Список использованных источников

1. Стриха, И. И. Анализ технико-экономических показателей работы тепловых электростанций / И. И. Стриха, И. И. Россейкина // Энергоэффективность. – 2013. – № 5. – с. 18 – 20.
2. Статсборник : регионы Республики Беларусь.
3. <http://helpstat.ru/statisticheskie-tablitsyi/statistika-darbina-uotsona-dl-i-du/>
4. Эконометрика : Учебник / Под ред. И.И. Елисейевой. – Москва: Финансы и статистика, 2002. – 344 с.

УДК 331.101.262:332.01

ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

*Цекановский Збигнев, доцент, кандидат экономических наук,
Государственная высшая технико-экономическая школа,
г. Ярославль, Польша*

Введение

Двадцать первый 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 веке 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 в целом, и даже континента, огромно.

1. 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 своей 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, примерами которых являются 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 услуг – 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 шансы на развитие данного 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 в большинстве развивающихся стран увеличивают рыночную долю сектора услуг, эта же тенденция характерна и для спроса на человеческий капитал. Благодаря этому регионы, нищие в прошлом из-за отсутствия доступа к месторождениям полезных ископаемых, могут посредством развития человеческого капитала подняться на новые высоты и сделать так, что другие регионы будут зависеть от его деятельности.

Предприятие является самым важным субъектом в регионе. Местные власти располагают 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, опубликовал 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 ВРП (валового регионального продукта). 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 провинциях, например, в Варминско-мазурском, Подляском воеводствах 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 или других рабочих мест является спасением, а также стимулом для достижения уровня жизни, как в более зажиточной части 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 имеющиеся проблемы, их целью является борьба с ними. Поскольку человеческий капитал имеет огромное влияние на развитие региона, поэтому действия властей должны быть сосредоточены в данном направлении. Органы местного самоуправления посредством использования различных инструментов могут заинтересовать потенциальных инвесторов и тем самым изменить положение экономики в своих регионах. Предприниматели, инвестируя деньги в такие регионы, не только выплачивают заработную плату работающим, а также развивая человеческий капитал, предлагают им 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 огромные 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 положение 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 общества. Факторы, влияющие на деятельность региона, делятся на экзогенные (внешние) и эндогенные (внутренние). Во многих случаях они переплетаются, их трудно разделить. Эндогенные факторы – это собственные ресурсы региона, которые имеются на его территории, а экзогенные факторы – ресурсы, которые привлекаются в данный регион из других областей. К важнейшим из эндогенных факторов относятся:

- 1) структура экономики региона, в которой особое значение имеет доля сектора 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, в котором 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 способности 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 ориентации человеческого капитала являются:

- набор сотрудников, имеющих потенциал для развития;
- система управления персоналом, направленная на укрепление сотрудничества и кооперации работников;
- инвестиции в развитие сотрудника;
- создание и укрепление связей лояльности 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 местные органы власти смогут воспользоваться большим количеством денег. На это также влияет налоговая система, от которой зависит, в каком объеме отчисляются средства, которые потом косвенно возвращаются в виде многочисленных инвестиций, повышения экономической безопасности и, в целом, способствуют повышению уровня жизни. Поэтому значение человеческого капитала в развитии региона так важно.

2. 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. Данные 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 количества 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 поэтому отсутствие развития может привести к отрицательным эффектам, в том числе к снижению технологического уровня по сравнению с современными стандартами.

Использование всех возможностей 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 повышают не только уровень жизни населения, но также способствуют развитию человеческого капитала посредством поощрения предпринимателей к инвестированию на данной территории. Предприниматели, создавая компании в регионе, чаще всего нанимают на работу людей, проживающих в окрестностях их штаб-квартиры. Занятость и получение вознаграждения за труд – только первичные преимущества, ведь предприниматели и регион, в котором они действуют, 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.

