

ственной кластерной политики, а также разработать финансовый механизм государственной поддержки кластеризации экономики по таким направлениям: развитие транспортной, энергетической и инженерной инфраструктуры; развитие жилищно-коммунальной и социальной инфраструктуры; развитие инновационной инфраструктуры и проектов поддержки в сфере НИИР и их коммерциализации.

Исходя из этого, перспективы создания различных вариантов кластеров есть практически во всех регионах Украины. Для эффективной деятельности кластера необходима заинтересованность в его развитии предпринимателей и поддержка со стороны органов государственной власти. При таких условиях, очевидным станет тот факт, что создание кластеров будет способствовать росту производительности и инновационной активности предприятий, входящих в состав кластера, а также повышению интенсивности развития малого и среднего предпринимательства, активизации привлечения инвестиций, обеспечению ускоренного социально-экономического развития регионов размещения кластеров, что позволит увеличить количество рабочих мест, заработную плату, поступления в бюджеты всех уровней, повысить устойчивость и конкурентоспособность экономики регионов.

Таким образом, ограниченность финансовых ресурсов у государства требует использования новых подходов к оказанию государственной поддержки инновационно-активных малых и средних предприятий. Одним из таких подходов является учет комплексов доминирующих рисков. Исследование состояния управления рисками в сфере предпринимательства г. Киева, проведенного с помощью методов многомерной математической статистики, доказало существование сегментов малых и средних предприятий, отличающихся комплексами доминирующих рисков. Было выявлено три сегмента предприятий, на которых преобладают такие риски: инновационно-прорывные, коммерционно-стабилизирующие и производственные. Поскольку предприятия разных сегментов имеют разные комплексы доминирующих рисков и разные оценки важности конкретных направлений их государственной поддержки, то органы государственной власти должны использовать дифференцированный подход в оказании такой поддержки, предлагая предприятиям, главным образом, такие ее направления, которые соответствуют профилю рисков.

Рассматривая роль кластеров, как фактора поддержки инновационно-активных малых и средних предприятий, можно констатировать, что формирование кластеров должно учитывать, в первую очередь, конкурентные преимущества региона с учетом общей стратегии его развития, что, в свою очередь, позволит создать в регионе значительные конкурентные преимущества и возможности для эффективного ведения бизнеса.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Державний комітет України з питань регуляторної політики. - Режим доступу: [www.dkrp.gov.ua](http://www.dkrp.gov.ua)
2. Жилінська О.І. Науково-технічна діяльність у контексті самоорганізації [Текст]: монографія / О.І.Жилінська - К.: Парламентське видавництво, 2010. – 552 с.
3. Портер М. Международная конкуренция: пер. с англ. /Под ред. В.Д. Щетинина.- М.: Международные отношения, 1993. – 896 с.
4. Старостина А., Кравченко В. Предпринимательские риски на различных этапах экономического цикла: закономерности и особенности // Проблемы современной экономической теории. Уфа, 2011. – С. 38–43.
5. Черваньов Д.М. Система інноваційного менеджменту: теорія і практика [Текст]: підручник / Д.М. Черваньов – К.: ВПЦ «Київський університет», 2012 р.
6. LIU Xiangfeng SME Development in China: a policy perspective on SME industrial clustering – SME in Asia and globalisation. ERIA Research Project, 2007, №5 - <http://www.eria.org/research/images/pdf/PDF%20No.5/No.5-2-China.pdf>
7. Sheng, S. and Y. Zheng. 2004. Zhongjiang phenomenon: industrial clusters and regional economic development. Beijing: Qinghua University Press

**Цекановский З.**, доктор экономики,

Государственная высшая технико-экономическая школа в Ярославле (Республика Польша)

[zbigniew@ciekanowski.pl](mailto:zbigniew@ciekanowski.pl)

**Силук Т.С.**, к. э. н., доцент, УО «БрГУ им А.С. Пушкина» (г. Брест)

[silyukts@mail.ru](mailto:silyukts@mail.ru)

#### РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ

В настоящее время региональное развитие является одной из основных целей всех государств. Используя ресурсы отдельных регионов, государство обеспечивает экономический рост всей страны. Сегодня самым важным элементом регионального развития является человеческий капитал.

Районы, имеющие наибольшее количество добывающих, промышленных и технологических центров, развиваются значительно быстрее, чем другие. 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, которые размещены случайным образом по всему земному шару, независимо от потребностей стран. Однако отсутствие месторождений полезных ископаемых не перечеркивает шансы на развитие региона. Такой регион может стать ведущим в области технологий и производства услуг. Наиболее важным фактором, который об-

условливает такую возможность для региона, является человеческий капитал. Регионы, бедные природными ресурсами, посредством инвестирования в человеческий капитал становятся конкурентоспособными.

