

11. Simanskiene, L., Pauzuoliene, J. (2010). The Research of Corporate Social Responsibility and Organizational Culture Connection. Management theory and studies for rural business and infrastructure development, Nr. 23 (4), pp. 1-11.
12. Watts, R. (2003), "Conservatism in Accounting Part 1: Explanations and Implications", *Accounting Horizons*, Vol. 17, pp. 207 – 221.
13. Wines, G., Dagwell, R. and Windsor, C. (2007), "Implications of the IFRS goodwill accounting treatment", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 22, No. 9.
14. Audit and Accounting Office (2002), Methodical recommendations, [online], <http://www.aat.lt/index.php?id=175> Accessed 18/02/2013.
15. Стоимость компании, [online], www.bizoffice.ru Accessed 02/10/2012.
16. Lithuanian Republic Civil code (2000), [online], http://www.istatymas.lt/istatymai/civilinis_kodeksas.htm Accessed 14/02/2013.

Ключевые слова: деловая репутация, интеллектуальный капитал, социальная ответственность, стоимость бизнеса, организационная культура.

Keywords: goodwill, intellectual capital, social responsibility, business value, organizational culture

Ключові слова: ділова репутация, інтелектуальний капітал, соціальна відповідальність, вартість бізнесу, організаційна культура.

УДК 331.262

ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РЕГИОНОВ

Симанавичене Ж., доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой Экономики предприятий Факультета Экономики и менеджмента Каунасского технологического университета, Литва.

Гижене В., кандидат экономических наук, доцент кафедры Экономики предприятий Факультета Экономики и менеджмента Каунасского технологического университета, Литва.

Хаджинов И. В., кандидат экономических наук, доцент кафедры Мировой экономики Донецкого национального университета, Украина.

Simanaviciene Z., Giziene V., Khadzhynov I. The impact of human capital on regional competitiveness.

Due to constantly changing environmental conditions, we are facing new challenges. Economic growth is strongly influenced by regional economic policy and its implementation. Recently, more and more attention is paid to human capital, investment in people. Adapting to the rapidly evolving market conditions, competitive international and domestic human capital formation and management has become a significant factor in changing the production or services, increasing the efficiency and quality and in preparation for the merge or division of organizations. The insufficient and inadequate formation and management of human capital may increase the probability of expenses, in some cases intangible, and losses. Therefore, it is necessary to analyze the human capital and its impact in the context of regional competitiveness. Scientists believe that concept of human capital is basis of modern economic analysis. It provides new opportunities to investigate such important issues as economic growth, income distribution, place and value of education, the content of workflow, motivation and so on. The aim of this paper is to identify the key factors of human capital that affect the regional competitiveness. This paper analyzes the human capital, its impact on the regional competitiveness. The analysis of scientific literature allowed identifying the key indicators of human capital and determining their impact on regional development and competitiveness.

Сіманавічене Ж., Гіжене В., Хаджинов И. В. Вплив людського капіталу на конкурентоспроможність регіону.

Постійно мінливі умови навколишнього середовища, стають новими викликами. Економічне зростання сильно залежить від регіональної економічної політики та її реалізації. Останнім часом все більше і більше уваги приділяється людському капіталу, інвестицій в людину. Головним показником інвестицій в людський капітал є освіта(знання), яка сприяє економічному зростанню і регіональній конкурентоспроможності за рахунок збільшення продуктивності праці, швидкого освоєння технологічних змін(нові технології). У країні/регіоні, де виділяється більше інвестицій в людський капітал, інтенсивніше росте валовий внутрішній продукт. У рамках розвитку організацій міжнародна і внутрішня конкуренція при формуванні людського капіталу та його управління стало значним фактором у зміні виробництва або обсягу послуг. У разі недостатнього та неадекватного формування людського капіталу та управління може бути велика ймовірність випробувати реальні, а в деяких випадках і нематеріальні витрати і збитки. Таким чином, в контексті регіональної конкурентоспроможності, необхідно проаналізувати людський капітал та його вплив на різні процеси.

