



УДК 331.101.262:332.01

З. Цекановскі, Т. Сілюк

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

В статье рассмотрены понятия «регион» и «развитие», определены причины региональной дифференциации и роль инвестиций в региональном развитии. Выделены эндогенные и экзогенные факторы регионального развития, среди которых отмечается ведущая роль человеческого капитала. Акцентируется внимание на характеристике современных подходов к управлению человеческим капиталом (на примере моделей Мичиганского и Гарвардского университетов). Выявлены преимущества и недостатки инвестирования в человеческий капитал. Подчеркивается необходимость целенаправленной и системной работы региональных органов власти в сфере развития человеческого капитала.

Введение

XXI век изобилует динамическими изменениями в рамках мировой экономики. В настоящее время региональное развитие является одной из основных целей всех государств. Используя ресурсы отдельных регионов, государственные органы обеспечивают экономический рост всей страны. Политика развития и, соответственно, целенаправленный план деятельности создают основу для эффективно функционирующей всей системы государства. Сегодня самым важным элементом регионального развития является человеческий капитал. Впервые в XIX в. роль человеческого капитала отметил Гарри С. Беккер. С тех пор все исследователи считают, что это самый важный ресурс страны. Деятельность человека с древнейших времен отождествляется с развитием. За несколько тысяч лет жизнь человека в корне изменилась: от попыток добычи огня, через создание колеса, до отправки человека на Луну. Потенциал, заложенный в человеческих ресурсах, показывает, какую роль они играют в развитии любой сферы жизни. Увеличение человеческого капитала приносит значительные положительные эффекты. Поэтому развивающиеся и развитые страны инвестируют в данный фактор. Строительство школ в Африке, а также модернизация большого адронного коллайдера являются примерами такого инвестирования, хотя и реализуются на разных уровнях сложности. Увеличение при этом человеческого капитала означает рост возможностей для всей экономики. Поэтому значение человеческого капитала в развитии региона, страны и даже континента огромно.

Региональное развитие

Понятие «регион» трактуется как отдельная область, имеющая четко определенные и характерные черты [1, с. 9]. Одно из самых популярных определений регионального развития дал Казимир Куциньский в книге «Предпринимательство и региональное развитие в Польше». По его мнению, «региональное развитие зависит от многих переменных, но прежде всего это процесс, основанный на трансформации факторов и региональных ресурсов в товары и услуги, который служит повышению уровня различных аспектов жизни населения, а также является основным условием роста экономики всей страны» [2, с. 54–55]. Значение регионального развития в современном мире огромно. Крупные промышленные и технологические области, например, американская Кремниевая долина, немецкая Рурская область или индийская Damodar, объединяет одна особенность: их региональное развитие. Районы, имеющие наибольшее количество добывающих, промышленных и технологических центров, развиваются значительно быстрее, чем другие. Расширение инфраструктуры, сферы образовательных и научных ус-



луг – примеры позитивных изменений в данных регионах. Это обусловлено экономическим потенциалом данных областей, т.е. наличием природных ресурсов, промышленности, а также человеческим капиталом. Местные власти не могут повлиять на размещение природных ресурсов в регионе. Полезные ископаемые, такие как каменный уголь, железная руда, медь и, прежде всего, нефть, размещены случайным образом по всему земному шару независимо от потребностей стран и регионов. Данное положение вещей местные власти не способны изменить. Однако отсутствие месторождений полезных ископаемых не перечеркивает шансов на развитие региона. Такой регион может стать ведущим в области тяжелой промышленности, технологий, производства и услуг. Наиболее важным фактором, который обуславливает такую возможность для региона, является человеческий капитал. Регионы, бедные природными ресурсами, посредством инвестирования в человеческий капитал становятся конкурентоспособными. Повышение значимости человеческого фактора приводит к развитию всего региона, как и в случае обнаружения там золота или нефти. Многие ученые именно данный фактор считают наиважнейшим ресурсом. В то время, когда технологии доминируют во всех сферах, увеличивается спрос на человеческий капитал. Сегодня предприятия ищут не людей, работающих физически, как это было много лет назад, а, в первую очередь, работающих умственно. Экономике развитых и большинства развивающихся стран увеличивают рыночную долю сектора услуг, эта же тенденция характерна и для спроса на человеческий капитал. Благодаря этому регионы, в прошлом нищие из-за отсутствия доступа к месторождениям полезных ископаемых, посредством развития человеческого капитала могут подняться на новые высоты и сделать так, что другие регионы будут зависеть от его деятельности.