Предприятие является самым важным субъектом в регионе, они, стремясь увеличить доходы, инвестируют свой капитал в развитие человеческих ресурсов, путем организации многочисленных тренингов и семинаров, которые способствуют росту компании. Развитие региона и государства невозможно без частных инвесторов и предпринимателей, которые, инвестируя в человеческий капитал, обеспечивают улучшение качества жизни жителей региона, производят значительную часть ВРП (валового регионального продукта). Огромное влияние, которое они оказывают на экономику, позволяет предприятиям пользоваться многочисленными местными льготами. Значительное место в региональном развитии занимает политика занятости. В регионах, где уровень безработицы высокий, идет жесткая борьба за получение работы. Создание на таких территориях предприятий и рабочих мест позволяет достичь более высокого уровня жизни. 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. Органы местного самоуправления посредством использования различных инструментов могут заинтересовать потенциальных инвесторов и тем самым изменить положение экономики в своих регионах. Предприниматели, инвестировав 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.

На развитие каждого региона влияют экзогенные (внешние) и эндогенные (внутренние) факторы. Эндогенные факторы – собственные ресурсы региона, которые имеются на его территории, а экзогенные факторы – ресурсы, которые привлекаются в данный регион из других областей. К эндогенным факторам относятся:

- 1) структура экономики региона, где особое значение имеет доля сектора услуг;
- 2) инновационность региона, включающая в себя внедрение технологий и создание современных продуктов и услуг, совершенствование производственных процессов;
- 3) доступность капитала, 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, включающий всех жителей региона, обогащенных определенными знаниями и умениями [1, с. 177–178].

Экзогенными факторами являются: 1) приток инвестиционного капитала, достижений технологического прогресса, новых технологий; 2) внешний спрос на продукцию и услуги региона; 3) внешние прямые инвестиции [1, с. 180].

Наибольшее значение из всех вышеперечисленных факторов в региональном развитии имеет человеческий капитал – 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.

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.

Наличие или отсутствие необходимого количества и качества человеческого капитала является одной из причин региональной дифференциации. 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), т. к. сотрудникам не нужно проверять действия и информацию, касающуюся их должностей [2, с. 94]. 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.

Компании заботятся не только об условиях работы, обучении и медицинском обслуживании своих работников, но также строят инфраструктурные объекты. Они, обеспечивая соответствующие условия труда и обучения и 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. Наоборот, отсутствие развития может привести к отрицательным эффектам, в т. ч. 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. Поэтому обязанностью местных властей является направление инвестиций в научную, научно-исследовательскую и образовательную сферы, что впоследствии повлияет на рост инноваций. Получение преимуществ от инвестиций в человеческий капитал и их положительное влияние на поступательное развитие региона должны рассматриваться как основное направление в региональной политике.

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 опре-

деляется ценой факторов производства. Чем ниже затраты на инвестиции, тем конкурентоспособность и возможная прибыль выше [3, с. 25–28]. Однако низкая стоимость факторов производства в слаборазвитых или развивающихся странах обусловлена отсутствием соответствующего человеческого капитала. 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.

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. Предприятия, инвестирующие в регионе, увеличивая прибыль, выделяют средства на здравоохранение, образование, благотворительность и создание инфраструктуры. В свою очередь, местные власти путем отказа от части доходов в данный период способствуют наращиванию человеческого капитала, и 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 преимуществ региона и размещению своих филиалов на его территории.

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. В современных подходах к управлению человеческим капиталом существуют две 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 [4, 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) [4, с. 15].

Таким образом, влияние человеческого капитала на региональное развитие является очень значительным. Развитые человеческие ресурсы обеспечивают экономический рост региона, привлекают инвесторов, которые способствуют его дальнейшему развитию, повышают инновационность и конкурентоспособность региона. Расширение инфраструктуры, рост образовательных и медицинских услуг и другие факторы являются стимулом к развитию. Важную роль в развитии человеческого капитала в регионе играют предприниматели, которые инвестируя, увеличивают человеческий капитал региона, нивелируют безработицу. 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.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Kuciński, K. *Przedsiębiorczość rozwój regionalny w Polsce* / K. Kuciński. – Warszawa : Wydawnictwo Difin, 2010. – 188 s.
2. Kamińska, A. *Regionalne determinanty rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw* / A. Kamińska. – Warszawa : Wydawnictwo Difin, 2011. – 196 s.
3. Czarny, E. *Makroekonomia* / E. Czarny, E. Nojszewska. – Warszawa : Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2000. – 334 s.
4. Poczowski, A. *Zarządzanie Zasobami ludzkimi* / A. Poczowski. – Wrocław : Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, 1996. – 237 s.

**Цыган Р.Н.**

Кременчугский национальный университет имени М. Остроградского  
г. Кременчуг, Украина  
chab@sat.poltava.ua

### ИННОВАЦИОННЫЙ КЛАСТЕР КАК СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ АПК УКРАИНЫ

Основной целью инновационно-ориентированной стратегии агропродовольственного сектора являются: качественно новое развитие и реализация стимулов для эффективного производства сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия как материальной основы обеспечения экономического роста агропродовольственного сектора, повышение качества жизни сельского населения и достижения продовольственной безопасности территории, повышения конкурентоспособности конечной продукции.

Исходя из этой цели, были определены следующие задачи инновационной стратегии для агропромышленного комплекса:

- привлечение финансовых ресурсов крупных инвесторов для реализации высокоэффективных инвестиций в АПК;
- создание условий для повышения конкурентоспособности продукции, сохранения и воспроизводства используемых сельским хозяйством природных ресурсов;