Симанавичене Ж., Гижене В., Хаджинов И. В. Влияние человеческого капитала на конкурентоспособность региона.

Постоянно меняющиеся условия окружающей среды, становятся новыми вызовами. Экономический рост сильно зависит от региональной экономической политики и ее реализации. В последнее время все больше и больше внимания уделяется человеческому капиталу, инвестициям в человека. Главным показателем инвестиций в человеческий капитал является образование (знания), которое содействует экономическому росту и региональной конкурентоспособности за счет увеличения производительности труда, быстрого освоения технологических изменений (новые технологии). В стране/регионе, где выделяется больше инвестиций в человеческий капитал, интенсивнее растет валовый внутренний продукт. В рамках развития организаций международная и внутренняя конкуренция при формировании человеческого капитала и его управления стало значительным фактором в изменении производства или объема услуг. В случае недостаточного и неадекватного формирования человеческого капитала и управления может быть большая вероятность испытать реальные, а в некоторых случаях и нематериальные расходы и убытки. Таким образом, в контексте региональной конкурентоспособности, необходимо проанализировать человеческий капитал и его воздействие на разные процессы.

Постановка проблемы. В условиях процессов глобализации все более отчетливо понимается, что наиболее важным экономическим фактором в обществе являются не материальные и финансовые ресурсы, а человеческий капитал, компонентами которого являются знания, умения и навыки. Накопление нематериальных активов (академические достижения, уровень образования) становятся все более и более насущной проблемой. Основная проблема исследования является как должным образом оценить влияние человеческого капитала на конкурентоспособность региона.

Цель статьи - определить главные факторы человеческого капитала, которые влияют на конкурентоспособность регионов, создать модель повышения региональной конкурентоспособности на основе человеческого капитала.

Анализ последних исследований и публикаций. По мнению К. Ж. Светика [15] регион – это в результате взаимодействия природных и социальных систем исторически сложившийся индивидуальный и уникальный комплекс, определенный договорными границами. Самые новейшие концепции региона определяют его как политическую и административную единицу (между национальных и местных органов власти), которая может обеспечить устойчивое и сбалансированное развитие экономики территории региона, способствует повышению международной конкурентоспособности региона [17, 18, 21].

Представители неоклассической теоретической модели считают, что основная причина межрегиональных различий вызвана ограничениями свободного рынка. Неоклассики выделяют три основные факторы регионального развития: капитал, землю и рабочую силу [14].

С точки зрения современных ученых определение капитала включает в себя не только физические, финансовые ресурсы, но и нематериальные активы - человеческий капитал. На межрегиональные неравномерности значительно влияет миграция. Исследования показывают [2,6,7,9,11], что при исследовании конкурентоспособности региона, необходимо сосредоточить внимание на человеческий капитал.

Термин человеческого капитала основан на производственных навыках и знаниях, которые реализуются через трудовые ресурсы и, как услуги, имеют определенную стоимость для экономических активов в будущем. В частности, человеческий капитал является инструментом экономического измерения навыков и опыта людей [2, 3, 9, 7, 10, 11]. Например, некоторые ученые [11], человеческий капитал определяют как „характеристики, приобретенные населением и которые являются ценными и могут быть дополнены соответствующими инвестициями“. Отличительным признаком человеческого капитала (по сравнению с другими формами капитала, например, таких, как материальный капитал (физический) и финансовый капитал состоит в том, что он является частью человеческой жизни. Иными словами, любые приобретенные свойства и способности, которые помогают лицам и группам быть экономически продуктивными, можно рассматривать как индивидуальный/коллективный человеческий капитал. Человеческий капитал это умственные навыки и знания среди других экономических факторов развития страны (например, инфраструктура, политические/правовые институты, законы, бизнес-среда и т.д.). Поэтому, для более ясного понимания определяющих факторов экономического роста, исследования привели к поискам оценки надежности человеческого капитала [1,15].