Предприятие является самым важным субъектом в регионе. Местные власти полагают определенными инструментами, оказывающими влияние на региональное развитие. Однако главную роль играют местные предприятия, поскольку их инвестиции являются наиболее важным элементом в развитии региона. Именно предприятия, стремясь увеличить доходы, инвестируют свой капитал в развитие человеческих ресурсов путем организации многочисленных тренингов и семинаров, которые способствуют росту компании. Уже в XIX в. Петер Друкер, один из крупнейших специалистов в сфере управления, сформулировал семь характеристик управления и отметил, что «люди являются самым важным ресурсом организации» [3]. Это утверждение отражает прямую зависимость между региональным развитием и человеческим капиталом.

В эпоху капитализма развитие как региона, так и всего государства невозможно без частных инвесторов и предпринимателей. Это они, инвестируя в человеческий капитал, в сущности, обеспечивают улучшение качества жизни жителей региона. Фирмы и предприниматели производят значительную часть валового регионального продукта (ВРП). Огромное влияние, которое они оказывают на экономику, позволяет предприятиям пользоваться многочисленными местными льготами. Наличие значительных льгот в регионах дает им определенные преимущества.

Значительное место в региональном развитии занимает политика занятости. Безработица в Польше составляет 14,3% (по состоянию на март 2013 г.). Многие люди хотят работать, но для них нет свободных рабочих мест. В некоторых воеводствах, например, Варминско-Мазурском, Подляском и некоторых других, уровень безработицы еще более высокий. Там идет жесткая борьба за получение работы, потому что людям нужно выживать и обеспечивать свои семьи. Поэтому создание на таких территориях предприятий и рабочих мест является спасением, а также стимулом для достижения уровня



жизни, как в более зажиточных регионах Польши и во всей Европе. Кроме того, в условиях высокого уровня безработицы можно наблюдать рост преданности и благодарности работника по отношению к работодателю.

Внешние и внутренние инвестиции могут кардинально изменить сложную экономическую ситуацию в регионах. Местные власти не могут игнорировать имеющихся проблем. Поскольку человеческий капитал имеет огромное влияние на развитие региона, действия властей должны быть сосредоточены в данном направлении. Органы местного самоуправления посредством использования различных инструментов могут заинтересовать потенциальных инвесторов и тем самым изменить экономическое положение в своих регионах. Предприниматели, инвестируя деньги в такие регионы, не только выплачивают заработную плату работникам, но и развивают человеческий капитал, предлагая людям обучение, и, следовательно, повышают их стоимость на рынке труда. Обеспечение доступности для инвестиций и привлечение предпринимателей для ведения бизнеса на территории региона является одним из путей регионального развития. Местные власти должны помнить о важности предпринимательства в процессах развития. Благодаря сотрудничеству с частным бизнесом, проводимой политике открытости, они могут получать большие прибыли, при этом главным субъектом развития преимущественно будет сам человек.

На развитие каждого региона влияют различные факторы. Определить те из них, которые могут положительно или негативно влиять на будущее данного региона и его жителей, – это цель местной власти. Правильно определенный фактор и инвестиции в него способствуют улучшению ситуации в функционировании региона и продолжении его развития. Важным аспектом такого выбора является подробный анализ потребностей предприятий, а также ресурсов, имеющихся в распоряжении данного региона. Факторы, влияющие на деятельность территории, делятся на экзогенные (внешние) и эндогенные (внутренние). Во многих случаях они переплетаются, их трудно разделить. Эндогенные факторы – это собственные ресурсы региона, а экзогенные факторы – ресурсы, которые привлекаются в данный регион из других областей. К важнейшим эндогенным факторам относятся:

- 1) структура экономики региона (особое значение имеет сектор сферы услуг);
- 2) инновационность данного региона, включающая в себя внедрение технологий и создание благодаря им современных продуктов и услуг, а также совершенствование производственных процессов;
- 3) доступность капитала и финансовая поддержка инвестиций, наличие инвестиционных фондов;
- 4) инфраструктура, которая создает условия для развития региона и включает в себя сферу образования, коммуникации, дороги и т.п.;
- 5) человеческий капитал, являющийся важнейшим условием развития и включающий в себя всех жителей региона, обогащенных определенными знаниями и умениями, и оказывающий влияние на каждый из вышеназванных факторов [2, с. 177–178].

Наиболее важными экзогенными факторами являются:

- 1) приток инвестиционного капитала, достижений технологического прогресса, а также новых технологий из другого региона в тот, где они будут использованы;
- 2) внешний спрос на продукцию и услуги региона;
- 3) внешние прямые инвестиции – денежные средства от инвестора на определенные им цели, которые будут реализованы в данном регионе [2, с. 180].



Наибольшее значение из всех вышеперечисленных факторов в региональном развитии имеет человеческий капитал, который можно определить как совокупность ресурсов, знаний, навыков, инновационности и способностей отдельных работников предприятия и региона для эффективного выполнения задач. Также он включает в себя ценности предприятия и региона, организационную культуру и философию [4, с. 17].

Показателями человеческого капитала являются:

- 1) набор сотрудников, имеющих потенциал для развития;
- 2) система управления персоналом, направленная на укрепление сотрудничества и кооперации работников;
- 3) инвестиции в развитие сотрудника;
- 4) создание и укрепление связей между сотрудником, компанией и регионом.

Теория человеческого капитала предполагает, что различия в размере заработной платы объясняются увеличением производительности труда, обусловленной более высоким уровнем развития человеческого капитала. Это показывает преимущества роста человеческого капитала. Сотрудники, развивая свои навыки и знания, могут рассчитывать на более высокую зарплату, но при этом получают ее за более эффективную работу, что отражается и на прибыли предприятий. Известно, что рост благосостояния жителей региона происходит в результате его развития. Чем богаче люди, проживающие в пределах данной области, тем большими финансовыми средствами местные органы власти смогут воспользоваться. На это также влияет налоговая система, от которой зависит, в каком объеме отчисляются средства, возвращающиеся потом косвенно в виде многочисленных инвестиций, повышения экономической безопасности и в целом способствующие повышению уровня жизни. Поэтому значение человеческого капитала в развитии региона так важно.

Значение человеческого капитала

Человеческие ресурсы влияют на рост конкурентоспособности не только предприятий, но и всего региона. Человеческий фактор как основной элемент регионального развития может оказать положительное влияние на изменение общей ситуации на определенной территории. Человеческий капитал влияет на привлекательность региона и притягивает новых инвесторов. В таком случае создается устойчивая причинно-следственная связь, которая отражает увеличение доступа к капиталу и финансовой поддержке, улучшение структуры экономики региона, что проявляется в строительстве и модернизации инфраструктуры. Человеческий фактор посредством роста интереса инвесторов обеспечивает региону постоянное развитие, потому что когда обладатели денежных средств готовы направить их на улучшение инфраструктуры, то целью местных властей становится перенаправление части этих сумм на строительство университетских центров и научных баз. Благодаря этим действиям человеческий капитал растет одновременно с ростом денежного потока и уровня инфраструктуры.

