

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

На правах рукописи



Бовсуновский Василий Васильевич

**РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ВНУТРЕННИХ ВОЙСК МВД ДНР)**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Донецк – 2021

Работа выполнена в ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», г. Донецк.

Научный кандидат экономических наук, доцент
руководитель: **Баранник Юрий Григорьевич**

Официальные **Ващенко Наталья Валерьевна,**
оппоненты: доктор экономических наук, доцент,
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И
ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»,
профессор кафедры экономики предприятия и управления
персоналом

Коваленко Татьяна Викторовна,
кандидат экономических наук, доцент,
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ», доцент кафедры «Управление бизнесом и
персоналом»

Ведущая ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
организация: ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Защита состоится «16» сентября 2022 года в 13.00 часов на заседании диссертационного совета Д 01.001.01 при ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» по адресу: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, к. 205. Тел.: +38(062) 305-45-36, e-mail: d_01.001.01@donampa.ru.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» по адресу: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, к. 406 (<http://donampa.ru/>).

Автореферат разослан «__» _____ 2022 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 01.001.01,
канд. гос. упр., доцент



А.В. Кретьова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Новые политические и экономические условия, в которых осуществляется становление государственности Донецкой Народной Республики (далее – ДНР), определяют необходимость в решении важнейшей задачи максимально эффективного использования кадрового потенциала во всех сферах жизнедеятельности. Для достижения этого требуется четко разработанная политика управления развитием и подготовкой высококвалифицированного персонала на всех уровнях. Данная проблема стоит особо остро в контексте адаптации военнослужащих внутренних войск Донецкой Народной Республики и обеспечения их качественной подготовки, поскольку наличие квалифицированных кадров силовых структур является основой государственной безопасности в условиях продолжающегося вооруженного противостояния.

В августе 2021 года на встрече с коллективом АО «Красмаш» министр обороны Российской Федерации Сергей Шойгу заявил, что мы очень внимательно отслеживаем мировые тенденции развития не просто науки и образования. Мы отслеживаем развитие технологий, которые сегодня применяются в армиях других стран. И, конечно, с учетом масштабного и скоростного развития цифровизации, программ, связанных с появлением искусственного интеллекта, мы вносим коррективы в наши учебные программы, готовим новых специалистов.

Данные вопросы актуализируются и для Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации, вектор на переход к которой заложен в республиканских программах социально-экономического развития. В таких обстоятельствах необходимы квалифицированные кадры, готовые к освоению новых видов подготовки персонала в воинских коллективах, к отражению кибернетических атак, обеспечению возможностей использования социальных сетей и современных цифровых решений в военных целях, получению через них достоверных данных о ситуации на Украине, в частности – в ее вооруженных силах. Потребность в таких кадрах требует внедрения комплексного механизма управления подготовкой и развитием офицерского состава, направленного на обеспечение стрессоустойчивости, освоение новых знаний, навыков и компетенций по ведению новых форм войны, получение реального боевого опыта и эффективности управления вверенным личным составом, что будет способствовать укреплению обороноспособности Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации.

Отмеченные проблемы определяют актуальность выбранной темы диссертационного исследования.

Степень разработанности темы исследования. Вопросам управления подготовкой и развитием человеческих ресурсов и офицерских кадров, в частности, посвящены труды таких отечественных и зарубежных ученых, как Б.А. Алиев, И.О. Бакланов, Ю.Г. Баранник, В.Н. Быков, В.Л. Василенко, Н.В. Ващенко, С.А. Волостных, Т.О. Загорная, Е.М. Исаков, Т.В. Коваленко,

С.М. Кулешов, В.Ф. Лазукин, Л.Г. Лаптева, Р.Н. Лепа, О.В. Масленников, Ю.В. Пыханов, В.С. Половинков, М.М. Расулов, Е.Н. Серебряков, С.А. Хлебникова, и многие другие.

Несмотря на достаточно глубокую разработанность вопросов развития системы подготовки человеческих ресурсов, специфика управления подготовкой и развитием офицерского состава в силовом блоке исследована фрагментарно, остается ряд нерешенных проблем, связанных с обоснованием и развитием научно-методических подходов к управлению развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях перехода к цифровизации.

Цель и задачи исследования. Цель исследования состоит в обосновании теоретических положений и научно-методических подходов к формированию и реализации механизма управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики посредством усовершенствования системы их подготовки в условиях цифровизации.

Для достижения цели в исследовании поставлены и решены следующие задачи:

с учетом особенностей организации деятельности силовых структур по борьбе с угрозами государству в современных условиях расширить понятийно-категориальный аппарат теории управления подготовкой и развитием офицерского состава;

осуществить анализ современных подходов к управлению подготовкой и развитием офицерского состава в условиях цифровизации;

проанализировать современные тенденции кадрового обеспечения силовых структур Донецкой Народной Республики для осуществления деятельности силовых структур в условиях цифровизации;

разработать концептуальное виденье механизма управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур в условиях цифровизации;

разработать модель управления карьерой офицерского состава силовых структур;

определить направления совершенствования системы подготовки и развития офицерского состава силовых структур в условиях цифровизации;

усовершенствовать информационное и организационное обеспечение управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации.

Объектом исследования выступает процесс подготовки человеческих ресурсов в условиях цифровизации.

Предметом исследования является развитие системы подготовки человеческих ресурсов в условиях цифровизации.

Диссертация выполнена в соответствии с паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент), в частности, п. 10.20. Кадры управления: роль и место в системе управления. Формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Методы стимулирование менеджеров

высшего звена, п. 10.21. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом.

Научная новизна состоит в разработке теоретических и научно-методических аспектов развития системы подготовки человеческих ресурсов силовых структур в условиях цифровизации:

усовершенствованы:

концепция управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики, которая представляет собой системный подход к проблемам кадрового обеспечения силовых структур Республики, возможность адаптации и развития молодых офицеров в условиях цифровизации и продолжающегося вооруженного противостояния;

механизм управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики, представляющий собой совокупность методов и процессов управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур;

модель управления карьерой офицеров силовых структур, которая, в отличие от существующих подходов, базируется на построении карьерного профиля офицеров и позволяет эффективно и целенаправленно формировать и реализовывать кадровый потенциал силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации;

направления подготовки и развития офицерского состава силовых структур в условиях цифровизации, которые, в отличие от существующих подходов, предполагают реализацию горизонтального и вертикального векторов ее совершенствования – построение матрицы принятия решений для выбора наиболее перспективных профилей и направлений подготовки офицеров силовых структур Донецкой Народной Республики (горизонтальный вектор) и осуществление стратегии непрерывного образования (вертикальный вектор);

получили дальнейшее развитие:

организационные основы информационного обеспечения процессов управления развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации в формате IDEF0;

организационное обеспечение механизма управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации, которое предполагает формирование и внедрение учебного центра в систему подготовки кадров силовых структур для обучения квалифицированных сотрудников и выполнения поставленных служебно-боевых задач в условиях цифровизации;

понятийно-категориальный аппарат теории управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур: «силовые структуры» –

специальные подразделения исполнительной власти различной компетенции и сфер деятельности, создаваемые в интересах защиты суверенитета и конституционного строя, «управление подготовкой офицерского состава в условиях цифровизации» – целенаправленное управленческое воздействие на формирование, совершенствование, подготовку, адаптацию, освоение когнитивных, цифровых и социально-поведенческих навыков и профессиональных компетенций офицеров для выполнения профессиональных боевых задач, занятия должностей, карьерного роста, реализации творческих идей и новаторского потенциала, кадрового потенциала в условиях продолжающегося вооруженного противостояния и цифровизации.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в том, что полученные научные результаты расширяют отдельные понятия и обосновывают необходимость в совершенствовании научно-методических подходов и разработке механизма управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации.

Практическая значимость исследования заключается в доведении теоретических положений, выводов и рекомендаций, изложенных в диссертации, до уровня конкретных предложений по обеспечению управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации.