Чтобы оценить индивида как производителя, нужно найти метод, который поможет количественно оценить его способности. Человеческий капитал включает в себя навыки, таланты и знания индивида. Так как, потребление является конечной целью нашей экономической системы, то стоимость человеческого капитала имеет то же самое значение, как и стоимость товаров и услуг, которых индивид прямо или косвенно производит. Когда стоимость товаров и услуг растет, стоимость человеческого капитала также увеличивается, и наоборот. Ученые [14] полученные индивидами знания и навыки присваивают человеческому капиталу. Более широкое определение человеческого капитала включает в себя знания, навыки, компетенции, личностные характеристики человека, которые вносят вклад в заданную цель, карьера - улучшение личного, социального и экономического благополучия. По мнению Kleynhans [12] человеческий капитал является очень важным и в производстве, потому что он имеет прямое влияние на конкурентоспособность. Чем больше на предприятии

„накоплено“ человеческого капитала, тем больше продукции производится. Благодаря человеческому капиталу товар хорошего качества производится с меньшими затратами и за более низкую цену.

Трудоустройство основано на квалификации человека и инвестициях в человеческий капитал. Человеческий капитал определяется как знания, навыки, опыт, мотивация, здоровье человека, которые используются для того, чтобы получить более высокие доходы. Знания и навыки, определяются уровнем квалификации. Компоненты человеческого капитала показаны на рисунке 1. Предлагаемое определение человеческого капитала: человеческий капитал - образование, знания, компетентность, подход, приспособляемость на рынке труда, навыки, ценности и другие индивидуальные черты и навыки индивида, которые определяют производительность индивида, благосостояние общества и экономический рост страны и конкурентоспособность региона.

Изложение основного материала. Теоретический анализ влияния человеческого капитала на конкурентоспособность показывает, что в развитых странах основным критерием современного работника является уровень общего образования работника. Как раз, научные основы знаний дают работнику возможность адаптироваться к новым условиям производства или приобрести новую профессию, поэтому образование и квалификация работника, а не опыт и характер работы, имеет решающее значение для качества работы и карьерного роста. Этому подходу авторы будут следовать и в дальнейших исследованиях при оценке конкурентоспособности регионов Литвы и Украины, т.е. будет проанализировано не только число лиц имеющих высшее образование, но и его потенциал (число студентов в вузах). Региональная и национальная конкурентоспособность, развитие и устойчивость развития организации, сам человек зависит от человеческого капитала.

Человеческий капитал можно использовать для повышения конкурентоспособности регионов. Для этого необходимо: 1) наличие стимулов для эффективного использования существующих и новых знаний и условий для предпринимательства; 2) чтобы люди были достаточно образованы использовать ноу-хау и ими обмениваться; 3) чтобы динамически развивалась информационная инфраструктура, которая предоставляет распространение и обработку информации; 4) чтобы была создана инновационная система для усвоения глобальных знаний, и их адаптации к местным потребностям.

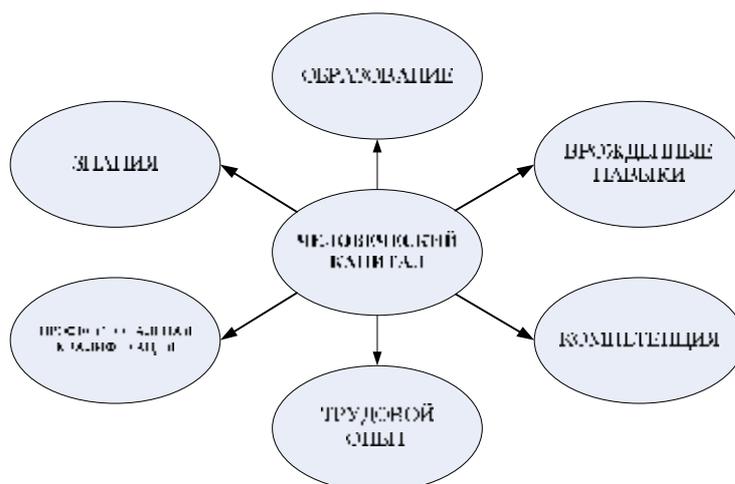


Рис. 1. Составные компоненты человеческого капитала

Знания всегда были важны для экономики, но в настоящее время возросшие потребности в создании, распространении и использовании знаний определяют, что применимость знаний в экономике является важнейшим ключом экономического роста и конкурентоспособности региона. Теоретический анализ литературы помог определить влияние человеческого капитала на конкурентоспособность региона и создать модель повышения региональной конкурентоспособности в рамках человеческого капитала.