Наличие или отсутствие необходимого количества и качества человеческого капитала является одной из причин региональной дифференциации. Лица, занимающиеся планированием развития, имеют значительные возможности при определении целей политики регионального развития и контроля и за их выполнением. Важным элементом развития человеческого капитала, а следовательно, и развития всего региона, является его окружение, т.е. социальный капитал и особенности его организации. К социальному капиталу относятся социальные институты жителей данного региона, такие как доверие, нормы и связи, социальные навыки, делающие возможным сотрудничество. Эти



социальные факторы повышают общественную эффективность и уменьшают затраты на осуществление транзакций (деловых операций), так как сотрудникам не нужно проверять действия и информацию, которые касаются их должностей. Существует тесная связь между социальным капиталом и традициями, экономической культурой региона [5, с. 94]. Граждане должны понимать, что инновации и увеличение их объема способствуют экономическому росту, и, следовательно, улучшению жизни жителей данного региона. Привлеченные инвестиции увеличивают число рабочих мест и возможности для развития персонала. Конкурентоспособность региона зависит в значительной степени от благосклонности общества по отношению к инновациям. Если люди противятся новым инвестициям, то действуют себе в ущерб, поскольку косвенно снижают привлекательность своего региона для других инвесторов.

Крупные компании заботятся не только об условиях работы, обучении и медицинском обслуживании своих работников, но также строят инфраструктурные объекты. Ярким примером, подтверждающим значение данного фактора в сочетании с человеческим капиталом, является развитие районов крупных фабрик и шахт. Предприниматели, обеспечивая соответствующие условия труда и обучения, улучшая уровень жизни своих сотрудников, заботятся о своих интересах, потому что мотивация и благополучие сотрудников влияют на рост производства и продуцирование новых идей. Это происходит потому, что социальный капитал в значительной мере влияет на человеческий капитал. И наоборот, отсутствие развития может привести к отрицательным эффектам, в т.ч. к снижению технологического уровня по сравнению с современными стандартами.

Использование потенциала человеческого капитала возможно только тогда, когда имеется соответствующая научно-исследовательская база и физический капитал. Без специализированных лабораторий и средств на научные исследования развитие региона невозможно. Инновации влияют на развитие региона, потому что компании, создавая современные продукты и услуги, повышают свой доход, часть которого идет на новые инвестиции, увеличивая занятость [6, с. 132–135]. Последствия роста инноваций в экономике трудно переоценить. Ведь всего одна идея и ее реализация могут обеспечить благосостояние общества в целом на много лет. Обязанностью местных властей является направление инвестиций в научную, научно-исследовательскую и образовательную сферы, что впоследствии повлияет на рост инноваций. Органы местного самоуправления не должны забывать о влиянии других факторов на человеческий капитал. Инвестиции в инфраструктуру не только повышают уровень жизни населения, но также способствуют развитию человеческого капитала посредством поощрения предпринимателей к инвестированию на данной территории. Бизнесмены, создавая компании в регионе, чаще всего нанимают на работу людей, проживающих в окрестностях. Занятость и получение вознаграждения за труд – только первичные преимущества, ведь предприниматели и регион, в котором они ведут бизнес, желают дальнейшего развития, а лучший способ развития – это инвестиции в человеческий капитал. Компаниям, повышающим квалификацию своих сотрудников посредством организации различных тренингов и семинаров, открываются новые возможности. В итоге жители региона получают деньги на содержание семьи, а также знания, опыт и навыки, повышающие их стоимость на рынке труда.

Преимущества развития человеческого капитала

Получение преимуществ от инвестиций в человеческий капитал и их положительное влияние на поступательное развитие региона должны рассматриваться как ос-



новные направления в региональной политике. Решительное стремление властей к достижению такой всеобъемлющей цели, какой является развитие человеческого капитала, а следовательно, и всего региона в целом, приносит огромные преимущества. Причем это касается не только аспекта инновационности региона, но и самого процесса производства. Такими преимуществами являются повышение эффективности и производительности человеческих ресурсов, которые приводят к расширению возможностей региона, что, в свою очередь, способствует улучшению жизни населения.