Авторские концептуальные положения и научно-методические подходы используются Командованием внутренних войск Министерства внутренних дел (далее – МВД) Донецкой Народной Республики при разработке комплексных программ по основным направлениям служебно-боевой деятельности (справка от 23.11.2021 № 1979).

Основные научные результаты исследования и методические рекомендации используются в учебном процессе ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «АКАДЕМИЯ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ ИМЕНИ Ф.Э. ДЗЕРЖИНСКОГО» (далее – АКАДЕМИЯ ИМ. Ф.Э. ДЗЕРЖИНСКОГО) по специальностям «Правовое обеспечение национальной безопасности», «Правоохранительная деятельность» (справка от 02.11.2021 № 16/2049).

Полученные научные результаты внедрены в учебный процесс ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКОЕ ВЫСШЕЕ ОБЩЕВОЙСКОВОЕ КОМАНДНОЕ УЧИЛИЩЕ» (далее – ГОУ ВПО «ДОН ВОКУ») по дисциплинам «Управленческий учет и учет персонала», «Управление персоналом» и «Основы кадровой политики и кадрового планирования» (справка от 02.11.2021 № 1168).

Разработанный процесс управления подготовкой и развитием офицерских кадров в условиях цифровизации имеет практическую и прикладную ценность, получил положительную оценку Общественной организации «Федерация военно-спортивного многоборья и тактической стрельбы Донецкой Народной

Республики» и внедрен в систему подготовки членов федерации (справка от 03.09.2021 № 68).

Научное исследование выполнено в ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» в соответствии с научно-исследовательской темой кафедры управления персоналом и экономики труда «Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений» (номер государственного учета НИОКТР от 25.04.2019 № 0119D000072).

Методология и методы исследования. В качестве методологической основы исследования использован системный подход к изучению фундаментальных положений экономической науки, труды ведущих ученых по вопросам менеджмента и развития персонала. В процессе исследования использованы общенаучные и специальные методы, выбор которых обусловлен спецификой предмета и конкретными исследовательскими задачами, а именно: обобщение, абстракция и аналогия – при обобщении особенностей организации деятельности силовых структур по обеспечению безопасности государства в условиях цифровизации и при определении ключевых экономических категорий; анализ динамики, структуры, сравнение данных, экспертных оценок – при анализе современных тенденций подготовки и развития офицерских кадров в силовых структурах Донецкой Народной Республики; дедукция и индукция, системный подход – при формировании концепции и механизма управления развитием офицерского состава силовых структур в условиях цифровизации; моделирование – при определении потребности в персонале силовых структур Донецкой Народной Республики, принятии решений по формированию системы подготовки и развития офицерских кадров силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации.

Для систематизации и обработки информации, построения диаграмм, таблиц и рисунков использован пакет прикладных программ Microsoft Office®.

Информационными ресурсами для исследования выступили нормативные правовые акты, отчеты министерств и ведомств Донецкой Народной Республики, Российской Федерации, международные стандарты, монографии, электронные ресурсы, материалы периодических изданий, прочие открытые источники, результаты авторского исследования.

Положения, выносимые на защиту:

категории «силовые структуры», «управление подготовкой и развитием офицерского состава в условиях цифровизации»;

концепция управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации;

механизм управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики;

модель управления карьерой офицеров силовых структур;

направления совершенствования системы подготовки и развития офицерского состава силовых структур в условиях цифровизации;

организационные основы информационного обеспечения управления подготовкой и развитием военнослужащих силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации;

организационное обеспечение управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации.

Степень достоверности и апробация результатов. Достоверность и обоснованность научных результатов подтверждается использованием базовых положений теории менеджмента, общих концептуальных разделов управления человеческими ресурсами, относящихся к объекту и предмету исследования.

Основные научные положения, выводы и результаты исследования докладывались и опубликованы в материалах международных и республиканских научных и научно-практических конференций, круглых столов, в частности: «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий» (г. Донецк, 2018, 2019 гг.), «Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика» (г. Донецк, 2018 г.), «Современные технологии управления персоналом» (г. Донецк, 2018 г.), «Донецкие чтения 2020: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» (г. Донецк, 2020 г.), «Экономика и маркетинг в XXI веке: проблемы, опыт, перспективы» (г. Донецк, 2020 г.), «Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами» (г. Донецк, 2021 г.), «Инвестиционно-инновационное развитие в условиях цифровизации экономики: стратегии, факторы, механизмы» (г. Донецк, 2021 г.).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 16 научных работ, в том числе: 1 коллективная монография, 7 статей в рецензируемых научных изданиях, 8 работ апробационного характера. Общий объем научных работ составляет 3,2 п.л., из них 2,7 п.л. принадлежит лично автору.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, содержащего 162 наименования, и 5 приложений (объемом 19 страниц). Общий объем диссертации составляет 211 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

В диссертации обосновываются теоретические положения и научно-методические подходы к формированию и реализации механизма управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики посредством усовершенствования системы их подготовки в условиях цифровизации.

В первой главе «**Теоретико-методические аспекты управления подготовкой человеческих ресурсов в условиях цифровизации**» обобщены особенности организации деятельности силовых структур по противодействию угрозам государству в условиях современных вызовов.

Согласно Закону Донецкой Народной Республики от 12 декабря 2014 года «О безопасности» определяются основные принципы и содержание деятельности по обеспечению безопасности государства, общественной безопасности, экономической безопасности, безопасности личности, иных видов безопасности, предусмотренных законодательством Донецкой Народной Республики.

По своей правовой сути управление силовыми структурами (военное управление) является составляющей государственного управления. Его осуществление производится государственными органами, структурно входящими в республиканские органы исполнительной власти, а должностные лица, на которых законом возложено выполнение функций такого управления, относятся к государственным служащим, которые осуществляют выполнение обязанностей в интересах государства путем прохождения военной службы либо гражданской государственной службы.

Система организации силовых структур Донецкой Народной Республики представлена в виде схемы на рисунке 1.

