

EDN: OQETRP

Д.В. Ланская – к.э.н., доцент, заведующий кафедрой общего, стратегического, информационного менеджмента и бизнес-процессов, Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия, lanskayaDV@yandex.ru;

D.V. Lanskaya – candidate of economic sciences, associate professor, head of the department of general, strategic, information management and business processes, Kuban state university, Krasnodar, Russia;

В.В. Ермоленко – д.э.н., доцент, профессор кафедры общего, стратегического, информационного менеджмента и бизнес-процессов, Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия, oleda93@gmail.com,

V.V. Ermolenko – doctor of economics, associate professor, professor of the department of general, strategic, information management and business processes, Kuban state university, Krasnodar, Russia;

А.Н. Шестаков – студент магистерской программы «управление фирмой», Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия, alexandrshestakov4@gmail.com,

A.N. Shestakov – a student of the master's program "Firm Management", Kuban state university, Krasnodar, Russia.

**АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ СОДЕРЖАНИЯ ЭТАПОВ И МЕТОДОВ РАЗРАБОТКИ КАДРОВОЙ
СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ И МОТИВАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ
ANALYSIS OF THE FEATURES OF THE CONTENT OF THE STAGES AND METHODS OF DEVELOPING
THE PERSONNEL STRATEGY OF THE ORGANIZATION AND MOTIVATIONAL MECHANISMS
FOR ITS IMPLEMENTATION**

Аннотация. В статье развивается идея, что в существующих условиях системного кризиса миропорядка, создание эффективной системы управления разработкой и реализацией кадровой стратегии организации является актуальной проблемой, требующей безотлагательного решения. Кадровая стратегия организации находится в прямой зависимости от корпоративной стратегии развития и в первую очередь направлена на детализацию и развитие человеческих ресурсов компании до уровня, обеспечивающего овладение новейшими технологиями производства и современными методами управления. Четко определенная кадровая стратегия позволяет выполнять максимум задач, поставленных перед предприятием. ПАО «Тандер» и многие малые предприятия уделяют этому направлению большое внимание, именно поэтому они успешны. Однако руководители не на всех дочерних предприятиях уделяют должное внимание разработке кадровой стратегии. Причина – отсутствие целостного понимания сущности, места и роли «стратегия управления персоналом». Реализация стратегии является важной работой по развитию человеческих ресурсов и управлению ими. Необходимо иметь стратегический план реализации, мониторить степень достижения стратегических цели, концентрировать ресурсы. В то же время при реализации должны быть скоординированы отношения потребностей между организацией и отдельным сотрудником. Необходимо в полной мере использовать внутренние ресурсы организации и внешние ресурсы для обеспечения реализации стратегии. Кадровая стратегия управления человеческими ресурсами направляет организацию на создание команды талантов и носителей человеческого капитала, которая поддерживает реализацию стратегии предприятия. Стратегия управления человеческими ресурсами, комплементарная корпоративной стратегии предприятия играет важную роль в повышении конкурентоспособности предприятия.

Abstract. The article determines that in the current conditions of the systemic economic crisis, the availability of an effective management system for the development and implementation of the personnel strategy of the organization is a particularly important issue that requires urgent solutions. The personnel strategy of the organization is directly dependent on the development strategies planned by the organization and is primarily aimed at developing the company's human resources to a level that ensures mastery of the latest equipment and modern management methods. A well-defined personnel strategy allows you to perform the maximum tasks assigned to the enterprise. Most of the largest enterprises and many small enterprises pay great attention to this area, which is why they are successful. However, not all companies' managers are engaged in the development of a personnel strategy. The reason for this is most likely the lack of a holistic understanding of the essence, place and role of the concept of "personnel management strategy". The implementation of the strategy is an important work for the development and management of human resources. It is necessary to have security measures in accordance with the strategic implementation plan, compare strategic goals, organize resources and implement it in accordance with the plan. At the same time, the relationship of interests between the organization and the individual should be coordinated in the implementation. It is necessary to make full use of the internal resources of the organization and technical resources to facilitate the smooth implementation of the strategy. The HR strategy of human resource management directs the organization to create a core team of talents that supports the implementation of the enterprise strategy, and only a human resource management strategy compatible with the competitive strategy of the enterprise can play a role in increasing the competitiveness of the enterprise.