Согласно теории Кобба–Дугласа, производительность инвестированного капитала имеет значительное влияние на потоки финансов. Средства перемещаются из регионов с более высоким уровнем развития, где факторы производства полностью использованы, в регионы, которые менее развиты. Целесообразность такого перемещения капиталов определяется ценой факторов производства. Чем ниже затраты на инвестиции, тем конкурентоспособность и возможная прибыль выше [7, с. 25–28]. Однако низкая стоимость факторов производства в слаборазвитых или развивающихся странах обусловлена отсутствием соответствующего человеческого капитала. И наоборот, развитые регионы могут поощрять предприятия к финансированию новых проектов на их территории посредством имеющегося человеческого капитала. Компании направляют туда исследовательские и творческие группы, которые в настоящее время имеют значительное финансирование. Более того, производство, требующее высокой квалификации работников, не может быть организовано в слаборазвитых странах. Это связано с тем, что стоимость труда там хотя и ниже, но работники недостаточно подготовлены технологически, поэтому их труд малоэффективен. Ярким примером такого положения являются такие страны, как Китай, Тайвань и некоторые страны Африки, где работники выполняют большую часть работы исключительно вручную с помощью примитивных средств труда, что малоэффективно. Поэтому там создают фирмы по пошиву одежды, обуви и другой продукции с низкой степенью сложности производства. Зато развитые регионы, где есть квалифицированные работники, являются просто спасением для современных компаний, нуждающихся в новых технологиях и специализированном оборудовании для производства. Примерами таких компаний являются предприятия, производящие миниатюрные детали для электронных устройств (Intel, Dell), а также передовую военную технику и автомобили. О скрытом потенциале в развитии человеческого капитала говорит тот факт, что ежегодно США тратят почти треть своего дохода (1,62 триллиона долл.) на создание и внедрение новых технологий. Этот пример показывает, насколько большой рынок могут получить регионы с высокоразвитым человеческим капиталом.

Деятельность местных властей может принимать различные формы поддержки и управления развитием человеческого капитала в регионе. С этой целью могут быть использованы финансовые инструменты и налоговые льготы. Такая политика региона привлекательна для предприятий любого размера. Для малых и средних компаний это большой шанс для роста их конкурентоспособности [5, с. 95]. А инвестирующие в данном регионе промышленные гиганты могут существенно сократить свои расходы. Как уже упоминалось выше, предприятия, инвестирующие в регион, увеличивая прибыль, выделяют средства на здравоохранение, образование, благотворительность и создание инфраструктуры. В свою очередь, местные власти путем отказа в данный период от части прибыли способствуют наращиванию человеческого капитала, и, как показывает практика, такое решение оправдывается в будущем. Кроме снижения налогов, власти региона могут уменьшить стоимость аренды земли или плату за другие объекты недвижимости. Эффект такой политики дает преимущества в будущем, когда человеческий



капитал будет обогащен новыми знаниями и навыками. Когда же со временем конкурентоспособность региона возрастет, то станет не нужным использование стимулов в виде отказа от части доходов (налогов и аренды). Новые компании, отмечая наличие в регионе научно-исследовательских учреждений, будут стремиться к использованию его преимуществ и размещению здесь своих филиалов.

Каждая эффективно функционирующая организация имеет соответствующее управление. В настоящее время способ управления и видение будущих целей является одним из основных признаков хорошего предприятия. Сегодня менеджеры играют роль оракула и вождя в одном лице. Принимая решения о направлении развития, они влияют на достижение поставленных целей через управление имеющимися человеческими ресурсами. Власти региона должны ориентироваться на такие личности, как Билл Гейтс, Мэг Уитмен, Майкл Делл и Карлос Гон. Последний из них получил звание «менеджера года» по оценкам журнала «Таймс». Его точные решения позволили компании «Nissan» выйти из кризисной ситуации, отягощенной многомиллионными долгами. Органы местного самоуправления, конечно, не имеют возможностей нанимать известных топ-менеджеров, но для того, чтобы обеспечить развитие региона, они должны приложить усилия и правильно направлять имеющийся человеческий капитал, помогать эффективно управлять им. Соответствующее управление человеческими ресурсами в регионе способствует экономии человеческого капитала.

Эффективные принципы управления региональным развитием основаны на тех же принципах, что и управление временем. Четкое планирование и равномерное распределение во времени своих задач позволяет решать проблемы более эффективно. Управление человеческим капиталом относится не только к аспекту управления людьми, но и к управлению деньгами, предназначенными для развития человеческих ресурсов. Определение потребностей рынка в человеческих ресурсах и восполнение пробелов в их компетентности повышают конкурентоспособность региона. Такие задачи решают менеджеры, работающие в сферах, отвечающих за развитие.

