

МІЖНАРОДНІ ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ

Рецензія на монографію: Шилець О.С. Теорія та практика стратегічного управління міжнародними людськими ресурсами в умовах глобальної конкуренції: монографія / О.С. Шилець. Донецьк: ДонНУ, 2011. – 400с.

Пошук нових шляхів і можливостей підвищення міжнародної конкурентоспроможності передбачає, що Україна та українські підприємства за короткий термін повинні подолати поточні труднощі боротьби з іноземними конкурентами й створити довгострокову основу для високої міжнародної конкурентоспроможності українського бізнесу на зарубіжних ринках.

Монографія к.е.н., доцента, докторанта кафедри міжнародної економіки Олени Станіславівни Шилець, що рецензується, присвячена вищезазначеним методологічним і науково-практичним питанням, висновки і рекомендації якої спрямовано на розробку концептуальних елементів та механізму управління людськими ресурсами в умовах глобальної конкуренції.

Перший розділ монографії «**Теоретико-методологічні основи управління та розвитку людських ресурсів на міжнародній арені у глобальному вимірі**» присвячено розгляду теоретичних і методологічних основ управління й розвитку людських ресурсів, проаналізовано основні тенденції в еволюції підходів до проблеми управління людськими ресурсами в світовій економіці, нові стратегічні підходи щодо управління міжнародними людськими ресурсами, якісні особливості людських ресурсів за кордоном в умовах глобальної конкуренції. На підставі вивчення теоретичних аспектів запропоновано інтегральну структуру управління міжнародними людськими ресурсами в багатонаціональних компаніях, яка включає питання й проблеми, пов'язані з диференціацією та інтеграцією, об'єднані назвою «зв'язки між розділами» під загальним заголовком «питання управління міжнародними людськими ресурсами», що дозволяє досягти динамічної рівноваги між компонентами.

У другому розділі «**Методологічні аспекти дослідження конкурентоспроможності людських ресурсів на світовому ринку праці**» виконано опис макроекономічних факторів формування конкурентних відносин на світовому ринку праці. Конкурентоспроможність країни є показником стану й перспектив розвитку господарської системи, визначає характер її участі в міжнародному поділі праці. Здійснено порівняльний аналіз динаміки основних показників ринку праці – показники економічної активності, зайнятості, безробіття, використання робочої сили, заробітної плати найманих працівників. У розділі проаналізовано основні науково-методичні підходи щодо оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів. Зроблено акцент на міжнародному досвіді формування підвищення конкурентоспроможності підприємств, людських ресурсів, з урахуванням якого запропоновано напрями побудови ефективної діяльності, конкурентоспроможності країни в цілому й можливості впливу національних органів влади на її складові.

Третій розділ «**Соціально-економічний аналіз створення конкурентних переваг промислового регіону в контексті розвитку людських ресурсів**» -- це аналіз ринку праці з позиції розвитку людських ресурсів та кадрового потенціалу на прикладі Донецького регіону. Досліджено проблеми управління й розвитку людських ресурсів в умовах інтернаціоналізації підприємницької діяльності в найбільших компаніях світу. Слід визначити розробку заходів інтернаціональних підприємств з розвитку персоналу, а також модель оцінювання персоналу інтернаціонального підприємства. Автором висвітлено безперервний професійний розвиток на мікрорівні в системі підвищення міжнародної конкурентоспроможності сучасного промислового підприємства.

У четвертому розділі «**Удосконалення методів управління людськими ресурсами в умовах посилення конкурентної боротьби**» сформовано інноваційні підходи як засіб підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів. На основі теоретичних досліджень, здійснених у попередніх розділах, запропоновано концепцію командного підходу для створення й розвитку сучасного підприємства. Розглянуто основні відмінності між групами й командами. Розроблено підхід щодо управління інноваційними проектами, що ґрунтується на методології контролінгу, а також розглянуто стратегії у сфері винагороди праці як способи створення міжнародних конкурентних переваг підприємства. Підкреслено, що розвиток концепції управління людськими ресурсами багато в чому зобов'язаний

необхідності забезпечення висококваліфікованим персоналом з метою успішної розробки й реалізації стратегії компанії. Представлено комплексну систему органів управління людськими ресурсами в умовах глобальної конкуренції. Значення даного розділу полягає перш за все у тому, що наукові розробки автора, які містяться у ньому і підтверджені авторським свідченнями, отримали широкомасштабне практичне впровадження на підприємствах Донецького та інших регіонів.

У п'ятому розділі «**Формування конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах світової кризи економіки**» з урахуванням особливостей структури економіки Донецького регіону запропоновано концептуальні елементи системи антикризового управління людськими ресурсами.

Важливою умовою створення ефективної антикризової кадрової політики є узагальнення вітчизняного й зарубіжного досвіду роботи з персоналом організації в умовах кризових ситуацій.

Наведено результати інвестиційної підтримки якості людських ресурсів як фактора антикризового розвитку підприємства не тільки на національних, але й на світових ринках. Запропоновано механізм здійснення антикризових заходів у роботі з персоналом. Сформовано концепцію готовності персоналу до дій в умовах кризової ситуації. Автором розглянуто проблеми та надано рекомендації щодо антикризового управління персоналом і можливі способи їх вирішення.

Ефективність функціонування підприємства в умовах ринку передбачає активний пошук і розробку кожним із них власної стратегії підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів. Саме конкурентна стратегія встановлює напрямок діяльності підприємства у визначенні типу конкурентної переваги промислового регіону в контексті розвитку людських ресурсів і формування потенціалу її реалізації. Конкурентні переваги, які мають на конкретному ринку людські ресурси, є істотними факторами конкурентної ситуації на світовому ринку праці. Вони визначаються набором характеристик ринку праці з позиції розвитку людських ресурсів і кадрового потенціалу, які створюють для підприємств певні переваги над їхніми прямими конкурентами. При цьому кількісне оцінювання рівня конкурентоспроможності людських ресурсів підприємства дозволяє йому цілеспрямовано формувати й розподіляти свій потенціал і тим самим забезпечувати його конкурентоспроможність.

Водночас необхідно вказати на деякі аспекти, якими може бути доповнене дане дослідження. Так, автор аналізує чинники підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці у другому розділі монографії «Методологічні аспекти дослідження конкурентоспроможності людських ресурсів на світовому ринку праці». При цьому виникає необхідність у розробці інструменту вимірювання конкурентоспроможності людських ресурсів, який би враховував кон'юнктуру ринку праці, вимоги роботодавця, оцінював у порівнянні якісні та кількісні характеристики працівників, сприяв здоровій конкуренції між ними, активізації їхньої трудової поведінки, посиленню орієнтації на професійний розвиток, прояву творчості та ініціативи.

У підсумку слід зазначити, що монографія «Теорія та практика стратегічного управління міжнародними людськими ресурсами в умовах глобальної конкуренції» являє собою своєчасне видання, що містить результати системного дослідження за означеною вище проблематикою, яке може бути рекомендованим для використання науковцями, викладачами вищих навчальних закладів, аспірантами і докторантами при здійсненні досліджень у сфері управління та розвитку людських ресурсів у міжнародному масштабі в умовах глобальної конкуренції.

В.В. Дергачова,
д.е.н., професор кафедри міжнародної економіки,
завідувач кафедри менеджменту
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут»

