

2. Складання плану обробки ризиків

3. Висновки

При врахуванні вище вказаних рекомендацій, що є основані на серії стандартів ISO 27000, аналізується процес управління ризиками ІБ на предмет невідповідності вимог нормативної документації процесів і провідних практик у сфері ІБ.

За результатами аналізу розробляється план щодо вдосконалення процесу управління ризиками ІБ, який включає дії щодо зміни підходів до процесу, критеріїв оцінок та прийняття ризиків, оформлення документів та інших дій. Для плану впровадження розраховуються необхідні ресурси (тимчасові, людські та фінансові).

План удосконалення процесу управління ризиками ІБ повинен бути узгоджений і затверджений керівництвом організації.

Результати виконання плану по вдосконаленню процесу управління ризиками ІБ контролюються керівництвом організації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. R. van Wessel, X. Yang, and H. J. de Vries, "Implementing international standards for Information Security Management in China and Europe: a comparative multi-case study," *Technol. Anal. Strateg. Manag.*, vol. 23, no. 8, pp. 865–879, 2011.

2. A. Z. Maingak and L. D. Harsono, "Information Security Assessment Using Iso / Iec 27001 : 2013 Standard," vol. 17, no. 1, pp. 28–37, 2018.

3. Wang, Chi-Hsiang, and Dwen-Ren Tsai. "Integrated installing ISO 9000 and ISO 27000 management systems on an organization." 43rd Annual 2009 international carnahan conference on security technology. IEEE, 2009.

4. Beckers, Kristian, et al. "Pattern-based support for context establishment and asset identification of the ISO 27000 in the field of cloud computing." 2011 Sixth International Conference on Availability, Reliability and Security. IEEE, 2011.

5. Armendáriz, Diana Nathaly López. "Modelo de gestión de los servicios de tecnología de información basado en COBIT, ITIL e ISO/IEC 27000." *Revista Tecnológica-ESPOL* 30.1 (2017).

6. Шахалов, Игорь Юрьевич, and Александр Владимирович Дорофеев. "Основы управления информационной безопасностью современной организации." *Правовая информатика* 3 (2013): 4-14.

7. Ковалец, П. Е. "Проектирование системы контроля реализации требований стандартов серии ИСО/МЭК 27000." (2011).

ГОР КОЗУБЦОВ, доктор педагогічних наук

Військовий інститут телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут, провідний науковий співробітник науково-дослідного відділу, kozubtsov@gmail.com.

ПРОБЛЕМИ НЕСПРОМОЖНОСТІ ІСНУЮЧОЇ МОДЕЛІ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЗОВНІШНЬОЇ ВІЙСЬКОВОЇ АГРЕСІЇ

PROBLEMS OF FAILURE OF THE EXISTING MODEL OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE IN THE CONDITIONS OF EXTERNAL MILITARY AGGRESSION

ABSTRACT

In the first days of the full-scale military aggression of the Russian Federation against Ukraine, personnel management in the Armed Forces of Ukraine was unsatisfactory and purposeful. Therefore, such a system in the Armed Forces of Ukraine needs to be reformed. The purpose of the new personnel management system should be "a model of future results as some initial image that should be sought to achieve results."

KEY WORDS: personnel management, the Armed Forces of Ukraine, professionalism, efficiency.

АНОТАЦІЯ

В перші часи повномасштабної військової агресії Російської Федерації проти України кадровий менеджмент в Збройних Силах України проявився у незадовільному стані. Тому, таку систему Збройних Сил України необхідно переформувати. Нова система кадрового менеджменту повинна мати вигляд «моделі майбутнього результату, як деякий вихідний образ, до якого слід прагнути, щоб досягти мети».

КЛЮЧОВІ СЛОВА: кадровий менеджмент, Збройні Сили України, професіоналізм, ефективність.

Постановка завдання. Військовий конфлікт на Сході України, який з 24 лютого 2022 року переріс у повномасштабну військову агресією Російської Федерації проти України проявився для силових структур

багатогранною проблемою, пов'язаною в першу чергу з вкрай незадовільним кадровим менеджментом при комплектуванні підрозділів.

Аналіз останніх публікацій. Над рішенням окремих проблем, пов'язаних з кадровим менеджментом в державних організаціях займалися: О. Андрієнко, Н. Дакі, В. Галушка, Н. Гончарук, М. Маланчій, В. Рахманов, О. Пархоменко-Куцевіл, Л. Пашко, І. Сурай, С. Ясенко, та ін.