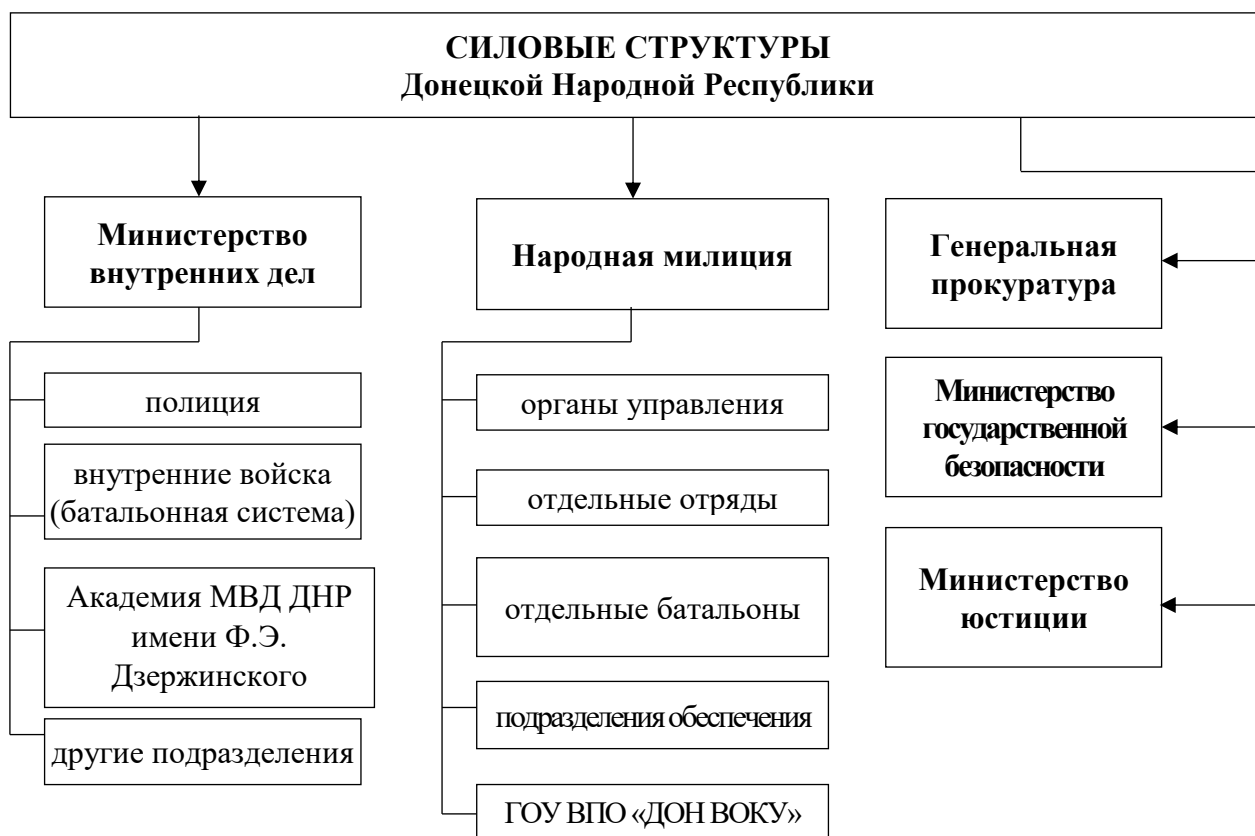


Рисунок 1 – Схема силовых структур Донецкой Народной Республики

В процессе прохождения службы формируются человеческие ресурсы силовых структур, т.е. определенная совокупность качеств сотрудников, характеризующих их способность к деятельности при выполнении служебно-боевых задач и в условиях цифровизации. При этом наиболее активной частью человеческих ресурсов выступают представители офицерского состава,

выполняющие служебно-боевые задачи исключительно тактического и оперативного уровня.

Осуществлен анализ современных подходов к управлению подготовкой и развитием офицерского состава в условиях цифровизации. Он проводился с помощью дедуктивного метода: от общенаучных подходов к управлению, общих концепций управления социально-экономическими системами, теории управления персоналом к методическим подходам и технологиям управления развитием младшего офицерского состава (далее – МОС) силовых структур. В результате выявлены причины повышенного внимания к управлению человеческими ресурсами, среди которых выделяются такие, как существующая связь стратегии организации с ее целями и задачами, трудность в подборе квалифицированных кадров, необходимость более гибкой кадровой политики, легко адаптируемой к современным задачам и нацеленной на результат деятельности организации. Возникает необходимость в совершенствовании системы управления подготовкой и развитием персонала (рисунок 2).



Рисунок 2 – Система профессиональной подготовки человеческих ресурсов

Военнослужащие офицерского состава являются наиболее мотивированным сегментом человеческих ресурсов к изменениям в сфере

военного управления. Необходимость получения офицерами новых навыков и компетенций возрастает в условиях цифровизации и продолжающегося вооруженного противостояния. Управление человеческими ресурсами включает три составляющие: развитие человеческих ресурсов, использование человеческих ресурсов, формирование окружающей среды, условий, необходимых для их функционирования.

С этой целью обобщены направления развития офицерского состава в условиях цифровизации (рисунок 3).



Рисунок 3 – Направления развития офицерского состава силовых структур в условиях цифровизации

В связи с этим, предложено следующее определение категории «управление подготовкой офицерского состава в условиях цифровизации» – целенаправленное управленческое воздействие на формирование, совершенствование, подготовку, адаптацию, освоение когнитивных, цифровых и социально-поведенческих навыков и профессиональных компетенций офицеров для выполнения профессиональных боевых задач, занятия должностей, карьерного роста, реализации творческих идей и новаторского потенциала, кадрового потенциала в условиях продолжающегося вооруженного противостояния и цифровизации.

Силовые структуры – это симбиоз человеческих ресурсов с военной техникой и вооружением, в котором человек играет определяющую роль. Это обуславливает необходимость формирования и развития определенных специфических профессиональных компетенций военнослужащих за счет разработки и корректировки учебных планов и программ профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки военнослужащих силовых структур Донецкой Народной Республики. Управление подготовкой и

развитием офицерского состава должно базироваться на внедрении современных персонал-технологий, цифровых решений, технологий медиаобразования и виртуальных тренажеров, которые должны быть нацелены на единый результат и применяться в комплексе.

Во второй главе «**Формирование механизма управления системой подготовки человеческих ресурсов в силовых структурах Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации**» проанализированы особенности кадрового обеспечения силовых структур Донецкой Народной Республики в современных условиях, сформированы концептуальные основы управления подготовкой и развитием офицерского состава, предложен метод расчета затрат на финансирование системы профессиональной подготовки офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики.

Для определения приоритетов развития системы подготовки военнослужащих в силовых структурах Донецкой Народной Республики проведено анкетирование среди военнослужащих из числа младшего офицерского состава и прапорщиков внутренних войск МВД Донецкой Народной Республики. По результатам проведенного анкетирования выявлены ключевые проблемы управления подготовкой и развитием офицерского состава в силовых структурах Донецкой Народной Республики: недостаточный уровень профильного военного образования; небольшой стаж прохождения службы в силовых структурах у преобладающего количества опрошенных; низкий уровень знаний и владения навыками ведения современных форм войны; недостаточность использования современных цифровых решений в профессиональной деятельности военнослужащих.

Предложена авторская концепция управления подготовкой и развитием офицерского состава в условиях цифровизации, которая представляет собой системный взгляд на проблему кадрового обеспечения силовых структур, отраженный в структуре целей, принципов и методической базы (рисунок 4).

В отличие от имеющихся подходов, преимуществами данной концепции являются:

комплексный подход к управлению;

грамотный синтез современных методов анализа и моделирования управленческих задач, что позволяет повысить обоснованность и прозрачность решений в процессе подготовки и развития офицеров;

ориентация на достижение тактических, оперативных и стратегических целей управления, направленных на обеспечение силовых структур Республики специалистами, способными проходить службу в условиях цифровизации и продолжающегося вооруженного противостояния.

Детализация концепции с целью доведения ее до уровня практического использования осуществлена через соответствующий механизм управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации (рисунок 5).

