

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»**

САРДАК СЕРГІЙ ЕДУАРДОВИЧ

УДК 339.9:330.34

**ГЛОБАЛЬНА РЕГУЛЯТОРНА СИСТЕМА
РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ**

Спеціальність 08.00.02 – світове господарство
і міжнародні економічні відносини

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Київ – 2014

Дисертацією є рукопис
Робота виконана в Дніпропетровському національному університеті імені Олеся Гончара Міністерства освіти і науки України, м. Дніпропетровськ.

Науковий консультант: доктор економічних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України
ТИМОШЕНКО Лідія Михайлівна,
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, завідувач кафедри економіки та управління національним господарством факультету міжнародної економіки

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України
ФІЛІПЕНКО Антон Сергійович,
Інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка, професор кафедри світового господарства і міжнародних економічних відносин

доктор економічних наук, професор
МИХАЙЛОВСЬКА Оксана Володимирівна,
Чернівецький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету, завідувач кафедри міжнародної економіки, заступник директора з наукової, науково-методичної роботи та міжнародних зв'язків

доктор економічних наук, доцент
ШИЛЕЦЬ Олена Станіславівна,
Донецький національний університет, професор кафедри міжнародної економіки

Захист дисертації відбудеться «25» березня 2014 р. о «10⁰⁰» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.006.02 в ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» МОН України за адресою: 03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1, ауд. 203.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» МОН України за адресою: 03113, м. Київ, вул. Дегтярівська, 49^Г, ауд. 601.

Автореферат розісланий «25» лютого 2014 р.

В.о. вченого секретаря
спеціалізованої вченої ради
доктор економічних наук, професор

В.І. Чужиков

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У постіндустріальній парадигмі людські ресурси є головним джерелом соціально-економічного прогресу, а їх розвиток – пріоритетом національних і міжнародних політик. Маючи унікальну комбінацію природних умов, науково-технологічного й економічного потенціалів, законодавчих і соціальних стандартів, національних і корпоративних культурно-ціннісних традицій та орієнтирів тощо, країни реалізують різні моделі управління людськими ресурсами. Завдяки високій міжнародній мобільності та під впливом глобалізації людські ресурси трансформуються як у кількісному, так і якісно-структурному планах. Це, у свою чергу, актуалізує проблему міжнародного регулювання та глобальної координації їх розвитку у руслі прогресивних загальноцивілізаційних тенденцій.

Ця наукова проблема, маючи глибоке гносеологічне коріння у науковій спадщині визначних мислителів людства, з часом набула беззаперечної пріоритетності у соціально-економічних дослідженнях. Серед робіт, адаптованих до сучасного розуміння глобальних проблем людського розвитку, ґрунтовними є праці зарубіжних і вітчизняних науковців: С. Алкайра, М. Армстронга, Р. Арона, Г. Беккера, Д. Белла, І. Бестужева-Лади, О. Білоруса, О. Гаврилюка, В. Гейця, Х. Грехема, Д. Гуеста, М. Десаї, О. Добриніна, П. Друкера, М. Згуровського, О. Зинов'єва, В. Іноземцева, С. Капіци, М. Кастельса, Д. Кларка, В. Колесова, Б. Кузика, Д. Лук'яненка, Д. Манкіна, Л. Мантатової, А. Меддісона, Д. Медоуза, О. Михайловської, М. Моїсєєва, М. Нуссбаум, Г. Осипова, Є. Панченка, Ю. Пахомова, А. Поручника, Є. Савельєва, В. Семиноженка, А. Сена, Я. Столярчук, Є. Суліми, Р. Тамура, Е. Тоффлера, А. Філіпенка, Д. Форрестера, М. Хака, С. Хауффа, М. Шепелева, В. Шейко, Т. Шульца, Ю. Яковця та ін.

Фундаментальні питання управління розвитком людських ресурсів і персоналу – в центрі уваги відомих українських вчених: Д. Богині, О. Беляєва, В. Воронкової, О. Грішньої, А. Колота, В. Колпакова, О. Левченка, Е. Лібанової, О. Мартякової, Л. Мельника, С. Мочерного, В. Никифоренка, В. Савченка, С. Сіденко, І. Тимошенка, Л. Тимошенко, Л. Шаульської, О. Шилець та ін.

Разом із тим в умовах посилення глобального впливу на процес відтворення людських ресурсів поглибленого дослідження і розв'язання потребують питання: діагностики стану суспільного розвитку з ідентифікацією ключових новітніх викликів, загроз і проблем; оновлення критеріально-класифікаційних ознак минулої та поточної оцінки людських ресурсів на регіональному, національному та міжнародному рівнях і прогнозування їх глобальної динаміки; категоріального визначення у сфері управління розвитком людських ресурсів і розроблення методології його глобальної інституалізації з метою ефективної координації на позитивістській концептуальній основі. Це зумовлює актуальність, науково-теоретичну й практичну значущість обраної теми дослідження та його структуру.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано у межах міжкафедральних науково-дослідних тем факультету міжнародної економіки Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара: «Перспективи інтеграції України у міжнародну фінансову систему» (номер державної реєстрації 0108U000629) – досліджено фактори впливу людського ресурсу

на інтеграційні пріоритети України; «Методологія дослідження національних фінансових систем в умовах глобалізації» (номер державної реєстрації 0110U001286) – визначено концепт формування національних систем соціально-економічного розвитку людських ресурсів; «Диверсифікація форм та методів комерціалізації науково-технічних розробок в умовах глобальної технологічної інтеграції» (номер державної реєстрації 0112U000201) – здійснено аналіз форм управління розвитком людських ресурсів у міжнародних стратегіях високотехнологічного розвитку в умовах глобалізації; «Розвиток корпоративного менеджменту в умовах транснаціоналізації світової економіки» (номер державної реєстрації 0113U003044) – систематизовано управлінські та організаційні фактори формування економічної політики розвитку людських ресурсів; «Дослідження та розробка концептуальних засад та інноваційних моделей інформаційного розвитку економіки, форм та засобів їх реалізації» (номер реєстрації 699 у Дніпропетровському національному університеті імені Олеся Гончара) – розроблено парадигмальні основи регуляторного впливу на розвиток людських ресурсів; а також у рамках держбюджетної науково-дослідної роботи кафедр маркетингу та економіки підприємства і організації виробництва Українського державного хіміко-технологічного університету «Удосконалення механізму господарювання підприємств хімічної та нафтохімічної промисловості шляхом задіяння потенціалу маркетингу» (номер державної реєстрації 0108U001162) – визначено потенціал маркетингу і міжнародного співробітництва у сфері людського розвитку. Результати досліджень використано при виконанні міжнародного проекту «Покращення системи професійно-технічної освіти шляхом прогнозування та адаптування вмінь і навичок, соціального партнерства й удосконалення використання ресурсів» Департаментом освіти і науки Дніпропетровської обласної державної адміністрації спільно з Європейським фондом освіти, Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України й Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України (за дорученням Кабінету міністрів України від 11.01.2012 р. № 6002/23/1-11 відповідно до листа Міністерства економічного розвитку та торгівлі України від 30.12.2011 р. № 3053-21/15951-04) – розроблено рекомендації щодо формування регіональної та національної політик управління розвитком людських ресурсів.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є теоретичне узагальнення та розроблення сучасних методологічних засад формування глобальної системи регулювання розвитку людських ресурсів у процесі їх еволюції і обґрунтування ефективних національних політик у цій сфері.

Виходячи із зазначеної мети та відповідно до логіки дослідження (рис. 1) поставлено та вирішено комплекс таких завдань:

- дослідити глобальні процеси у контексті проблематики суспільного розвитку;
- визначити форми трансформації суспільних інститутів і міжнародного співробітництва у сфері глобального людського розвитку;
- систематизувати та розширити категорійний і класифікаційний апарати визначення змісту і ролі розвитку людських ресурсів у суспільному поступі;
- провести оцінювання сформованих основ методології управлінського впливу на розвиток людських ресурсів з урахуванням їхніх відмінностей;

- проаналізувати сучасні та ймовірні майбутні вимоги до глобального розвитку людських ресурсів;
- згрупувати країни і території за якісними та кількісними показниками розвитку людських ресурсів;
- запропонувати стратегічні напрями покращання стану розвитку людських ресурсів у національних економіках;
- розкрити критерії оцінки дієвості глобального впливу на людський розвиток;
- здійснити періодизацію та прогноз глобальної динаміки розвитку людських ресурсів;
- розробити глобальну систему координації розвитку людських ресурсів.

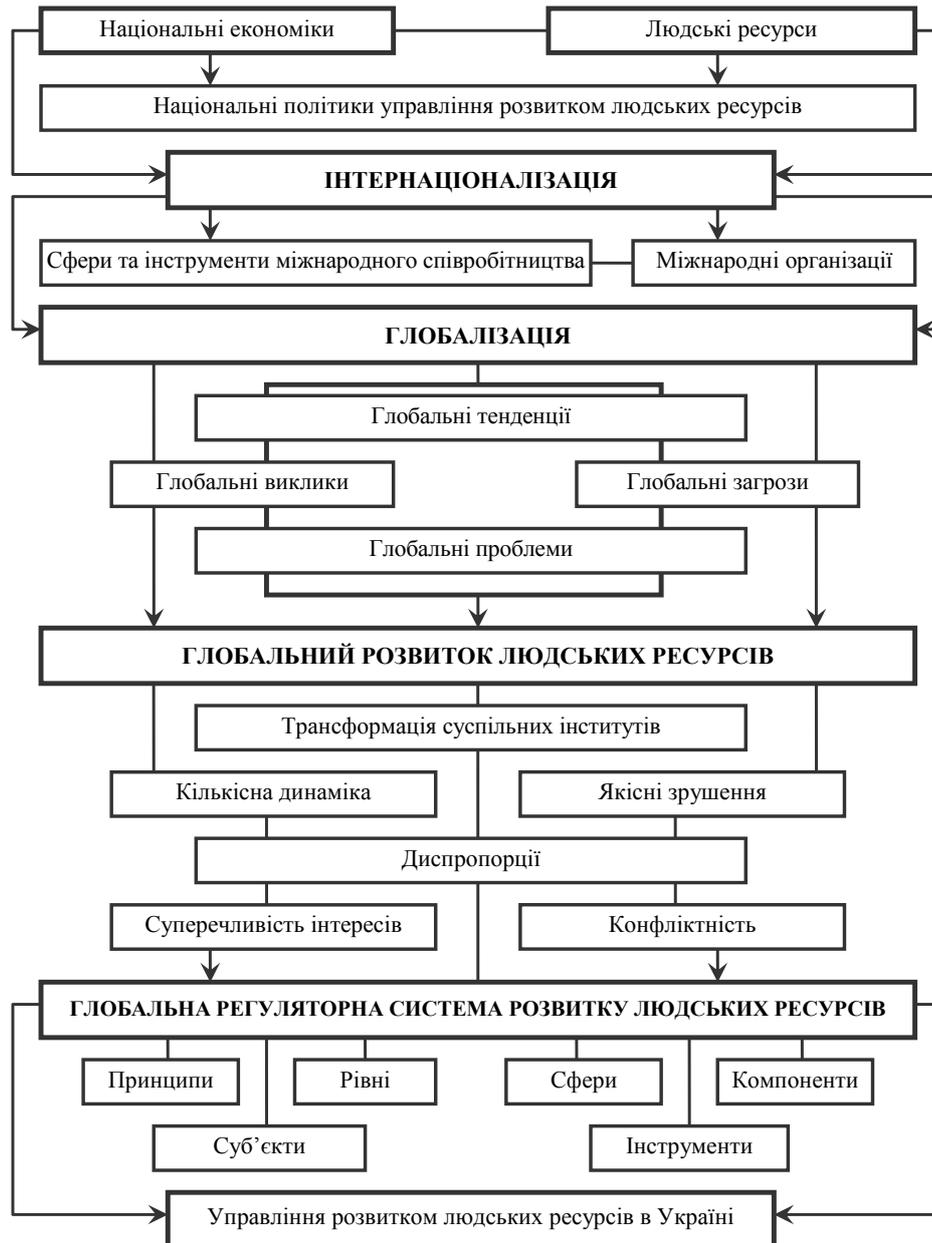


Рис. 1. Логіка дисертаційного дослідження

Об'єктом дослідження є процеси формування глобальних імперативів розвитку людських ресурсів.

Предметом дослідження є умови і фактори становлення глобальної регуляторної системи розвитку людських ресурсів.

Методи дослідження. Під час проведення дисертаційного дослідження і вирішення поставлених завдань у роботі використано загальнонаукові та спеціальні методи досліджень, такі як: історико-логічний (при дослідженні глобальних процесів і проблематики суспільного розвитку: пп. 1.1, 1.2, 1.3); методи кількісного та якісного порівняння, аналогій, спостереження, балансовий та статистичний методи (при розгляді стану та перспектив розвитку людських ресурсів у світовій економіці в умовах глобалізації: пп. 1.1, 1.2, 1.3, 3.2, 5.1); аналіз, синтез, системний підхід та абстрагування (для визначення теоретичних аспектів управлінського впливу на розвиток людських ресурсів: пп. 2.1, 2.2, 2.3, 3.1); математичний аналіз, інтерполяція та метод найменших квадратів (для періодизації та прогнозу глобальної динаміки розвитку людських ресурсів: п. 5.2); кластерний аналіз та метод групувань (при визначенні подібностей та відмінностей країн і територій за кількісними та якісними показниками людського розвитку: п. 4.2); регресійний аналіз та прогнозування (для визначення характеру і перспективи людського розвитку у групах країн світу: п. 4.3); індукція, дедукція, метод програмно-цільового підходу, уявного експерименту та обґрунтування (під час формування заходів оптимізації розвитку людських ресурсів у національних економіках: пп. 4.1, 4.2, 4.3); моделювання (під час оцінювання та розроблення форм глобального координаційного впливу на розвиток людських ресурсів: пп. 3.3, 5.1, 5.2, 5.3); метод теоретичного узагальнення (при формулюванні висновків до розділів та загальних висновків).

