды управления объединяет информация, но не смог объяснить, что такое управление. Генерирование человеческой энергии и направление в нужное русло является задачей менеджмента. Умение ставить и реализовывать цели основатель научного менеджмента Ф. Тейлор определил как искусство точно знать, что необходимо сделать и как это сделать лучшим и наиболее дешевым способом. Достаточно аргументированно раскрыты составляющие управления персоналом в научных разработках русских исследователей: С. Шекшни, А. Блинова, О. Василевской, Л. Гительмана, О. Кибанова, С. Самигина, М. Зайнабидова, З. Макиева, Д. Обухова, О. Солдатова и др.

Изучению проблем развития системы управления персоналом и отдельных аспектов кадровой политики, а также обоснованию путей усовершенствования механизмов государственного регулирования кадровой политики посвящены труды отечественных ученых: К. Ващенко, Ю. Ковбасюка, В. Мартыненко, Д. Карамышева, В. Андриенка, В. Андрушка, В. Лугового, Н. Нижник, В. Олуйка, В. Колпакова, О. Крушельницкой, В. Сороко и др. Среди военных ученых проблемы обеспечения национальной и военной безопасности Укра-

ины в аспекте вопросов военной кадровой политики исследовали: В. Богданович, И. Романченко, Ю. Гусак, В. Артюх, О. Сывак, В. Романов, А. Семенченко, О. Косевцов и др. Однако нерешенной ранее частью проблем остается практическое применение современных форм управления, которым свойственно постоянное усовершенствование и обновление в силу возникающих проблем на государственном уровне, особенно в военной сфере.

Состояние исследования. В условиях процесса реформирования ВС особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом – кадровый менеджмент, который во многом развивается одновременно с общемировой цивилизацией, где человек поставлен во главу угла всей системы управления. В классическом виде цель кадрового менеджмента – удовлетворить потребности организации в квалифицированных кадрах и эффективно использовать их с учетом возможностей самореализации каждого в рамках данной организации [5]. Применяя способы, методы и принципы кадрового менеджмента, можно обеспечить укомплектованность ВС профессионалами, которые постоянно совершенствуют свое мастерство, специалистами не по способу комплектования, а по уровню подготовки персонала. В данной управленческой модели человеческие ресурсы рассматриваются как источник неиспользованных резервов и позволяют более рациональное планирование, организацию и реализацию решений.

Цель статьи – обоснование теоретических и методологических положений системы управления персоналом и его принципов, формализация основных составляющих кадрового менеджмента как элементов системы управления.

Изложение основного материала. В современных условиях среди комплекса проблем государственного строительства особое значение приобрели проблемы национальной безопасности. Национальные интересы отражают фундаментальные ценности и стремления украинского народа, его потребности в достойных условиях жизнедеятельности, а также цивилизованные пути их создания и способы удовлетворения. Национальные инте-



рессы – это интересы личности, общества и государства, которые определяют основные цели страны и носят долгосрочный характер, формируют стратегические и текущие задачи внутренней и внешней политики государства и должны реализовываться через систему государственного управления. Обеспечение национальной безопасности стало центральной стратегически значимой для развития любой страны задачей. Для ее решения требуются соответствующие силы, средства и ресурсы, специальные структуры, управленческие кадры и специалисты-профессионалы [6]. Поэтому обеспечение национальной безопасности выступает как одна из целей государственного управления во всех сферах и направлениях жизнедеятельности страны и общества. Эффективное решение проблемы обеспечения национальной безопасности возможно лишь при системном подходе к учету различных факторов безопасности, особенно военных, а также формированию механизма взаимодействия всех основных структур государства, общественных и иных организаций и объединений, участвующих в ее обеспечении. Как объективная реальность управление существует в общественной составляющей и присуще всем государствам на любых этапах человеческой цивилизации [7]. Структурными элементами каждого государства являются организации и учреждения, которые создаются для выполнения определенных функций, решения задач и достижения определенной цели. Любая организация объединяет большое количество персонала и нуждается в согласовании выполнения их функций, поэтому деятельность организаций предусматривает определенную систему управления. В системе общественного производства управление осуществляется в разных видах и формах. Обоснованного единого понятия управления в научной литературе нет. Объектом нашего исследования является государственное управление, прежде всего на уровне организации. Рассматривая управление как особый вид деятельности, который превращает неорганизованную толпу в эффективную, целеустремленную и продуктивную группу, прием универсальное определение управления – обоснование и осуществление целеустремленных