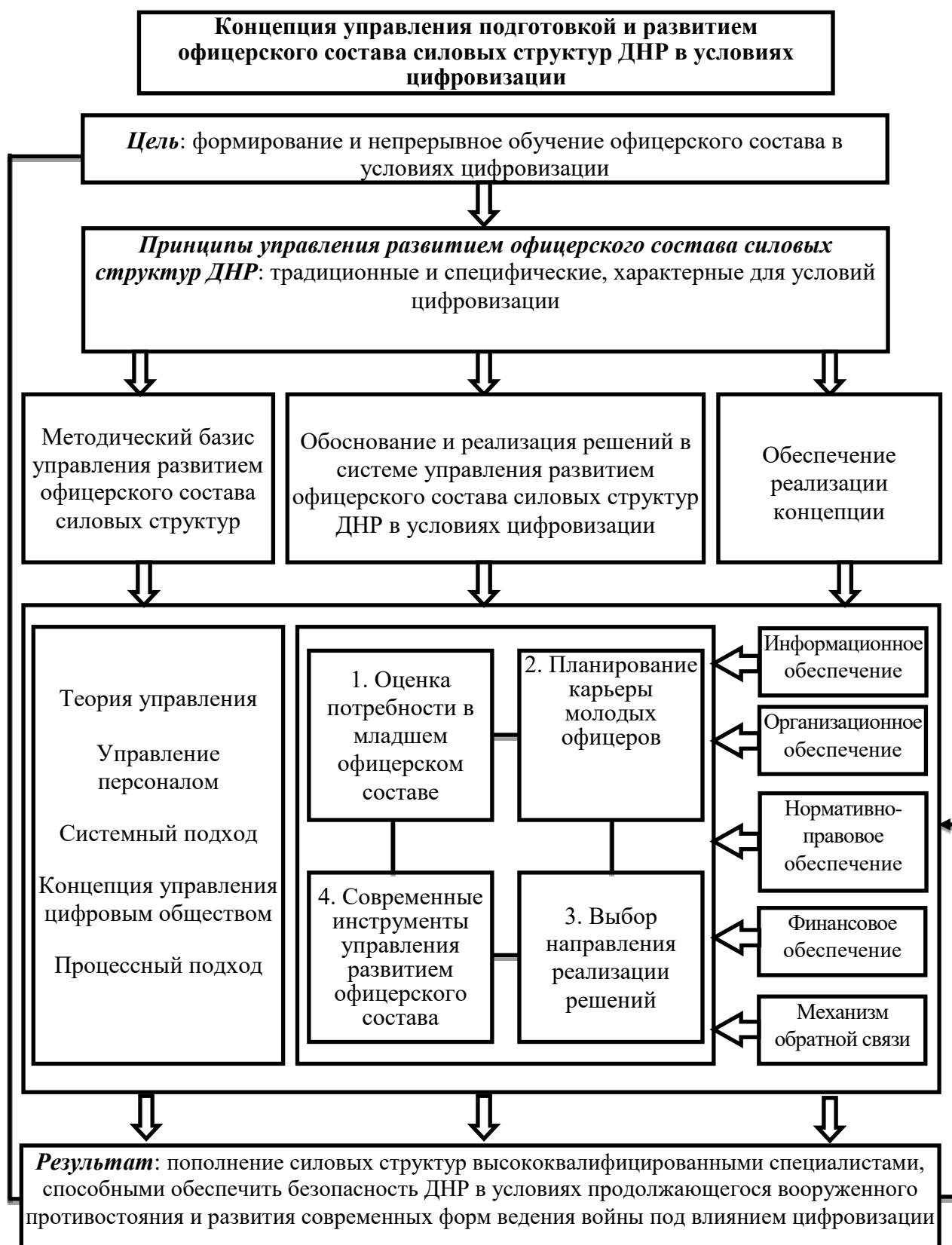


Рисунок 4 – Концепция управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур ДНР в условиях цифровизации

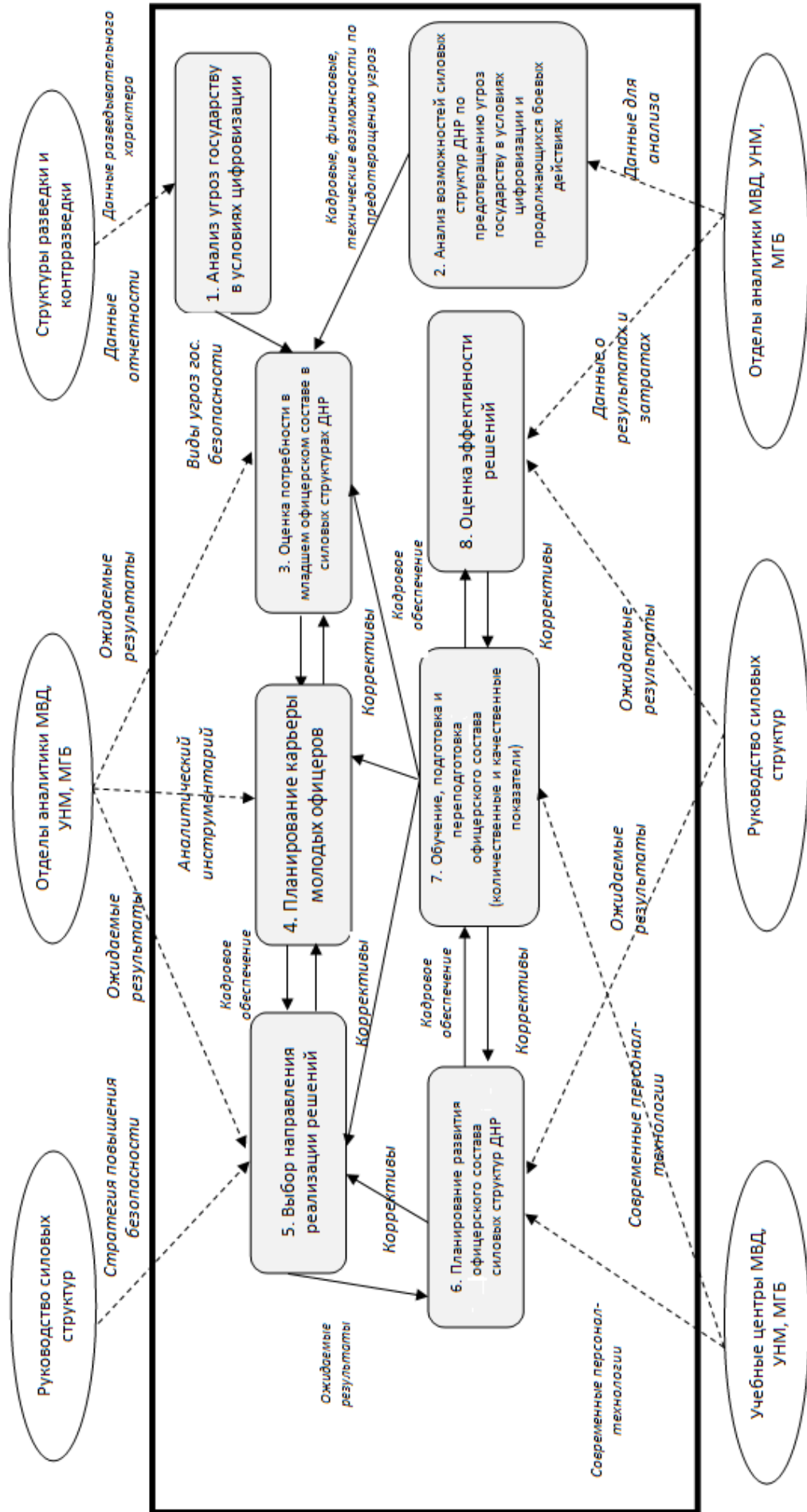


Рисунок 5 – Механизм управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур ДНР в условиях цифровизации

Представленный механизм содержит порядок реализации решений, ожидаемые результаты деятельности руководства силовых структур, отделов аналитики и учебных центров по подготовке и развитию офицерского состава силовых структур в условиях современных вызовов.

Реализация предложенного механизма осуществляется на основе информационного, организационного, нормативно-правового и финансового обеспечения процессов управления. Реализация механизма подразумевает необходимость создания учебного центра, а система подготовки военнослужащих внутренних войск МВД Донецкой Народной Республики будет представлена в следующем виде (рисунок 6).



Рисунок 6 – Составляющие системы подготовки военнослужащих внутренних войск МВД ДНР

Предложен метод расчета затрат на финансирование профессиональной подготовки офицерского состава на основе использования инструментария корреляционно-регрессионного анализа:

$$Y = AZ_t^\alpha L_t^\beta, \quad (1)$$

где Y – затраты на обеспечение системы профессиональной подготовки офицерского состава; A – свободный член модели, не имеющий экономической интерпретации, но косвенным образом отражающий влияние цифровизации на процесс повседневной жизнедеятельности войск; Z – размер затрат на профессиональное развитие офицерского состава; L – численность офицерского состава силовых структур; α , β – параметры, характеризующие эффективность использования затрат на развитие офицерского состава; t – фактор времени (при условии, что все входящие в модель факторы исследуются в динамике).

Параметры $\alpha > 0,5$ и $\beta > 0,5$ характеризуют высокую эластичность факторов, их значения ниже 0,5 свидетельствуют о низкой эластичности.

Модель позволяет оценить затраты на профессиональную подготовку офицерского состава в зависимости от размера финансирования численности и развития сотрудников силовых структур в процессе повседневной жизнедеятельности войск.