Інформаційною базою дисертації є міжнародні та державні правові акти, дані міжнародних організацій (насамперед ООН, ПРООН, СБ, МВФ, МОП, МОМ, ВОІВ, ВТО, ВООЗ, ЮНЕСКО) та державних статистичних установ, експертні звіти дослідних агенцій, праці провідних закордонних і вітчизняних науковців, матеріали авторських досліджень.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у концептуальному вирішенні проблеми здійснення глобального системного впливу на розвиток людських ресурсів на засадах розробки методологічної бази та необхідного інформаційного й організаційного забезпечення. Наукова новизна визначається такими положеннями:

вперше:

– у межах цивілізаційної парадигми розроблено конфігурацію глобальної системи координації розвитку людських ресурсів як сукупності взаємопов'язаних принципів (науковість, адаптивність, справедливість, повага, сумлінність), компонентів (природні, біологічні, технічні, економічні, соціальні, управлінські), структури людських ресурсів (за віком, статтю, освіченістю, кваліфікацією, економічною активністю, працездатністю, формою зайнятості, наявністю, перспективністю), сфер (міжнародний рух людських ресурсів, міжнародна система освіти, міжнародний науково-технічний обмін та світовий ринок праці), суб'єктів (країни-лідери, регіональні об'єднання, міжнародні організації, ТНК, впливові особистості), інструментів (угоди, зустрічі, наради, конференції, форуми, директиви, рекомендації, громадська думка), управлінських рівнів (особистісний, мікрорівень, мезорівень, макрорівень, глобальний) та форм управлінського впливу (самоуправління, управління, регуляція, координування); змістовне наповнення даної системи у концептуальній та прикладній площинах дає можливість

інституціональними засобами максимально адаптувати стан розвитку людських ресурсів до глобально змінюваного середовища життєдіяльності;

– запропоновано методологію матричного позиціонування країн і територій, з одного боку, за якісними критеріями людського розвитку (дуже високий, високий, середній, низький рівень, позаоблікові країни і території), а з другого – за кількісними параметрами чисельності населення з оптимізованою інтервальною градацією (найбільші, дуже великі, великі, середні, малі, дуже малі, найменші); це суттєво розширює відомі традиційні класифікації поділу територіальних суб'єктів (за площею, етнічно-національним складом, домінуючою релігією, локально-цивілізаційним поділом, ідеологічною орієнтацією, формаціями, державним устроєм, формою правління, політичною структурою, станом соціально-економічного розвитку) і дозволяє здійснювати компаративний аналіз та розробляти уніфіковані управлінські заходи стосовно людських ресурсів для подібних національних економік у контексті глобальних регуляторних тенденцій;

– розроблено методологічний підхід до історичної періодизації та прогнозування глобальної динаміки розвитку людських ресурсів шляхом аналізу та моделювання характеру співвідношення абсолютних (загальна чисельність світового населення, природничо-наукові та географічні відкриття й технологічні винаходи у Західному світі та загальна кількість заявок на патенти резидентів і нерезидентів країн світу, світовий ВВП) та відносних (темпи їхнього приросту та еластичність темпів приросту) показників, що дає можливість їх ретроспективного та перспективного зіставлення і знаходження хронологічних меж якісно відмінних періодів; спрогнозовано, що у 2030 р. людство в цілому має перейти до нового стану розвитку, який у теоретичному плані відповідає концепціям постіндустріального, інформаційного, знанневого, мережевого, глобального суспільства; визначення точок переходів періодів та надання їх соціально-економічної характеристики не тільки уточнює минулі знакові історичні події і підвищує достовірність аналізу, а й допомагає визначити перспективи і пріоритети спрямування суспільного розвитку та спроектувати уніфіковані стратегічні підходи до застосування глобального координаційного впливу на людські ресурси;

– здійснено класифікацію людських ресурсів за новими критеріями: наявність (минулі – попередники, що існували раніше та забезпечили наявність сучасного покоління, наявні – живі нині люди, майбутні – нащадки, які з'являться, отримають спадщину та житимуть пізніше); перспективність (перспективні – мають можливості та передумови для успішного розвитку у майбутньому, реальні – здійснюють повноцінну життєдіяльність, нарощують і розкривають свій людський потенціал, працюють і охоплені управлінським впливом, неперспективні – за віком або обставинами позбавлені можливості майбутньої участі у повноцінній життєдіяльності та праці); порівняно з існуючими підходами (вік, стать, освіта, кваліфікація, економічна активність, працездатність, форма зайнятості) такий структурний поділ підкреслює роль людини не тільки з позиції її залучення у трудовий процес, а і як носія цивілізаційної суспільної корисності, що формує наукове підґрунтя для відповідної концептуалізації глобальних управлінських підходів і збереження історичної пам'яті, щоб запобігти повторенню та нагромадженню деструкцій;

удосконалено:

– концептуалізацію сучасної проблематики світогосподарського розвитку за рахунок ідентифікації глобальних загроз, викликів, тенденцій і суб'єктів впливу, що дало можливість визначення ключових проблемних питань розвитку людських ресурсів (дискредитована цінність порівняно з іншими ресурсами, диспропорційність розвитку, критеріальна різноманітність оцінювання якості поведінки особистості, відсутність науково обґрунтованої методологічної основи управління розвитком, концептуальна невизначеність спрямування майбутнього розвитку); це дозволяє забезпечити нову якість управлінського впливу на людські ресурси у національних, регіональних та глобальній соціально-економічних системах;

– характеристику історично сформованих (під дією не тільки природних, технологічних і виробничо-економічних, але й ментальних і культурно-релігійних факторів) макроекономічних відмінностей у формах управлінсько-регулятивного впливу на розвиток людських ресурсів, обумовлених різними ціннісними суспільними стратегічними орієнтирами країн, у тому числі стосовно системи соціального захисту, освіти, національного менеджменту та державної міграційної політики; це забезпечує аналітичну порівнянність і уможливорює узагальнення досвіду ефективного управління людськими ресурсами на національному рівні та розроблення крос-культурних форм співробітництва у цій сфері відповідно до загальноцивілізаційних пріоритетів розвитку;

– методологічні основи варіативних сценаріїв реалізації соціально-економічного потенціалу країн і територій шляхом оптимізації національних політик управління розвитком людських ресурсів з урахуванням легальних і нелегальних форм їх міжнародного руху (міграції, туризму, транзитно-професійної діяльності); цілі, завдання, пріоритети та параметри національних гео економічних стратегій управління розвитком людських ресурсів мають базуватися на діагностиці демографічних трендів, моніторингу світового ринку праці, міжнародному маркетингу людських ресурсів і міжнародному дво- та багатосторонньому співробітництві;

отримали подальшого розвитку:

– формалізація позитивістських концептуальних основ (справедливості, поваги, сумлінності) та визначення умов переходу до глобальної системи координації розвитку людських ресурсів (від створення належних умов праці до бажання поліпшити умови людської життєдіяльності, від ефективного використання трудових ресурсів до пріоритетного піклування про людські ресурси, від безмірного зростання споживання до обмеження реалізації нераціональних потреб, від самознищення до самостворення); цей концепт надає можливість враховувати парадигмальні зміни у характері суспільних відносин, запобігати глобальним небезпекам і розгортанню кризових явищ, а також посилює наукове обґрунтування складових елементів запропонованої системи;

– методологія та інструментарій економіко-математичного моделювання, стосовно оцінювання, по-перше, стану та динаміки глобального розвитку людських ресурсів з урахуванням природного, біологічного, технічного, економічного, соціального та управлінського вимірів, а по-друге, результатів управління

розвитком людських ресурсів у соціально-економічних системах різного рівня в умовах глобалізації з урахуванням їх саморозвитку, самоуправління та зовнішнього управління; такого роду конкретизація та уточнення наслідків управлінського впливу на розвиток людських ресурсів може бути підґрунтям для об'єктивних міжкраїнових і міжрегіональних порівнянь та виявлення конвергентних і дивергентних тенденцій у цій сфері;

– теоретичне обґрунтування визначення сучасного змісту взаємопов'язаних понять: «людські ресурси» у широкому розумінні являють собою сукупність усвідомлено продукуючих суб'єктів глобального суспільства, що створили, реалізують чи будуть формувати свій потенціал у процесі цивілізаційного розвитку; це поняття розвивається як у напрямі поглиблення або деталізації змісту (трудові ресурси, інтелектуальні ресурси, креативні ресурси), так і залежно від рівня аналізу (особистісний, мікрорівень, мезорівень, макрорівень, глобальний); аналогічно під «управлінням розвитком людських ресурсів» у широкому сенсі розуміється сукупність заходів, спрямованих на раціональне зростання людського потенціалу (витратна складова розвитку людини, що формує її можливості) та людського капіталу (доходна складова розвитку людини, що характеризує фактичні її досягнення), що реалізується у межах саморозвитку, самоуправління та зовнішнього управління, яке залежно від його рівнів здійснюється прямими, регулятивними чи координаційними методами; деталізація цих понять передбачає врахування особливостей управлінського впливу на особистість, персонал організацій, робочу силу, суспільство.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробленні теоретичних і прикладних засад управління, регуляції та координування розвитку людських ресурсів, що створює підґрунтя для їх застосування міжнародними організаціями, органами державної влади країн і місцевого самоврядування, науковими установами, навчальними закладами, організаціями та особистостями для реалізації потенційних людських можливостей і покращання глобального середовища людської життєдіяльності.

Основні рекомендації та розробки дисертаційної роботи використано: Департаментом економіки соціальної та гуманітарної сфери Міністерства економічного розвитку і торгівлі України під час підготовки інформаційно-аналітичних матеріалів щодо рівня життя населення, демографічної ситуації та стану ринку праці (довідка № 4803-17/39243-12 від 08.11.2013 р.); Інститутом світової економіки і міжнародних відносин Національної академії наук України у науково-дослідній роботі щодо формування сфери глобальної регуляторної системи розвитку людських ресурсів (довідка № 16811 від 04.11.2013 р.); Департаментом освіти і науки Дніпропетровської обласної державної адміністрації при підготовці та проведенні інформаційних заходів для міжнародних організацій, органів державної влади та місцевого самоврядування, навчальних закладів, представницьких структур, вітчизняних та іноземних компаній (довідка № 1823/0/211-13 від 17.04.2013 р.); українською «Асоціацією медіа-юристів» у заходах щодо захисту прав людини, при організації професійних тренінгів і консультацій, аналізі ініціатив у зміні медіазаконодавства, розробленні механізмів забезпечення захисту свободи слова та доступу до інформації (довідка від 11.02.2013 р.); Дніпропетровським

обласним товариством греків «Патріда» у налагодженні міжнародних комунікаційних процесів, консолідації національних меншин та проведенні культурно-масових заходів (довідка № 58-13 від 01.11.2013 р.); Дніпропетровською торгово-промисловою палатою при розробленні та обговоренні пропозицій щодо формування державних і регіональних економічних програм, планів та проектів нормативно-правових актів (довідка № 614/01-07 від 15.05.2013 р.); Лігою азербайджанців Дніпропетровщини при здійсненні заходів економічної взаємодії азербайджанських та українських компаній, вищих навчальних закладів, установ місцевого самоврядування і громадських організацій (довідка № 14/124 від 25.07.2013 р.); будівельною компанією «Simplex Global Imprex» (Індія) при побудові системи корпоративного менеджменту, покращанні організаційної культури та знаходженні форм уніфікованого крос-культурного управлінського впливу на виробничу діяльність і професійний розвиток людських ресурсів (довідка № 36 від 15.02.2013 р.); ІТ-компанією «Melax GmbH» (Німеччина) при оптимізації системи управління розвитком персоналу (довідка № 49/1 від 11.03.2013 р.); логістичною компанією «Star Information Systems AS» (Норвегія) при розробленні форм взаємодії у міжнародному бізнесі (довідка від 07.06.2013 р.); ТОВ «Об'єднаний юридичний департамент» при впровадженні заходів розвитку людських ресурсів, розширенні міжнародних взаємозв'язків та інтелектуалізації управлінських функцій кадрового відділу (довідка № 25 від 20.06.2013 р.); ПАТ «Ватутинський комбінат вогнетривів» при удосконаленні процесу управління персоналом у системі корпоративного менеджменту українських, французьких та британських компаній (довідка № 895/1 від 05.04.2013 р.); консалтинговою компанією ТОВ «Дім і Нація» при прогнозуванні, наданні консультаційних послуг та проведенні семінарів-тренінгів (довідка № 01/06 від 11.06.2013 р.); Дніпропетровським національним університетом імені Олеся Гончара у науковій роботі та навчальному процесі на факультеті міжнародної економіки під час розроблення навчальних планів та програм, а також при викладанні лекційних і проведенні практичних занять з дисциплін: «Світова економіка», «Міжнародна економічна інтеграція», «Міжнародний бізнес», «Міжнародний маркетинг», «Міжнародна міграція», «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності», «Людський розвиток», «Трансформаційна економіка та економічна політика держави», «Державне регулювання економіки», «Державне регулювання зайнятості», «Регіональна економіка», «Ефективність використання виробничих ресурсів», «Стратегічне управління», «Управління персоналом», «Управління розвитком персоналу», «Економічна політика управління людськими ресурсами» (довідки № 160-98 від 21.11.2012 р. та № 86-904-48 від 18.06.2013 р.); Українським державним хіміко-технологічним університетом у науковій роботі та навчальному процесі на кафедрах маркетингу та економіки підприємства і організації виробництва при доповненні та оновленні навчально-методичних комплексів дисциплін: «Міжнародна економіка», «Управління персоналом», «Менеджмент», «Менеджмент персоналу», «Розміщення продуктивних сил», «Маркетинг» (довідка № 10/12-197 від 29.05.2013 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаним науковим дослідженням. Наукові положення, висновки та рекомендації одержані автором особисто і відтворюють його власні погляди. З наукових праць, які видані у