управленческих воздействий на объект (систему), включающих сбор, передачу и обработку необходимой информации, принятие и реализацию соответствующих решений [8]. В процессе поиска способов повышения эффективности выполнения управленческих функций, возникли разнообразные теории и концепции управления, на основе которых сформировались его принципы и методы. Управление предусматривает выполнение каких-либо действий, направленных на объект (систему), с целью изменения их курса в желаемом направлении. Соответственно, для осуществления управления в некоторых системах необходимо наличие таких объектов, которые производят такие действия, а также объекты, на которые эти действия направлены, – это является одним из основополагающих условий управления. Управленческое взаимодействие осуществляется лишь при условии, что объект управления исполняет команды субъекта управления, – эти условия превращают возможность управления в реальность. Поэтому в любой системе управления можно выделить две подсистемы – управляющую, т.е. ту, которая управляет (субъект управления), и управляемую – ту, которой управляют (объект управления), а также совокупность связей, которые поддерживают их взаимодействие.

Система управления – это система, целеустремленные действия которой обеспечиваются путем осуществления соответствующих функций, направленных на элементы самой системы. Управляемая система – это подсистема системы управления, состоящая из объектов, на которые направляются действия для целесообразного обеспечения поведения системы управления. Управляющая – это подсистема системы управления, которая вырабатывает и направляет свои действия на управляемую подсистему для целесообразного обеспечения поведения системы управления в целом.

Обособление управления как вида деятельности менеджмента, направленного на продуктивное использование организации привлеченных извне ресурсов и достижения поставленных целей, может быть реализовано при условии рационального и гибкого взаимодействия всех структурных элементов организации благодаря созданию

эффективной системы менеджмента. Менеджмент включает процессы планирования, организации, мотивирования и контроля, в ходе которых формируются, достигаются поставленные цели, и охватывает не только технический аспект функционирования организации, а также социальный – людей, поскольку организация является социотехнической системой. Элементы, на которые направлена эта деятельность, создают объекты менеджмента, которые имеют определенные пространственные и временные ограничения.

Объект менеджмента (объект управления) – организация, ее внешнее окружение, управленческая деятельность в организации. Организация состоит из подразделений, каждое из которых имеет свою сферу деятельности, а значит, требует применения специальных способов и методов влияния на него. Такие подразделения выступают также объектами управления, однако к ним чаще применяют определение «управляемая» система.

Сущность и содержание процесса управления проявляются в его функциях, поэтому его можно рассматривать и как процесс влияния на деятельность одного человека, группы или организации в целом. Функции управления осуществляет субъект менеджмента – таковым может быть один человек, группа людей или организация в целом с целью получения максимальных результатов.

Субъект менеджмента (субъект управления) – руководитель управленческих действий. Когда управление имеет официальный характер, объект управления организационно и юридически оформляется как должность или совокупность должностей, которые создают подразделение управления. В таком случае он создает управляющую систему. К субъекту управления принадлежат и общественные институты (организации, учреждения), работники аппарата управления, его существование сводится к действиям конкретных людей.

Предмет менеджмента (управления) – система взаимоотношений, которая формируется в организации между сотрудниками управляющей и управляемой систем в процессе функционирования.

