

## ДОМІНУЮЧІ ФОРМИ УПРАВЛІНСЬКО-РЕГУЛЯТОРНОГО ВПЛИВУ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ У РІЗНОРІВНЕВИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМАХ

© 2014 САРДАК С. Е.

УДК 339.9:330.34

Сардак С. Е.

### Домінуючі форми управлінсько-регуляторного впливу на розвиток людських ресурсів у різнорівневих соціально-економічних системах

Динамічні перетворення у суспільстві, спричинені глобалізацією, зумовлюють необхідність пошуку основоположних форм управління розвитком людських ресурсів. Метою дослідження є визначення домінуючих форм управлінсько-регуляторного впливу на розвиток людських ресурсів у різнорівневих соціально-економічних системах і надання їхніх характеристик. У статті здійснено узгодження тринадцяти рівнів середовища системи людської життєдіяльності та п'яти управлінських рівнів, які й формують управлінсько-регуляторний вплив на розвиток людських ресурсів у соціально-економічних системах, а також надано їхні характеристики. Доведено, що домінуючі форми управлінського впливу на розвиток людських ресурсів у соціально-економічних системах мають різний ступінь «управлінської жорсткості» – від «найжорсткішої» (самоуправління та управління) до «помірної» (регуляція) та «м'якої» (координування) на різних управлінських рівнях. Наукова новизна, практичне значення та оригінальність отриманих результатів полягають у формуванні методологічного підґрунтя для проектування механізмів управлінсько-регуляторного впливу на розвиток людських ресурсів у будь-яких соціально-економічних системах.

**Ключові слова:** управління, розвиток, людські ресурси, управлінський рівень, соціально-економічна система

Табл.: 2. Бібл.: 22.

**Сардак Сергій Едуардович** – доктор економічних наук, доцент, професор, кафедра економіки та управління національним господарством, Дніпропетровський національний університет ім. Олеса Гончара (вул. Наукова, 13, Дніпропетровськ, 49050, Україна)

Email: dnus@ukr.net

УДК 339.9:330.34

UDC 339.9:330.34

### Сардак С. Э. Доминирующие формы управленческо-регуляторного влияния на развитие человеческих ресурсов в разноразноуровневых социально-экономических системах

Динамические преобразования в обществе, вызванные глобализацией, обуславливают необходимость поиска основных форм управления развитием человеческих ресурсов. Целью исследования является определение доминирующих форм управленческо-регуляторного воздействия на развитие человеческих ресурсов в разноразноуровневых социально-экономических системах и предоставление их характеристик. В статье осуществлено согласование тринадцати уровней среды системы человеческой жизнедеятельности и пяти управленческих уровней, которые и формируют управленческо-регуляторное влияние на развитие человеческих ресурсов в социально-экономических системах, а также предоставлены их характеристики. Доказано, что доминирующие формы управленческого влияния на развитие человеческих ресурсов в социально-экономических системах имеют разную степень «управленческой жесткости» – от «самой жесткой» (самоуправление и управление) до «умеренной» (регуляция) и «мягкой» (координация) на различных управленческих уровнях. Научная новизна, практическое значение и оригинальность полученных результатов заключаются в формировании методологической основы для проектирования механизмов управленческо-регуляторного влияния на развитие человеческих ресурсов в любых социально-экономических системах.

**Ключевые слова:** управление, развитие, человеческие ресурсы, управленческий уровень, социально-экономическая система

Табл.: 2. Библ.: 22.

**Сардак Сергей Эдуардович** – доктор экономических наук, доцент, профессор, кафедра экономики и управления национальным хозяйством, Днепропетровский национальный университет им. Олеса Гончара (ул. Научная, 13, Днепропетровск, 49050, Украина)

Email: dnus@ukr.net

### Sardak S. E. Prevailing Forms of Management and Regulatory Impact on the Development of Human Resources in the Multilevel Social and Economic Systems

Dynamic conversion in society caused by globalization lead to the need to find main forms controls development human resources. The purpose of study is to determine prevailing forms of management and regulatory impact on the development of human resources in the multilevel social and economic systems and provision of their features. The article harmonizes thirteen levels of human activities environment and five management levels which form managerial and regulatory impact on the development of human resources in social and economic systems. It is proved that prevailing forms of management influence on development of human resources in social and economic systems have varying degrees of «managerial rigidity» - from «very hard» (self-management and management) to «moderate» (regulation) and «soft» (coordination) on various management levels. The scientific novelty, practical significance and originality of results are in creation of methodological framework for design of mechanisms of managerial and regulatory impact on the development of human resources in any social and economic systems.