Ключевые слова: комплементарность, корпоративная стратегия, управление персоналом, стратегический учет потенциалов, таланты, человеческий капитал, человеческие ресурсы, HR-стратегии.

Keywords: complementarity, corporate strategy, personnel management, strategic accounting of potentials, talents, human capital human resources, HR strategies.

Введение

Кадровая стратегия основывается на корпоративной стратегии предприятия и детализирует ее. Для реализации устойчивого развития предприятия необходимо исследование практики того, как в ходе деятельности управления человеческими ресурсами реализовать кадровую стратегию. Стратегия предприятия в области управления человеческими ресурсами является составной частью процесса принятия стратегических решений в ПАО «Тандер».

Цель формирования кадровой стратегии заключается в том, как использовать человеческие ресурсы для получения конкурентного преимущества для устойчивой работы предприятия.

Разработка кадровой стратегии по аналогии повторяет процедуру формирования корпоративной стратегии, включающей четыре этапа, хотя и имеет некоторые особенности:

- анализ внешней и внутренней среды, постановку проблем;
- формулирование стратегии управления человеческими ресурсами;
- реализация стратегии управления человеческими ресурсами;
- контроллинг и корректировку стратегии управления человеческими ресурсами.

Сущность кадровой стратегии предприятия состоит в том, чтобы сформировать полюса роста и развития и подкрепить необходимыми компетенциями персонала и на этой основе сформировать конкурентные преимущества предприятия за счет развития потенциальных возможностей человеческих ресурсов.

Формирование кадровой стратегии должно сочетаться со стадией развития предприятия. Согласно теории жизненного цикла предприятия, рост и развитие предприятия обычно включает в себя: период запуска, период роста, период зрелости и период спада. Фокус управления человеческими ресурсами на разных этапах не согласуется со стратегией и поэтому формулирование стратегий управления человеческими ресурсами должно соответствовать жизненному циклу предприятия.

Разработка кадровой стратегии должна соответствовать конкурентной среде и внутренним ресурсным возможностям предприятия. В условиях сложной внешней конкурентной среды кадровые стратегии, сформулированные предприятиями, отличаются друг от друга. В то же время разработка кадровой стратегии должна соответствовать внутренним ресурсным возможностям предприятия. Кадровая стратегия может повысить возможности управления человеческими ресурсами, и в то же время внутренние ресурсы, чтобы поддерживать реализацию стратегии управления человеческими ресурсами.

В статье решается следующая проблема – формирование, развитие и эффективное использование уникального кадрового потенциала, который является одним из основных факторов обеспечения конкурентоспособности предприятия и его результирующего и продуктивного функционирования и развития.

Цель статьи – разработка линейки кадровых стратегий для повышения конкурентоспособности предприятия и мотивационных механизмов реализации.

Материал статьи основан на анализе реальной практики управления человеческими ресурсами в ПАО «Тандер».

1. Анализ типов и содержания кадровых стратегий

Кадровая стратегия играет решающую роль в развитии предприятия. Следовательно, предприятия должны исходить из реальной ситуации и формулировать кадровую стратегию, соответствующую корпоративной стратегии, путем научного анализа и принятия решений на основе анализа конкурентной среды предприятия и внутренних преимуществ и недостатков предприятия, и в то же время обеспечивать эффективную реализацию стратегии управления человеческими ресурсами. Только таким образом можно способствовать реализации общей стратегии предприятия с помощью кадровой стратегии.

Кадровая стратегия – направление движения компании с учетом конкретного внешнего окружения с целью создания устойчивых конкурентных преимуществ в сфере управления персоналом [3].

Анализ трактовки понятия «кадровая стратегия», позволяет выявить общие черты в представленных определениях:

- на кадровую стратегию оказывает значительное влияние внешние и внутренние факторы;
- общие стратегические цели компании оказывают влияние на цели кадровой деятельности.