Государство объединяет большое количество организаций, которые отлич-



чаются по характеру и цели деятельности, по форме собственности, направленности, но действуют на основании определенных правил и процедур. Организация – социальная сфера (группа людей), которая функционирует на относительно постоянных основаниях и сознательно координирует свою деятельность для достижения общей цели. Менеджмент рассматривает организацию как совокупность людей, которые объединяются для достижения определенной цели, независимо от принципов объединения, потому что объектом менеджмента является управленческая деятельность. Министерство обороны или любая воинская часть являются организациями, а процессы управления в них будут предметом стратегического менеджмента в военной сфере. Процессы формирования организации часто называют организацией, однако рассматривается функция управления. Образовавшиеся организации существуют соответственно с внутренней логикой и могут терять зависимость от общества, которое их создало. Сбалансированность взаимоотношений между человеком и организацией – важный фактор для ее стратегии развития. Именно через особенности взаимоотношений персонала в организации происходит влияние на эффективность их взаимодействия, поэтому и говорят об организации как социотехнической системе. Любые организации, независимо от специфики их деятельности, характеризуются ресурсом, необходимым для достижения цели. Для реализации главной функции каждая организация использует разные виды ресурсов, основа которых – трудовые и информационные. Информационные ресурсы являются основой для принятия решения и привлечения других видов ресурсов. Организация – это открытая система, встроенная во внешнюю среду. На входе она получает ресурсы из внешней среды, на выходе выдает ею созданный продукт, и от того, как продукт воспримет внешняя среда, будут зависеть финансовое состояние организации и ее способность к существованию.

Распределение функций между структурными подразделениями организации может быть по горизонтали и по вертикали. Горизонтальное ведет к формированию в организации подраз-

делений, которые специализируются на разных видах деятельности, вертикальное – разделяет непосредственное выполнение от координирования их деятельности и отображается в иерархии уровней менеджмента. Результатом вертикального распределения будет создание уровней управления. В военной сфере чаще выделяют три уровня управления – тактический, оперативный, стратегический [9]. Теория управления объясняет, что в любой сложной системе управления функционируют три уровня иерархии, как-то: уровень простых систем, программное управление; уровень координационного управления; уровень системного управления, или стратегическое управление. В управлении государством это соотношение часто нарушается, потому что нет критериев эффективности [4]. Природа опирается на диссонанцию и стойкость, военные – на достижение победы, промышленность – на получение прибыли, а вот критериев эффективности бюрократического аппарата, к сожалению, нет. Парадокс иерархий состоит в том, что верхние иерархические уровни управления состоят из тех же элементов, что и нижние; эти уровни предназначены для общей работы всей системы, но верхние забывают о существовании нижних уровней и организуют функционирование системы лишь в интересах достижения своих целей. Поэтому теряется целостность системы управления персоналом, которая является важнейшим условием ее эффективного функционирования [10]. Успешность управления организациями в большой мере зависит от понимания их характеристик. Это дает возможность: правильно формировать ресурсную базу, привлекать ресурсы, которые обеспечат организации стабильное развитие; разработать эффективную стратегию взаимодействия с внешними факторами; сформировать оптимальную управленческую иерархию, эффективные процессы и механизмы управления. Поэтому организация должна усиливать целостность системы управления персоналом в своей структуре за счет четкого определения собственных целей и их разъяснения всем своим сотрудникам; детального моделирования поведения для всех должностей организации; координацию в работе подразделений служб человеческих ресурсов; постоян-

ного взаимодействия специалистов по человеческим ресурсам с линейными руководителями, непосредственно управляющими персоналом. В этом эволюция теории и практика менеджмента нашла свое отображение в разных типах его организации и приобрела название «менеджмент кадровый»; как наука управления организационными системами изучает класс систем, в состав которых входят коллективы людей; как любая система управления имеет свои особенности.

Таким образом, понятие управления может быть конкретизировано. Управление – это действие на управляемую систему, сформированную на основании информации о поведении системы и состоянии окружающей среды с множеством допустимых действий для достижения намеченной цели. Суть управления состоит в изменении организации системы (структуры, функций, отношений и программы) для обеспечения ее необходимого поведения. Чтобы управление реально было осуществимо, необходимо исполнение следующих условий: наблюдаемости (знать о текущем состоянии); управляемости (иметь все ресурсы, необходимые для организации управления); достижения закона необходимого разнообразия (наличия шаблонов поведения для достижения цели); полноты учета действий окружающей среды (все действия при управлении необходимо учесть); наличия четко сформулированной цели управления и критерия оценивания качества управления. Выполнение условий предусматривает наличие определенных функций, каждая из которых направлена на решение специфических проблем, с которыми сталкивается организация в своей деятельности. В теории управления существует несколько классификаций функций менеджмента, за основу которых берется степень проявления функций в управленческой деятельности. По таким признакам выделяются основные (общие) и конкретные (специальные) – частичные, которые еще делятся как главные и дополнительные. Основные функции принимают участие в осуществлении какого-либо управленческого цикла и включают: по расширенной классификации – прогнозирование, планирование, организацию, координацию, регулирование,



мотивацию, учет, анализ, контроль; по сокращенной – планирование, организацию, мотивацию, контроль [7]. Эти функции определяют только вид управленческой деятельности независимо от места его возникновения, что свойственно управлению какой-либо организации и всем ее процессам.