співавторстві, в дисертації використано ті ідеї та розробки, що є результатом особистої роботи здобувача. Внесок автора у колективні праці конкретизовано у списку опублікованих праць.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні та прикладні положення і висновки дисертаційного дослідження доповідалися на 34 міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях: V Міжнародній науково-практичній конференції «Динаміка наукових досліджень – ‘2006» (Дніпропетровськ, 17–28 липня 2006 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Економічний розвиток України в актуальному просторі і часі» (Харків, 27–28 жовтня 2006 р.); V Всеукраїнській науково-практичній конференції «Стан та проблеми інноваційної розбудови України ‘2007» (Дніпропетровськ, 14–15 березня 2007 р.); XI Міжнародній науково-практичній конференції «Фінанси України» (Дніпропетровськ, 18–19 травня 2007 р.); I Міжнародній науково-практичній конференції «Європейська інтеграція і перспективи розвитку економічного потенціалу України на сучасному етапі» (Дніпропетровськ, 19 травня 2007 р.); Регіональній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону» (Красноармійськ, 13 грудня 2007 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми розвитку підприємництва у ринковій економіці» (Жовті Води, 21–22 лютого 2008 р.); XII Міжнародній науково-практичній конференції «Фінанси України» (Дніпропетровськ, 18–19 квітня 2008 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Макроекономічне регулювання інвестиційних процесів та впровадження стратегії інновативно-інноваційного розвитку в Україні» (Київ, 23–24 жовтня 2008 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності» (Жовті Води, 19–20 березня 2009 р.); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Фінанси України» (Дніпропетровськ, 10–11 квітня 2009 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції молодих учених та студентів «Стратегія економічного розвитку країн в умовах глобалізації» (Дніпропетровськ, 26–27 листопада 2009 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності» (Жовті Води, 18–19 березня 2010 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Пріоритети нової економіки знань в XXI сторіччі» (Дніпропетровськ, 12–14 травня 2010 р.); V Міжнародній науково-практичній конференції аспірантів, молодих учених та науковців «Проблеми та перспективи розвитку регіональної ринкової економіки» (Кременчук, 13–15 травня 2010 р.); XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Фінанси України» (Дніпропетровськ, 19–20 травня 2010 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Наукова еліта як соціально-економічний фактор розвитку держав в умовах глобалізації» (Київ, 27–28 жовтня 2010 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» (Харків, 11–12 листопада 2010 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні національні економічні моделі: проблеми та перспективи розвитку» (Сімферополь, 24 грудня 2010 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності» (Жовті Води, 7–8 квітня 2011 р.); XV Міжнародній науково-практичній

конференції «Фінанси України» (Дніпропетровськ, 8–9 квітня 2011 р.); Науково-практичній конференції «Українсько-російське порубіжжя: стан та перспективи співробітництва» (Харків, 16 квітня 2011 р.); Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених, аспірантів і студентів «Организационно-экономические проблемы регионального развития в современных условиях» (Сімферополь, 29 квітня 2011 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Економічна інтеграція як умова підвищення добробуту у країнах СНД» (Одеса, 29–30 квітня 2011 р.); II Всеукраїнській науково-практичній конференції студентів та молодих вчених «Сучасні проблеми міжнародної економіки» (Дніпропетровськ, 11 травня 2011 р.); XI Міжнародній науковій конференції молодих учених та студентів «Соціально-економічний розвиток України: європейський вибір» (Мелітополь, 13–14 травня 2011 р.); 11-тій Всеукраїнській науково-практичній конференції «Статистична оцінка соціально-економічного розвитку» (Хмельницький, 20 травня 2011 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми формування та реалізації конкурентної політики (молодіжний аспект)» (Львів, 15–16 вересня 2011 р.); V Міжнародній науковій конференції «Соціально-економічні наслідки ринкових перетворень у постсоціалістичних країнах» (Черкаси, 21–23 вересня 2011 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми міжнародних відносин і зовнішньої політики країн світу» (Луцьк, 13–14 жовтня 2011 р.); VI Міжнародній науково-практичній конференції «Трансформаційні процеси в економіці держави та регіонів» (Запоріжжя, 20–21 жовтня 2011 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Теорія і практика сучасної економіки» (Одеса, 20–21 липня 2012 р.); IV Міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції «Економічна політика країн ЄС» (Познань–Донецьк, 1–3 жовтня 2012 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-економічні трансформації в умовах глобалізації: світовий та вітчизняний виміри» (Херсон, 1–2 березня 2013 р.).

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження опубліковані дисертантом самостійно та у співавторстві у 86 наукових працях, у тому числі у 7 монографіях (з них 1 – одноосібна), 1 підручнику та 3 навчальних посібниках (усі у співавторстві), 28 статтях у наукових фахових виданнях (з них 27 одноосібних), 8 статтях у зарубіжних виданнях та наукових фахових виданнях України, які зареєстровані в міжнародних наукометричних базах (з них 6 одноосібних), 39 публікаціях в інших виданнях (з них 38 одноосібних), таких як словник, статті, матеріали і тези доповідей на конференціях. Загальний обсяг надрукованого матеріалу, який належить особисто дисертантові, становить 104,5 д.а.

Структура та загальний обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації – 395 сторінок основного тексту. Дисертація містить 38 таблиць на 25 сторінках, 64 рисунки на 47 сторінках і 17 додатків на 122 сторінках. Список використаних джерел налічує 658 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено зв'язок роботи з науковими темами, сформульовано мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну, практичне значення і апробацію результатів.

У розділі 1 «Глобальні процеси і проблематика суспільного розвитку» досліджено передумови і фактори становлення глобальної економічної системи та її вплив на суспільний розвиток людини, визначено напрями трансформації суспільних інститутів під впливом глобалізації, розкрито форми міжнародної взаємодії і співробітництва у сфері забезпечення людського розвитку.

Із середини ХХ ст. глобалізація стає масштабним і всеохоплюючим процесом якісної трансформації умов і факторів людської діяльності у науково-технологічній, виробничій, торговельній, фінансово-інвестиційній і соціальній сферах. Суттєві зміни відбуваються не тільки у світогосподарській практиці, а й в економічній теорії і стосуються її фундаментальних парадигмальних засад. Сучасна методологія досліджень суспільного розвитку формувалася під впливом наукових шкіл глобалістики («Межі зростання» Римського клубу А. Печчеї, «Сталого розвитку» Л. Брауна, універсального еволюціонізму М. Моїсеева, мітозу біосфер М. Нельсона, контрольованого глобального розвитку Д. Гвішиані, світ-системного аналізу І. Уоллерстайна, економічного глобалізму О. Білоруса), наукових праць окремих відомих учених (Л. Абалкіна, Ф. Броделя, Дж. Б'юкенена, І. Валлерстайна, Д. Лук'яненко, А. Поручника, А. Тойнбі, А. Філіпенка та ін.), а також розробок представників суспільних рухів, насамперед альтер- та антиглобалістичних (К. Агітон, М. Алле, А. Бузгалін, З. Гронмо, М. Делягін, А. Джияд, А. Каллінікос, Н. Кляйн, Г. Мартін, Г. Пауер, Д. Сакс, Дж. Сорос, Дж. Стігліц, Дж. Тобін, А. Уорнер, М. Фінджер та ін.).

Маючи власні погляди щодо рушійних сил, етапів та особливо проявів глобалізації, дослідники акцентують увагу на її структурованості та формалізованості внаслідок національних політик економічної лібералізації і відкритості, законодавчо-правової та інституціональної гармонізації, що проводяться переважно під егідою впливових міжнародних організацій – ООН, ЕКОСОП, ПРООН, МОП, МОМ, СОТ, МВФ, Світового Банку та ін. Насамперед йдеться про становлення глобальної економічної системи, в межах якої на сьогодні можна ідентифікувати відповідні суб'єкти, сфери, механізми функціонування та інструменти регулювання. Оскільки трактування поняття «економічна система» є багатоваріантним, автором на основі узагальнення напрацювань зарубіжних і вітчизняних авторів (П. Безбаха, А. Борисова, П. Боеттка, С. Букбіндера, Е. Дойла, Б. Кульчицького, С. Мочерного, Р. Хейлбронера, М. Холіана, Дж. Чавіса та ін.) показано, що новітні неологічні конструкції є результатом симбіозу не тільки економічних і управлінських, а й соціологічних підходів, що відображає міждисциплінарну специфіку глобалістики.

Підтверджено визначальну роль людини в глобальній економічній системі як ключового виробничого фактора, головного ресурсу, продуцента і споживача економічних і соціальних благ. Наголошується, що у ХХІ ст. розвиток людських ресурсів детермінується глобальними загрозами, проблемами, викликами, тенденціями та суб'єктами, які ідентифіковано і статистично проілюстровано в роботі.

У процесі дослідження виявлено ключові для всіх управлінських рівнів (особистісного, корпоративного, національного, міжнародного, глобального) проблеми розвитку людських ресурсів (дискредитована цінність порівняно з іншими ресурсами, диспропорційність розвитку, критеріальна різноманітність оцінювання якості поведінки особистості, відсутність науково обґрунтованої методологічної

основи управління розвитком, концептуальна невизначеність спрямування майбутнього розвитку), що актуалізує пошук шляхів їхнього розв'язання.

Доведено, що трансформація базових суспільних інститутів (сім'ї, освіти, науки, бізнесу, держави та ін.) безпосередньо пов'язана із розвитком людських ресурсів унаслідок не лише збільшення їх чисельності в змінюваних природно-кліматичних та екологічних умовах, але й через зміни у структурі зайнятості, підвищенні мобільності та комунікаціях, що відбувається під впливом науково-технологічного прогресу. Показано, що головними її наслідками на початку ХХІ ст. стали: зростання ролі сім'ї у збереженні та розвитку фундаментальних цінностей, посилення інноваційно-інвестиційних складових розвитку, безперервність навчання і його професіоналізація, інтелектуалізація бізнесу, еволюція регулюючих функцій держави у напрямі міжнародної координації і гармонізації. Відзначено, що такого роду трансформація суспільних інститутів формує якісно нові умови соціально-економічного розвитку, а виникнення новітніх парадоксів та проблем потребує подальших змін у напрямках концептуального визначення заходів управління розвитком людських ресурсів, оптимізації завдань і форм діяльності держав і міжнародних інституцій у цій сфері, інтеграції зусиль щодо моніторингу, планування та прогнозування.

Результати дослідження свідчать, що умови сучасного людського розвитку формуються, насамперед, у взаємодії глобальних суб'єктів (країни-лідери, регіональні об'єднання, міжнародні урядові та неурядові організації, потужні ТНК, відомі особистості тощо), які активно застосовують сучасні інструменти (дво- і багатосторонні угоди, наради, формальні й неформальні зустрічі, конференції, форуми лідерів країн, впливових бізнесменів та експертів-аналітиків, директиви, рекомендації та громадську думку, сформовану відповідною масмедійною підтримкою) у головних сферах міжнародного співробітництва – міжнародній міграції, зайнятості, оплаті та умовах праці, багатстві та бідності, освіті, науково-технологічному обміні та захисті прав інтелектуальної власності тощо.

У розділі 2 «Еволюція розвитку людських ресурсів у суспільстві» наведено комплексну характеристику людських ресурсів, показано необхідність і визначено концепт управління їх розвитком, розглянуто системні аспекти людської життєдіяльності у глобальному світі.

Проведений автором поглиблений аналіз змісту і ролі людських ресурсів у глобальному суспільному поступі виявив недостатню концептуальну визначеність ключових термінів. Так, «людські ресурси», як правило, ототожнюються із людиною як суб'єктом дослідження на конкретному управлінському рівні (М. Армстронг, Д. Богиня, Н. Верхоглядова, К. Девіс, О. Левицька, О. Левченко, Е. Лібанова, Ю. Пенц, А. Пізам, Е. Разнодзьжина, П. Спероу, С. Струмлін, У. Трейсі, А. Хаслінда, О. Шилець, Т. Шульц). На думку автора, у широкому розумінні «людські ресурси» – це сукупність усвідомлено продукуючих суб'єктів глобального суспільства, що створили, реалізують чи будуть формувати свій потенціал у процесі цивілізаційного розвитку. Враховуючи унікальні властивості (наявність інтелекту, односпрямований життєвий цикл, можливість репродукції, змінність якості тощо), беззаперечною стає найвища суспільна цінність людини як головного господарського ресурсу порівняно з іншими (фінансовими, речовинними,

неречовинними, часовими). Автором розроблено класифікацію людських ресурсів за наявністю (минулі, наявні, майбутні) та перспективністю – перспективні (проектні, доглядані, адаптаційні, потенційно корисні), реальні, неперспективні (самозабезпечені, залежні, позасуспільні). Це визначає роль людини не тільки з позиції її задіяння у трудових процесах, а і як носія цивілізаційної суспільної корисності, даючи можливість проектувати і застосовувати адекватні підходи на всіх управлінських рівнях із збереженням історичної пам'яті, запобігаючи повторенню помилок та нагромадженню деструкцій.

У роботі зазначено, що у ХХ ст. еволюціонізувало концептуальне ставлення до людини-працівника, що обумовило виникнення концепцій: факторів виробництва (розробки А. Маршалла, К. Менгера, Ж.-Б. Сея, Й. Шумпетера), на основі якої сформовано класичний економічний підхід до наукового управління працівниками – початок ХХ ст. (М. Вебер, Г. Гантт, Г. Емерсон, Ф. Тейлор, М. Туган-Барановський, А. Файоль, Г. Форд); управління кадрами і трудовими ресурсами у рамках матеріального стимулювання – 1920-ті – 1940-ві рр. (Л. Гілбрет, Е. Мейо, С. Струмлін, Л. Урвік, М.-П. Фоллет); управління персоналом та менеджменту персоналу в межах людських відносин і людського розвитку – 1950–1970-ті рр. (К. Аржиріс, Г. Беккер, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Т. Шульц); управління людськими ресурсами у сфері формування людського капіталу – 1980–1990-ті рр. (М. Армстронг, Д. Гуест, П. Друкер, М. Десаї, М. Нуссбаум, У. Оучі, А. Сен, М. Хак); управління соціальною людиною в умовах глобалізації, що передбачає розгляд людини не у якості ресурсу, а як головного суб'єкта управління – наприкінці ХХ ст. (Б. Генкін, Х. Грехем, О. Грішнова, А. Джіяд, А. Іво, В. Капур, П. Спероу, К. Трусс, А. Хаслінда та ін.). При цьому управління людьми як ресурсом у ХХІ ст. постає як вкрай складна справа внаслідок невизначеності кількісних і особливо якісних змін глобального середовища людської життєдіяльності та фінансової турбулентності. Пріоритетним стає проблема забезпечення цілеспрямованої безпечної динаміки розвитку людства, чого можна досягти завдяки цивілізованому та гуманному управлінському впливу на ґрунтовно визначеній науковій основі.

Методологічні підходи Г. Беккера, Д. Гріффіна, О. Добриніна, О. Левченко, М. Марімуту, О. Мартякової, Л. Мельника, В. Никифорова, М. Нуссбаум, К. Папрока, А. Сена, Р. Тамура, Л. Тимошенко, Т. Шульца дають змогу детермінувати три головні сили впливу на систему управління розвитком людських ресурсів на різних управлінських рівнях – саморозвиток, самоуправління та зовнішнє управління, що забезпечують зростання людського капіталу до меж його потенційних можливостей.