Вместе с тем, рассмотренные трактовки понятия «кадровая стратегия» позволяют сделать вывод о разнообразии мнения авторов, определения которых выражают в некоторых частях различную сущность. Эти различия не случайны. Основанием для этого является наличие двух типов кадровых стратегий (рисунок 1).



Рисунок 1 – Виды кадровых стратегий [1]

Таким образом, кадровая стратегия – это детальное продолжение корпоративной стратегии предприятия. Кадровая стратегия создается в виде последовательных действий на основе информации, собранной в ходе оценки внешней и внутренней сред компании. Характеристики для каждого типа HR-стратегии представлены на рисунках 2 и 3.

Обретение предприятием устойчивых конкурентных преимуществ является основной целью кадровой стратегии, выполнение которой достигается, а счет удовлетворения его потребности в квалифицированных, мотивированных и целеустремленных сотрудниках [4].

В системе управления человеческими ресурсами кадровая стратегия способствует:

- информированию персонала о планах развития компании, средствах ее достижения;
- повышению производительности труда работников организации;
- ознакомлению персонала с установленными правилами поведения в компании;
- улучшению взаимодействия подразделений;
- улучшению морально-психологического климата в коллективе;



Рисунок 2 – Характеристика кадровой стратегии функционирования [3]



Рисунок 3 – Характеристика кадровой стратегии развития [5]

– формированию оптимальной последовательности этапов процесса принятия кадровых решений.

Необходимо отметить, что важное место в кадровой стратегии занимает учет потенциалов персонала. Управленческий учет персонала – это учет степени реализации на практике потенциалов, присущих персоналу, учет движения работников организации, связанный с документальным оформлением приема, перемещения и увольнения работников, трудовых отношений с работниками и организации труда работников. Кадровый учет ведется на основе первичной кадровой документации и локальных нормативных актов по трудовым отношениям. Кадровый учет осваивает стратегическую область. Организации необходим не просто персонал, а персонал – носитель уникальных знаний и компетенций.

2. Критерии и показатели оценки эффективности кадровой стратегии организации

Приоритетное значение имеет поступательное развитие организации. Политика предприятия по управлению персоналом направлена на решение стратегических и текущих проблем, что и обеспечивает стратегическое планирование. В связи с этим важность приобретают разработка критериев оценки эффективности реализации кадровой стратегии организации.

Успешность кадровой стратегии может определяться достижением ее главных целей:

- формировать и рационально использовать потенциал персонала и менеджеров организации;
- обеспечить персоналом организацию в необходимом количестве и качестве;
- сформировать условия для эффективной работы трудового коллектива.

Также компания разрабатывает мероприятия по адаптации, развитию, обучению, повышению квалификации персонала. Кроме того, необходимыми условиями управления персоналом является систематическое проведение ротации, разработка мероприятий по стимулированию труда, осуществление оценки персонала и т.д.

Оценка эффективности управления персоналом связана с полнотой и качеством реализации функций, что показывает, насколько успешно реализуется в организации кадровая стратегия [3].

В современных условиях важность обучения персонала вызвано необходимостью систематически получать новые знания в своей области, быть гибкими, мотивированными к учебе в потоке всей своей жизни, изменяя по мере необходимости готовые схемы, сценарии и модели поведения. Новые знания, доведенные до практического действия – основа формирования конкурентных преимуществ, или новые знания – новые конкурентные преимущества.

Этапы разработки кадровой стратегии организации представлены на рисунке 4.

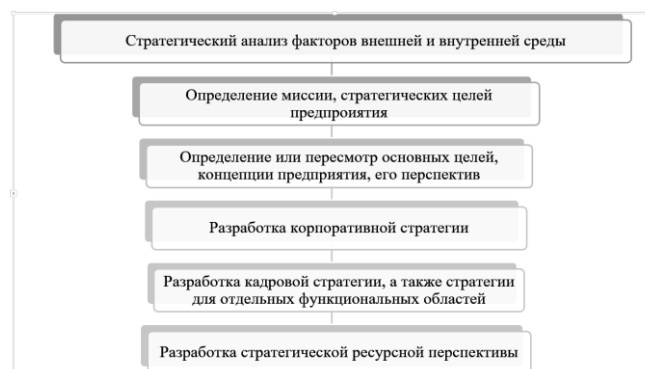


Рисунок 4 – Этапы разработки кадровой стратегии организации [4]

Эффективной реализацией кадровой стратегии определяется реализованным стратегическим планом компании. Разработка и реализация стратегий в области человеческих ресурсов должны в высокой степени соответствовать видению, миссии и ценностям предприятия, чтобы способствовать реализации стратегических целей предприятия.