**Key words:** management, development, human resources, management level, social and economic system

Табл.: 2. Bibl.: 22.

**Sardak Sergii E.** – Doctor of Science (Economics), Associate Professor, Professor, Department of Economics and Management of National Economy, Dnipropetrovsk National University named after Oles Gonchar (vul. Naukova, 13, Dnipropetrovsk, 49050, Ukraine)

Email: dnus@ukr.net

**Вступ.** Позитивний розвиток людських ресурсів передбачає забезпечення їх безперервного існування в якісному стані, що залежить від генетичної спадщини, стану середовища життєдіяльності, раціону харчування, способу життя тощо. І розгляд концепту розвитку людських ресурсів у XXI ст. необхідно здійснювати з урахуванням змін у соціальній організації суспільства.

Динамічні перетворення в усіх сферах людської життєдіяльності й природному середовищі, які відбулися в минулому столітті (відкриття нових технологій, створення високотехнологічних товарів і засобів комунікацій, розширення середовища системи людської життєдіяльності, формування наддержавних інститутів у світовій економіці, руйнування традиційних і побудова нових класових станів, виникнення нових країн, перерозподіл влади та ресурсів, зміна ставлення до людини, поява нових форм соціально-економічних відносин, застосування Інтернету тощо), зумовили зростання людського фактора у соціальній організації суспільства, що викликає необхідність пошуку основоположних форм глобального розвитку людини та соціуму нині й у майбутньому [16].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Управлінська діяльність за цим спрямуванням може відбуватися лише при свідомому керуванні на ґрунтовно розробленій науковій основі. Хаотичний, несвідомий, невизначений управлінський вплив породжує загрозу людству, і дана великомасштабна проблематика вимагає подальшого наукового аналізу та розробки не тільки довгострокових соціально-економічних заходів і стратегічних програм, але й інжинірингу нових системних підходів до розвитку суспільства. Тому в цьому контексті важливого значення набувають фундаментальні праці українських науковців А. І. Безтелесної [1], Н. І. Верхоглядової [12], В. М. Колпакова [6], А. В. Коровського [7], О. М. Левченка [8], Д. Г. Лук'яненка [2], В. Г. Никифоренка [13], В. А. Савченка [15], які концептуалізували науково-методологічні аспекти управлінсько-регуляторного впливу на розвиток людських

ресурсів у різномірних соціально-економічних системах.

**Визначення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Авторське дослідження домінуючих форм управлінсько-регуляторного впливу на розвиток людських ресурсів засвідчило, що вони суттєво різняться і залежать від управлінського рівня соціально-економічних систем [16]. При цьому назви та ієрархія управлінських рівнів є дискусійними [18; 19, с. 46].

**Формулювання мети.** Метою дослідження є визначення домінуючих форм управлінсько-регуляторного впливу на розвиток людських ресурсів у різномірних соціально-економічних системах і надання їхніх характеристик. Для досягнення поставленої мети застосовано загальнонаукові методи теоретичного узагальнення, порівняння, комплексного та структурного аналізу, синтезу та абстрагування.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Середовище людської життєдіяльності породжує соціально-економічні системи з різномірною ієрархією. Наприклад, у науковій літературі розглядаються індивідуальне середовище; сімейне середовище; індивідуально-групове середовище; наносередовище; субмікросередовище; мікросередовище; мезосередовище; макросередовище; субрегіональне, регіональне, мегасередовище; метасередовище; космосередовище; визнається наявність трансцендентних першослов формування Всесвіту і відповідно виокремлюються різні управлінські рівні (рівні управління): особистісний, мікрорівень, мезорівень, макрорівень та глобальний рівень [4 – 5; 9 – 11; 14; 16; 18 – 20].