Администрация компании, работающей в регионе, должна помнить о нескольких типах управления человеческими ресурсами. А органы местного самоуправления, заботясь о благосостоянии сотрудников и жителей региона, должны поощрять предприятия к максимальному использованию человеческого капитала своих граждан. В современной науке управления одним из важнейших этапов в развитии считается подбор штатных сотрудников. Он определяется как стратегический, однородный и согласованный метод управления самым ценным из капиталов любой организации – людьми, которые личными и общими усилиями способствуют реализации всех поставленных организацией целей и тем самым укрепляют ее конкурентное преимущество [8, с. 14]. Именно во время выбора будущих сотрудников происходит поиск талантливых людей, выделяющихся своими достижениями и способностями. Это очень важный элемент в управлении человеческими ресурсами, так как прием на работу людей, недостаточно честолюбивых или медленно обучающихся и адаптирующихся в организации, негативно отражается на финансовом положении предприятия. Местные власти через инвестиции в человеческий капитал, способствуют тому, что регион становится экономически более привлекательным, что повышает уровень занятости. Работа в развивающейся компании обогащает как самих сотрудников, так и их окружение, весь регион в целом. Если в компании отмечают, что на данной территории встречаются люди, выделяющиеся своими навыками и знаниями, то чаще всего для работы привлекают именно их.



В современных подходах к управлению человеческим капиталом существуют две основные теории:

1. Модель Мичиганского университета, которая предложила революционные методы в управлении человеческими ресурсами. В данной модели можно выделить четыре основные функции управления человеческим капиталом: подбор персонала, оценка результатов работы, награждение сотрудников и их развитие [9, с. 14].

2. Модель Гарвардского университета, в рамках которой выделяются четыре основных сегмента управления человеческим капиталом: участие сотрудников, мобильность персонала (прием, перемещение и увольнение), система поощрений (стимулы, заработная плата, доли), организация труда (структуризация труда) [9, с. 15].

Преимущества от инвестирования в человеческий капитал так же важны, как и недостатки, которые возникают из-за отсутствия таких инвестиций. Одним из самых главных недостатков является снижение цены фактора труда в данном регионе, что, в свою очередь, тесно связано с падением уровня заработной платы. В течение последних нескольких лет в регионах преобладает тенденция роста цен и снижения зарплат, что приводит к снижению жизненного уровня населения. Данный эффект вызван недостаточными инвестициями в человеческие ресурсы, что ухудшает ситуацию в обществе. Лучшей иллюстрацией этого является пример двух соседних регионов, один из которых инвестирует в человеческий капитал, а другой – нет. Допуская, что оба региона располагают одинаковыми ресурсами и научно-исследовательскими учреждениями, можно утверждать, что в долгосрочной перспективе ситуация на территории, где инвестируют средства в человеческие ресурсы, улучшится, несмотря на то, что человеческие ресурсы будут дороже, чем в соседнем регионе. Заработная плата в первом регионе будет расти, а во втором сохранится на неизменном уровне. Учитывая ситуацию в экономике и повышение цен на товары и услуги, индикаторы благосостояния потребителей первого региона будут гораздо выше, чем в тех областях, где не инвестируют в человеческий капитал. Еще один недостаток – это «закрытие» региона от возможностей развития. Этот недостаток приводит к уменьшению конкурентоспособности региона и отсутствию потенциала для динамичного развития. Все возможности человека сложно определить, но имеющийся потенциал для развития чаще всего выражается в реализации крупных и очень амбициозных целей. Одна инновация может кардинально изменить ситуацию не только в одной компании, но и во всем регионе.

В настоящее время предприятия в разных странах имеют огромные возможности для развития человеческого капитала. Возникает все больше компаний, предметом деятельности которых является организация мастер-классов, семинаров и тренингов. Большой выбор предложений обеспечивает реализацию политики в области развития. Наиболее приемлемые для Польши – это программы Европейского Союза (Программа «Человеческий капитал»; отдельные проекты регионального развития, такие как «Восточная Польша», цель которой – развитие восточной части Польши посредством инвестиций в человеческий капитал). Благодаря подобным программам предприятия и местные власти, используя средства, достигающие 2,5 млрд евро, могут продолжать финансировать свое развитие [10, с. 19–23].