Далее конкретизируются задачи управления персоналом при разработке кадровой стратегии. Формулируются идеи, мысли и идеи, возникшие после изучения набора данных о компании. Они структурированы по разделам: цель и задачи, методы, направления деятельности, ожидаемые мероприятия, финансовое обеспечение, в том числе для проектной работы, и желаемые результаты. Формируется документ «Кадровая стратегия». Далее детализируется стратегия и разрабатываются конкретные программы и планы действий.

Также разрабатываются функциональные стратегии, в том числе и кадровая. Предприятия достигают своих стратегических целей путем создания основных возможностей, а для создания основных возможностей предприятий требуется поддержка стратегий в области человеческих ресурсов. Основная команда талантов предприятия является носителем для формирования основных возможностей предприятия. Ключом к разработке стратегии управления человеческими ресурсами предприятия является создание команды талантов, которая поддерживает реализацию стратегических целей предприятия в соответствии с потребностями в наращивании основного потенциала предприятия и основными ценностями предприятия, а также создание научного механизма управления обучением и развитием талантов на предприятии.

Оценить кадровую стратегию можно на основе функций, в которых содержатся основные параметры оценки эффективности кадровой стратегии (рисунок 5).

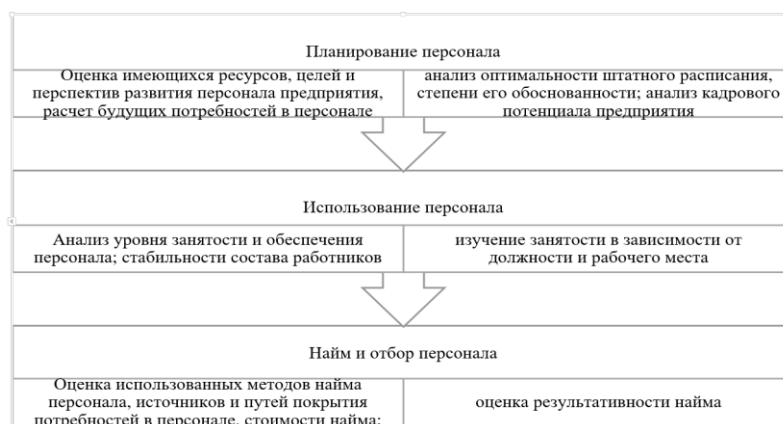


Рисунок 5 – Параметры оценки эффективности кадровой стратегии по функциям планирования, использования, найма и обора персонала [2]

Следовательно, анализ критериев эффективности кадровой стратегии позволяет измерить уровень эффективности стратегии управления в организации.

Анализ стратегической среды человеческих ресурсов включает в себя анализ внешней среды и анализ внутренней среды. Анализ внешней среды в основном включает: экономическую ситуацию и тенденции развития региона, в котором расположена организация; эволюцию, жизненный цикл, текущую ситуацию и тенденции развития отрасли, в которой расположена организация; положение и рыночную долю организации в отрасли; текущая ситуация и тенденции роста конкурентов, статус человеческих ресурсов конкурентов и политика в области человеческих ресурсов конкурентов; ожидается появление новых конкурентов; условия на рынке труда за пределами организации; влияние государственной кадровой политики и нормативных актов на кадровую стратегию организации и т. д.

Анализ внутренней среды в основном включает в себя: внутренние ресурсы предприятия, жизненный цикл предприятия, стадию развития, общую стратегию развития предприятия, организационную культуру предприятия, а также текущее положение сотрудников предприятия и их ожидания от предприятия.