Однак початок повномасштабної військової агресії Російської Федерації проти України засвідчив факт невіршеності проблеми для силових структур. Розглянемо лише фрагмент цієї проблеми, а саме її вплив на систему зв'язку та кібербезпеки України. З точки зору нашого дослідження є цікавим прогностичний результат В. Рахманова, С. Ясенко щодо вдосконалення освітньої діяльності для кадрового менеджменту в Збройних Силах України [1]. Заслужують також уваги колективна робота [2], що розкриває особливості кадрового менеджменту військових формувань та [3], що підкреслює проблеми кадрової політики у Збройних Силах України.

Мета доповіді. Мета доповіді полягає у висвітленні існуючих проблем та неспроможності кадрового менеджменту у силових структурах системи зв'язку та кібербезпеки в умовах зовнішньої військової агресії.

Результат дослідження. Кадровий менеджмент – це самостійна система, яка функціонує та розвивається [4]. Вона має керівну й керовану підсистему. Суб'єкт управління, як керівна підсистема, у своїй діяльності орієнтується на певну мету, керується принципами, використовує методи, реалізує функції управління, досягає результатів. У будь-якому управлінні визначальне місце завжди належить цілепокладанню, яке відіграє важливу роль у методології та організації. За відсутності мети або неявного її вираження, як ідеального варіанта бажаного стану організації, управлінські дії набувають ілюзорного характеру. Цілеспрямований характер притаманний і кадровому менеджменту. Мета в кадровому менеджменті має вигляд «моделі майбутнього результату як деякий вихідний образ, до якого слід прагнути, щоб досягти мети» [5].

В перші часи повномасштабної військової агресії Російської Федерації проти України кадровий менеджмент Збройних Сил України, на превеликий жаль, проявився у неспроможності адекватно діяти за призначенням через:

низьку вмотивованість і стресостійкість особового складу до професійної діяльності в умовах високого ризику та бойових дій;

низький рівень професійних знань, умінь офіцерів у прийнятті командирських рішень (бути топ-менеджерами, як особистої, так і з організації повсякденної діяльності підпорядкованих підрозділів);

непрофесійне відношення до підпорядкованих підрозділів (залучання до виконання нетипових задач підрозділів у яких інші функціональні задачі);

не виправдало себе і активне впровадження у Збройних Силах України ідеології про гендерну рівність.

Рішенням окремих складових з оглянутої проблеми може бути перегляд і розбудова якісно нової парадигми і підходів до кадрового менеджменту у Військах зв'язку та кібербезпеки Збройних Сил України. На нашу думку лідер топ-менеджменту з числа офіцерів має:

- 1) вміти використовувати комунікаційні технології для підтримування гармонійних ділових та особистісних контактів, як передумову ділового успіху;
- 2) знати, розуміти закони та методи міжособистісних комунікацій, норми толерантності, ділових комунікацій у професійній сфері, ефективної праці в колективі, адаптивності;
- 3) уміти складати психологічний портрет людини, підбирати працівників на визначені посади, знаходити шляхи виходу з конфліктної ситуації для ефективного управління персоналом;
- 4) постійно займатися самоаналізом, використовувати методи адекватної оцінки (самооцінки), критики (самокритики), долати власні недоліки;
- 5) розуміти необхідність бути наполегливим у досягненні мети та якісного виконання робіт у військово-професійній сфері.

Висновки. Підсумовуючи результати дослідження, можна зазначити, що забезпечення державного суверенітету в межах територіального та інформаційного простору є нагальним питанням його рішення в умовах зовнішньої військової агресії з боку Російської Федерації.

Основою рішення є побудова нової і адекватної системи кадрового менеджменту у Збройних Силах України. Він має ґрунтуватися на «моделі майбутнього результату як деякого вихідного образу, до якого слід прагнути, щоб досягти результату». Перехід від командно-розпорядчого підходу на новий HR (human resources – людські ресурси) – це менеджер з підбору та навчання персоналу.

Перспективи подальших досліджень. Представлене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми кадрового менеджменту. Теоретичні результати, що одержані в процесі наукового пошуку, становлять підґрунтя для подальших досліджень в обраному напрямку з формування з офіцерського складу найкращих Топ-Менеджерів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Рахманов В., Ясенко С. Удосконалення освітньої діяльності для кадрового менеджменту в Збройних Силах України. Військова освіта. 2021. 2 (44). С. 194–204.