Модель повышения региональной конкурентоспособности в рамках человеческого капитала показывает как человеческий капитал влияет на конкурентоспособность региона. Наиболее важным фактором человеческого капитала являются знания. В инвестиционном процессе могут участвовать: индивид, государство и общество. Действия окружающей среды влияют на инвестиции в человеческий капитал, поэтому необходимо рассмотреть и среду, в которой принимаются решения. Различные процессы действуют на разные группы населения.

Возврат инвестиций в человеческий капитал могут быть как материальные, так и нематериальные. Нематериальными инвестициями в человеческий капитал являются знания, которые должны дальше генерироваться, интегрироваться и ими надо делиться. Другая часть человеческого капитала приобретается или достигается не за счет инвестиций, а является врожденными (способности, личностные характеристики индивида), которые нуждаются в дальнейшем совершенствовании и интеграции и используются для повышения национальной/региональной конкурентоспособности.

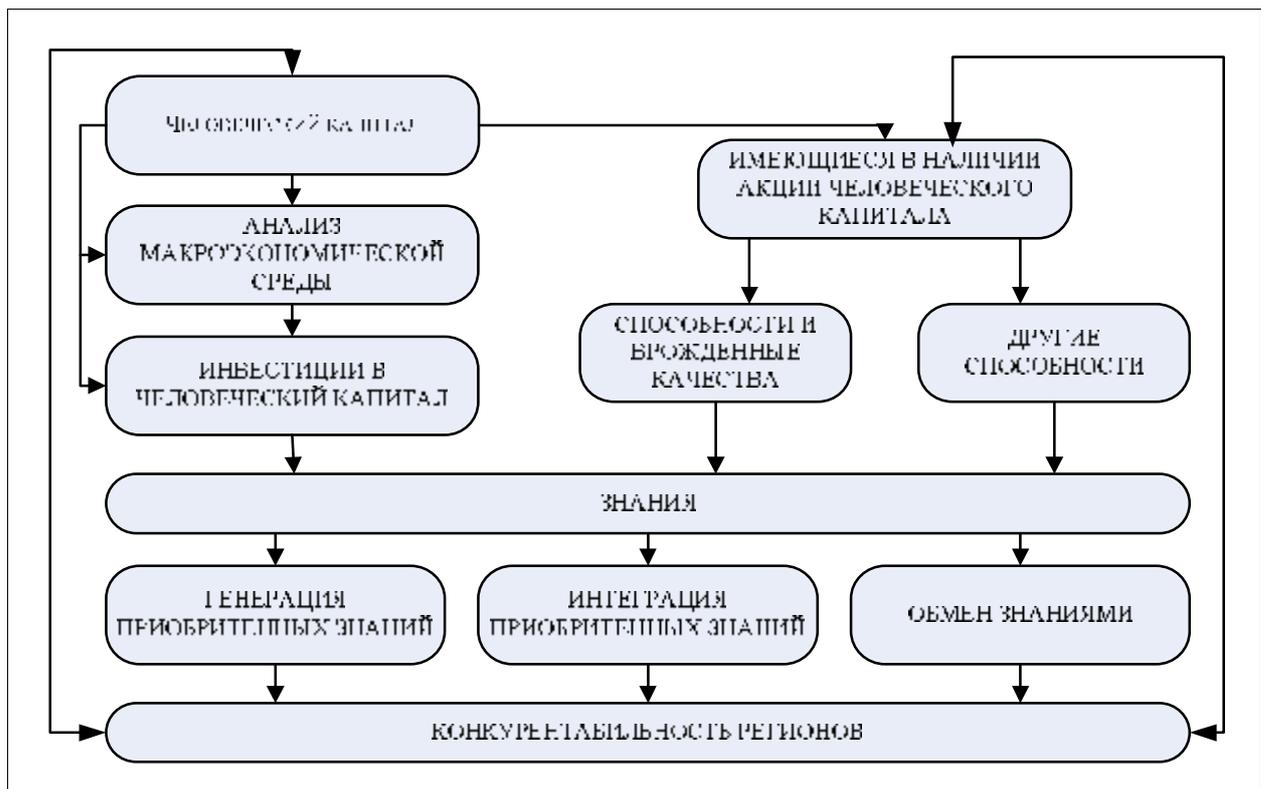


Рис.2 Модель повышения региональной конкурентоспособности в рамках человеческого капитала.

Если рассматривать материальные преимущества инвестиций в человеческий капитал, то нужно оценивать их с финансовой точки зрения. При оценке эффективности инвестиций одним из наиболее важных вопросов является фактор капитальных затрат, т.е. сколько стоит каждый источник финансирования. По этой причине, необходимо при процедурах оценки капитала идентифицировать спонсора, кто будет финансировать инвестиции в образование. В процесс формирования человеческого капитала государство, предпринимательство, сами индивиды прямо или косвенно направляют финансовые ресурсы. Для того, чтобы правильно оценить инвестиции в высшее образование, нельзя полагаться только на один метод, поэтому для оценки этих инвестиций выбраны четыре метода. Все методы имеют свои преимущества и недостатки. Экономическая выгода государства/региона от инвестиций в человеческий капитал может быть определена:

экономическим ростом. Инвестиции в человеческий капитал - важнейший фактор внутреннего экономического роста. Ученые разных стран [14, 21] установили, что существует прямая связь между инвестициями в человеческий капитал, экономическим ростом и конкурентоспособностью региона. Ученые, объясняя факторы экономического роста, обнаружили, что 60 процентов прожиточного дохода индивида создано благодаря образованию, и что образование на 30 процентов повышает качество работы.