3. Преимущества развития человеческого капитала

Получение преимуществ от инвестиций в человеческий капитал и их положительное влияние на поступательное развитие региона должны рассматриваться как основное направление в региональной политике. Решительное стремление властей к достижению такой всеобъемлющей цели, какой является развитие человеческого капитала, 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 дешевле, но работники недостаточно подготовлены технологически, поэтому их труд малоэффективен. Ярким примером такого положения являются такие страны, как Китай, Тайвань и некоторые страны Африки. Работники в этих странах выполняют большую часть работы исключительно вручную с помощью примитивных средств труда, что малоэффективно. Поэтому руководство организует там производственные 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 триллионов долларов) на создание и внедрение новых технологий. Данный 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 регионе, увеличивая прибыль, выделяют средства на здравоохранение, образование, благотворительность и создание инфраструктуры. В свою очередь, местные власти путем отказа от части прибыли в данный период 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 с большой решимостью стремиться к использованию преимуществ региона и размещению своих филиалов на его территории.

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 с многомиллионными долгами. Органы местного самоуправления не должны сразу нанимать таких знаменитостей из мира управления, как показано выше, 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 достигать их 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 штатного сотрудника. Данный подбор 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 финансовой сфере предприятия. Местные власти через инвестиции в человеческий капитал, способствуют тому, что регион становится более привлекательным для инвестиций, что повышает уровень занятости. Работа в развивающейся компании обогащает как самих сотрудников, так и их окружение, весь регион в целом. Компании отмечают, что на данной территории встречаются люди, выделяющиеся своими навыками и знаниями, чаще всего пытаются использовать их.

В современных подходах к управлению человеческим капиталом существуют 2 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].

Полученные 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 труд 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. Предполагая, что оба региона располагают одинаковыми ресурсами и научно-исследовательскими учреждениями, то в долгосрочной перспективе ситуация на территории, где инвестируют средства в человеческие ресурсы, улучшится, хотя имеющиеся на ее территории человеческие ресурсы будут относительно дороже, чем в соседнем регионе. Заработная плата в первом – 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 тех областей, где не инвестируют в человеческий капитал. Еще один недостаток – это «закрытие» региона от возможностей развития. Данный 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 во всех регионах различных стран 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. Ближайшие Польше территориально – это программы Европейского Союза (ЕС) (например, Программа «Человеческий капитал», отдельные проекты регионального развития, такие как «Восточная Польша», цель которой – развитие восточной части Польши через инвестиции 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, должны помочь понять полякам то, что они видят каждый день. Скорость жизни людей все увеличивается, они все больше работают, имеют меньше времени на размышления, поэтому не замечают реализации европейских инициатив. Путешествуя новыми поездами, пользуясь автомагистралями или посещая частный университет, как правило, люди не задумываются о том, как это было раньше, откуда появились деньги на данные блага. Популяризация деятельности, направленной на развитие регионов, позволяет людям видеть те возможности, которые вытекают из участия Польши в проектах и программах ЕС. Это стало возможным с 1 мая 2004 года. Таблички фондов ЕС, размещенные в общественных местах, на зданиях офисов компаний демонстрируют возможности, которые существуют в настоящее время. Целью визуализации является напоминание о значимости такого важного шага для конкретной личности и всей польской экономики, напоминание каждому гражданину, что все сегодня зависит только от него. Такие оправдания, как недостаток капитала и отсутствие возможностей, в настоящее время являются необоснованными [11, с. 189–195]. Злейший враг любого экономического субъекта есть отсутствие развития. Поэтому сосредоточение внимания на развитии человеческого капитала как наиболее важного фактора регионального развития является очень важным. Местные власти должны широко информировать жителей региона о реализации новых инвестиций и способах использования денег налогоплательщиков, таким образом, иллюстрируя многообразие возможностей и шансов для развития личности.