2. Даки Н.І., Андрієнко О.І. Особливості кадрового менеджменту військових формувань. Причорноморські економічні студії. Науково-практичний журнал. 2019. Випуск 47-2. С. 48–52.
3. Галушка В.Ю. Проблеми кадрової політики у Збройних Силах України. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління. 2021. Том 32 (71). № 5. С. 58–62.
4. Маланчій М.О. Кадровий менеджмент у системі державного управління: принципи реалізації. Державне управління та місцеве самоврядування. 2019. Вип. 2(41). С. 115–120.
5. Карташев В.Л. Система систем. Очерки общей теории и методологии. М.: Политиздат, 1995. 67 с.

ОЛЕКСАНДР КУЧАНСЬКИЙ, доктор технічних наук, професор

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київський національний університет будівництва та архітектури, kuchansky@knu.ua

ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ У НАУКОВІЙ ПРОДУКТИВНОСТІ

GENDER DIFFERENCES IN SCIENTIFIC PRODUCTIVITY

ABSTRACT

The task of studying the impact of gender on scientific productivity and scientific cooperation is described. The influence on the productivity of scientific collaboration of authors with different gender compositions is analyzed. A modification of the PR method for author teams from other countries was used to assess the productivity of scientific activity. Based on the Citation Network Dataset (v. 13) (more than 5 million scientific publications and 48 million citations), there is a significant gap in the impact of journals published by male authors from articles published by women. The advantage of publications with a purely male composition over publications with a strictly female composition is more than 1.6 times higher. The authors' mixed composition does not allow an increase in the influence, and their influence is, on average, 1.1 times less than the articles with a purely male composition. Gender impact on scientific cooperation and productivity of scientific activity is revealed. The results are intended to intensify the discussion on ensuring equality of rights and gender equality at the state level.

KEYWORDS: scientific cooperation, gender inequality, scientific productivity

АНОТАЦІЯ

Описана задача дослідження впливу гендеру на наукову продуктивність та наукову співпрацю. Проаналізовано вплив на продуктивність наукової співпраці авторів з різним гендерним складом. Для оцінювання продуктивності наукової діяльності використано модифікацію PR методу для авторських колективів з різних країн. На основі аналізу набору даних Citation Network Dataset (v. 13) (більше 5 млн. наукових публікацій та 48 млн. цитувань), виявлено наявність значного розриву у впливі публікацій, які опубліковано чоловічим складом авторів від статей, які опубліковані жіночим складом. Виявлена перевага впливу публікацій з суто чоловічим складом над публікаціями з суто жіночим у більш, ніж 1.6 разів. Змішаний склад авторів не дозволяє збільшити вплив і їх вплив в середньому менше у 1.1 разів, ніж статей з суто чоловічим складом. Виявлено гендерний вплив на наукову співпрацю та продуктивність наукової діяльності. Результати мають на меті активізувати дискусію щодо забезпечення рівності прав та гендерної рівності на рівні держави.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: наукова співпраця, гендерна нерівність, наукова продуктивність

1. Вступ

Розвиток наукової співпраці є важливим рушієм створення інновацій, виробництва нових знань та ідей. Результати наукової співпраці відображаються в наукових публікаціях, спільних проєктах і активностях. Виявлення впливу демографічних, соціальних характеристик та гендеру на публікаційну продуктивність і форми наукової співпраці є актуальним напрямком наукометрії.

В роботах [1, 2] визначено, що форма та інтенсивність наукової співпраці безпосередньо впливає на публікаційну продуктивність та створення інновацій [3]. В роботі [4] описано вплив гендерної різноманітності в роботі наукових груп на публікаційну активність та цитування. В роботі [5] було виявлено, що gender-heterogeneous робочі групи дозволяють продукувати наукові результати вищої якості. Проте це ускладнюється природною гендерною гомофілією, що визначає тяжіння до взаємодії з собі подібними [6]. Ця властивість також проявляється у цитуваннях. В роботі [7] виявлено, що науковці схильні цитувати публікації авторів того ж гендеру, що і вони самі.

В роботі [8] вказано, що вплив гендерної різноманітності на продуктивність наукової роботи в сучасних умовах зменшується, особливо серед молодих науковців. Тенденція просування гендерної рівності у розвинутих суспільствах пом'якшує розрив у показниках наукової продуктивності. Аналіз, що проведено в роботі [8] стверджує, що гендерні відмінності в продуктивності наукової діяльності зникають. У старшому поколінні