Согласно исследованиям экономистов мирового уровня [5] можно утверждать, что качество работы индивидов, имеющих высшее образование, увеличивает годовой ВВП на 0,5 процента. Было установлено, что менее развитые страны страдают от низкого уровня образования людей. В развитых странах доминирует спрос на лиц имеющих высшее образование [10, 13, 20].

Налоговыми доходами, то есть, в государственный бюджет попадает больше налоговых поступлений от людей с высшим образованием и работающих на более оплачиваемой работе.

Дополнительным доходом – когда можно избежать большого количества безработных и таким образом появляется экономия социальных пособий.

Отсюда можно сделать вывод, что человеческий капитал – это „набор“ специальных навыков, для приобретения которых требуется обучение. Важная форма человеческого капитала – это знания. Они помогают разрабатывать новые технологии, только благодаря знаниям ресурсы превращаются в продукцию. Знания приобретаются путем образования (университет, колледж и т.д.) или через неформальное обучение. Человеческий капитал через знания влияет на конкурентоспособность регионов.

Выводы.

Исследования показали, что главным показателем инвестиций в человеческий капитал является образование (знания), которое содействует экономическому росту и региональной конкурентоспособности за счет увеличения производительности труда, быстрого освоения технологических изменений (новые технологии). В стране/регионе, где выделяется больше инвестиций в человеческий капитал, интенсивнее растет валовый внутренний продукт. Научные исследования человеческого капитала и инвестиций помогли создать модель повышения региональной конкурентоспособности в рамках человеческого капитала, которая показала, что существует прямая связь между инвестициями в человеческий капитал и региональной

конкурентоспособностью. Также разработанная модель будет применяться в дальнейших совместных исследованиях Литвы и Украины при оценке потенциала развития регионов. Выгода от инвестиций в человеческий капитал может быть материальная и нематериальная. Материальная выгода должна быть оценена в денежном выражении. Нематериальная выгода, которая не может быть определена в денежном выражении - это знания.