Апробация предложенного инструментария планирования потребности затрат на финансирование системы профессиональной подготовки и развития офицерского состава силовых структур осуществлена на основе данных отдельного батальона внутренних войск МВД Донецкой Народной Республики. Результаты моделирования и получение прогнозных оценок включенных в модель факторов показали, что при увеличении затрат на подготовку офицерского состава потребность в его дополнительном количестве снижается. При повышении затрат на развитие военнослужащих офицерского состава изменяется его качественная составляющая, повышается квалификация сотрудников, приобретаются новые знания, навыки и умения.

В третьей главе **«Усовершенствование системы подготовки военнослужащих силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации»** предложен авторский подход к управлению карьерой офицерского состава, определены направления совершенствования системы подготовки и развития офицерского состава силовых структур в условиях цифровизации. Предложены организационные основы информационного обеспечения подготовки человеческих ресурсов в силовых структурах Донецкой Народной Республики, предложено создание учебного центра силовых структур Республики с целью упреждения дефицита квалифицированных кадров по принципиально новым направлениям подготовки в условиях цифровизации.

Представлен авторский подход к управлению карьерой офицеров (рисунок 7).

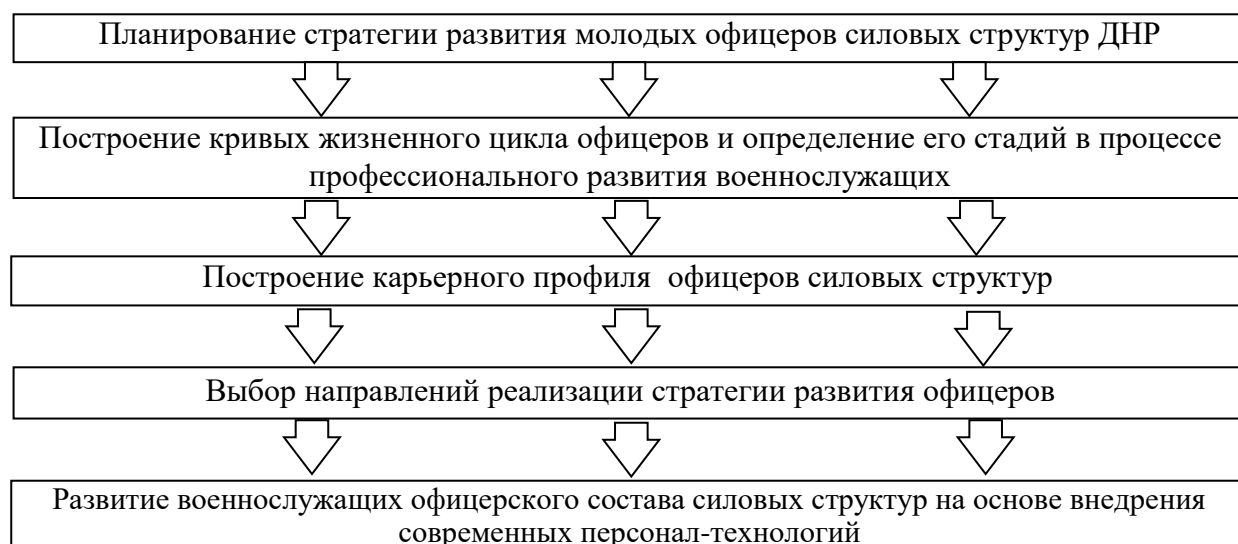


Рисунок 7 – Модель управления карьерой офицерского состава силовых структур ДНР

В отличие от существующих, этот подход предполагает построение карьерного профиля офицерского состава, что позволяет формализовать и обеспечить прозрачность выбора стратегии его профессионального развития.

Построение карьерного профиля офицера включает возрастные параметры развития личности, звания, получаемые в силовых структурах, этапы карьерного продвижения, этапы развития военнослужащих (таблица 1).

Таблица 1 – Карьерный профиль офицера

Параметры	Стадии развития офицера			
	Обучение	Молодой специалист	Профессионал	Консультант
Возраст	18-22	23-30	30-40	40-50
Звания	Младший лейтенант Лейтенант	Лейтенант Старший лейтенант Капитан	Капитан Майор Подполковник	Подполковник Полковник Генерал-майор
Этапы карьерного продвижения	Подготовительный	Адаптационный	Стабилизационный	Консолидация
Этапы развития молодого офицера	Зона профессионального обучения	Зона профессионального роста	Зона профессиональной реализации	Точка принятия решения сотрудником силовых структур (зона профессионального выгорания)
Стадия жизненного цикла офицера силовых структур	Обучение в специализированном образовательном учреждении	Адаптация офицера	Необходимость дополнительной мотивации	Удержание офицера на службе
Наличие знаний и навыков	Обучение	Освоение практических навыков, получение новых знаний и их закрепление	Профессиональное владение знаниями и навыками	Передача знаний, навыков, личного опыта
Личная мотивация продвижения по карьерной лестнице	Получение знаний, планирование карьерного роста	Высокая мотивация в достижении целей роста	Пик карьерного роста, роль лидера, желание служить на благо государства	Желание передавать знания молодым военнослужащим

Предложенная модель управления карьерой офицеров является наглядным и простым инструментом выбора направлений реализации решений в системе управления подготовкой и развитием офицеров силовых структур. Ее внедрение в практику управления позволит решить проблему обеспечения силовых структур высококвалифицированными кадрами в условиях продолжающегося вооруженного противостояния, а также выработать стратегию их дальнейшего карьерного роста.

Определены направления совершенствования системы управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур в условиях цифровизации, где одной из составляющей направлений выделены командно-штабные учения (далее – КШУ) (рисунок 8).



Рисунок 8 – Направления совершенствования системы управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур ДНР в условиях цифровизации

Представленная схема базируется на концепции непрерывного образования в условиях цифровизации и имеет два вектора: горизонтальный –

подготовка квалифицированного младшего офицерского состава в ГОУ ВПО ДНР – и вертикальный – подготовка кадров высшей квалификации, непрерывное обучение и переподготовка офицеров силовых структур, а также подготовка офицеров запаса.

Горизонтальный вектор основан на обобщении и ранжировании актуальных профилей и направлений подготовки офицеров для силовых структур в условиях цифровизации и продолжающегося вооруженного противостояния.

Вертикальный вектор совершенствования системы подготовки и управления развитием офицерского состава должен базироваться на концепции непрерывного образования для обеспечения силовых структур Донецкой Народной Республики кадрами высшей квалификации, основная цель которой – создание процесса непрерывного образования офицеров на протяжении всех этапов их служебного цикла.

Горизонтальный вектор совершенствования системы подготовки и управления развитием младшего офицерского состава Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации и продолжающегося вооруженного противостояния представлен на рисунке 9.