В настоящее время содействие развитию человеческого капитала стало обязанностью местных органов власти. Многочисленные рекламные ролики, показывающие реализацию программ ЕС, помогают жителям понять то, что они видят каждый день. Темп жизни людей увеличивается, они все больше работают, все меньше времени остается на осмысление происходящих вокруг изменений. Путешествуя новыми поездами, пользу-



ясь автомагістралямі або наведаючы прыватны ўніверсітэт, людзі, як правіла, не задумваюцца аб тым, як гэта было раней, адкуль з'явіліся грошы на гэтыя дабрачыні. Популярызацыя дзейнасці, накіраванай на развіццё рэгіёнаў, дазваляе людзям бачыць тэ магчымасці, якія выцякаюць з удзелу Польшчы ў праектах і праграмах ЕС. Гэта стала магчымым з 1 мая 2004 г., калі інфармацыйныя стэнды фондаў ЕС, размешчаныя ў агульных месцах, на будынках офісаў кампаній, дэманструюць магчымасці, якія існуюць у наш час. Мэтай такой візуалізацыі з'яўляецца напамінаць кожнаму грамадзяніну, што ўсё сёння залежыць толькі ад яго. Такія апраўданні, як недастаток капітала і адсутнасць магчымасцей, у наш час з'яўляюцца неаб'яўдзенымі [11, с. 189–195]. Злейшы вораг любога эканамічнага суб'екта – адсутнасць развіцця. Таму канцэнтрацыя ўвагі на развіццё чалавечага капітала як найважнейшага фактара рэгіянальнага развіцця з'яўляецца вельмі важным. Месныя ўлады павінны шырока інфармаваць жыхароў рэгіяна аб рэалізацыі новых інвестыцыйных праектаў і выкарыстанні грошай падатчыкаў, паказваючы мноства магчымасцей і шансаў для развіцця асобы.

Заклученне

Падводзячы вынікі, можна адзначыць, што ўплыў чалавечага капітала на рэгіянальнае развіццё з'яўляецца вельмі значным, можна нават сказаць, неацэнным. Развітыя чалавечыя рэсурсы забяспечваюць эканамічны рост рэгіяна. Чалавечы капітал рэгіяна прыцягвае інвестараў, якія, размешчваючы свае сродкі, спрыяюць яго развіццю. Інвестары косвенна павышаюць узровень жыцця грамадства праз павелічэнне заробку, абумоўленага павышэннем кваліфікацыі, майстэр-класамі і тренінгамі, якія абгацаюць навыкі і веды мясціных жыхароў. В выніку узровень жыцця ўсяго грамадства павышаецца. Рэгіянальнае развіццё як асноўная мэць большасці дзяржаў прыводзіць да жорсткай барацьбы за інавацыі і канкурэнтна-спасобнасць рэгіяна. Падражэнне буйным прамысловым цэнтрам, такім як Рурская вобласць або Крэмніевая долина, з'яўляецца вельмі важным для атрымання станоўчых вынікаў. Найбольш відавочныя поспехі ў развіццю тэх рэгіянаў, дзе ёсць падобныя прамысловыя і тэхналагічныя цэнтры, здольныя стаць эпіцэнтрам маштабнай працы. Пашырэнне інфраструктуры, рост адукацыйных і медыцынскіх паслуг, а таксама іншыя фактары, павышаючы узровень благасостаяння рэгіяна, з'яўляюцца стымулам да развіцця. Таму адсутнасць прыродных рэсурсаў не можа быць прычынай, побуждаючай мясціныя ўлады здавацца. Завсёды ёсць альтэрнатыва, і ў гэтым выпадку – гэта чалавечы капітал. Не трэба забываць аб важнасці прадпрымальнасці для развіцця чалавечага капітала ў рэгіяне. Прадпрымальнікі, інвестуючы, павялічваюць чалавечы капітал рэгіяна, чым сутэственна ўплываюць на эканамічную сістэму, таму што нівеліруюць безработніцу. Праз рэалізацыю цэленакіраванай палітыкі рэгіянальнага развіцця мясціныя ўлады павінны паахраць арганізацыю перасялення безработных з пераабстаўленыя ў пераабстаўленыя вобласці. Улічваючы маштаб пераваг ад развіцця бізнесу ў рэгіяне, мясціныя органы ўлады павінны клапаціцца аб гаспадаруючых суб'ектах, побуждаць іх да інвестыцый, выкарыстоўваючы ў іх дыспазіцыі фінансавыя інструменты і льготы. Вялікае значэнне ў доўгастрочнай перспектыве маюць чётка вызначаныя мэты палітыкі рэгіянальнага развіцця. Эфектыўнае кіраванне прадпрымальнасцю і цэлымі тэрыторыямі не будзе прыводзіць да страт чалавечага капітала. Мясціныя ўлады павінны стымуляваць развіццё чалавечага капітала. Наблюдая за іх дзеяннямі, жыхары ведаюць