У дисертаційному дослідженні зазначається, що розвиток людських ресурсів спричиняє як позитивні, так і негативні наслідки, тому в цивілізаційному вимірі управління ними має відбуватися у рамках суміщення індивідуальної, корпоративної і суспільної корисності. На думку дисертанта, глобальний управлінський вплив на людські ресурси має бути системно скоординованим відповідно до їх структурних сегментів з урахуванням етапів життєвого й кар'єрного циклу на різних управлінських рівнях. Концептуально орієнтований на глобальний прогрес управлінський вплив на людські ресурси має сприяти:

забезпеченню сприятливих умов та позитивних результатів людської життєдіяльності, розкриттю потенційних людських можливостей із рівними стартовими можливостями доступу до суспільних ресурсів, створенню умов для належної якості життя, збереженню фізичного і соціального здоров'я тощо.

У розділі 3 «Формування сучасної регуляторної системи розвитку людських ресурсів» узагальнено методологічні основи управлінського впливу на розвиток людських ресурсів, відзначено цивілізаційні та національні відмінності його форм, визначено сучасні та можливі майбутні регуляторні імперативи глобального розвитку людських ресурсів.

В історичному контексті передумови і фактори розвитку людських ресурсів формувались у процесі еволюції індустріалізму і постіндустріалізму, відображаючи переважно зміни у системі трудових взаємовідносин. Узагальнюючи результати досліджень західних вчених Л. Граттона, Д. Густа, Б. Кауфманна, П. Макговерна, Ф. Стайлза, К. Трусса, Ф. Фулкеса, В. Хоуп-Хейлі, С. Якобі, зроблено висновок про сформованість двох полярних підходів до управління людськими ресурсами – «Hard» («твердий», «жорсткий», «механістичний», «ресурсний», «зв'язаний») та «Soft» («м'який», «гуманістичний», «інтелектуальний», «людяний», «вільний»), реалізація окремих елементів яких приводить до появи різних, як правило, змішаних управлінських моделей. Підкреслюється, що їхня чітка ідентифікація залишається складною методологічною проблемою за наявності певних універсальних форматів. Так, ПРООН при розрахунку Індексу людського розвитку (ІЛР) для країн світу використовує поділ на чотири групи, які можна зіставити із дбайливим, опосередкованим, незначним і недбалим ставленням до людських ресурсів (рис. 2).

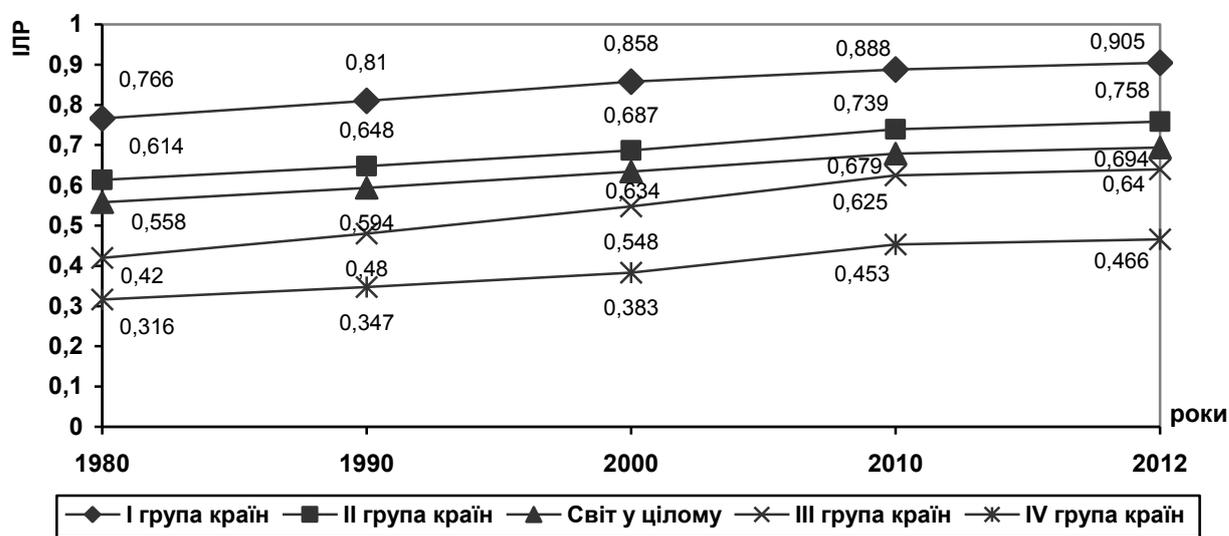


Рис. 2. Динаміка Індексу людського розвитку у світі у 1980–2012 рр.*

* Складено автором за даними ПРООН.

У дисертації показано, що за відносної універсальності теоретичних засад управління людськими ресурсами в рамках цивілізаційного підходу і технологічних практик (інформаційне забезпечення, прогнозування, планування, програмування, навчання, пошук, набір, відбір, адаптація, мотивування, оцінювання, підвищення кваліфікації, передавання знань, творчість, рекреація, інвестування, захист та

виведення з трудового процесу) вони суттєво різняться як за рівнями, так і за країнами. В дисертації аргументовано, що на макроекономічному рівні історично сформована під впливом різних ціннісних суспільних стратегічних орієнтирів країн та їх соціально-економічних моделей розвитку специфіка систем управління розвитком людських ресурсів, яка на сьогодні обумовлюється, з одного боку, сутнісними особливостями національної освіти, менеджменту, соціального захисту, міграційної політики тощо, а з другого – глибиною інтеграції у регіональні та світовий ринки праці. У процесі селективного порівняльного аналізу світового досвіду у цій сфері автором доведено, що в одних країнах сформовано стійкі національні системи управління розвитком людських ресурсів (Велика Британія, Ізраїль, Німеччина, США, Фінляндія, Франція, Швеція, Японія та ін.), а в інших – вони перебувають у трансформаційному стані (Індія, Китай, Росія, Україна та ін.). При цьому унікальність систем обумовлена довгостроковими індустріальними чи постіндустріальними пріоритетами, притаманна не тільки окремим країнам, але й регіональним мегаблокам, насамперед Європейському Союзу з інституціоналізованим національним управлінням і наднаціональним регулюванням.

У контексті сучасних і майбутніх вимог глобального розвитку виявлено і досліджено домінуючі форми управлінського впливу на розвиток людських ресурсів – від «жорстких» (самоуправління та управління) до «помірних» (регуляція) та «м'яких» (координування). Підтверджено потенційну ефективність механізмів управління і самоуправління – на корпоративному, галузевому і національному, регулювання – на міжнародному, координації – на глобальному рівнях. Окремо наголошено, що сформований у ХХ ст. симбіоз держав і міжнародних організацій з часом втрачає можливість ефективного застосування традиційних важелів макроекономічного регулювання, що найбільш яскраво проявляється у кризові періоди світогосподарського розвитку, супроводжувані масовим безробіттям навіть у ринково розвинутих країнах і тривалою соціальною деградацією у країнах, що розвиваються. Це, у свою чергу, є додатковим аргументом щодо необхідності упровадження глобальної системи координації розвитку людських ресурсів, спрямованої на гармонізацію трудових і соціальних стандартів життєдіяльності.

У розділі 4 «**Національна економічна політика розвитку людських ресурсів**» оцінено вплив інституту держави на розвиток людських ресурсів, здійснено групування країн за кількісними та якісними його показниками, обґрунтовано запропоновані стратегічні напрями покращання стану людських ресурсів у національних економіках.

Підтверджуючи об'єктивність тенденції втрати державою статусу головного суб'єкта глобальної економічної системи, коли все більшої ваги за вартісними агрегованими показниками виробничих, торговельних, фінансово-інвестиційних, валютних трансакцій набувають ТНК і регіональні мегаблоки, дисертантом аргументовано, що і в ХХІ ст. цей інститут є основним гарантом відтворення людських ресурсів і забезпечення умов життєдіяльності своїх громадян.

Дослідження характеристик країн і територій за цивілізаційним та формаційним підходами, економічним станом, державним устроєм, етнічно національним складом, домінуючою релігією, ідеологічною орієнтацією тощо засвідчило їх недостатню адаптивність до системи регулювання розвитку людських

ресурсів. Автором здійснено групування країн і територій за кількісними та якісними показниками розвитку людських ресурсів. За статистичними даними 2011 р. визначено 28 груп подібних національних соціально-економічних систем із 35 можливих станів, що дає достовірну можливість відповідної систематизації (табл. 1). Цей підхід формує підґрунтя глобальної взаємодії і дозволяє розробляти узгоджені певним чином уніфіковані заходи розвитку людських ресурсів у подібних національних економіках за запропонованими автором стратегічними напрямками, враховуючи варіативність їх спрямованості, конкретний зміст, форми та управлінсько-регулятивні інструменти за групами країн світу.

Визначено, що на початку XXI ст. усі країни і території, застосовуючи індивідуальні адаптаційні заходи розвитку людських ресурсів, змушені враховувати вплив інституціолізованого глобального середовища. Головним їх інтегративним інструментом виступає національна гео економічна стратегія управління розвитком людських ресурсів, розроблення якої передбачає комплексну діагностику демографічних трендів і моніторинг світового ринку праці, врахування довгострокових пріоритетів соціально-економічної політики розвитку людського потенціалу, сприяння продуктивній зайнятості, соціальному забезпеченню і захисту.

Протягом періоду суверенного розвитку Україна зазнала кардинальних трансформаційних змін, обумовлених переходом до ринкових відносин із суттєвою зміною багатьох цінностей і основних умов людського розвитку. Деструктивні наслідки, насамперед у соціально-трудої сфері, мали фінансові кризи кінця 1980-х, 1990-х та, особливо, 2008–2010 рр. Найбільш відчутний вплив на процеси відтворення людських ресурсів спричинили: зниження доходів населення за тривалої економічної стагнації; нерівність у розподілі ресурсів, власності і доходів та їх критична поляризація; бюрократизація соціально-економічних відносин і тінізація фінансових потоків з їх контролем персоніфікованим приватним капіталом; деформація ринку праці, зниження якості зайнятості і погіршення його структури, зростання безробіття; активізація трудової еміграції, у т. ч. значний «відтік умів»; деформації у сферах науки і освіти внаслідок незавершеності їх реформування. Попри ринкову активізацію підприємництва, розвиток фінансової інфраструктури та сфери послуг, очевидними стають маргіналізація широких верств населення, його соціальний песимізм та протестні мотивації і дії. За умов несприятливих демографічних тенденцій, депопуляції і старіння населення, погіршення стану його фізичного здоров'я динаміка кількісних і якісних параметрів людського розвитку є неадекватною сучасним цивілізаційним трендам, особливо порівняно з розвинутими, зокрема європейськими, країнами. Разом із тим згідно зі світовими рейтингами Україна не втратила свій високий конкурентний статус за освіченістю населення та професійною підготовкою кадрів. Це дало автору підстави зробити висновок, що для досягнення в державі сучасних стандартів людського розвитку якісних змін потребують практично всі умови життєдіяльності людини на всіх етапах її життєвого циклу. Запропоновано цільові заходи з гармонізації системи суспільних відносин і соціалізації з орієнтацією не тільки на соціальний захист і допомогу, але й на соціальний розвиток, підвалини якого формуються у системі національної освіти, науки і культури.

**Групування країн і територій за якісними та кількісними показниками розвитку людських ресурсів
(за фактичними статистичними даними 2011 р.)***

Групування країн за ЛІР	Групування країн за чисельністю населення						
	I група Найбільші (понад 1 млрд) ²	II група Дуже великі (100 млн – 1 млрд) ²	III група Великі (50–100 млн) ²	IV група Середні (20–50 млн) ²	V група Малі (10–20 млн) ²	VI група Дуже малі (1–10 млн) ²	VII група Найменші (до 1 млн) ²
I група Країни з дуже високим рівнем людського розвитку (47 країн зі значенням ЛІР від 0,943 до 0,793) ¹	–	США, Японія	Німеччина, Франція, Аргентина, Сполучене Королівство, Італія	Республіка Корея, Іспанія, Аргентина, Польща, Канада, Австралія	Чилі, Нідерланди, Греція, Бельгія, Португалія, Чеська Республіка	Угорщина, Швеція, Австрія, Об'єднані Арабські Емірати, Швейцарія, Ізраїль, Гонконг, Данія, Словаччина, Фінляндія, Сінгапур, Норвегія, Ірландія, Нова Зеландія, Хорватія, Литва, Латвія, Словенія, Катар, Естонія, Бахрейн, Кіпр	Люксембург, Мальта, Бруней Даруссалам, Ісландія, Барбадос, Ліхтенштейн, Андорра
II група Країни з високим рівнем людського розвитку (47 країн зі значенням ЛІР від 0,783 до 0,698) ¹	–	Бразилія, Російська Федерація, Мексика	Іран, Туреччина	Колумбія, Україна, Венесуела, Перу, Малайзія, Саудівська Аравія, Румунія	Казахстан, Еквадор, Куба, Туніс	Сербія, Білорусь, Азербайджан, Болгарія, Лівія, Коста-Ріка, Грузія, Ліван, Боснія та Герцеговина, Панама, Уругвай, Албанія, Вірменія, Оман, Кувейт, Ямайка, Македонія, Тринідад і Тобаго, Маврикій	Чорногорія, Багами, Беліз, Сент-Люсія, Сен-Вінсент і Гренадіни, Тонга, Гренада, Антигуа і Барбуда, Сейшельські Острови, Домініка, Сент-Кітс і Невіс, Палау
III група Країни із середнім рівнем людського розвитку (47 країн зі значенням ЛІР від 0,698 до 0,522) ¹	Китай, Індія	Індонезія	Філіппіни, В'єтнам, Єгипет, Таїланд, Південна Африка	Алжир, Ірак, Марокко, Узбекистан, Гана, Шрі-Ланка, Сирійська Арабська Республіка	Гватемала, Камбоджа, Болівія, Домініканська Республіка	Гондурас, Таджикистан, Парагвай, Йордан, Лаос, Сальвадор, Нікарагуа, Киргизстан, Туркменістан, Окуповані Палестинські території, Конго, Молдова, Монголія, Намібія, Ботсвана, Габон, Свазіленд	Фіджі, Гайана, Бутан, Екваторіальна Гвінея, Суринам, Кабо-Верде, Мальдіви, Вануату, Самоа, Мікронезія, Кірібаті
IV група Країни з низьким рівнем людського розвитку (46 країн зі значенням ЛІР від 0,510 до 0,286) ¹	–	Пакистан, Нігерія, Бангладеш	Ефіопія, Демократична Республіка Конго	М'янма, Танзанія, Судан, Кенія, Уганда, Афганістан, Непал, Ємен, Мозамбік, Мадагаскар, Кот- д'Івуар, Камерун	Ангола, Буркіна-Фасо, Нігер, Малі, Малаві, Замбія, Сенегал, Зімбабве, Чад, Руанда, Гвінея, Гаїті	Бенін, Бурунді, Папуа-Нова Гвінея, Того, Сьєрра-Леоне, Еритрея, Центральноафриканська Республіка, Ліберія, Мавританія, Лесото, Гамбія, Гвінея-Бісау, Тимор-Лешті	Джибуті, Коморські Острови, Соломонові Острови, Сан-Томе і Принсіпі
V група Позаоблікові країни і території (42 територіальні суб'єкти) ²	–	–	–	Корейська Народно- Демократична Республіка	–	Сомалі, Пуерто-Ріко	Реюньон (тер. Франції), Макао, Західна Сахара, Гваделупа, Мартініка, Французька Полінезія, Нова Каледонія, Французька Гвіана, Майотта, Нідерландські Антильські Острови, Гуам (тер. США), Нормандські Острови, Віргінські Острови, Аруба, Острів Мен, Американське Самоа, Бермудські Острови, Північні Маріанські Острови, Кайманові Острови, Гренландія, Маршаллові Острови, Фарерські Острови, Острови Теркс і Кайкос, Монако, Сан-Маріно, Гібралтар, Британські Віргінські Острови, Острови Кука, Ангілья, Уолліс і Футуна, Тувалу, Науру, Монтсеррат, Сен-П'єр і Мікелон, Острів Святої Єлени, Фолклендські Острови, Токелау, Ніуе, Ватикан

* Примітки: ¹ – поділ країн за групами згідно зі статистичними даними ПРООН; ² – поділ країн за групами згідно з авторськими розробками за статистичними даними ООН.