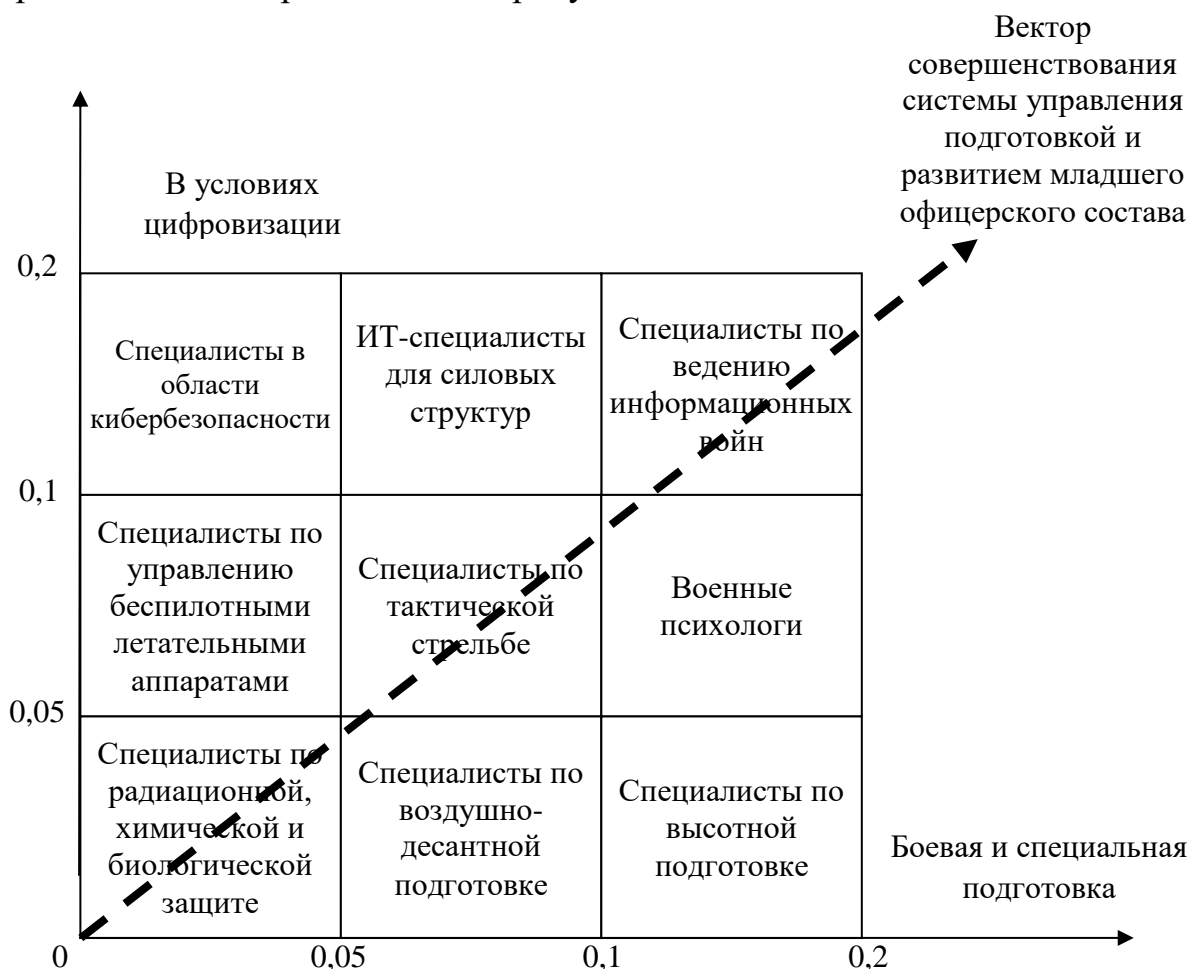


Рисунок 9 – Вектор принятия решений по усовершенствованию системы подготовки офицерского состава силовых структур ДНР

Для обеспечения информационной поддержки обоснования и реализации управленческих решений в процессе подготовки и развития офицерского

состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации предложены организационные основы информационного обеспечения, базирующиеся на информационной модели в формате IDEF0.

Создание учебного центра в рамках организационного обеспечения процессов управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики позволит проводить профессиональную подготовку личного состава силовых структур и ведомств, даст возможность унифицировать принципы базовой подготовки подразделений на единой материально-технической базе и качественно улучшит распределение кадрового потенциала, который будет проходить обучение (переподготовку) в центре, в том числе на управленческие должности. Это позволит оптимизировать количественно-качественный баланс инструкторского преподавательского состава, необходимого для подготовки квалифицированных управленческих кадров силовых структур (рисунок 10).

Предполагаемый бюджет для организации учебного процесса на базе Донецкой академии внутренних дел МВД Донецкой Народной Республики:

заработная плата инструкторов (ежемесячно установить оклад на уровне старшего преподавателя кафедры Академии МВД ДНР имени Ф.Э. Дзержинского в размере 42 тыс. руб.);

ежегодные затраты на улучшение учебно-материальной базы в размере 300 тыс. руб;

коммунальные расходы – за счет учебного заведения, на базе которого создается учебный центр.

Минимальные годовые затраты на функционирование учебного центра:

заработная плата $42 \times 7 \times 12 = 3\,528\,000$ руб.;

затраты на улучшение учебно-материальной базы – 300 000 руб.

Итого, ориентировочно минимальные затраты на деятельность учебного центра – 3 828 000 руб. в год.

Деятельность учебного центра позволит:

осуществлять подготовку специалистов по принципиально новым направлениям;

за счет подготовки специалистов по ведению современных форм и методов войны укрепить обороноспособность Республики и увеличить живучесть военнослужащих подразделений, выполняющих задачи на линии соприкосновения;

организовать переподготовку специалистов;

проводить анализ современных локальных конфликтов и войн (усовершенствовать рабочие программы учебного центра);

повысить престиж военных профессий.

Сравнительная характеристика ожидаемых результатов подготовки военнослужащих офицерского состава при создании учебного центра представлена в таблице 2.

Также определен общий социально-экономический эффект от внедрения учебного центра в систему подготовки военнослужащих офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики.



Рисунок 10 – Структура учебного центра силовых структур ДНР

Таблица 2 – Сравнительная характеристика ожидаемых результатов подготовки военнослужащих младшего офицерского состава при создании учебного центра при Академии МВД ДНР Ф.Э. Дзержинского

Наименование учебного заведения	Срок подготовки (обучения) МОС	Количество изучаемых дисциплин	Направление подготовки	Дисциплины, в которых изучаются вопросы цифровизации	Возможность переквалификации	Изучение ТС дисциплин	Боевой опыт обучаемых	Место службы по окончанию подготовки	Система подготовки МОС ВВ МВД ДНР	Условные затраты на подготовку 1 офицера, тыс.руб.
Академия МВД ДНР имени Ф.Э. Дзержинского (военный факультет внутренних войск (ВВ))	5 лет	Более 30 базовых дисциплин	Офицер управления тактического уровня	Вопросы цифровизации затрагиваются косвенно	Переход на обучение на другой факультет	Опыт 2-й мировой войны, военный конфликт в Афганистане	Отсутствует	Силовые структуры ДНР, не всегда военизированного направления	Формирует основу системы подготовки МОС	600,00
Учебный центр при Академии МВД ДНР имени Ф.Э. Дзержинского	2 мес.	1-2 дисциплины по направлениям подготовки центра	Специальности, необходимые при ведении современного боя (в т.ч. в условиях цифровизации)	Дисциплины согласно рабочим программам по направлениям подготовки	Прохождение 2-х месячных курсов по необходимым направлениям деятельности центра	Обобщение и анализ ведения современных конфликтов (Юго-восток Украины, Сирия, НКР, и т.п.)	Обучаемый л/с имеет опыт в боевых действиях	УНМ, ВВ, МГБ*, подразделения специального назначения Республики	Дополняет (развивает) систему принципиально новыми направлениями	48,00

*Министерство внутренних дел (МВД), Управление народной милиции (УМН), Министерство государственной безопасности (МГБ)

Общий социально-экономический эффект

Учебный центр органично дополняет (развивает) систему подготовки МОС Республики за счет:

- уменьшения сроков подготовки специалиста (МОС) по принципиально направлениям деятельности;
- улучшения усваиваемости изучаемого материала (вместо множества дисциплин, обучение проходит одновременно по 1-2 направлениям);
- развития системы подготовки за счет обучения новых специалистов, необходимых для ведения современного боя и в условиях цифровизации;
- уменьшения затрат государства на подготовку военных специалистов за счет сокращения сроков подготовки обучаемых и изучения ими конкретных профильных дисциплин;
- повышения уровня профессиональной подготовки военнослужащих Республики, необходимой при выполнении задач служебно-боевой деятельности;
- возможности получения дополнительного образования (переквалификации).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках проведенного диссертационного исследования основными выводами, имеющими научно-практическое значение, являются следующие:

1. Изучены особенности организации деятельности силовых структур по борьбе с угрозами государству в современных условиях. С учетом мирового опыта деятельности силовых структур в условиях цифровизации меняются принципы подготовки кадров для всех видов деятельности и на всех уровнях управления. Особенно это касается кадрового обеспечения силовых структур Донецкой Народной Республики, поскольку от этого зависит обороноспособность и безопасность государства в условиях продолжающегося вооруженного противостояния. На основе обобщения различных подходов к определению термина «управление подготовкой и развитием персонала» и анализа его особенностей в условиях цифровизации предложено современное определение сущности категории «управление подготовкой офицерского состава в условиях цифровизации».