Резюме

Подводя итог можно отметить, что влияние человеческого капитала на региональное развитие является очень значительным, можно даже сказать, что неопределимым. Развитые человеческие ресурсы обеспечивают экономический рост региона. Человеческий капитал региона привлекает инвесторов, которые, размещая свои средства в регионе, способствуют его развитию. Инвесторы косвенно повышают уровень жизни общества посредством повышения заработной платы, обусловленной личным обучением, мастер-классами и тренингами, которые обогащают навыки и знания местных жителей и работников местных предприятий, в результате чего уровень жизни всего общества в целом повышается. Региональное развитие как основная цель большинства государств приводит к жесткой борьбе за инновации и конкурентоспособность региона. Подражание крупным промышленным центрам, таким как Рурская область или Кремниевая долина, является очень важным для получения положительных результатов. Наиболее очевидно развитие в тех регионах, где есть подобные промышленные и технологические центры, способные стать эпицентром масштабной работы. Расширение инфраструктуры, рост образовательных и медицинских услуг, а также другие факторы, повышающие уровень благосостояния региона, являются стимулом к развитию. Поэтому отсутствие природных ресурсов не может быть причиной, побуждающей местные власти сдаваться. Всегда есть альтернатива, и в данном случае – это человеческий капитал. Не следует забывать о важности предпринимательства для развития

человеческого капитала в регионе. Предприниматели, инвестируя, увеличивают человеческий капитал региона, чем существенно влияют на экономическую систему, потому что нивелируют безработицу. Посредством реализации целенаправленной политики регионального развития местные власти должны поощрять организацию переселения безработных из трудоизбыточных в трудодефицитные области. Учитывая масштаб преимуществ от развития бизнеса в регионе, местные органы власти должны заботиться о хозяйствующих субъектах, побуждать их к инвестициям, используя имеющиеся в их распоряжении финансовые инструменты и льготы. Большое значение в долгосрочной перспективе имеют четко определенные цели политики регионального развития. Эффективное управление предприятиями и целыми территориями не будет приводить к потерям человеческого капитала. Местные власти должны стимулировать развитие человеческого капитала. Наблюдая за их действиями, жители узнают о реализации разнообразных проектов, направленных на региональное развитие, а также отмечают возможные преимущества, получаемые 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 использованных источников

1. Szymła, Z. *Determinanty rozwoju regionalnego*. – Wrocław : Zakład Narodowy im. Ossolińskich, 2000.
2. Kuciński, K. *Przedsiębiorczość a rozwój regionalny w Polsce*. – Warszawa : Wydawnictwo Difin, 2010.
3. Ricky, W. Griffin. *Podstawy zarządzania organizacjami*. – Warszawa : Wydawnictwo Naukowe PWN, 1996.
4. Edvinsson, L. *Kapitał intelektualny*. – Warszawa : Wydawnictwo Naukowe PWN, 2001.
5. Kamińska, A. *Regionalne determinanty rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw*. – Warszawa : Wydawnictwo Difin, 2011.
6. Jałowicki, B., Szczepański, M., Gorzelak, G. *Rozwój lokalny i regionalny*. – Tychy : Wydawnictwo WSZiNS, 2007.
7. Czarny, E., Nojszewska, E., *Makroekonomia*. – Warszawa : Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2000.
8. Ciekankowski, Z., *Jakość w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, P W S T – E w Jarosławiu, Jarosław 2013.
9. Armstrong, M. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi: strategia i działanie*. – Kraków : Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, 1996.
10. Pocztowski, A. *Zarządzanie Zasobami ludzkimi*. – Wrocław : Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, 1996.
11. Kudrycka, I. *Wpływ funduszy unijnych na wzrost gospodarczy rozwoju regionalnego w Polsce*. – Warszawa Wydawnictwo Skryptorium, 2009.
12. Kozusznik, B. *Kapitał ludzki w dobie integracji i globalizacji*. – Warszawa : CEDEWU, 2009.

УДК 331.105.64

**РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЕРСТВА В УКРАИНЕ**

*Цимбалюк С.А., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда,
Киевский национальный экономический университет им. Вадима Гетьмана,
г. Киев, Украина*

На современном этапе важное место в решении социально-экономических проблем на различных уровнях занимает социальное партнерство. Социальное партнерство является наиболее эффективной и цивилизованной формой построения социально-трудовых отношений, поскольку предусматривает согласование интересов основных сторон, их равноправие, признание прав и обязанностей каждой стороны.