На основі опрацювання вищенаведених джерел автором здійснено узгодження тринадцяти рівнів середовища системи людської життєдіяльності та відповідних п'яти управлінських рівнів (рівнів управління), які й формують домінуючі форми управлінсько-регуляторного впливу на розвиток людських ресурсів у соціально-економічних системах, а також надано їхні характеристики в табл. 1.

Таблиця 1

Складові характеристики середовища різномірних соціально-економічних систем\*

№	Рівень середовища	Характеристика
1	2	3
1	Індивідуальне середовище	Людина, її власність та ресурси, що перебувають у розпорядженні або безпосередньо впливають на людину в побуті. Будь-яка людина утворює собою повноцінну систему завдяки наявності у ній декількох різномірних елементів неречовинної свідомості та матеріального тіла
2	Сімейне середовище	Сукупність індивідуальних середовищ групи людей, які утворюють родину, перебувають у родинних зв'язках, ведуть спільне домашнє господарство, народжують і виховують нащадків, здійснюють інші упорядковані й узгоджені спільні дії. У класичному розумінні сім'я складається з чоловіка, дружини, дітей та інших близьких родичів, які легітимно живуть разом і на засадах любові, етики, моралі, менталітету, традицій та цивільно-правових положень законодавства. Від індивідуального рівня це середовище відрізняється відносною віддаленістю членів і дистанційністю спілкування на засадах самоорганізації. За рахунок впливу сімейного середовища відбувається первинна передача світогляду, знань, звичок, майна, фінансів та трансформація свідомості членів родини
3	Індивідуально-групове	Сукупність людей, що періодично зустрічаються, співснують, спілкуються, здійснюють співпрацю тощо. Це далекі родичі, друзі, знайомі за спільними інтересами або за місцем відпочинку, колишні однокласники й однокурсники, сусіди, працівники обслуговуючих організацій і т. д. У разі тривалих контактів, підкріплених спільною діяльністю, між певними суб'єктами, формуються стійкі комунікації, здійснюються господарські операції як при безпосередньому спілкуванні, так і за допомогою технічних засобів, що впливає на доходи та витрати людей у межах власного розсуду та законодавства.