2. Осуществлен анализ современных подходов к управлению подготовкой и развитием офицерского состава в условиях цифровизации. Он проводился с помощью дедуктивного метода: от общенаучных подходов к управлению, от общих концепций управления социально-экономическими системами, теории управления персоналом к методическим подходам и технологиям управления развитием офицерского состава силовых структур. Управление подготовкой и развитием офицерского состава должно базироваться на внедрении современных персонал-технологий, цифровых решений, технологий медиаобразования и виртуальных тренажеров, которые должны быть нацелены на единый результат и применяться в комплексе. С этой целью разработан механизм управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур для обеспечения непрерывной подготовки, развития и освоения офицерами новых компетенций в условиях цифровизации и продолжающегося вооруженного противостояния.

3. В настоящее время офицерский состав, а также выпускники специализированных образовательных учреждений Республики не в полной мере владеют квалификационными навыками, необходимыми для выполнения служебно-боевых задач в условиях продолжающегося вооруженного противостояния и цифровизации. Анализ проведенного анкетирования выявил следующие ключевые проблемы в управлении подготовкой и развитием офицерского состава в силовых структурах Донецкой Народной Республики: недостаточный уровень профильного военного образования; небольшой стаж прохождения службы в силовых структурах у преобладающего количества опрошенных; низкий уровень знаний и владения навыками ведения современных форм войны; недостаточность использования современных цифровых решений в профессиональной деятельности военнослужащих.

4. Предложено авторское видение концепции механизма управления подготовкой и развитием офицерского состава в условиях цифровизации, которая представляет собой системный взгляд на проблему кадрового

обеспечения силовых структур, отраженный в структуре целей, принципов, инфраструктурного обеспечения и результатов управленческого воздействия для адаптации и развития офицерского состава в условиях продолжающегося вооруженного противостояния. Детализация концептуального видения доведена до уровня практического использования через соответствующий механизм управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации. Инструментарием данного механизма являются научно-методическое, нормативно-правовое, организационное и информационное обеспечение. Предложен метод расчета затрат на финансирование профессиональной подготовки офицерского состава на основе использования корреляционно-регрессионного анализа.

5. Управление карьерой офицерского состава является важнейшим элементом его подготовки и развития. Предложен авторский подход и разработана модель управления карьерой офицерского состава, которая предполагает реализацию следующих этапов: планирование развития офицеров силовых структур Донецкой Народной Республики, определение стадии служебного цикла офицерского состава в процессе их профессионального развития, построение карьерного профиля офицера силовых структур, выбор направлений реализации стратегии развития молодых офицеров на основе внедрения современных персонал-технологий. В отличие от существующих, предложенная модель предполагает использование аналитического инструментария и построение карьерного профиля офицера, что позволяет формализовать и обеспечить прозрачность выбора стратегии его профессионального развития.

6. Определены направления совершенствования системы управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации, которые базируются на концепции непрерывного образования в условиях цифровизации и имеют два вектора: горизонтальный – подготовка квалифицированных офицеров в ГОУ ВПО Донецкой Народной Республики – и вертикальный – подготовка кадров высшей квалификации, непрерывное обучение и переподготовка офицеров силовых структур, а также подготовка офицеров запаса.

7. Для обеспечения информационной поддержки обоснования и реализации управленческих решений по подготовке и развитию офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации предложены организационные основы информационного обеспечения процессов управления, базирующиеся на информационной модели в формате IDEF0, которая отображает основные потоки информации, механизмы и управляющие воздействия, связанные с процессами управления подготовкой и развитием офицерского состава в рамках реализации разработанного автором механизма управления. Для обеспечения эффективности реализации механизма управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики предложено создание учебного центра, в рамках которого должно

осуществляться обучение, подготовка и переподготовка офицеров для получения новых знаний, навыков, умений и компетенций, потребность в которых возрастает в условиях цифровизации.

Направления дальнейших исследований будут связаны с развитием стратегического управления подготовкой офицерских кадров силовых структур в условиях цифровизации и адаптацией их к современным условиям.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии

1. Бовсуновский, В.В. Проблемы управления развитием младшего офицерского состава в силовых структурах ДНР в условиях цифровизации / В.В. Бовсуновский // Многовекторное управление социально-экономическими системами: теория и практика: монография / [О.И. Черноус, Е.П. Мельникова и др.]; под ред. О.И. Черноус, Е.П. Мельниковой. – Донецк: ГОУВПО «ДОННТУ», 2021. – Раздел 6, п. 6.6. – С. 225-230.

Статьи в рецензируемых научных изданиях

2. Бовсуновский, В.В. Современные тенденции подготовки управленческих кадров подразделений специального назначения / В.В. Бовсуновский // Сборник научных работ. Серии «Государственное управление». Вып. 11: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонаУиГС». – Донецк: ДонаУиГС, 2018. – С. 118-124.

3. Бовсуновский, В.В. Организационно-правовой характер отношений в военной службе / В.В. Бовсуновский // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 15: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонаУиГС». – Донецк: ДонаУиГС, 2019. – С. 6-13.

4. Бовсуновский, В.В. Адаптация молодых офицеров при прохождении военной службы в силовых структурах Донецкой Народной Республики / В.В. Бовсуновский // Вести Автомобильно-дорожного института. – 2020. – № 3 (34). – С. 196-203.

5. Бовсуновский, В.В. Механизм управления развитием младшего офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации / В.В. Бовсуновский // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2020. – № 3. – С. 24-30.

6. Бовсуновский, В.В. Концепция управления развитием младшего офицерского состава силовых структур ДНР в условиях цифровизации / В.В. Бовсуновский // Вестник Института экономических исследований. – 2021. – № 2 (22). – С. 102-108.

7. Бовсуновский, В.В. Модель управления карьерой молодых офицеров силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации / В.В. Бовсуновский // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2021. – № 3. – С. 36-46.

8. Бовсуновский, В.В. Теоретические аспекты развития системы подготовки человеческих ресурсов в силовых структурах Донецкой Народной Республики / Ю.Г. Баранник, В.В. Бовсуновский // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 23: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2021. – С. 88-94.

Личный вклад соискателя: определены теоретические аспекты подготовки человеческих ресурсов в процессе прохождения военной службы. Структурирована система организации силовых структур Донецкой Народной Республики.

Труды апробационного характера

9. Бовсуновский, В.В. Формирование системы развития управленческих кадров силовых структур Донецкой Народной Республики / В.В. Бовсуновский // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий : материалы II международ. науч.-практ. конф., 6-7 июня, 2018, г. Донецк. Секции 4: Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 211-212.

10. Бовсуновский, В.В. Управление персоналом как часть механизма социализации организации / Ю.Г. Баранник, В.В. Бовсуновский. Р.Н. Романинец // Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика: материалы республикан. интернет-конф., 14 ноября 2018 г., г. Донецк ГОУ ВПО ДонАУиГС. – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 344-346.

Личный вклад соискателя: изучены теоретические аспекты понятия «социальная политика».

11. Бовсуновский, В.В. Финансовая составляющая системы управления персоналом / В.В. Бовсуновский // Современные технологии управления персоналом: материалы круглого стола, 20 ноября 2018 года, г. Донецк / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 10-11.

12. Бовсуновский, В.В. Особенности формирования современных систем управления персоналом в экономических структурах Донецкой Народной Республики / В.В. Бовсуновский // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий : материалы III международ. науч.-практ. конф. (Донецк, 6-7 июня, 2019). Секция 4: Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – С. 197-198.