При разработке кадровой стратегии используется метод SWOT-анализа, а метод NDPESTEL-, MesoOT-анализа используется для анализа внешней среды управления человеческими ресурсами предприятия. В SWOT-анализе выявляются внутренние сильные и слабые стороны организации, а также внешние угрозы и возможности. Также определяются возможности, которые, могут быть использованы всеми человеческими ресурсами (управление подбором персонала, управление компенсациями, управление трудовыми отношениями), и какие угрозы, следует нейтрализовать. Затем проводится анализ внутренних возможностей компании по управлению человеческими ресурсами и потребные ресурсы, чтобы обеспечить соответствие кадровой стратегии корпоративной.

С помощью матрицы SWOT возможности и угрозы внешней среды, с которыми сталкивается предприятие, сопоставляются с внутренними сильными и слабыми сторонами предприятия и получаются четыре типа групп возможных стратегических выборов.

Оценка кадровой стратегии должна начинаться с двух аспектов: оценки координации и согласованности политики в области человеческих ресурсов с корпоративными стратегиями и целями; и оценки степени, в которой эта последовательная политика в конечном итоге способствует развитию предприятия. Только непрерывная корректировка и оценка могут обеспечить эффективную реализацию кадровой стратегии.

Последовательность оценки эффективности кадровой стратегии по функциям представлена на рисунке 6.



Рисунок 6 – Последовательность оценки эффективности кадровой стратегии по функциям [1]

Оценка кадровой стратегии должна начинаться с двух аспектов: оценки координации и согласованности политики в области человеческих ресурсов с корпоративными стратегиями и целями; и оценки степени, в которой эта последовательная политика в конечном итоге способствует развитию предприятия. Только непрерывная корректировка и оценка могут обеспечить эффективную реализацию кадровой стратегии.

Согласно конкурентной стратегии Майкла Х. Портера: Конкурентная стратегия предприятия обычно делится на типовые стратегию с минимизацией затрат, стратегию дифференциации и стратегию фокусирования. Типовые стратегии лишь отправные. Для того, чтобы предприятие получило конкурентное преимущество в соперничестве, оно должно сформулировать бизнес-стратегии в соответствии с фактической ситуацией самого предприятия и синтезировать свою, с индивидуальными особенностями кадровую стратегию.

Предприятия, реализующие кадровые стратегии, основанные на бережливом производстве, в основном получают конкурентные преимущества за счет низких затрат. Таким образом, кадровая стратегия предприятия заключается в обеспечении стабильности персонала, рациональности операций предприятия и качества продукции за счет стабильности персонала и минимизации текучести (потока) персонала, вызывающего увеличе-

ние операционных расходов предприятия и затрат на управление. Необходимо поощрять сотрудников стабильно работать на предприятии в течение длительного времени, уделять внимание обучению и долгосрочному стабильному развитию сотрудников и внедрять систему оплаты труда, такую как распределение прибыли, политика стимулирования, вознаграждения за результативность и дополнительные льготы с точки зрения стимулирования сотрудников. В то же время важно усилить бюджетный контроль, повысить производительность каждого работника и снизить затраты на привлечение новой рабочей силы.

Предприятия, реализующие кадровую стратегию дифференциации, в основном получают конкурентные преимущества за счет инноваций или разнообразия. Сюда относится стратегия управления человеческими ресурсами, основанная на инвестициях, чтобы привлекать и удерживать таланты, внедряя инновации. Развитие талантов и инвестиции в человеческий капитал способствуют удержанию ключевых сотрудников. Кадровая стратегия делает упор на систему обучения и оценки, устанавливает дифференцированную заработную плату, внедряет инновации, обеспечивает гибкость, создает атмосферу творчества, мотивирует инициативную работу в команде и, таким образом, создает инновационную экосистему формирования конкурентных преимуществ.

Когда предприятие реализует целенаправленную кадровую стратегию, оно фокусируется на развитии своих преимуществ, с одной стороны, а с другой – работает над ликвидацией слабых и развивает их на целевых рынках и конкретных объектах производства и сбыта (сервиса).