о реализации разнообразных проектов, направленных на региональное развитие, а также отмечают возможные преимущества от участия в них. В настоящее время человеческий капитал играет важную роль в развитии региона. Один человек или одна идея могут кардинально изменить положение всего общества. Поэтому власти, инвестируя в человеческие ресурсы, способствуют качественным изменениям к лучшему.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Szymba, Z. Determinanty rozwoju regionalnego / Z. Szymba. – Wrocław : Zakład Narodowy im. Ossolińskich, 2000. – 127 s.
2. Kuciński, K. Przedsiębiorczość a rozwój regionalny w Polsce / K. Kuciński. – Warszawa : Difin, 2010. – 188 s.
3. Griffin, R.W. Podstawy zarządzania organizacjami / R.W. Griffin. – Warszawa : Wyd-wo Naukowe PWN, 1996. – 243 s.
4. Edvinsson, L. Kapitał intelektualny / L. Edvinsson. – Warszawa : Wyd-wo Naukowe PWN, 2001. – 250 s.
5. Kamińska, A. Regionalne determinanty rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw / A. Kamińska. – Warszawa : Difin, 2011. – 196 s.
6. Jałowiecki, B. Rozwój lokalny i regionalny / B. Jałowiecki, M. Szczepański, G. Gorzelak. – Tychy : Wyd-wo WSZiNS, 2007. – 256 s.
7. Czarny, E. Makroekonomia / E. Czarny, E. Nojszewska. – Warszawa : Polskie Wyd-wo Ekonomiczne, 2000. – 334 s.
8. Armstrong, M. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi: strategia i działanie / M. Armstrong. – Kraków : Wyd-wo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, 1996. – 212 s.
9. Poczowski, A. Zarządzanie Zasobami ludzkimi / A. Poczowski. – Wrocław : Wyd-wo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, 1996. – 237 s.
10. Kudrycka, I. Wpływ funduszy unijnych na wzrost gospodarczy rozwoju regionalnego w Polsce / I. Kudrycka. – Warszawa : Skrytorium, 2009. – 169 s.
11. Kozusznik, B. Kapitał ludzki w dobie integracji i globalizacji / B. Kozusznik. – Warszawa : CEDEWU, 2009. – 268 s.

Tsekanovski Z., Silyuk T. Human Capital Assets as a Factor of Regional Development

The notions «region» and «development» are considered in the article, the reasons for regional differentiation and the role of investments in the regional development are defined. Endogen and exogenous factors of regional development, among which the main role of human capital assets is distinguished, are emphasized. The attention is paid to the characteristics of contemporary approaches to the management of human capital assets (on the example of Michigan and Harvard universities' models). The advantages and disadvantages of the investment to human capital assets are revealed. The necessity of goal-oriented and systematic work of regional power bodies in the sphere of the development of human capital assets is underlined.

Рукапіс паступіў у рэдакцыю 31.10.2013