Продовження табл. 1

1	2	3
4	Наносередовище	Місце роботи людини-працівника, робоче місце й відповідне виробниче оточення у вигляді виробничого приміщення, виробничої та соціальної інфраструктури, предметів праці, засобів праці, підлеглих, співробітників і безпосереднього керівництва певної організації, де створюється результат праці особистості. Наносередовище має низовий рівень в організаціях і формується на основі урахування виду діяльності, особливостей виробництва, вимог законодавства тощо
5	Субмікросередовище	Мікрорівень Система виробництва і збуту готової продукції організації (суб'єкта господарювання, підприємства, закладу, установи, партії тощо), яка створює певний продукт, що виводиться організацією у зовнішнє середовище і стає товаром. Ієрархічно – це вищий і складний рівень організації та управління, до якого залучається велика кількість працівників та відбувається формування стійких зв'язків із суб'єктами зовнішнього середовища в межах професійної діяльності. У великих організаціях субмікросередовища відрізняються складністю, якістю, конкурентоспроможністю та відомістю товару і його торгової марки
6	Середовище організації	Внутрішнє середовище організації (як сукупність усіх підконтрольних організації сил, суб'єктів, ресурсів, процесів та ситуаційних факторів), а також взаємовплив між організаціями (як зовнішнє середовище прямої дії, що враховує вплив постачальників, споживачів, посередників, конкурентів та інших контактних аудиторій)
7	Мезосередовище (Мезорівень)	Внутрішньодержавні регіони, товарні ринки та галузі у вигляді певних систем, що мають структуровану керуючу підсистему (органи державної влади та місцевого самоврядування, асоціативні структури), керовану підсистему (підприємства, адміністративно-територіальні одиниці) та інфраструктуру (ярмарки, біржі, аукціони, транспорт, митниці тощо). На мезорівні управління соціально-економічні відносини підпадають під законодавчу регламентацію, підвищується рівень державного регулювання, але зберігаються і специфічні виробничо-господарські відмінності
8	Макросередовище (Макрорівень)	Усі ресурси, сили, суб'єкти, що розміщені на певній території і об'єднують складові елементи у цілісну самостійну адміністративно-територіальну та господарську одиницю. Макросередовище передбачає наявність спільної території, державної влади, ознак державності, державної політики, державної мови, національності, ментальності, законодавства
9	Субрегіональне середовище	Сукупність: регіональних об'єднань декількох країн у межах конкретного континенту та прилеглих територій (наприклад, у Євразії – СНД, ОЧЕС, ГУАМ тощо); окремих умовно виокремлених територіальних частин континенту (наприклад, у Європі – Східна, Західна, Північна та Південна Європа); виокремлених цивілізацій (наприклад, православно-слов'янська, східноєвропейська, слов'янська східна (православна) або східноєвропейська)
10	Регіональне середовище	«Союзний» або «континентальний» рівень у межах світу – тобто уся сукупність регіональних об'єднань або найбільш потужні регіональні об'єднання, або територія материка. Межі регіонального середовища у світовій науковій думці визначаються вільно згідно зі світоглядом авторів та контекстом досліджень і не мають уніфікованих світових критеріїв. Наприклад, на цьому рівні у центральній частині Світу може розглядатися – Євразія, Європа або навіть ЄС як найрозвинутіша форма міжнародної економічної інтеграції у європейському регіоні
11	Мегасередовище	Глобальний рівень Сукупність усіх формалізованих суб'єктів і сил глобального світу. Мегасередовище можна розглядати за різним виміром, наприклад, із позиції глобальних загальносуспільних систем: природної, біологічної, технічної, економічної, соціальної та управлінської. Так, у природному вимірі – це сукупність усіх природних ресурсів і процесів, які розглядаються з погляду їх матеріально-інформаційної основи; у біологічному вимірі – це сукупність усіх живих істот флори та фауни; у технічному вимірі – сукупність технічних засобів, технологій, продуктів праці; в економічному вимірі – це уся світова економіка як сфера суспільних відносин щодо раціонального використання результатів людської діяльності; у соціальному – сукупність суспільних інститутів, що забезпечують спілкування і споживання товарів і благ людиною; в управлінському – сукупність інститутів владного впливу (усі органи управління, релігійні та політичні інститути, громадські організації, які здійснюють владний вплив на розвиток людства). На мегарівні переважно адаптуються управлінські інструменти макрорівня
12	Метасередовище	Глобальна світова суспільна система усього середовища Землі як сукупність матеріальних, інформаційних та енергетичних елементів усього світового планетарного простору. Метасередовище постає цілим, яке об'єднує все, що існує на нашій планеті. У метасередовищі сполучаються, узгоджуються й інтегруються у єдине ціле всі пізнані й непізнані, формалізовані та неформалізовані людством елементи ієрархічно нижчих рівнів. Даний рівень позначається й іншими термінами, наприклад, «ноосфера» (введений у науковий обіг завдяки працям В. І. Вернадського, Е. Леруа, П. Т. Шардена)
13	Космосередовище	Сукупність міжпланетарного Всесвіту (Космосу), що містить галактики, планети, космічні тіла і з прискоренням розширюється. За період активного дослідження Космосу космосередовище поступово