Планирование предусматривает выбор целей системы, определяются средства и способы достижения цели с учетом достаточно стабильных факторов, необходимые ресурсы, их источники и способы распределения ресурсов между элементами системы. Цель планирования – это составление плана на некий определенный интервал времени. Длительность такого интервала планирования ограничивается стабильностью и постоянством организационной системы. Эта стабильность и постоянство могут определяться стабильностью параметров системы, постоянством законов замены параметров, законов распределения случайных параметров, стабильностью числовых характеристик параметров системы. Составленный план означает конечный результат, к которому должна стремиться система, и распределение ресурсов для этого. Но планы нужно пересматривать – так, чтобы они совпадали с реальностью.

Поскольку работы выполняют люди, важным аспектом организационной функции является определение того, кто будет выполнять каждую конкретную задачу с большим количеством заданий, которые существуют в рамках организации, включая и деятельность по управлению. Подбор людей для выполнения конкретной работы, делегирование им полномочий и прав использования ресурсов организации, а вместе с этим – и ответственности за успешное выполнение своих обязанностей. Организационной составляющей есть определение горизонтального и вертикального взаимодействия между структурными элементами организации и распределение внутренних ресурсов между ними.

Мотивация состоит в том, чтобы члены организации выполняли работу в соответствии с делегированными им обязанностями и полномочиями в соответствии с планом, а руководитель определял, в чем нуждается персонал и способы обеспечения.

Контроль – это процесс обеспечения того, чтобы организация действительно достигала своих целей. Непредвиденные обстоятельства могут вынудить организацию отклониться от основного намеченного курса (плана), но если при этом руководство проявит неготовность исправить отклонение от первичных планов, убыток неминуем и последующее самовывживание организации. При этом нужно учитывать аспекты управленческого контроля:

1) определение стандартов – точные цели, которые необходимо достичь в сроки, в соответствии с разработанными планами;

2) измерение того, что сумели достичь за определенный период, и его сравнение с ожидаемым результатом;

3) знания, необходимые для успешной корректировки серьезных отклонений от первичного плана.

Частичные функции менеджмента делятся в соответствии с задачами управленческой деятельности организации, обусловленные горизонтальным делением управленческого труда, и направлены на конкретные факторы деятельности. К ним относится управление развитием, подготовкой, финансами, планированием, ресурсами, персоналом и другие. Частичные функции менеджмента взаимосвязаны и дополняют друг друга, при этом реализуются как основные. Так, задачи достижения соответствующего количества и качества состава вооруженных сил любого государства к требованиям современного боя влечет за собой необходимость выполнения функции планирования, в рамках которой определяются основные направления пропорции развития (функция планирования), настраивают организационные отношения между разными подразделениями для реализации управленческих решений и достижения запланированных результатов (функция организационная), реализуют управленческие решения (функция контроля, мотивации и регулирования).

Процесс управления сопровождается этапами принятия решений. Так, на этапе планирования предусматривается принятие решения относительно того, какими должны быть цели организации, что необходимо делать для их достижения. Поэтому в системе управления, а, собственно, в системе должен быть элемент, который управляет

и осуществляет реализацию данного этапа и уполномочен для принятия решения. В зависимости от распределения между элементами системы полномочий на принятие решения системы управления делятся на централизованные, децентрализованные и смешанные. В централизованной системе решения на управление принимает один орган, в децентрализованной системе решения принимаются отдельными элементами системы независимо и не корректируются другими элементами. В смешанных системах полномочия на принятие решений управления разделяются между элементами системы разным образом. Наибольшее распространение приобрели смешанные системы управления с иерархической или многоуровневой структурой. Такие системы называют иерархическими. В них функции управления распределены между несколькими органами управления разного уровня (ранга). При этом орган управления любого уровня, за исключением наивысшего и наинизшего уровней, управляет органом низшего уровня, которые состоят в его подчинении, и он, в свою очередь, управляется органом высшего уровня.

