

Шармаіне Сакті Анантан, Халіма Абду Манаф, Мега Хідаяті, Діан Сулу Кусума Деві

Комплексний огляд розвитку управління кадровим потенціалом у державному секторі Малайзії

Метою цього дослідження є аналіз розвитку управління кадровим потенціалом серед керівників державних служб у Малайзії. Стаття робить внесок у розуміння управління кадровим потенціалом та більш широких аспектів людського капіталу в контексті Малайзії шляхом комплексного огляду літератури. Уряд Малайзії зосереджується на розвитку кадрового потенціалу у державному секторі, оскільки він є найважливішим ресурсом для державних служб. Зроблено висновок про інвестування урядом у різні програми та ініціативи для розвитку та формування перспективного людського капіталу у державному секторі. Однак, незважаючи на ініціативи, розроблені урядом, у Малайзії все ще бракує перспективних робітників, і вона веде боротьбу за розвиток кадрового потенціалу, а перспективні здібні робітники виїжджають. Автори також вказують на те, що з кожним роком кількість випускників державних університетів зростає, але останні не дають їм необхідних навичок для конкретної посади чи роботи, що призводить до неспівпадіння попиту і пропозиції на ринку праці. Ще однією ключовою проблемою є нездатність утримати перспективних робітників, що призвело до слабкої інноваційно-творчої діяльності всередині країни. Вищезгадана ключова проблема є частиною обговорюваних факторів у 10 та 11 малайзійських планах та є цікавою, оскільки грає важливу роль у перешкоджанні прогресу Малайзії на шляху до розвиненої країни до 2020 року. Одним з ключових прагнень Малайзії є розширення сектору державних послуг у вигляді центрів для громадян з перспективним людським капіталом. У статті висвітлено потребу у поглибленому кількісному та якісному подальшому дослідженні для виявлення нових поглядів керівників державного сектору у Малайзії на управління кадровим потенціалом та утримання перспективних робітників.

Ключові слова: управління кадровим потенціалом, державний сектор, людський капітал, утримання перспективних робітників

Класифікація JEL: O15



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, що дозволяє повторне використання, розповсюдження та відтворення, забороняє використання матеріалів у комерційних цілях та вимагає наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

Шармаіне Сакті Анантан, Халіма Абду Манаф, Мега Хідаяті, Діан Сулу Кусума Деві

Комплексный обзор развития управления кадровым потенциалом в государственном секторе Малайзии

Целью данного исследования является анализ развития управления кадровым потенциалом среди руководителей государственных служб в Малайзии. Статья делает вклад в понимание управления кадровым потенциалом и более широких аспектов человеческого капитала в контексте Малайзии путем комплексного обзора литературы. Правительство Малайзии сосредотачивается на развитии кадрового потенциала в государственном секторе, поскольку он является важнейшим ресурсом для государственных служб. Сделан вывод об инвестировании правительства в различные программы и инициативы для развития и формирования перспективного человеческого капитала в государственном секторе. Однако, несмотря на инициативы, разработанные правительством, в Малайзии все еще не хватает перспективных работников, и она ведет борьбу за развитие кадрового потенциала, а перспективные способные работники выезжают. Авторы также указывают на то, что с каждым годом количество выпускников государственных университетов растет, но последние не дают им необходимых навыков для конкретной должности или работы, что приводит к несовпадению спроса и предложения на рынке труда. Еще одной ключевой проблемой является неспособность удержать перспективных работников, что привело к слабой инновационно-творческой деятельности внутри страны. Вышеупомянутая ключевая проблема является частью обсуждаемых факторов в 10 и 11 малайзийских планах и является интересной, поскольку играет важную роль в препятствовании прогрессу Малайзии на пути к развитой стране к 2020 году. Одним из ключевых стремлений Малайзии является расширение сектора государственных услуг в виде центров для граждан с перспективным человеческим капиталом. В статье освещена потребность в углубленном количественном и качественном дальнейшем исследовании для выявления новых взглядов руководителей государственного сектора в Малайзии на управление кадровым потенциалом и удержание перспективных работников.

Ключевые слова: управление кадровым потенциалом, государственный сектор, человеческий капитал, удержание перспективных работников

Классификация JEL: O15



Статья находится в открытом доступе и может распространяться на условиях лицензии Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, что позволяет повторное использование, распространение и воспроизведение, запрещает использование материалов в коммерческих целях и требует наличия соответствующей ссылки на оригинальную версию статьи.