

ные средства организации — состав, структура, износ и т.д., финансовые показатели — прибыль, рентабельность и т.д.

Вместе с тем исследованию рыночного и кадрового потенциала в организациях уделяется недостаточное внимание. В то же время успех продвижения товаров и услуг на внешний рынок во многом зависит от рыночной стратегии организации, которая предполагает разработку стратегических решений с учетом основных показателей экономики страны, особенностей законодательства, национальных особенностей населения, проживающего в данных регионах, менталитета, численности и плотности населения региона, уровня конкуренции и инфляции.

Важнейшим фактором, определяющим рост экспорта в Российскую Федерацию, являются такие показатели, как эффективность маркетинга, репутация организации на потребительском рынке Российской Федерации, уровень использования цифровых технологий, а также способы продвижения белорусских товаров.

Продвижение белорусских товаров на рынки Российской Федерации осуществляется через собственную дистрибьютерскую сеть и посредников (компании по управлению экспортными операциями, агенты по экспорту товаров, брокеры, дистрибьютеры и т.д.).

При этом следует отметить, что успех продвижения белорусских товаров во многом зависит от уровня компетенций сотрудников, осуществляющих данный процесс.

На сегодняшний день в большинстве организаций, занимающихся экспортом белорусских товаров на внешние рынки, недостаточное внимание уделяется такому вопросу, как формирование кадрового потенциала. В зависимости от уровня квалификации кадров, занимающихся продвижением товаров на внешний рынок, будет зависеть не только развитие рыночного и кадрового потенциала, но и процесс реализации белорусских товаров.

В целях совершенствования процесса продвижения белорусских товаров на внешний рынок организациям необходимо акцентировать внимание на двух направлениях экспортного потенциала организации — рыночный и кадровый. При этом следует отметить, что в основе формирования как рыночного, так и кадрового потенциала организации лежит задача переподготовки и повышения квалификации кадров.

***Dao Thi Thu Thuy***

*Ministry of Science and Technology (Vietnam)*

## **POLICIES FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN SCIENCE AND TECHNOLOGY: LESSONS FROM SOME ASIAN COUNTRIES**

As we already know that the rapid economic development of some Asian countries such as Taiwan, Korea, Hong Kong and Singapore used

to base on labor-intensive industries. However, between the late 1970s and 1980s, their economies has been restructured and become the high technology industries. These countries have built up facilities to create a foundation for scientific development and have initially obtained great advances in techonoly.

**South Korea:** to avoid the negative effects of international mobility of labor in science and technology, since 1994, the Korean Government has signed a series of bilateral cooperation agreements with serveral countries, such as Russia, Japan and China, to exchange experts and labors in S&T. This is also a type of labor mobility but the Government can control labor mobility and gain new knowledge through this. Another policy issued in 2001 named: «Initiative for the internationalization of S&T» has 2 main objectives: (1) Send researchers and post-doctorals to work at foreign universities and institutes (2) Invite foreign researchers to work in Korea, directly involve in research projects and topics. Korean universities also accept foreign students and conduct the programs in English.

**Japan:** with the goal to develop S&T human resource, the Government has implemented several policy measures: attract talented people, increase the number of scientific female workforce (expand employment opportunities for female researchers), attract foreign researchers/students to work in Japan (provide the conditions supporting the whole family of researchers), promote human mobility in S&T and create a competitive working enviroment (provide recruitment system with more flexible time), promote the creativity among young researchers (support graduate and post-doctoral with the scholarships that cover accommodation and other expenses, introduce teaching assistance and research assistance system, in addition, the Japanases government also promote economic supporting policies for bachelor and graduate so that students can focuss on research activities all time.

**China:** currently China is facing an imbalance in S&T human resources among regions across the country, so the Chinese government has issued various policies to promote a rational redistribution of human resources, reduce the imbalances between regions, promote S&T human resources to work in the enterprise sector. The «Guidelines for the implementation of the 11th Five-Year Plan for the National Socio — Economic Development» (Issued 2006) emphasized on strengthening S&T human resource development and building a contingent of talented human resources in the Central and Eastern regions, encouraging overseas Chinese students to work for their homeland, encouraging overseas Chinese researchers to serve their country, promoting S&T human movement, especially to the less-developed areas in China.

Furthermore, a series of administrative reform policies also promote human resource development in general and in S&T in particular: consider the factors such as management, techonology, capital and workforce; implement broadly the priciple of of income distribution by job type;

regulate different levels of income standards, eliminate traditional income distribution by evaluating competencies and productivities of workers. These reforms are to keep the talented locals and attract foreign talent to work in China.