1	2	3
		стає досяжним, частково зрозумілим і підконтрольним для людської життєдіяльності. У ХХ ст. людська цивілізація опанувала лише навколосемну орбіту Землі, коли людина вийшла у відкритий Космос (1961 р.) і побувала на Місяці (1969 р.). Фактично із середини ХХ ст. відбувається дослідження міжпланетарного середовища з метою отримання ресурсів, здійснення виробничих процесів у космічному просторі, пошуку нового місця життя людства й відкриття інших форм розуму. Найбільш наближені до реалій сучасного буття погляди щодо розвитку людської діяльності на косморівні сформовані у працях В. Брауна, В. Вернадського, В. Глушко, Р. Годдарда, Р. Ено-Пельтрі, М. Кібальчича, Ю. Кондратюка, С. Корольова, Г. Оберта, Р. Тілінга, Ф. Цандера, К. Ціолковського, В. Челомея, М. Янгеля. Їх реалізація була виконана і розгортається у вигляді створення ракетно-космічної галузі, досліджень технічними засобами Землі та структури Всесвіту, запуску літальних космічних апаратів, випробувань технологій, створення нових матеріалів, видобутку позаземних ресурсів, космічного туризму, створення систем життєзабезпечення із замкнутим циклом, визначення можливості подальшого опанування космічного простору тощо

\* складено автором за даними [4 – 5; 9 – 11; 14; 16; 18 – 20].

Генеza розвитку людства свідчить про численні спроби людей максимізувати свій економічний потенціал і досягти примату. Для цього застосовуються різні концепції, механізми та інструменти, зазвичай ті, від яких очікується швидкий прогресивний результат. Але прагнення швидкого економічного зростання переважно залишаються нездійсненими, або досягнуті переваги в історичному вимірі мають тимчасовий характер, втрачаються нащадками й погіршують стан середовища людської життєдіяльності.

Дослідження розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації свідчить, що економічне зростання не завжди пов'язане з позитивним людським розвитком (досягненнями у сфері здоров'я, освіти та культури), але досягнення у людському розвитку зумовлюють економічне зростання [17]. Більше того, традиційні механізми управління поступово зживають себе, і їхнє застосування навіть у модернізованому вигляді лише поглиблює суспільні протиріччя і загострює загальносвітові проблеми людства. Деструктивна діяльність окремих транснаціональних власників, політиків, працівників міжнародних організацій, державних службовців спричинила глибоке розбалансування суспільства і сприяє втраті керованості та авторитету інституту державного та міжнародного управління.

Тому доцільно враховувати, що домінуючі форми управлінського впливу на розвиток людських ресурсів мають різний ступінь «управлінської жорсткості» – від «найжорсткішої» (самоуправління та управління) до «помірної» (регуляція) та «м'якої» (координування) на різних управлінських рівнях, що наведено у табл. 2.

Так, на низових рівнях (за винятком індивідуально-групового) управлінський вплив передбачає повне охоплення управлінським інструментарієм із застосуванням функцій, методів, принципів, управлінських рішень. На індивідуальному рівні – це самоуправління, самоменеджмент, самоорганізація. На сімейному рівні – це управління родиною, ведення домашнього господарства, родинна самозайнятість. На мікрорівні управління стосується організацій, і його здійснюють власники (бізнесмени, підприємці та утримувачі акцій, які шукають ідеї, проектуєть компанії, створюють, розвивають, продають або ліквідують їх) та менеджери (наймані керівники, які цілеспрямовано впли-

вають на окремих виконавців і колектив у цілому в межах своїх повноважень для досягнення визначених цілей і забезпечення позитивних результатів функціонування системи).

На мезо- та макрорівнях управлінський вплив функціонально характеризується терміном «державне регулювання», що передбачає впорядкування, ліквідацію відхилень, збоїв неоліків за рахунок регуляції різного роду урядових і неурядових органів, а також низки інститутів, механізмів, інструментів. Управлінський вплив на субрегіональному, регіональному та мегарівні здійснюється у рамках міжнародних угод та членства у міжнародних організаціях, що обумовлює гармонізацію економічної діяльності національних суб'єктів відповідно до наднаціональних норм, вимог, правил, зазвичай економічних важелів (націоналізація, кредитування, пільги, податкові зміни, субсидії тощо). На цих рівнях регулювання збагачується координаційним впливом.

