

Сардак С. Е. Регіональні особливості управління розвитком людських ресурсів / С. Е. Сардак // Матеріали науково-практичної конференції “Українсько-російське порубіжжя : стан та перспективи співробітництва” (Харків, 16 квітня 2011 р.) – Харків: ХНУ ім. Каразіна, 2011. – 340с. с. 285 – 287.

УДК 339

к.е.н., доц. Сардак С. Е.

РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

Термін управління розвитком людських ресурсів (УРЛР) можна розглядати як сукупність заходів управлінського впливу, що призводять до збагачення людського капіталу, розкриття трудового потенціалу та підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. У загальному вимірі система УРЛР охоплює охорону здоров'я, освіту, науку, професійне навчання, виробництво, ринок праці, державне управління, менеджмент, управління персоналом тощо. Але в регіонах світу, окрім певних спільних універсальних рис глобальної системи УРЛР, існують значні відмінності у вищенаведених складових, внаслідок чого оцінити якість заходів УРЛР та їх оптимізувати достатньо складно.

Регіональні особливості УРЛР формуються під впливом природо-ресурсних і кліматичних умов, домінуючої релігії, менталітету населення, політики, стану економіки, структури зайнятості, умов виробництва. При цьому необхідно враховувати, що заходи УРЛР відбуваються в усіх без виключення регіонах, але з різною інтенсивністю, у різних формах та за різною спрямованістю. Відповідно, у певних регіонах виникли чітко сформовані національні системи УРЛР, а в інших, заходи УРЛР не мають вираженого системного характеру або знаходяться у трансформаційному стані. За нашою думкою, сформованість і ефективність національної системи УРЛР пояснюється концептуальною визначеністю державної політики людського розвитку, наявністю господарських здобутків та наукової школи у країні, дієвістю, сталістю та безперервністю управлінського впливу. Найбільш чітко сформованими є наступні національні системи УРЛР.

Американська система УРЛР сформована у США і ґрунтується на потужній ринковій економіці із високим рівнем конкуренції, яка побудована впродовж останніх століть за рахунок активного задіяння якісних природних, фінансових і людських ресурсів та науково-технологічного обміну й передбачає досягнення максимального та швидкого результату. Вона спрямована на термінове формування у трудових ресурсів необхідних навичок та їх підтримку протягом трудового життя за рахунок короткострокових курсів, тренінгів й інших форм підвищення кваліфікації. Але сучасна система освіти і підготовки кадрів США істотно відстає від інших економічно-розвинутих держав, що компенсується залученням

іноземних випускників освітніх центрів США та активною інтелектуальною міграцією, яка у XXI ст. набула ротаційного характеру.

Японська система УРЛР має значне історичне філософське підґрунтя і побудована за рахунок ретельного проектування. Її основою є довгострокове використання людських ресурсів, висока вага вищої освіти, безперервна освіта і стійкий розвиток, колективізм, інноваційність та об'єднання зусиль держави, науки та бізнесу на засадах стратегічного підходу й зосередженості на збереженні власних людських ресурсів і території проживання.

Англійська система УРЛР сформована у Великобританії і має багатовікове підґрунтя. Характеризується чіткою диференціацією населення, впливом традицій, сталістю політики розвитку, ліберальною системою професійного навчання персоналу, наявністю кваліфікаційних стандартів для випускників.

Французька система УРЛР передбачає ґрунтовне планування, поглиблені комунікації, активне втручання держави у систему навчання кадрів, адаптовану податкову політику у сфері людського розвитку, а також наявність спеціалізованих громадських організацій, асоціацій, об'єднань та фондів.

Шведська система УРЛР характерна не лише для Швеції але і для інших скандинавських країн. Наявним є високий рівень соціальних гарантій людського розвитку (які зараз поступово скорочуються), вирівнювання доходів працюючих, сприяння безперервному навчанню персоналу з боку держави, застосування інноваційного підходу, залучення працівників до участі в управлінні, правова дисципліна й відповідальність.

Німецька система УРЛР відзначається ієрархічністю соціально-економічних відносин на виробництві, високим рівнем організації та планування, формалізацією політики розвитку, наявністю механізмів “професійної самоосвіти” та розвитку персоналу, існуванням “системи одночасного навчання на підприємстві і в професійній школі”.

Китайська система УРЛР зазнає трансформації внаслідок переходу країни від прямого директивного контролю до політики «відкритих дверей» і для неї є характерним високий рівень державного втручання, жорсткість управлінського впливу, еміграційна активність.

Індійська система УРЛР є дуже специфічною. Відмітною рисою постає одночасна наявність кастового підходу із демократизацією характеру соціально-економічних відносин. Відсутня система загальнодержавного пенсійного забезпечення (в основному пенсії є у держслужбовців), сформована потужна система вищої освіти (переважно англомовне навчання), спостерігаються високі темпи зростання економіки.

Російська система УРЛР має потужне радянське підґрунтя, достатньо розвинута й оптимізується за рахунок поступового проведення реформ охорони здоров'я, науки, освіти. Проте наявні соціально-економічні проблеми країни перешкоджають її швидкій прогресивній трансформації.

Специфічними є системи УРЛР у країнах із високим рівнем державного регулювання економіки (Куба, Венесуела, Білорусь), де заходи УРЛР

здійснюються за рахунок авторитарного втручання лідерів держави і є достатньо конкурентоспроможними й соціалізованими, але обмежено інтегрованими у глобальне середовище.

Українська система УРЛР знаходиться у стадії трансформації й вимагає проектування та побудови національної політики УРЛР, адаптації системи освіти, науки, охорони здоров'я до зовнішньоекономічних інтеграційних пріоритетів. Тому врахування регіональних особливостей УРЛР у світогосподарському вимірі, надає можливість для органів державної влади та місцевого самоврядування, підприємцям і менеджерам знайти придатні форми людського розвитку для збереження та покращення людських ресурсів, а також оптимізувати національну міграційну політику.

Література.

1. Дрозач М. І. *Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду // Наука та інновації. – 2008. – № 3. – С. 88 – 94.*

2. Сардак С. Е. *Науково-методичні основи управління розвитком виробництва у національній економіці : моногр. / С. Е. Сардак, В. В. Джинджоян. – Д. : Інновація, 2010. – 175 с.*

3. Сардак С. Е. *Особливості функціонування ринку праці України та використання потенціалу саморозвитку для підвищення зайнятості населення / С. Е. Сардак // Україна : аспекти праці. – 2006. – № 7. – С. 8 – 12.*

4. Цапенко И. П. *Интеллектуальная миграция в развитых странах // Наука. Инновации. Образование. – М.: Знак, 2008. Вып. 4. – С. 127 – 152.*