У розділі 5 «Концептуальні основи глобального координаційного впливу на розвиток людських ресурсів» показано варіативність вибору критеріїв оцінки дієвості глобального впливу на розвиток людських ресурсів, здійснено періодизацію і прогноз його глобальної динаміки, розроблено контури майбутньої глобальної системи координації розвитку людських ресурсів.

У дисертації аргументовано доводиться, що розвиток людських ресурсів є визначальним у формуванні умов, факторів, шляхів і пріоритетів глобального економічного прогресу, який гіпотетично оцінюватиметься за якісно відмінними від використовуваних у сучасній теорії і практиці критеріями. Показано, що глобальний вплив на розвиток людських ресурсів має природний, біологічний, технічний, економічний, соціальний, управлінський виміри, які мають внутрішньосистемний (саморозвиток та самоуправління) та зовнішньосистемний (управління, регулювання, координація) характер. При цьому ключовими стають не матеріальні ресурси, а знаннево-інноваційні орієнтації, що потребує нарощування людського капіталу та його інтелектуальної компоненти.

Здійснена загальноісторична ретроспективна періодизація та прогноз глобальної динаміки розвитку людських ресурсів за трьома визначальними показниками: чисельність людських ресурсів (за загальною чисельністю світового населення), результати творчої активності людських ресурсів (природничо-наукові і географічні відкриття і технологічні винаходи у Західному світі та загальна кількість заявок на патенти резидентів і нерезидентів країн світу), результати виробництва (світовий ВВП). На основі аналізу характеру співвідношення натуральних показників, темпів приросту натуральних показників та еластичності темпів приросту натуральних показників здійснено формалізацію трендів та визначено і охарактеризовано періоди глобальної динаміки розвитку людських ресурсів, що дає можливість передбачати майбутні глобальні тенденції світового розвитку (табл. 2).

Таблиця 2

Узагальнена характеристика періодів глобальної динаміки розвитку людських ресурсів (факт і прогноз) станом на 2013 р.*

№ періоду	Розрахований час періоду, рр.	Характеристика періоду за натуральними показниками	Характеристика періоду за темпами приросту натуральних показників відповідно до 1 р. н. е.	Характеристика періоду за еластичністю темпів приросту натуральних показників відповідно до 1 р. н. е.
1	До 1 р. н. е.	Дуже повільне зростання Ч, Т, Відсутність даних щодо В	Вірогідно $ТП_T < ТП_B < ТП_Ч$	Не проводилось
2	1–1100	Повільне лінійне зростання Ч, Т, В	$ТП_T < (ТП_B \approx ТП_Ч)$	$\varepsilon ТП_Ч = \varepsilon ТП_T = \varepsilon ТП_B$
3	1100–1625	Прискорення лінійного зростання Ч і Т Повільне лінійне зростання В	$(ТП_Ч \approx ТП_B) < ТП_T$	$(\varepsilon ТП_Ч \approx \varepsilon ТП_B) < \varepsilon ТП_T$
4	1625–1870	Нелінійне зростання Т Нелінійне зростання Ч Прискорення лінійного зростання В	$ТП_Ч < ТП_B < ТП_T$	$\varepsilon ТП_Ч < \varepsilon ТП_B < \varepsilon ТП_T$
5	1870–2030	Нелінійне зростання Ч, Т, В	$(ТП_Ч < ТП_B) < ТП_T$	$\varepsilon ТП_Ч < \varepsilon ТП_T < \varepsilon ТП_B$
6	Після 2030	Нелінійне зростання Ч, Т, В	$(ТП_Ч < ТП_B) < ТП_T$	$\varepsilon ТП_T < \varepsilon ТП_Ч < \varepsilon ТП_B$

* Розраховано та складено автором. *Примітки:* Ч – чисельність світового населення; Т – творча активність людських ресурсів; В – світовий ВВП; $ТП_n$ – темпи приросту показника; $\varepsilon ТП_n$ – еластичність темпів приросту показника.

Зважаючи на методологічні та прикладні складнощі оцінювання розвитку людських ресурсів у минулому, поточному і майбутньому періодах унаслідок обмеженості та малого часового інтервалу зіставних даних, непорівнянності окремих даних та їх різної достовірності, застосування авторського підходу дозволяє прогнозувати динаміку економічних показників (табл. 3). Це сприяє підвищенню обґрунтованості визначення перспектив спрямування суспільного розвитку і майбутніх пріоритетів, розробленню глобально уніфікованих стратегічних заходів координаційного впливу в соціально-економічній та науково-технологічних сферах.

Таблиця 3

Прогноз показників світового розвитку на 2014–2030 рр.*

Рік	Чисельність світового населення, млн	Кількість заявок на патенти у світі, одиниць	Обсяг світового ВВП, поточні міжнародні долари за ПКС, млн
2014	7285,797	2376666	92658087
2015	7385,950	2492573	97715617
2016	7487,208	2616001	103027574
2017	7589,586	2747468	108606217
2018	7693,095	2887532	114464374
2019	7797,749	3036794	120615461
2020	7903,561	3195901	127073514
2021	8010,543	3365553	133853213
2022	8118,709	3546500	140969914
2023	8228,071	3739554	148439678
2024	8338,644	3945590	156279302
2025	8450,441	4165551	164506355
2026	8563,475	4400455	173139209
2027	8677,760	4651401	182197074
2028	8793,310	4919575	191700042
2029	8910,139	5206258	201669118
2030	9028,260	5512833	212126266

* Розраховано автором за статистичними даними ООН, ВОІВ, МВФ.

У дисертації наголошено, що за умов неоднозначності проявів і наслідків глобалізації безальтернативною цінністю стає якість розвитку, його стабільність і безпечність. Посилені в епоху глобалізації суттєві міжкраїнові, міжрегіональні та міжцивілізаційні відмінності у світоглядах, владних мотиваціях, економічних і соціальних пріоритетах та стандартах, рівнях якості життя обумовлюють загострення наявних та появу нових диспропорцій і, відповідно, суперечностей.

Обґрунтовується конфігурація глобальної системи координації розвитку людських ресурсів з визначенням принципів, компонентів, структурних сегментів, сфер, суб'єктів, інструментів, управлінських рівнів і форм управлінського впливу (рис. 3). У дисертаційній роботі відзначено, що перехід до нової глобальної системи координації розвитку людських ресурсів передбачає формалізацію концептуальних позитивістських підходів, базованих на засадах рівнодоступності до світових ресурсів, еквівалентності в розподілі суспільних благ, гармонізації соціальних стандартів, екологічної рівноваги, взаємоповаги і релігійно-етнічної толерантності, консолідованого вирішення глобальних проблем людства. У цьому контексті відповідної трансформації потребує сучасна конфігурація глобальних регуляторних інститутів у даній сфері з оновленням та коригуванням їх завдань, функцій та процедур прийняття рішень.

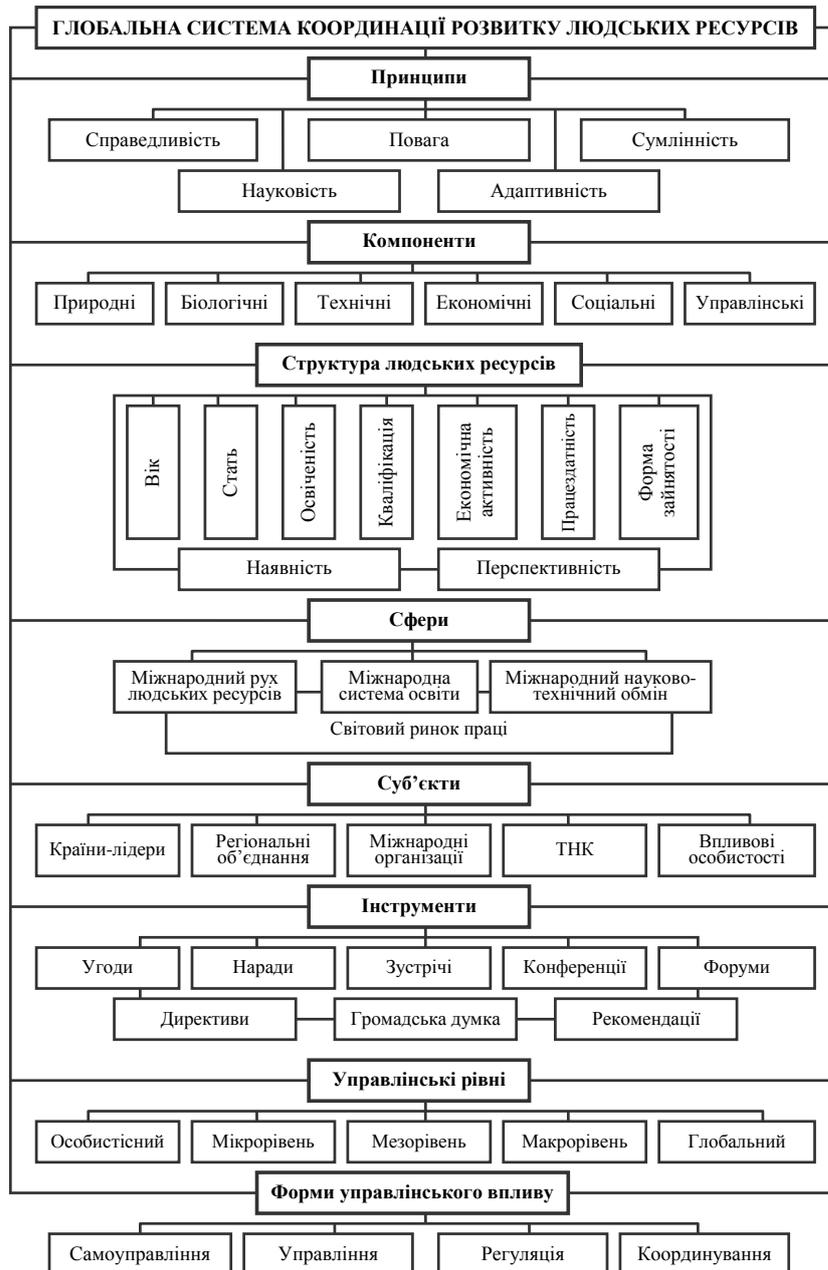


Рис. 3. Конфігурація глобальної системи координації розвитку людських ресурсів*

* Авторська розробка.

Завершення переходу до нової глобальної системи координації розвитку людських ресурсів передбачається до 2030 р., коли згідно з авторським прогнозом людство вступить до шостого періоду глобальної динаміки розвитку із якісно новим характером суспільних відносин і умовами людської життєдіяльності, збалансованими інтересами і раціоналізованими потребами, усталеними мотиваціями самостворення і самоорганізації.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі запропоновано концептуальне вирішення наукової проблеми управління людськими ресурсами в руслі загальноцивілізаційного прогресу. При узагальненні методології та світогосподарської практики багаторівневого управлінського впливу на еволюціонізуючі людські ресурси автором сформульовано висновки щодо становлення та розвитку елементів глобальної системи їх регулювання.

1. Початок ХХІ ст. характеризується розширенням і поглибленням глобалізаційних процесів в усіх сферах життєдіяльності людства. Знаходячись у центрі економічних, політичних і особливо соціальних відносин, для розвитку людини виникають нові можливості, а його окремі компоненти, насамперед інформаційно-комунікаційні, набувають безпрецедентної динаміки. Розвиток людських ресурсів стає пріоритетним у корпоративних, регіональних, національних і міжнародних стратегіях і управлінських моделях, усе більш залежних від глобальних тенденцій, викликів і загроз. Більше того, безпосередньо із сучасними і майбутніми умовами життєдіяльності пов'язані глобальні проблеми людства – демографічна, екологічна, енергетична, продовольча, соціально-економічної нерівномірності та безпеки розвитку.

2. Внаслідок впливу науково-технологічних, економічних, демографічних, екологічних, соціокультурних факторів відбувається трансформація базових суспільних інститутів (сім'ї, освіти, науки, бізнесу, держави), що супроводжується як позитивними, так і негативними наслідками, породженням нових парадоксів та проблем методологічного плану. Сучасна сутнісна характеристика людських ресурсів виходить за межі традиційних підходів, залежних від рівня аналізу, і набуває глобальних рис, коли необхідно враховувати критерії їх наявності та перспективності, які підкреслюють цивілізаційну суспільну корисність людини й формують наукове підґрунтя для теоретичної концептуалізації прикладних інструментів управлінського впливу. Подальша трансформація суспільних інститутів потребує не тільки прогностичних оцінок, але й регулювання для нівелювання регресивних трендів та попередження соціальних криз, забезпечення умов сталого безпечного розвитку.