Однако для принятия решения необходимо оценить важность информации. Для управления персоналом характерны семантические способы оценки. Семантические способы позволяют оценить важность и полезность информации. Они учитывают смысл, содержание информации, при этом дают возможность связать количество информации с эффективностью ее использования. Статистические и структурные способы не позволяют оценить содержание информации, поскольку они не учитывают суть сообщения и ценность для адресанта. Семантические способы дают возможность избежать этого недостатка.

Существует еще один подход к измерению ценности информации. Он связан со способностями адресата к восприятию информации. Чтобы иметь возможность воспринимать информацию, адресат должен владеть определенной системой знаний. В этом случае ценность информации можно определять по степени замены системы знаний после получения и переработки информации.

Выводы. Управление персоналом как наука управления организацион-



ными системами изучает не какие-либо системы, а только определенный класс систем, в состав которых входят коллективы людей. Она использует для проведения оценки информации семантические способы, которые позволяют оценить важность, полезность информации и учесть смысл, содержание информации, а также связать количество информации с эффективностью ее использования. Система управления персоналом использует подход к измерению ценности информации с учетом способности менеджеров к восприимчивости информации, которые должны владеть целостной системой знаний, поскольку ценность информации можно определить по степени замены системы знаний после ее получения и переработки.

Важность кадрового менеджмента для ВС определяется тем, что наука управления должна осуществляться с целью успешного выполнения поставленных задач. Достижение этой цели требует максимального использования всего потенциала человеческих ресурсов в пределах возникшей ситуации и определенных на практике существующих ограничений. Интересы и пожелания отдельно взятого военнослужащего относительно прохождения им военной службы учитываются командованием в соответствии с определенными задачами и человеческими ресурсами. Потребности ВС всегда имеют приоритет, поскольку мы говорим о государ-

ственной службе, но и пожелания каждого военнослужащего тоже должны браться во внимание и удовлетворяться в соответствии существующим возможностям практической реализации.

Список использованной литературы:

1. Богданович В.Ю. Теоретические основы анализа проблем национальной безопасности государства в военной сфере: монография / В.Ю. Богданович. – Киев: Основа, 2006. – 296 с.

2. Основы стратегии национальной безопасности и обороны государства: учеб. / общ. ред. В.М. Телелима. – Киев: Изд-во НУОУ, 2015. – 620 с.

3. Коваль О.В. Взаимосвязи государственной и военной кадровой политики как кадрового менеджмента на государственном уровне в военной сфере. Государственное строительство: зб. наук. тр. / О.В. Коваль. – Киев: НАГУ, 2017. – № 2. – С. 57–87.

4. Шегда А.В. Менеджмент: учеб. пособ. / А.В. Шегда. – Киев: Т-во «Знання», ККО, 2002. – 583 с.

5. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: учеб. / Г.В. Щекин. – Киев: Изд-во МАУП, 2004. – 280 с.

6. Системно-концептуальные основы деятельности в военно-технической сфере. Книга 1. Концептуальные основы и элементы национальной безопасности / под общ. ред. Б.О. Демидова. – Киев, 2004. – 736 с.

7. Теория и история государственного управления: учеб. – Киев: Изд-во «Профессионал», 2008. – 288 с.

8. Словарь современной экономической науки. – Москва: «Дело», 2003. – 250 с.

9. Коваль О.В. Основные направления усовершенствования государственной кадровой политики в Вооруженных Силах Украины благодаря внедрению и развитию автоматизированных систем учета и управления персоналом. Актуальные проблемы государственного управления: сбор. науч. тр. ГРИ НАГУ / О.В. Коваль. – Днепропетровск, 2017. – Вып. 2(31). – С. 423.

10. Щекин Г.В. Система управления человеческими ресурсами: монография / Г.В. Щекин. – Киев: ДП Издат. Дом «Персонал», 2009. – 1472 с.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Коваль Александр Васильевич – соискатель кафедры государственного управления Харьковского регионального института Национальной академии государственного управления при Президенте Украины

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Koval Aleksandr Vasilyevich – Applicant at the Department of Public Administration of Kharkiv Regional Institute for Public Administration of National Academy for Public Administration the President of Ukraine