А на ієрархічно вищих мета- та косморівнях здійснюється переважно координація людських взаємовідносин. Термін «координація» в наукових джерелах тлумачиться неоднозначно. Глобальна координація має складний і суперечливий характер – конфронтація поєднується зі співробітництвом, існують формальні та неформальні зв'язки, виникають ієрархічні та мережеві зв'язки між численними суб'єктами [22]. На глобальному рівні головними координаторами постають міжнародні організації, насамперед системи ООН. З часом у концептуальних підходах до людського розвитку поступово змінюються акценти з розширення можливостей і підвищення якості життя людей на інституціональне формування національного людського потенціалу через соціально-економічну політику, плани розвитку та стратегії для забезпечення стійкого, соціально активного й рівноправного розвитку і підвищення добробуту суспільства. При цьому ООН наголошується, що з урахуванням кризових явищ розвиток людських ресурсів необхідно здійснювати на основі комплексної парадигми розвитку суспільства у глобальному світі з дотриманням основних прав людини, прав трудящих, професійної безпеки і здоров'я, а стратегії життєзабезпечення людини мають формуватися та обговорюватися у місцевих громадах і структурах управління з повним залученням ключових



Таблиця 2

## Домінуючі форми управлінського впливу на розвиток людських ресурсів

Вид управлінського впливу	Управлінські рівні												
	Особистісний			Мікрорівень			Мезорівень	Макрорівень	Глобальний				
	Індивідуальний	Сімейний	Індивідуально-груповий	Нанорівень	Субмікрорівень	Організаційний			Субрегіональний	Регіональний	Мегарівень	Метарівень	Косморівень
Управління (повний керований функціональний вплив)	СУ	СУ	-	У	У	У	-	-	-	-	-	-	-
Регуляція (управлінсько-регулятивний вплив)	-	-	-	-	-	-	Р	Р	Р	Р	Р	-	-
Координування (управлінсько-координаційний вплив)	-	-	К	-	-	-	-	-	К	К	К	К	К

Примітки. Домінуючий функціональний управлінський вплив: СУ – самоуправління; У – управління; Р – регулювання; К – координація.

представників суспільства із прозорим ставленням до геополітичної і культурної різноманітності.

У цілому в межах ООН питання глобальної координації розвитку людських ресурсів постає стрижнем численних доповідей Генерального секретаря, резолюцій Генеральної Асамблеї та матеріалів досліджень усіх структурних підрозділів. Координаційні заходи охоплюють усі аспекти розвитку людських ресурсів (харчування, охорону здоров'я, навчання, працю, народження та виховання дітей, правовий захист тощо) й поступово змінюють свій характер з поточного на стратегічний, з ліквідаційного на превентивне спрямування, з наслідкового на визначальний [21].

Але кризові явища та зміни у світовій економіці дестермінують розробку нових підходів у глобальній координації. Таким прикладом постають зустрічі лідерів країн великої двадцятки (G-20), коли для подолання наслідків світової фінансово-економічної кризи відбувалися саміти: в листопаді 2008 р. – у Вашингтоні, в квітні 2009 р. – у Лондоні, у вересні 2009 р. – в Пітсбурзі, на яких розроблювалися координаційні заходи з поєднанням зусиль суб'єктів макрорівня (19 країн), субрегіонального (ЄС як 20-й член) та мегарівня (керівники ООН, МВФ, Світового банку, Європейського центрального банку і Форуму з фінансової стабільності), оскільки кожен із них окремо не впорався з дисфункціями глобального фінансового ринку [3].

**Висновки.** Підсумовуючи, зазначимо, що наразі у світовій економічній системі відсутнє охоплення повним управлінським впливом усіх її структуроутворюючих складових елементів, водночас саморегуляція призводить до кризових явищ, а її поширення – до дисфункцій. Домінуючі форми управлінсько-регуляторного впливу на розвиток людських ресурсів відрізняються у різнорівневих соціально-економічних системах й не можуть бути однаковими за ступенем жорсткості. А глобальний системний управлінський вплив на розвиток людських ресурсів, який сьогодні має регуляторний характер, поєднуючи само-