3. У науці та суспільстві змінюється ставлення до людських ресурсів і формується нова парадигма управління ними. У напрямі управління соціальною людиною еволюціонізують концепції факторів виробництва, управління трудовими ресурсами і персоналом, що ускладнює процес управління людськими ресурсами, одночасно збагачуючи його теоретичні підходи та практичні інструменти, реалізація яких в умовах глобалізації потребує врахування численних взаємозв'язків параметрів системи людської життєдіяльності, яку характеризують середовище, структура, управління та розвиток. Відповідно управлінський вплив на людські ресурси має бути глобально скоординованим з усіма структурними сегментами людських ресурсів з урахуванням етапів їх життєвого й кар'єрного циклів, а також управлінськими рівнями. На початку другого десятиріччя ХХІ ст., набуваючи глобальних форм, управління розвитком людських ресурсів здійснюється на засадах індивідуального вибору, внутрішньосистемного співробітництва, координації із зростаючими зовнішньо-системними впливами. З одного боку, географічні, структурні та професійно-кваліфікаційні вимоги висуває світовий ринок праці, стимулюючи міжнародну мобільність людських ресурсів, а з другого – посилюється регулятивний вплив профільних міжнародних урядових і неурядових організацій.

4. Перебуваючи у полі глобально-системного впливу, на початку ХХІ ст. держава залишається головним інститутом владного управлінського впливу на розвиток людських ресурсів і виступає гарантом забезпечення гідних умов життєдіяльності своїх громадян, відтворення їх працездатності та розвитку особистості. Країни реалізують різні підходи до управління розвитком людських

ресурсів, які визначаються їх природно-ресурсним, демографічним, науково-технологічним, економічним, соціально-культурним і політико-правовим станом. Значні у цивілізаційному вимірі міжкраїнові відмінності обумовлені, в першу чергу, рівнем сформованості власних ціннісних стратегічних орієнтирів, імплементованих в системи освіти, науки, національного менеджменту, державного регулювання ринку праці та міжнародної міграції, соціального захисту.

5. Збереження сучасних форм та інтенсивності впливу на розвиток людських ресурсів не сприятиме швидкому покращанню їх якості. Отже управлінсько-координаційні заходи розвитку людських ресурсів у глобальній економіці мають бути науково обґрунтованими, варіативними й відрізнятися за своєю спрямованістю, змістом, шляхами реалізації за групами країн та регіонів світу. Головним універсальним інструментом адаптації економіки країн до глобальної оптимізації людського розвитку є розробка і задіяння національних геоekonomічних стратегій управління розвитком людських ресурсів, які мають, з одного боку, враховувати політико-економічну та соціоментальну специфіку, а з другого – базуватися на діагностиці демографічних трендів, моніторингу світового ринку праці, міжнародному маркетингу людських ресурсів та міжнародному співробітництві.

6. Забезпечення позитивного спрямування суспільного розвитку і найбільш повне розкриття потенціалу країн потребує проектування і упровадження дієвих індивідуальних політик управління розвитком людських ресурсів як пріоритетної компоненти їх загальнонаціональних політик, що мають власну методологію розробки і технологію впровадження, які адаптовані до глобальних умов розвитку. Для формування підґрунтя глобальної економічної взаємодії і розроблення узгоджених та уніфікованих регулятивних заходів розвитку людських ресурсів у подібних національних економіках доцільно застосовувати авторську методологію матричного позиціонування країн і територій, що передбачає їх групування за формалізованими якісними та кількісними показниками людського розвитку з оптимізованою інтервальною градацією.

7. У розвитку національних людських ресурсів країни-лідери реалізують цілеспрямовані політики формування інноваційних систем, інтелектуалізації трудових процесів для забезпечення їх відповідності критеріям постіндустріальної економіки знань. Інші країни для підтримання конкурентоспроможності національних людських ресурсів мають активно інтегруватись у міжнародні та глобальні інноваційні мережі. Для історичної періодизації та прогнозування глобальної динаміки розвитку людських ресурсів доцільно використовувати показники чисельності населення, ВВП і результати творчої активності людських ресурсів. Аналіз відповідних абсолютних і відносних значень цих показників дає можливість визначати часові межі періодів та їх подальше моделювання для обґрунтування стратегічних заходів, програм і проектів.

8. Державне управління розвитком людських ресурсів України має, в першу чергу, орієнтуватися на гармонізацію індивідуальних, корпоративних і загальнонаціональних інтересів задля реального соціально-економічного прогресу. Безвідкладним завданням стратегічного значення є формування нормативно-правових та організаційних передумов нівелювання критичних деформацій у сфері трудових відносин, екології, охорони фізичного і соціального здоров'я людини. За

умов проведення цілеспрямованої внутрішньо- і зовнішньоекономічної політик високий освітній рівень населення за відсутності гендерних, національних і географічних диференціацій дає Україні можливість ефективно реалізувати національний інтелектуальний потенціал і на паритетних засадах інтегруватися до європейського та глобального науково-технологічного простору, що сприятиме гармонізації стандартів соціального розвитку в парадигмі економіки знань.

9. Для забезпечення високої якості управлінського впливу на людські ресурси необхідно оптимізувати його методологію в напрямі формування багаторівневої глобальної системи регулювання розвитку, базованої на принципах справедливості, поваги, сумлінності, науковості та адаптивності. Маючи природний, біологічний, технічний, економічний, соціальний і управлінський компоненти, враховуючи наявну та перспективну структуру людських ресурсів за віком, статтю, освіченістю, кваліфікацією, економічною активністю, працездатністю, формами зайнятості, глобальна регуляторна система розвитку людських ресурсів охоплює сфери міжнародного руху людських ресурсів, міжнародної системи освіти, науково-технологічного обміну та світового ринку праці.

10. У сформованій протягом останніх трьох десятиліть глобальній регуляторній системі розвитку людських ресурсів головними суб'єктами є міжнародні організації, серед яких виділяються ті, що за своїм функціональним призначенням безпосередньо займаються цими проблемами (Міжнародна організація праці, Міжнародна організація з міграції, Програма розвитку ООН, Економічна і соціальна рада ООН, Організація об'єднаних націй з питань освіти, науки й культури, Всесвітня організація охорони здоров'я, Фонд ООН у галузі народонаселення, Фонд допомоги дітям ООН, Світова організація інтелектуальної власності та ін.), а також організації опосередкованого впливу (ООН, Світова організація торгівлі, Світовий Банк, Міжнародний валютний фонд, Конференція ООН з торгівлі та розвитку, Продовольча і сільськогосподарська організація ООН, Всесвітня туристична організація, Організація економічного співробітництва та розвитку, Міжнародна організація із стандартизації тощо).

11. У сучасних умовах на особистісному, мікро-, мезо- та макрорівнях здійснюється технологічно обумовлені операційними і стратегічними критеріями ефективності самоуправління і управління розвитком людських ресурсів. Враховуючи, що традиційно сформований у ХХ ст. симбіоз держав і міжнародних організацій поступово втрачає здатність до ефективного застосування важелів контролю в глобальній економічній системі, переважаючими стають регуляторно-координаційні впливи з відповідними інструментами реалізації в оновлюваній інституціональній архітектурі як з огляду розширення кола її суб'єктів, так і стосовно їх функцій та процедур прийняття рішень, переважно консенсусно-рекомендаційного плану за відповідної їх транспарентності та підтримки громадянським суспільством.

12. При оцінюванні результативності координації глобального розвитку людських ресурсів враховуються його наслідки для позитивних змін середовища життєдіяльності у різних кількісних і особливо якісних вимірах з урахуванням внутрішньо- та зовнішньосистемних синергетичних ефектів. Спрямована на еволюційно-безперервний людський розвиток, глобальна координаційна система має

формуватись у концептуальній площині (постійний науковий пошук для виявлення, ідентифікації і оцінки глобальних імперативів) та прикладній – розроблення і впровадження заходів та інструментів координаційного впливу для забезпечення існування людської цивілізації у політично безпечному, економічно, соціально і екологічно збалансованому світі. Її становлення у функціонально завершеному цілісному вигляді очікується до 2030 р. внаслідок якісних прогресивних трансформацій у характері суспільних відносин під впливом консолідованого позитивістського глобального мислення.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії, підручник, навчальні посібники:

1. Пуригіна О.Г. Міжнародна міграція: навч.посіб. / О.Г. Пуригіна, С.Е. Сардак. – К.: ВЦ Академія, 2007. – 312 с. (16,4 д.а., особисто автору – 8,2 д.а.: Розділ 1. Розвиток міжнародної міграції населення – С. 7 – 63; Розділ 4. Тенденції змін потоків міжнародної міграції населення – С. 223 – 283).
2. Потенціал маркетингу в промисловості України: моногр. / С.Е. Сардак, В.П. Колесніков, Б.А. Кіор [та ін.]. – Д.: ДВНЗ УДХТУ, 2008. – 160 с. (7,0 д.а., особисто автору – 3,3 д.а.: Розділ 3. Перспективні напрями поширення компоненти маркетингу в системі управління промисловим підприємством – С. 49 – 70; Розділ 6. Умови сталого розвитку маркетингу в Україні – С. 119 – 136).
3. Сардак С.Е. Управління персоналом: теоретичні аспекти та практичні здобутки: моногр. / С.Е. Сардак, О.О. Третяк. – Д.: Інновація, 2009. – 157 с. (9,2 д.а., особисто автору – 4,9 д.а.: Розділ 1. Теоретичні основи управління – С. 7 – 48; Розділ 2. Особливості організації управління персоналом на підприємствах – С. 49 – 71).
4. Тимошенко Л.М. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / Л.М. Тимошенко, С.Е. Сардак. – Д.: РВВ ДНУ, 2009. – 124 с. (6,7 д.а., особисто автору – 2,3 д.а.: Розділ 3. Напрями удосконалення системи управління розвитком персоналу – С. 68 – 115).
5. Сардак С.Е. Науково-методичні основи управління розвитком виробництва у національній економіці: моногр. / С.Е. Сардак, В.В. Джинджоян. – Д.: Інновація, 2010. – 175 с. (10,3 д.а., особисто автору – 3,5 д.а.: Розділ 4. Перспективні зрушення у науково-методичних основах управління розвитком виробництва у національній економіці з урахуванням світового досвіду – С. 107 – 138).
6. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: підруч. / В.О. Ткач, І.Л. Сазонець, С.Е. Сардак [та ін.]. – Донецьк: Юго-Восток, 2010. – 452 с. (52,6 д.а., особисто автору – 7,5 д.а.: Розділ 3. Економічна політика управління людськими ресурсами – С. 172 – 239).
7. Тимошенко Л.М. Людський розвиток: навч. посіб. / Л.М. Тимошенко, С.Е. Сардак, О.В. Більська. – Д.: ДНУ, 2010. – 192 с. (11,2 д.а., особисто автору – 3,7 д.а.: Розділ 1. Теоретичні основи розвитку – С. 8 – 26; Розділ 2. Науково-методичні основи людського розвитку – С. 27 – 32; Розділ 3. Історичні аспекти усвідомлення проблеми людського розвитку у суспільстві – С. 33 – 41; Розділ 11. Зарубіжний досвід застосування людського розвитку – С. 122 – 136).
8. Інноваційний поступ України в економічному просторі: моногр. – Д.: Вид-во Маковецький Ю.В., 2011. – 356 с. (22,5 д.а., особисто автору – 1,9 д.а.: Розділ 10.

Значення і перспективи розвитку людських ресурсів у економічному просторі – С. 319 – 352).

9. Актуальні питання розвитку економіки : теорія і практика : колект. моногр. – Кременчук : Кременчуцька міська друкарня, 2012. – 308 с. (19,3 д.а., особисто автору – 0,4 д.а.: Розділ 1.5. Особливості управління розвитком людських ресурсів в умовах глобалізації світової економіки – С. 28 – 32).

10. Стратегії високотехнологічного розвитку в умовах глобалізації : національний та корпоративний аспекти : моногр. / Н.П. Мешко, О.М. Сазонец, О.А. Джусов [та ін.]. – Донецьк : Юго-Восток, 2012. – 472 с. (21,7 д.а., особисто автору – 2,9 д.а.: Розділ 3.1. Інтелектуалізація та глобалізаційні процеси в управлінні розвитком людських ресурсів – С. 128 – 149; Розділ 6.2. Інтелектуалізація в управлінні розвитком людськими ресурсами України: реалії та прогнози – С. 370 – 384).

11. Сардак С.Е. Управлінсько-регуляторні аспекти розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації : моногр. / С.Е. Сардак. – Д. : Вид-во ДНУ, 2012. – 460 с. (26,7 д.а.).

У наукових фахових виданнях України:

12. Сардак С.Е. Проблеми дослідження міжнародної міграції населення / С.Е. Сардак // Вісник Академії митної служби України. – 2006. – № 3. – С. 73 – 78. (0,5 д.а.).

13. Сардак С.Е. Розвиток галузей промисловості України в умовах посилення економічного співробітництва країн і динамічного розвитку інтеграційних процесів у світовій економіці / С.Е. Сардак // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 10. – С. 113 – 117. (0,5 д.а.).

14. 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. (0,7 д.а.).

15. Сардак С.Е. Розвиток трудового потенціалу підприємств / С.Е. Сардак // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. – Вип. 231 : У 9 т. – Т. II. – Д.: ДНУ, 2007. – С. 287 – 292. (0,4 д.а.).

16. Сардак С.Е. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / С.Е. Сардак // Україна : аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 45 – 51. (0,7 д.а.).

17. Сардак С.Е. Види обліку в системах управління / С.Е. Сардак // Економічний простір: зб. наук. пр. – № 15. – Д. : ПДАБА, 2008. – С. 245 – 251. (0,4 д.а.).

18. Сардак С.Е. Принципи ефективного управління ресурсами суб'єктів господарювання / С.Е. Сардак // Академічний огляд. – 2008. – № 2. – С. 83 – 88. (0,5 д.а.).

19. Сардак С.Е. Управління розвитком бізнесу в умовах глобалізації економіки / С.Е. Сардак // Європейський вектор економічного розвитку : зб. наук. праць. – Д.: ДУЕП, 2009. – Вип. 2. – С. 154 – 159. (0,4 д.а.).

20. Сардак С.Е. Перспективні форми інвестування у людський потенціал на вітчизняних підприємствах / С.Е. Сардак // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 22. – С. 9 – 11. (0,4 д.а.).