About recruitment policy: China used to apply (fair competition and selection base on expertise), but now the state-owned enterprises and public service sector are applying appointment regime (managed my contract). To enhance international competition for human resource, China has applied the regime of selection based on expertise and the regime of acknowledgement of equal qualifications between China and foreign countries.

**Malaysia:** in order to become the one of the leading countries that develop economics following industrial economic trend in 2020, the government identified the development of S&T human resources as one important factor to develop the industries that rely on S&T in the knowledge economy. The government focused greatly on developing education system, especially in S&T, promoting the higher education in localities across the country to meet the local demand, increasing the number of engineers and scientists. The target is to change rate of 60 % students studying art, business and law schools to studying S&T. In order to achieve this goal, the government has set up a fund to provide scholarships to students in the S&T field. Furthermore, the government also tries to send students to study abroad; provide preferential treatment to attract Malaysian scientists to come back to work and to keep skilled workers.

In summary, the policies for S&T human resource development in the above countries concentrate on attraction, usage, treatment and international cooperation policies to enhance S&T human resource standard. Moreover, creating favourable working environment for local and international scientists is also the regime to develop S&T labor effectively.

## References

1. Bertalanffy, L. von. General System theory: Foundations, Development, Applications / L. von Bertalanffy. — 3rd ed. — New York : George Braziller, 1976.
2. Johnson, J. M. Human Resources for Science and Technology: The Asian Region / J. M Johnson // Annual Meeting of the American Educational Research Association, Atlanta, GA, 12–16 Apr. 1993. — Atlanta, GA, 1993.
3. OECD Science, Technology and Industry Outlook 2012. — Paris : OECD Publ., 2012. — P. 209.
4. Woolly, R. Scientific mobility and development: Toward a socioeconomic conceptual framework / R. Woolly, C. Canibano // VI Globelics Conference, Mexico City, 22–24 Sept. 2008. — Mexico City, 2008.
5. Mahroum, S. Assessing human resources for science and technology: The 3Ds framework / S. Mahroum // Science and Publ. Policy. — 2007. — Vol. 34, № 7. — P. 489–499.
6. Meri, T. Senior human resource in science and technology / T. Meri // Statistic on focus. Science and Technology. — 2008. — № 26.

7. Human Resource Management Framework. — UNIDO, 2015.

8. Lưu Minh Văn. Mất chất xám ở các nước nghèo: xu hướng, hệ quả (tiếp cận Chính trị học) // Kỷ yếu hội thảo quốc tế «Chính trị và phát triển xã hội». — Nxb Chính trị Quốc gia, 2009.

*До Хьонг Лан, канд. экон. наук, доцент  
Национальный экономический университет (Вьетнам)*

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ МИГРАЦИИ ВЬЕТНАМА В СТРАНЫ АСЕАН В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ В РАМКАХ ЕАЭС**

В течение последних двух десятилетий трудовая миграция стала важным феноменом регионального развития в регионе ЮВА. Создание Экономического сообщества АСЕАН в 2015 г. предусматривает свободное перемещение квалификационных трудовых ресурсов в регионе. Ожидается прирост ВВП примерно в 7 % в год и числа новых рабочих мест в 14 млн. Правовая база для мобильности квалифицированных трудящихся была организована еще до создания АСЕАН:

- Agreement on the Movement of Natural Persons (MNP) in 2012 — касается только временной мобильности физических лиц для предоставления услуг;

- MRA : Mutual Recognition Arrangements in Services (признание квалификаций) — касается восьми сфер;

- признание эквивалентов дипломов — Единая система обеспечения качества высшего образования;

- система правовых документов, подписанных странами-участниками.

В странах Юго-Восточной Азии сейчас насчитывается более 9 млн трудящихся мигрантов, в том числе 7 млн чел. из асеановских стран, и это число быстро растет.

В рамках внутрирегиональной миграции можно выделить несколько приоритетных направлений движения рабочей силы. Имеются две группы стран — поставщики рабочей силы и ее принимающие. К первой группе относятся Лаос (эмигрировал 1 млн чел.), Камбоджа (1 млн чел.), Мьянма (2,2 млн чел.), Вьетнам и Индонезия (1,3 млн чел.). В этих странах в силу более высоких темпов прироста населения и его омоложения возникла избыточная рабочая сила, не имеющая возможности трудоустроиться в еще слабо развитых экономиках. Ее экономическому вытеснению сопутствует и рост спроса на нее со стороны более богатых стран региона.

Основными принимающими странами в ЮВА, на которые приходится 90 % внутриасеановской миграции рабочей силы, являются Сингапур (в 2015 г. трудилось 21 % мигрантов из региона), Таиланд