13. Бовсуновский, В.В. Управление карьерой младшего офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики / В.В. Бовсуновский // Донецкие чтения 2020: образование, наука, инновации, культура и вызовы

современности: материалы V международ. науч. конф. (Донецк, 17-18 ноября 2020 г.). – Том 3: Экономические науки. Часть 1 / под общ. ред. проф. С.В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2020. – С. 166-168.

14. Бовсуновский, В.В. Современные персонал-технологии в управлении развитием младшего офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики / В.В. Бовсуновский // Экономика и маркетинг в XXI веке: проблемы, опыт, перспективы [Электронный ресурс]: сб. материалов XVI международ. науч.-практ. конф., 19-20 ноября 2020 г., г. Донецк / ГОУВПО «ДОННТУ»: [посвящ. 100-летию ДОННТУ]; редкол.: А.А. Кравченко [и др.]. – Электрон. дан. (1 файл). – Донецк : ДОННТУ, 2020. – С. 155-160.

15. Бовсуновский, В.В. Управление жизненным циклом молодых офицеров силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации / В.В. Бовсуновский // Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами [Электронный ресурс]: материалы VII международ. науч.-практ. конф., г. Донецк, 8 апреля 2021 г. / отв. ред. О.Н. Шарнопольская, И.А. Кондаурова, Е.Г. Курган / ГОУВПО ДОННТУ. – Донецк: ДОННТУ, 2021. – С. 529-534.

16. Бовсуновский, В.В. Направления реализации кадрового потенциала силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровой трансформации / В.В. Бовсуновский // Инвестиционно-инновационное развитие в условиях цифровизации экономики: стратегии, факторы, механизмы: материалы круглого стола (г. Донецк, 14 апреля 2021 г.) / под общ. ред. д-ра физ.-мат. наук, проф. С.В. Беспаловой, канд. экон. наук, доц. Н.В. Шемякиной. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2021. – С. 28-30.

АННОТАЦИЯ

Бовсуновский В.В. Развитие системы подготовки человеческих ресурсов в условиях цифровизации (на примере внутренних войск МВД ДНР). – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством. – ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», Донецк, 2021.

Диссертация посвящена развитию системы подготовки человеческих ресурсов в условиях цифровизации. Актуальность темы исследования определена необходимостью внедрения передовых методов и моделей управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации и продолжающегося вооруженного противостояния.

Получило дальнейшее развитие понятийно-категориальный аппарат, в частности: «силовые структуры», под которыми понимают специальные подразделения исполнительной власти различной компетенции и сфер

деятельности, создаваемые в интересах защиты суверенитета и конституционного строя, «управление подготовкой офицерского состава в условиях цифровизации», представляющее собой целенаправленное управленческое воздействие на формирование, совершенствование, подготовку, адаптацию, освоение когнитивных, цифровых и социально-поведенческих навыков и профессиональных компетенций офицеров для выполнения профессиональных боевых задач, занятия должностей, карьерного роста, реализации творческих идей и новаторского потенциала, кадрового потенциала в условиях продолжающегося вооруженного противостояния и цифровизации.

Разработаны концептуальные основы управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики, в частности, разработана концепция управления, детализированная через соответствующий механизм управления, который направлен на достижение тактических, оперативных и стратегических целей для обеспечения силовых структур специалистами, способными качественно выполнять профессиональные обязанности в условиях цифровизации и продолжающегося вооруженного противостояния.

Разработана модель управления карьерой молодых офицеров силовых структур, которая базируется на построении карьерного профиля офицеров и позволяет эффективно и целенаправленно формировать и реализовывать кадровый потенциал силовых структур Донецкой Народной Республики.

Определены направления совершенствования системы подготовки и управления развитием офицерского состава силовых структур, которые базируются на концепции непрерывного образования и имеют два вектора: горизонтальный – подготовка квалифицированных молодых офицеров в государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования Республики – и вертикальный – подготовка кадров высшей квалификации, непрерывное обучение и переподготовка офицеров силового блока, а также подготовка офицеров запаса.

Сформированы информационное и организационное обеспечение процессов управления подготовкой и развитием офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации и продолжающегося вооруженного противостояния. Организационные основы информационного обеспечения базируются на информационной модели в формате IDEF0, которая отображает основные потоки информации, механизмы и управляющие воздействия, связанные с реализацией механизма управления. Организационное обеспечение предполагает создание и внедрение учебного центра силовых структур для реализации кадрового потенциала и подготовки квалифицированных кадров в условиях продолжающегося вооруженного противостояния и при переходе к цифровизации.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, цифровизация, силовые структуры, концепция, механизм управления, модель управления карьерой, офицерский состав, система подготовки, организационное обеспечение, учебный центр силовых структур.

ANNOTATION

Bovsunovsky V.V. Development of the human resources training system in the conditions of digitalization (On the example of the Internal Troops of the Ministry of Internal Affairs of the DPR). – As a manuscript.

The thesis for the degree of candidate of economic sciences in the specialty 08.00.05 – Economics and management of the national economy. – STATE EDUCATIONAL ESTABLISHMENT OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION «DONETSK ACADEMY OF MANAGEMENT AND PUBLIC ADMINISTRATION UNDER THE HEAD OF DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC», Donetsk, 2021.

The dissertation is devoted to the development of the human resources training system in the conditions of digitalization. The relevance of the research topic is predetermined by the need to introduce advanced methods and models for managing the training and development of officers of the forces structures of the Donetsk People's Republic in the conditions of digitalization and ongoing armed confrontation.

The conceptual and categorical apparatus has been improved, in particular, due to the categories: "forces structures", which are understood as special executive power units of various competencies and spheres of activity created in the interests of protecting sovereignty and the constitutional system, "management of officer training in the conditions of digitalization", which is a purposeful managerial impact on the formation, improvement, training, adaptation, development of cognitive skills., digital and socio-behavioral skills and professional competencies of officers to perform professional combat tasks, occupy positions, career growth, implement creative ideas and innovative potential, human resources in the conditions of ongoing armed confrontation and digitalization.

The conceptual foundations of the management of the training and development of officers of the law enforcement agencies of the Donetsk People's Republic have been developed, in particular, a management concept has been developed, detailed through an appropriate management mechanism, which is aimed at achieving tactical, operational and strategic goals to provide law enforcement agencies with specialists capable of performing their professional duties efficiently in the conditions of digitalization and ongoing armed confrontation.

A career management model for young officers of law enforcement agencies has been developed, which is based on building a career profile of officers and allows for the effective and purposeful formation and implementation of the personnel potential of the law enforcement agencies of the Donetsk People's Republic.

The directions of improving the system of training and management of the development of officers of law enforcement agencies are determined, which are based on the concept of continuous education and has two vectors: horizontal – training of qualified young officers in specialized higher educational institutions of the Republic and vertical – training of highly qualified personnel, continuous training and retraining of officers of the forces units, as well as training of reserve officers.

Information and organizational support for the processes of managing the

training and development of officers of the forces structures of the Donetsk People's Republic in the conditions of digitalization and ongoing armed confrontation have been formed. The organizational foundations of information support are based on an information model in the IDEF0 format, which displays the main information flows, mechanisms and control actions associated with the process of implementing the management mechanism. Organizational support involves the creation and implementation of a training center for law enforcement agencies to realize human resources and train qualified personnel in the conditions of ongoing armed confrontation and during the transition to digitalization.

Keywords: human resources, digitalization, forces structures, concept, management mechanism, career management model, officers, training system, organizational support, training center of forces structures.

Подписано в печать 10.06.2022 г.
Формат 60x84x1/16 Усл. печ. л. 1,5.
Печать лазерная. Заказ № ____ . Тираж 100 экз.
Отпечатано ФЛП Рыжков Олег Дмитриевич.
Свидетельство о регистрации АА01 № 18228 от 28.10.2014 г.
83092, г. Донецк-92, ул. Независимости, 22/97.
Тел. +38(071) 334-91-79, e-mail: mrvik@3g.ua.