Список использованных источников:

1. Barro, R.; Lee, J. (2006). Data set for a panel of 138 countries. Retrieved October 10, 2006, <http://www2.cid.harvard.edu/ciddata.html>
2. Becker, G. (1964). Human capital. New York, NY: National Bureau of Economic Research.
3. Daugelienė, R.; Marcinkevičienė, R., (2009) Brain Circulation: Theoretical Considerations. *Inžinerinė Ekonomika-Engineering Economics*(3), 2009, 49-57 p.
4. Denison, E. F. (1985). Trends in American Economic Growth, 1929-1982. Washington, DC: Brookings Institution.
5. European Commission. (2005). The Returns to Various Types of Investment in Education and Training. London Economics. Final Report To EC DG EAC. Интернет: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/invest05_en.pdf.
6. Gallacher, M. (1999). Human Capital and Production Efficiency, Argentine Agriculture. CEMA, Working Papers 158.
7. Gižienė, V.; Barkauskas, V., Intelektinio kapitalo svarba universitetų valdymui. *Ekonomika ir vadyba*:2010 (15), 2010, 498-504 p.
8. Hazelkorn, E.; Huisman, J. (2008). Higher Education in the 21st Century – Diversity of Missions. *Higher Education Policy*, Vol. 21, No 2, June, 147–150.
9. Heckman, J. (2000). Policies to foster human capital. *Research in Economics*, 54, 3-56.
10. Jaw, B.; Yu PingWang, C.; Chen, Y. (2006). Knowledge flows and performance of multinational subsidiaries: The perspective of human capital. *International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 225-244.
11. Kagochi, J. M.; Jolly, C. M. (2010). R&D Investments, Human Capital, and the Competitiveness of Selected U.S. Agricultural Export Commodities. *International Journal of Applied Economics*, 7(1), 58-77.
12. Kleynhans, E. P. J. (2006). The Role of Human Capital In The Competitive Platform Of South African Industries. *SA Journal of Human Resource Management*, 4, 55-62.
13. Nehru, V.; Swanson, E.; Dubey, A. (1995). A new database on human capital stock in developing and industrial countries: Sources, methodology, and result. *Journal of Development Economics*, 46, 379-401.
14. Seniūnaitė, L. (2002). Žmogiškojo kapitalo įtaka šalies vystymuisi. Žmogiškojo kapitalo formavimo problemos. *Ekonomika ir vadyba*. 4 knyga. Kaunas: Technologija.
15. Svetikas K.Ž.(2004). Lietuvos regioninės plėtros politika: raida ir tendencijos// konferencijos pranešimų medžiaga. Vilnius.
16. Warner, A. (2002). International wage determination and globalization. Paper presented at the NBER conference on Labor and Global Economy, May 30 2002, Helsinki, Finland.
17. Владимирович Н. Н. (2012). Управленческие подходы к формированию конкурентоспособности человеческого капитала экономики знаний. *Российский Академический Журнал*, 4 (22), 82-86.
18. Иванова, Н. (2007). Збереження і розвиток трудового потенціалу України. *Соціальний захист*, 10, 12–13.
19. Кучин С.П. (2012). Человеческий капитал» и проблемы трудоустройства молодежи в современной уkraine. *Экономика и управление*, 3, 131-135.
20. Носкова К.А. (2012). Человеческий капитал современной России: проблемы трудовой миграции. *Экономика и менеджмент инновационных технологий*. [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2012/10/1357>.
21. Хаджинов І.В. Зростання відкритості економіки та участь регіонів України у міжнародному поділі праці / Хаджинов І.В., Тураліна Г.Г. // Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект.- Сборник научных трудов. Донецк: ДонНУ, – 2010.- С. 1030-1033.

Ключевые слова: человеческий капитал, регионы, конкурентоспособность, инвестиции в человеческий капитал, экономический рост.

Ключові слова: людський капітал, регіони, конкурентоспроможність, інвестиції в людський капітал, економічне зростання.

Key words: human capital, region, competitiveness, investment in human capital, economic growth.

Исследования финансирует Научный совет Литвы (договор Nr. TAPLU 09/2012).