Следовательно, предприятие с точки зрения реализации стратегии управления человеческими ресурсами принимает специфическую стратегию развития, и в полной мере реализует ее уникальность, мотивируя инициативу персонала. В то же время управленческая команда предприятия должны формировать преимущества человеческих ресурсов предприятия, профессионально работать на целевых рынках, обеспечить реализацию кадровой стратегии посредством специализации, обеспечивая ее адекватность корпоративной стратегии.

Заключение

В процессе реализации кадровой стратегии, в соответствии с корпоративной стратегией и изменениями во внешней среде в области развития человеческих ресурсов должны вноситься своевременные корректировки и изменения. Кадровая стратегия не может быть застывшей субстанцией. В то же время отклонения в процессе реализации кадровой стратегии должны отслеживаться, оцениваться и своевременно вноситься изменения. Культура предприятия должна тоже развиваться и соответствовать особенностям избранной кадровой стратегии. Стратегическая оценка заключается в выявлении различий между стратегией и реальностью в процессе реализации кадровой стратегии, выявлении проблем реализации стратегии и своевременной ее корректировке, чтобы она в большей степени соответствовала корпоративной стратегии и фактическому процессу развития предприятия.

Только эффективное управление персоналом позволяет добиться успешного функционирования и дальнейшего развития отечественных предприятий. Достижение их целей во многом зависит от эффективности формирования и вовлечения кадрового потенциала как совокупности профессиональных, нравственных и личностных качеств работников, их способностей в воспроизводственный процесс и развитие.

На предприятиях есть проблемы не только с текучестью кадров, но и с системой обучения работников, поскольку не уделяется достаточное внимание правильному общению с клиентами. Эти недостатки связаны с несовершенной системой мотивации и обучения персонала.

Профессиональная кадровая стратегия на предприятии является основой позитивных изменений качества труда на предприятии, повышения удовлетворенности и профессионального развития персонала.

Для того чтобы работник работал эффективно, необходимо создать качественную систему, элементы которой – подбор, адаптация, обучение, контроль, оценка, мотивация. Все элементы системы должны быть тесно взаимосвязаны между собой, изменения в одной из функций должны моментально вызывать трансформации в другие элементы системы.

Негативным вариантом стратегии могут быть случаи, когда персонал и компания не признают цели и ценности друг друга; в них присутствуют ситуативные интересы; развитие компании и персонала происходит независимо. Поэтому, важно, чтобы кадровая стратегия имела такое же направление, как и корпоративная стратегия компании.

Новая кадровая стратегия предприятия должна реализовываться по функциям:

- 1) планирование численности персонала компании;
- 2) подбор, отбор и наем персонала;
- 3) адаптация принятого на работу персонала;
- 4) профессионального обучения и развития персонала;
- 5) мотивация и контроль деятельности персонала.

Среди перечисленных функций управления персоналом наиболее проблемной на предприятиях является система мотивации и обучения персонала. Только непрерывное накопление и развитие знаний – есть фундаментальная основа формирования конкурентных преимуществ. Предлагаются меры, влияющие на обучение персонала в области правильного общения с клиентами и мотивации сотрудников, должны повысить производительность труда и, соответственно, доход предприятия. Поскольку заработная плата в ПАО «Тандер» находится на должном уровне, необходимо совершенствовать нематериальную составляющую системы мотивации. А именно, введение следующих изменений:

- организация регулярных спортивных соревнований и викторины для поддержания благоприятной атмосферы в коллективе, для улучшения общения персонала;

- проведения корпоративных занятий по иностранным языкам (разговорный клуб), который позволяет сотрудникам бесплатно изучать и совершенствовать свои коммуникативные навыки;
- создание кадрового резерва для руководителей среднего и высшего звена (например, по результатам аттестации) и проведение регулярных тренингов, мастер – классов и компетентностных командных состязаний;
- внедрение системы мотивации по освоению перспективных компетенций (развития и профессионального роста);
- возможность участия сотрудников в других направлениях развития компании, не связанных с основными направлениями деятельности.