управління, управління, регуляцію і координування, у перспективі має стати координаційним.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Безтелесна Л. І. Управління людським розвитком та його фінансове забезпечення в Україні: оцінка та перспективи : монографія / Л. І. Безтелесна. – Рівне : НУВГП, 2010. – 361 с.
2. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір : монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот [та ін.]. – К. : КНЕУ, 2008. – 420 с.
3. Грищенко А. А. Міжнародна координація розвитку національних економік як умова попередження глобальних фінансово-економічних криз / А. А. Грищенко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 9. – С. 3 – 10.
4. Грішнова О. А. Людський капітал : формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання; КОО, 2001. – 254 с.
5. Достаточна общая теория управления [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.koba.ru/catalog/one/work/bk4>
6. Колпаков В. М. Управление развитием персонала : учеб. пособ. / В. М. Колпаков – К. : МАУП, 2006. – 712 с.
7. Коровський А. В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування : монографія / А. В. Коровський. – К. : КНЕУ, 2004. – 184 с.
8. Левченко О. М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії : монографія / О. М. Левченко. – К. : Корпорація, 2005. – 292 с.
9. Основи стійкого розвитку : навч. посіб. / Л. Г. Мельник, О. І. Карінцева, С. М. Шевченко [та ін.]; за заг. ред. Л. Г. Мельника. – Суми : Університетська книга, 2005. – 654 с.
10. Паршев А. П. Почему Россия не Америка. Книга для тех, кто остается здесь / А. П. Паршев. – М. : Крымский мост-9Д; Форум, 2001. – 416 с.
11. Рубцов В. В. Проблема вземных цивилизаций : философско-методологические аспекты / В. В. Рубцов, А. Д. Урсул. – 2-е, доп. изд. – Кишинев : Штиинца, 1988. – 336 с.

12. Управління розвитком людських ресурсів : монографія / Н. І. Верхоглядова, С. Б. Ільїна, Н. А. Іваннікова, О. В. Лавріченко. – Дніпропетровськ ; Жовті Води : Наука і освіта, 2006. – 317 с.

13. Управління розвитком людських ресурсів в Україні : монографія / за ред. В. Г. Никифоренко. – Одеса : ПАЛЬМІРА, 2009. – 200 с.

14. Усик Н. І. Перспективы развития системы экономической координации в глобальной экономике [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ibl.ru/konf/041208/20.html>

15. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.

16. Сардак С. Е. Управлінсько-регуляторні аспекти розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації : монографія / С. Е. Сардак. – Дніпропетровськ : Вид-во ДНУ, 2012. – 460 с.

17. Сіденко С. В. Некономічні чинники світового економічного розвитку / С. В. Сіденко. – К. : НАН України Ін-т світ. економіки і міжнар. відносин ; Вид-во «Аврора-Прінт», 2011. – 234 с.

18. Тараненко І. В. Методологія системного дослідження конкурентоспроможності / І. В. Тараненко // Академічний огляд. – 2008. – № 2. – С. 12 – 23.

19. Трансформація процесу транснаціоналізації в умовах зростання невизначеності глобального економічного середовища : монографія / [Ю. В. Макогон та ін.] ; під ред. Т. В. Орехової. – Донецьк : Норд Пресс, 2011. – 652 с.

20. A/60/318 – Human resources development, 31 August 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.un.org/en/development/desa/oesc/humanresources.shtml>

21. International cooperation and coordination [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.un-documents.net/ha-4e.htm>

22. Klein D. B. Knowledge and Coordination : A Liberal Interpretation / D. B. Klein. – New York : Oxford University Press, 2012, 351 p.

## REFERENCES

"A/60/318 - Human resources development" <http://www.un.org/en/development/desa/oesc/humanresources.shtml>

Beztesna, L. I. Upravlinnia liudskym rozvytkom ta ioho finansove zabezpechennia v Ukraini: otsinka ta perspektyvy [Management of human development and its financial support in Ukraine: assessment and prospects]. Rivne: NUVHP, 2010.