21. Сардак С.Е. Залежність трансформацій глобальних загальносуспільних систем від людського розвитку / С.Е. Сардак // Держава та регіони. – 2009. – № 6. – С. 192 – 196. (0,6 д.а.).

22. Сардак С.Е. Системний підхід до управління та розвитку суб'єктів господарювання / С.Е. Сардак // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. – Д.: ДНУ, 2009. – Випуск 257. Т. 1. – С. 160 – 164. (0,4 д.а.).
23. Сардак С.Е. Механізм управління соціально-економічною системою / С.Е. Сардак // Європейський вектор економічного розвитку: зб. наук. праць. – Д.: ДУЕП, 2010. – Вип. 1. – С. 191 – 201. (0,8 д.а.).
24. Сардак С.Е. Перспективні напрями соціально-економічного розвитку України / С.Е. Сардак // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – Д.: ДУЕП, 2010. – № 1. – Т. 2. – С. 277 – 284. (0,7 д.а.).
25. Сардак С.Э. Раскрытие экономического потенциала Украины путём активизации развития человеческих ресурсов / С.Э. Сардак // Бизнес информ. – 2010. – № 3. – С. 3 – 6. (0,4 д.а.).
26. Сардак С.Е. Побудова національної політики розвитку людських ресурсів у глобальній економічній системі / С.Е. Сардак // Економічний простір: зб. наук. пр. – Д.: ПДАБА, 2010. – Вип. 38. – С. 27 – 33. (0,4 д.а.).
27. Сардак С.Е. Оптимізація системи управління розвитком людських ресурсів у світовому господарстві / С.Е. Сардак // Економіка розвитку. – 2010. – № 4. – С. 56 – 60. (0,6 д.а.).
28. Сардак С.Е. Сучасні глобальні загрози та економічний розвиток / С. Е. Сардак // Бизнес информ. – 2010. – № 11. – С. 84 – 86. (0,4 д.а.).
29. Сардак С.Е. Нові глобальні виклики економічного розвитку / С.Е. Сардак // Схід. – 2010. – № 6. – С. 65 – 68. (0,5 д.а.).
30. Сардак С.Е. Інтелектуалізація міжнародного руху людських ресурсів як провідний засіб вирішення глобальних проблем і викликів економічного розвитку / С.Е. Сардак // Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ: зб. наук. пр. – Кривий Ріг : Криворізький економічний інститут, 2010. – № 4. – С. 6 – 11. (0,6 д.а.).
31. Сардак С.Е. Науково-методичні аспекти розвитку людських ресурсів у світогосподарському просторі / С.Е. Сардак // Механізм регулювання економіки. – 2010. – № 4. – С. 173 – 178. (0,5 д.а.).
32. Сардак С.Е. Теоретичні основи формування суспільних проблем і господарський механізм їх вирішення шляхом управління розвитком людських ресурсів / С.Е. Сардак // Проблеми науки. – 2011. – № 4. – С. 20 – 27. (0,5 д.а.).
33. Сардак С.Е. Умови ефективного управління розвитком людських ресурсів в Україні / С.Е. Сардак // Прометей. – 2011. – № 1. – С. 99 – 101. (0,4 д.а.).
34. Сардак С.Е. Зміна вимог до управління розвитком людських ресурсів у світовій економіці / С.Е. Сардак // Вісник Дніпропетровського університету. – Серія: Світове господарство і міжнародні економічні відносини. Вип. 3. – 2011. – № 10/2. – Т. 19. – С. 120 – 126. (0,7 д.а.).
35. Сардак С.Е. Варіативність управлінської діяльності в сфері розвитку людських ресурсів і механізми її адаптації у світовій економіці [Електронний ресурс] / С.Е. Сардак // Ефективна економіка. – 2012. – № 7. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nauka.com.ua>. (0,8 д.а.).
36. Сардак С.Е. Визначення результатів управління розвитком людських ресурсів / С.Е. Сардак // Вісник Дніпропетровського університету. – Серія: Світове

господарство і міжнародні економічні відносини. – Вип. 4. – 2012. – № 10/2. – Т. 20. – С. 193 – 200. (0,6 д.а.).

37. Сардак С.Е. Глобальна координація розвитку людських ресурсів / С.Е. Сардак // Економіка та держава. – 2012. – № 10. – С. 4 – 7. (0,6 д.а.).

38. Сардак С.Е. Розвиток форм міжнародного руху людських ресурсів у глобальному суспільстві / С.Е. Сардак, А.О. Самойленко // Економічний простір : зб. наук. пр. – Д.: ПДАБА, 2012. – № 66. – С. 42 – 50. (0,5 д.а., особисто автору – 0,3 д.а.: визначено транзитно-професійні переміщення працівників як територіальну форму міжнародного руху людських ресурсів).

39. Сардак С.Е. Групування країн за якісними та кількісними показниками розвитку людських ресурсів, як вихідна основа глобальної економічної взаємодії / С.Е. Сардак // Актуальні проблеми міжнародних відносин: зб. наук. пр. – Вип. 111. – У 2 ч. – Ч. II. – К. : КНУ ім. Т. Шевченка ІМВ, 2012. – С. 101 – 111. (0,5 д.а.).

У зарубіжних виданнях та наукових фахових виданнях України, які зареєстровані у міжнародних наукометричних базах:

40. Сардак С.Е. Міжнародний маркетинг людських ресурсів як основа геоекономічної стратегії України / С.Е. Сардак // Актуальні проблеми економіки (Thomson Reuters Scientific, SciVerse Scopus, Index Copernicus, EBSCOhost, Ulrich's Periodicals Directory). – 2010. – № 12. – С. 149 – 156. (0,6 д.а.).

41. Сардак С.Е. Перспективи соціально-економічного розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації / С.Е. Сардак // Актуальні проблеми економіки (Thomson Reuters Scientific, SciVerse Scopus, Index Copernicus, EBSCOhost, Ulrich's Periodicals Directory). – 2011. – № 9. – С. 217 – 225. (0,7 д.а.).

42. Сардак С.Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі / С.Е. Сардак // Актуальні проблеми економіки (Thomson Reuters Scientific, SciVerse Scopus, Index Copernicus, EBSCOhost, Ulrich's Periodicals Directory). – 2012. – № 12. – С. 132 – 139. (0,6 д.а.).

43. Сардак С.Е. Періодизація та прогноз глобальної динаміки розвитку людських ресурсів / С.Е. Сардак, В.Т. Сухотеплий // Економічний часопис-XXI (Index Copernicus, Ulrich's Periodicals Directory, EBSCOhost, Central and Eastern European Online Library (C.E.E.O.L.), GESIS Knowledge Base on Social Sciences, РИНЦ). – 2013. – № 3–4. – С. 3 – 6. (0,7 д.а., особисто автору – 0,4 д.а.: розроблено науково-методологічний підхід до періодизації та прогнозу глобальної динаміки розвитку людських ресурсів та визначено роки переходу періодів).

44. Сардак С.Э. Прогнозирование мегаэкономических показателей с учётом периодов глобальной динамики развития человеческих ресурсов / С.Э. Сардак, В.Т. Сухотеплый // Альманах современной науки и образования: рецензируемый научно-теоретический и прикладной журнал широкого профиля. – Тамбов: Грамота. – 2013. – № 4. – С. 171 – 173. (0,5 д.а., особисто автору – 0,3 д.а.: розроблено науково-методологічний підхід до прогнозу мегаекономічних показників та досліджено їх взаємозв'язок із життєвим циклом глобальної системи людської життєдіяльності).

45. Сардак С.Э. Глобальная экономическая система координации / С.Э. Сардак // Проблемы современной науки : сборник научных трудов. – Вып. 8. – Ч. 1. – Ставрополь: Логос, 2013. – С. 191 – 199. (0,6 д.а.).

46. Сардак С.Э. Циклические закономерности и составляющие элементы развития человеческих ресурсов / С.Э. Сардак // Современный научный вестник:

научно-теоретический и практический журнал. – Белгород: ООО «Руснаучкнига». – 2013. – № 26. – С. 26 – 29. (0,4 д.а.).

47. Сардак С.Э. Аспекты глобального развития мирового рынка труда / С.Э. Сардак // Оралдың ғылым жаршысы: научно-теоретический и практический журнал. – Уральск: ТОО «Уралнаучкнига». – 2013. – № 16. – С. 75 – 79. (0,4 д.а.).

В інших виданнях:

48. Сардак С.Е. Напрями й умови інтеграції України в структури світового господарства на регіональному та транснаціональному рівні / С.Е. Сардак // Динаміка наукових досліджень – 2006: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 17–28 липня 2006 р.). – Т. 1. – Економічні науки. – Д.: Наука і освіта, 2006. – С. 17 – 18. (0,1 д.а.).

49. Сардак С.Е. Саморозвиток трудових ресурсів, як провідний чинник зростання економіки України / С.Е. Сардак // Економічний розвиток України в актуальному просторі і часі: зб. наук. статей Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 27–28 жовтня 2006 р.). – Харків : Управління розвитком. – 2006. – № 5. – С. 43. (0,1 д.а.).

50. Сардак С.Е. Поширення інноваційних процесів з метою сталого розвитку економіки України / С.Е. Сардак // Стан та проблеми інноваційної розбудови України '2007: матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 14–15 березня 2007 р.). – Т. 6. – Інноваційний розвиток наукової думки в Україні. – Д.: Наука і освіта, 2007. – С. 26 – 29. (0,2 д.а.).

51. Сардак С.Е. Поширення євроінтеграційних процесів і розвиток економіки України / С.Е. Сардак // Фінанси України: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 18–19 травня 2007 р.). – Д.: ДНУ, 2007. – С. 80 – 81. (0,1 д.а.).

52. Сардак С.Е. Сучасна міжнародна міграція населення в Україні та світі / С.Е. Сардак // Європейська інтеграція і перспективи розвитку економічного потенціалу України на сучасному етапі: матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 19 травня 2007 р.). – Д.: ДНУ, 2007. – С. 34 – 37. (0,2 д.а.).

53. Сардак С.Е. Забезпечення сталого розвитку ринку праці України шляхом сприяння саморозвитку населення / С.Е. Сардак // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: зб. матеріалів Регіональної наук.-практ. конф. (Красноармійськ, 13 грудня 2007 р.). – Красноармійськ: КІІ ДонНТУ, 2007. – С. 306 – 309. (0,2 д.а.).

54. Сардак С. Э. Перспективы развития современного бизнеса / С.Э. Сардак // Менеджмент и менеджер. – 2008. – № 1. – С. 4 – 12. (0,7 д.а.).

55. Сардак С.Е. Особливості мотивування персоналу при удосконаленні трудових відносин на вітчизняних підприємствах / С.Е. Сардак // Проблеми розвитку підприємництва у ринковій економіці : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Жовті Води, 21–22 лютого 2008 р.). – Т. IV. – Жовті Води: Наука та освіта, 2008. – С. 345 – 347. (0,2 д.а.).

56. Сардак С.Е. Вплив вступу України до СОТ на міграційні процеси / С.Е. Сардак // Фінанси України : матеріали XII Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 18–19 квітня 2008 р.). – Т. 2. – Д. : ПДАБА, 2008. – С. 60 – 62. (0,1 д.а.).

57. Сардак С.Е. Оцінювання результатів розвитку в економіці. / С.Е. Сардак // Макроекономічне регулювання інвестиційних процесів та впровадження стратегії інновативно-інноваційного розвитку в Україні : матеріали Міжнар. наук.-практ.

конф. (Київ, 23–24 жовтня 2008 р.). – У 3 ч. – Ч. 2. – К. : РВПС України НАН України, 2008. – С. 157 – 159. (0,2 д.а.).

58. Сардак С.Е. Становлення національних систем менеджменту / С.Е. Сардак // Економіка та держава. – 2008. – № 12. – С. 36 – 38. (0,5 д.а.).

59. Сардак С.Е. Підвищення конкурентоспроможності персоналу / С.Е. Сардак // Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Жовті Води, 19–20 березня 2009 р.). – Т. 4. – Жовті Води: Наука і освіта, 2009. – С. 79 – 82. (0,2 д.а.).

60. Сардак С.Е. Вплив глобальної фінансової кризи на розвиток людських ресурсів / С.Е. Сардак // Фінанси України : матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 10–11 квітня 2009 р.). – Т. 3. – Д. : ПДАБА, 2009. – С. 40 – 42. (0,2 д.а.).

61. Сардак С.Е. Природоохоронний бізнес як перспективний напрям виробничо-господарського розвитку підприємства / С.Е. Сардак // Стратегія економічного розвитку країн в умовах глобалізації: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. молод. учених та студ. (Дніпропетровськ, 26–27 листопада 2009 р.). – В 4 т. – Т. 4. – Д.: Біла К. О., 2009. – С. 119 – 121. (0,2 д.а.).

62. Сардак С.Е. Розкриття потенціалу маркетингу персоналу в системі управління підприємством / С.Е. Сардак // Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності: зб. наук. праць II Міжнар. наук.-практ. конф. (Жовті Води, 18–19 березня 2010 р.). – В 4 т. – Т. 3. – Д. : Біла К. О., 2010. – С. 74 – 76. (0,1 д.а.).

63. Сардак С.Е. Необхідність побудови парадигми розвитку людських ресурсів у світовому господарстві / С.Е. Сардак // Пріоритети нової економіки знань в XXI сторіччі: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 12–14 травня 2010 р.). – Д.: ПДАБА, 2010. – С. 26 – 29. (0,3 д.а.).

64. Сардак С.Е. Забезпечення економічного зростання регіону за допомогою нарощення людського капіталу / С. Е. Сардак // Проблеми та перспективи розвитку регіональної ринкової економіки: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. аспір., молод. учених та науковців (Кременчук, 13–15 травня 2010 р.). – Кременчук : КІДУЕП, 2010. – С. 48 – 49. (0,1 д.а.).

65. Сардак С.Е. Спрямування моделі розвитку національної економіки України у сучасній світогосподарській системі / С.Е. Сардак // Фінанси України: матеріали XIV Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 19–20 травня 2010 р.). – В 7 т. – Д.: Біла К. О., 2010. – Т. 6. – С. 52 – 54. (0,2 д.а.).

66. Сардак С.Е. Сучасні виклики соціально-економічного розвитку людства / С.Е. Сардак // Наукова еліта як соціально-економічний фактор розвитку держав в умовах глобалізації: зб. матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 27–28 жовтня 2010 р.). – Вип. 1. – К.: Інформаційні системи, 2010. – С. 195 – 198. (0,2 д.а.).