Источники:

1. Асалиева А.М. Экономика труда: учебник/ под ред. проф. А.М. Асалиева. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 336 с.
2. Каретина К.Р. Сущность, виды и современная классификация кадровых стратегий организаций АПУ / К.Р. Каретина // Вклад молодых ученых в аграрную науку: сборник научных трудов. – Кинель: РИО Самарского ГАУ, 2020. – С. 297-300.
3. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 216 с.
4. Серкина Я.И. Кадровый аудит: учебное пособие / Я. И. Серкина. - Белгород: Белгород НИУ «БелГУ», 2018. – 91 с.
5. Юсупова И.Г. К вопросу разработки кадровой стратегии в организации / И.Г. Юсупова // Экономика и предпринимательство. – 2020. - № 5. – С. 917-920.

EDN: PSMHSF

А.В. Малышев – к.т.н, доцент, Юго-Западный государственный университет, Курск, lesha15-92@yandex.ru,

A.V. Malyshev – candidate of technical sciences, associate professor, Southwest state university, Kursk;

А.А. Солдатов – аспирант кафедры программной инженерии, Юго-Западный государственный университет, Курск, A1ex5ol@yandex.ru,

A.A. Soldatov – post-graduate student of the department of software engineering, Southwest state university, Kursk;

Н.Ю. Ершов – студент кафедры финансов и кредита, Юго-Западный государственный университет, Курск, kolia.04071@yandex.ru,

N.Yu. Ershov – student of the department of finance and credit, Southwest state university, Kursk.

СЕТЕЦЕНТРИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ФАКТОР ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА NETWORK-CENTRIC MANAGEMENT AS A FACTOR OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY LEADERSHIP

Аннотация. В данной статье рассматривается роль и применение сетецентрического управления в организациях. Раскрывается суть понятий «сетецентризм» и «сетецентрическое управление», проводится анализ возможностей управления целостной информационной среды и включения в процесс ее непрерывной актуализации как можно большего числа источников первичной информации с использованием сетецентрических технологий. Статья раскрывает основы, принципы, свойства сетецентрических систем. Цель данного исследования состоит в глубоком понимании сетецентрического управления, а также определения необходимости его применения. Методологическую основу работы составляют современные общенаучные методы и приемы познания, научные теории и разработки. Основными методами исследования являются: структурно-системный, логического анализа и синтеза. Работа построена на анализе научных взглядов, опубликованных в научных изданиях. Глобальная компьютерная среда обладает практически неограниченным функциональным, вычислительным и когнитивным потенциалом, что открывает принципиально новые возможности для формирования универсально программируемой среды сетецентрического управления.

Abstract. This article discusses the role and application of network-centric management in the armed forces. The essence of the concepts of "network centrism" and "network-centric warfare" is revealed, the analysis of the possibilities of conducting combat operations by a likely enemy using network-centric technologies is carried out. The article reveals the basics, principles, and properties of network-centric systems in the field of military management. The purpose of this study is to gain a deep understanding of network-centric management, as well as to determine the need for its application. The methodological basis of the work consists of modern general scientific methods and techniques of cognition, scientific theories and developments. The main research methods are: structural-system, logical analysis and synthesis. The work is based on the analysis of scientific views published in scientific publications. The global computer environment has virtually unlimited functional, computational and cognitive potential, which opens up fundamentally new opportunities for the formation of a universally programmable network-centric management environment.

Ключевые слова: сетецентризм, сетецентрическая система управления, информационно-коммуникационные технологии, информационная система, информация, сетецентричность, групповое управление, модель организации.

Keywords: network centrism, network-centric management system, information and communication technologies, information system, information, network centrality, group management, organization model.

Сетецентризм в управлении социально-экономической организацией берет начало с зарождения армии. Так или иначе, он является «инструментом передачи информации в определенном количестве определенным способом, определенным потребителям. Таким связующим звеном в военном управлении изначально был военный послыльный. С развитием цивилизации послыльный заменил первый телефон. После, в конце XIX века, наступило время изобретения Александра Попова – известного русского ученого, популярность имело радио. На сегодняшний день можно уверенно утверждать, что через оптоволоконные и космические системы, цифровую радиосвязь распространяется сетецентризм. Посредством данных систем до получателя доносится та или иная информация, предназначенная использоваться для решения задач не только в военной сфере, но и в повседневной работе» [9].

Все более широкое «применение информационных методов и компьютерных сетей в организационных си-