"Dostatochno obshchaia teoriia upravleniia" [Sufficiently general theory of management]. <http://www.koba.ru/catalog/one/work/bk4>

Irishnova, O. A. Liudskiy kapital : formuvannia v systemi osvity i profesiinoi pidhotovky [Human capital: the formation of a system of education and training]. Kyiv: Znannia; KOO, 2001.

Hryshchenko, A. A. "Mizhnarodna koordynatsiia rozvytku natsionalnykh ekonomik iak umova poperedzhennia hlobalnykh finansovo-ekonomichnykh kryz" [International coordination of

national economies as a condition preventing global financial and economic crisis]. Aktualni problemy ekonomiky, no. 9 (2010): 3-10.

"International cooperation and coordination" <http://www.un-documents.net/ha-4e.htm>

Korovskyi, A. V. Evoliutsiia liudskoho faktora ekonomiky ta problemy ioho formuvannia [Evolution of the Human Factors economy and problems of its formation]. Kyiv: KNEU, 2004.

Kolpakov, V. M. Upravlenie razvitiem personala [Management of development staff]. Kyiv: MAUP, 2006.

Klein, D. B. Knowledge and Coordination : A Liberal Interpretation New York: Oxford University Press, 2012.

Luk'ianenko, D. H. et al. Hlobalna ekonomika XXI stolittia: liudskiy vymir [The global economy XXI century: the human dimension]. Kyiv: KNEU, 2008.

Levchenko, O. M. Ekonomika znan: upravlinnia rozvytkom liudskykh resursiv velykobrytani [Knowledge economy: development of human resources management UK]. Kyiv: Korporatsiia, 2005.

Makohon, Yu. V. et al. Transformatsiia protsesu transnatsionalizatsii v umovakh zrostantia nevyznachenosti hlobalnoho ekonomichnoho seredovyscha [Transforming the process of transnationalization in an increasingly uncertain global economic environment]. Donetsk: Nord Press, 2011.

Melnyk, L. H. et al. Osnovy stiikoho rozvytku [Principles of sustainable development]. Sumy: Universytetska knyha, 2005.

Parshch, A. P. Pochemu Rossiia ne Amerika. Kniga dlia tek, kto ostaetsia zdes [Why Russia is not America. A book for those who stay here]. Moscow: Krymskiy most-9D; Forum, 2001.

Rubtsov, V. V., and Ursul, A. D. Problema vnezemnykh tsivilizatsiy: filosofsko-metodologicheskie aspekty [The problem of extraterrestrial civilizations: the philosophical and methodological aspects]. Kishinev: Shtiintsa, 1988.

Sardak, S. E. Upravlinsko-rehuliatorni aspekty rozvytku liudskykh resursiv v umovakh hlobalizatsii [Managerial regulatory aspects of human resource development in the context of globalization]. Dnipropetrovsk: DNU, 2012.

Sidenko, S. V. Neekonomichni chynnyky svitovoho ekonomichnoho rozvytku [Non-economic factors of global economic development]. Kyiv: NAN Ukrainy In-t svit. ekonomiky i mizhnar. vidnosyn; Avrora-Print, 2011.

Savchenko, V. A. Upravlinnia rozvytkom personalu [Management of personnel]. Kyiv: KNEU, 2002.

Taranenko, I. V. "Metodolohiia systemnoho doslidzhennia konkurentospromozhnosti" [The methodology of systems research competitiveness]. Akademichnyi ohliad, no. 2 (2008): 12-23.

Usik, N. I. "Perspektyvy razvitiia systemy ekonomicheskoy koordinatsii v globalnoy ekonomike" [Prospects for the development of economic coordination in the global economy]. <http://www.ibl.ru/konf/041208/20.html>

Upravlinnia rozvytkom liudskykh resursiv v Ukraini [Management of human resources in Ukraine]. Odesa: PALMIRA, 2009.

Verkhohliadova, N. I. et al. Upravlinnia rozvytkom liudskykh resursiv [Management of human resources]. Dnipropetrovsk; Zhovti Vody: Nauka i osvita, 2006.