67. Сардак С.Е. Необхідність зміни структури господарських витрат та інвестицій внаслідок впливу нових глобальних загроз економічного розвитку / С.Е. Сардак // Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики: тези доповідей Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 11–12 листопада 2010 р.). – Х.: ФОП Павленко О.Г.; ВД ІНЖЕК, 2010. – С. 189 – 191. (0,1 д.а.).

68. Сардак С.Е. Соціально-економічне підґрунтя ефективного управління розвитком людських ресурсів / С.Е. Сардак // Сучасні національні економічні моделі: проблеми та перспективи розвитку: матеріали III Міжнар. нак.-практ. конф. (Сімферополь, 24 грудня 2010 р.). – У 2 т. – Т. I. – Симф.: КІБ, 2010. – С. 46 – 48. (0,3 д.а.).

69. Світова економіка і міжнародні відносини : понятійно-термінологічний словник / за ред. І.Л. Сазонця, Н.В. Стукало, О.М. Сазонець, М.А. Шепелева. – Донецьк: Юго-Восток, 2010. – 575 с. (66,8 д.а., особисто автору – 12,1 д.а.: наведено зміст 61 терміна за тематикою світового господарства і міжнародних економічних відносин).

70. Сардак С.Е. Взаємозв'язок стану розвитку людських ресурсів з економічною безпекою країни / С.Е. Сардак // Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності: зб. наук. праць III Міжнар. наук. практ. конф. (Жовті Води, 7–8 квітня 2011 р.). – У 6 т. – Т. 2. Економіка регіону: наявний потенціал та напрями його реалізації. – Д.: Біла К.О., 2011. – С. 60 – 62. (0,2 д.а.).

71. Сардак С.Е. Економічні проблеми управління розвитком людських ресурсів в умовах глобалізації / С.Е. Сардак // Фінанси України: матеріали XV Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 8–9 квітня 2011 р.). – В 4 т. – Т. 4. – Д.: Біла К.О., 2011. – С. 106 – 108. (0,2 д.а.).

72. Сардак С.Е. Регіональні особливості управління розвитком людських ресурсів / С.Е. Сардак // Українсько-російське порубіжжя: стан та перспективи співробітництва: матеріали Наук.-практ. конф. (Харків, 16 квітня 2011 р.). – Харків: ХНУ ім. Каразіна, 2011. – С. 285 – 287. (0,2 д.а.).

73. Сардак С.Е. Вхідження у глобальну систему управління розвитком людських ресурсів як фактор соціально-економічного розвитку регіону / С.Е. Сардак // Организационно-экономические проблемы регионального развития в современных условиях: материалы Межд. науч.-практ. конф. молод. ученых, аспирантов и студ. (Сімферополь, 29 квітня 2011 р.). – Симф.: ТНУ ім. В. И. Вернадського, 2011. – С. 312 – 313. (0,1 д.а.).

74. Сардак С.Е. Динаміка розвитку людських ресурсів як індикатор добробуту країн в умовах глобалізаційних зрушень / С.Е. Сардак // Економічна інтеграція як умова підвищення добробуту у країнах СНД: зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 29–30 квітня 2011 р.). – Ч. 1. – Одеса: ОНУ ім. І. І. Мечникова. – 2011. – С. 40 – 41. (0,2 д.а.).

75. Сардак С.Е. Роль космoeкономіки у спрямуванні світогосподарського розвитку суспільства / С.Е. Сардак // Сучасні проблеми міжнародної економіки: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. студ. та молод. вчених (Дніпропетровськ, 11 травня 2011 р.). – Д.: ДВНЗ ПДАБА, 2011. – С. 29 – 32. (0,2 д.а.).

76. Сардак С.Е. Перспективні напрями оптимізації національної політики управління розвитком людських ресурсів України в ході розгортання міжнародних інтеграційних процесів / С.Е. Сардак // Соціально-економічний розвиток України : європейський вибір: зб. наук. праць учасн. XI Міжнар. наук. конф. молод. учених та студ. (Мелітополь, 13–14 травня 2011 р.). – Мелітополь: МІДМУ КПУ, 2011. – С. 158 – 159. (0,1 д.а.).

77. Сардак С.Е. Оцінювання стану управління розвитком людських ресурсів в умовах глобалізації / С.Е. Сардак // Статистична оцінка соціально-економічного

розвитку: зб. наук. праць 11-ої Всеукр. наук.-практ. конф. (Хмельницький, 20 травня 2011 р.). – Хмельницький : ХУУП, 2011. – С. 110 – 113. (0,2 д.а.).

78. Сардак С.Е. Значення людських ресурсів у глобально-цивілізаційному розвитку світу / С.Е. Сардак // Проблеми формування та реалізації конкурентної політики (молодіжний аспект): матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, 15–16 вересня 2011 р.). – Львів: ТзОВ Силайн, 2011. – С. 149 – 150. (0,2 д.а.).

79. Сардак С. Е. Проблеми управління розвитком людських ресурсів в Україні / С.Е. Сардак // Соціально-економічні наслідки ринкових перетворень у постсоціалістичних країнах: зб. матеріалів V Міжнар. наук. конф. (Черкаси, 21–23 вересня 2011 р.). – Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2011. – С. 204 – 207. (0,2 д.а.).

80. Сардак С.Е. Сучасний стан системи управління розвитком людських ресурсів в Україні / С.Е. Сардак // Вісник Черкаського університету. – Серія Економічні науки. – 2011. – Вип. 207. – С. 133 – 136. (0,4 д.а.).

81. Сардак С.Е. Концептуальні основи прогресивного економічного розвитку суспільства / С.Е. Сардак // Актуальні проблеми міжнародних відносин і зовнішньої політики країн світу: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Луцьк, 13–14 жовтня 2011 р.). – Луцьк: ВНУ ім. Л. Українки, 2011. – С. 39 – 42. (0,3 д.а.).

82. Сардак С.Е. Трансформація суспільних інститутів управління розвитком людських ресурсів під впливом глобалізації / С.Е. Сардак // Трансформаційні процеси в економіці держави та регіонів: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 20–21 жовтня 2011 р.). – Т. II. – Запоріжжя: ЗНУ, 2011. – С. 268 – 269. (0,1 д.а.).

83. Сардак С.Е. Дискурсивне обґрунтування теоретико-методологічних підходів до управління розвитком людських ресурсів у глобальній економіці / С. Е. Сардак // Фінанси України: глобальні та національні імперативи розвитку: зб. наук. пр. (Матеріали XVI Міжнар. наук.-практ. конф.). – Д.: Інновація, 2012. – С. 275 – 288. (0,7 д.а.).

84. Сардак С.Е. Дискутабельний підхід до глобального впливу на розвиток людських ресурсів / С.Е. Сардак // Теорія і практика сучасної економіки: зб. тез наук. робіт учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 20–21 липня 2012 р.). – Одеса: ГО Центр економічних досліджень та розвитку, 2012. – С. 14 – 16. (0,2 д.а.).

85. Сардак С.Е. Підґрунття щодо формування узгодженого глобального управлінського впливу та координаційної взаємодії між країнами / С.Е. Сардак // Економічна політика країн ЄС: матер. IV Міжнар. наук.-практ. інтернет конф. (Познань, Донецьк, 1–3 жовтня 2012 р.). – Донецьк: ДонНУЕТ, 2012. – С. 170 – 172. (0,1 д.а.).

86. Сардак С.Е. Ключові питання глобальної проблематики розвитку людських ресурсів у соціально-економічних системах / С.Е. Сардак // Соціально-економічні трансформації в умовах глобалізації: світовий та вітчизняний виміри : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Херсон, 1–2 березня 2013 р.). – Херсон: Видавничий дім Гельветика, 2013. – С. 28 – 29. (0,2 д.а.).

АНОТАЦІЯ

Сардак С.Е. Глобальна регуляторна система розвитку людських ресурсів. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.02 – світове господарство і міжнародні економічні відносини. –

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Київ, 2014.

Досліджено процеси економічної глобалізації у контексті сучасних імперативів суспільного розвитку. Наведено комплексну характеристику людських ресурсів шляхом удосконалення методології їх аналізу з розширенням категоріального і класифікаційного апаратів, обґрунтовано зростаючу роль їх випереджаючого розвитку в соціально-економічному прогресі. Виявлено сучасні і майбутні вимоги до глобального людського розвитку.

Визначено національні, регіональні та цивілізаційні відмінності форм, методів та інструментів управлінського впливу на розвиток людських ресурсів. Оцінено потенціал інституту держави у цій сфері. Запропоновано новий підхід до групування країн і територій за кількісними і якісними показниками розвитку людських ресурсів. Розкрито форми міжнародної взаємодії і співробітництва щодо забезпечення умов гармонізованого людського розвитку. Розроблено стратегічні напрями покращання стану людських ресурсів України управлінсько-регулятивними засадами.

Здійснено ретроспективну періодизацію та прогноз глобальної динаміки розвитку людських ресурсів за їх чисельністю, ВВП та результатами творчої активності. Обґрунтовано модель глобальної системи координації розвитку людських ресурсів з ідентифікацією її компонент, структури, інструментів, сфер та суб'єктів, визначенням принципів, рівнів і форм управлінського впливу.

Ключові слова: глобальна економічна система, людський капітал, людські ресурси, управління розвитком людських ресурсів, державне регулювання, інтернаціоналізація людських ресурсів, міжнародні організації, глобальний людський розвиток, цивілізаційна парадигма, глобальна координація.

АННОТАЦИЯ

Сардак С.Э. Глобальная регуляторная система развития человеческих ресурсов. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.02 – мировое хозяйство и международные экономические отношения. – ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана», Киев, 2014.

Исследованы процессы экономической глобализации в контексте современных императивов общественного развития. Представлена комплексная характеристика человеческих ресурсов путем усовершенствования методологии их анализа с расширением категориального и классификационного аппаратов, обоснована возрастающая роль их опережающего развития в социально-экономическом прогрессе. Выявлены современные и будущие требования к глобальному человеческому развитию.

Определены национальные, региональные и цивилизационные различия форм, методов и инструментов управленческого воздействия на развитие человеческих ресурсов. Оценен потенциал института государства в этой сфере. Предложен новый подход к группировке стран и территорий по количественным и качественным показателям развития человеческих ресурсов. Раскрыты формы международного

взаимодействия и сотрудничества в обеспечении условий гармонизированного человеческого развития. Разработаны стратегические направления улучшения состояния человеческих ресурсов Украины при помощи управленческо-регулятивных основ.

Осуществлена ретроспективная периодизация и прогноз глобальной динамики развития человеческих ресурсов по их численности, ВВП и результатам творческой активности. Обоснована модель глобальной системы координации развития человеческих ресурсов с идентификацией ее компонент, структуры, инструментов, сфер и субъектов, определением принципов, уровней и форм управленческого воздействия.

Ключевые слова: глобальная экономическая система, человеческий капитал, человеческие ресурсы, управление развитием человеческих ресурсов, государственное регулирование, интернационализация человеческих ресурсов, международные организации, глобальное человеческое развитие, цивилизационная парадигма, глобальная координация.

ANNOTATION

Sardak S.E. Global Regulatory System of Human Resources Development. – Manuscript.

Thesis for the Doctor of Economic Science academic degree with major in 08.00.02 – World Economy and international economic relations. – SHEE «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman», Kyiv, 2014.

The preconditions and factors of the global economic system with the identified relevant subjects areas and mechanisms of regulation instruments have been investigated. The crucial role of humans in the global economic system as a key factor of production, the main resource, the producer and the consumer of economic and social benefits that are exposed to global threats, problems, challenges, trends and subjects has been confirmed. There have been revealed the causes and consequences of the public institutions transformation under the influence of globalization, which formed a qualitatively new conditions for social and economic development that determine the need for further changes in the areas of conceptual guideline for the management of human resources development, optimization of tasks, state and international institutions activity forms, integration of efforts as for monitoring, planning and forecasting. The modern major instruments and spheres of international cooperation to ensure human development have been determined.

The integrated characteristic of human resources and their role in social development both from the standpoint of their use in labour processes and as a medium of civilization and social utility with the help of the categorical classification system organizing and expanding which enables to design and apply the appropriate approaches at all managerial levels have been defined. The necessity and the concept of human resources development in the context of the content of managerial influence identifying (self-development, self-management and external control of development) at different administrative levels that ensures the growth of human capital to the limits of its potential have been analysed. The survey of human activity system aspects in the global world,

taking into account the parametrization of the global environment, its structure, management and development have been realized.

The formed methodology principles of managerial influence on the development of human resources with scientific schools, hardness degrees, available models, research and providing theoretical and practical implementation peculiarities for groups of countries and territories of the world taken into consideration have been examined. There have been noted civilization and national differences in the forms of managerial influence on the development of human resources, which lead to the formation of human resources development national control systems conditioned by different value public strategic guidelines, especially in relation to social security, education, national management and state migration policy. The current and future requirements for global human resources development which are proposed to be achieved by the development and formalization of global civilizational paradigm of social development due to social coordination interaction have been given.

The influence of the institute of state on the human resources development has been evaluated and it has been proved that in the beginning of the XXI century in the global environment the institute of state is the ultimate guarantor of its citizens' labour ability and vital activity renewal, that makes it the main instrument of managerial influence on human development. The methodology of countries and territories matrix positioning by human development qualitative criteria and population size quantitative parameters which allows to design unified managerial measures as for human resources for similar national economies in the context of global regulatory trends has been proposed. The strategic trends of improvement of human resources development in the national economy, taking into account the differences in the development of human resources in different countries and areas which vary and differ in their focus, content and ways of implementation for such groups.

The varying criteria for evaluating the effectiveness of the global impact on human resources development, taking into account the natural, biological, technological, economic, social and management dimensions and the results of human resources development management in social and economic systems at various levels have been revealed. The periodization and the forecast of the global dynamics of human resources development by analyzing and modeling the values of the absolute and relative terms correlation character have been carried out, which enables to make their retrospective and prospective comparison and to find chronological boundaries of qualitatively different periods. The configuration of the human resource development global coordinate system as a set of interrelated principles, components, fields, tools, frameworks, management levels and forms of managerial influence that allows with the help of institutional means to adapt the state of human resources development to a globally varying environment.

Key words: global economic system, human capital, human resources, management of human resources development, government regulation, the internationalization of human resources, international organizations, global human development, civilizational paradigm, global coordination.