ĽUDSKÝ KAPITÁL V REGIONÁLNOH ROZVOJI

Olga Slobodníková

Abstract

The key role in regional development has above all finance, inventiveness and human capital. The aim of this study is to define human capital, to specify its role in regional development and to provide our suggestions for improving skills of human capital for regional development.

Keywords: human capital, regional development, innovations, silver economy

Úvod

Pojem ľudský kapitál ako prvý začal používať na konci 18. storočia škótsky filozof, etik, sociológ a zakladateľ modernej politickej ekonómie Adam Smith. Ako dôležitý geoeconomický pojem sa však začal formovať v 60. rokoch 20. storočia. Veľmi dôležitým príspevkom v tomto období bola práca Garyho S. Beckera (1964) „*Human Capital*“. Zhromaždil v nej veľké množstvo teoretických úvah, no hlavne empirických dôkazov o dôležitosti ľudského kapitálu v rozličných oblastiach hospodárskej praxe.

V nasledujúcej dekáde, t.j. v 70. rokoch, sa výraz ľudský kapitál používal veľmi frekvencovane predovšetkým v ekonomických vedách. Aj jeden z najznámejších amerických ekonómov, nositeľ Nobelovej ceny za ekonómiu – Theodore Schultz mu venoval veľkú pozornosť vo svojich publikáciách: *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research* (1971), *Human Resources, Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities* (1972), *Investing in People* (1981).

„Kapitál“ je teda pojem typický pre ekonomiku a súvisí predovšetkým s peniazmi, s finančným zdrojom, ba dokonca s rizikom, keď máme na mysli rizikový kapitál. V prípade pojmu **Ľudský kapitál** ide o metaforu a pod ňou chápeme úlohu a význam pracovnej sily, ktorá prispieva k prosperite a tým k ekonomickému rastu a aj k regionálnemu rozvoju.

V súčasnosti už nielen v ekonomike, ale aj v regionálnom rozvoji a geografii sa bežne používa termín ľudský kapitál zvyčajne spolu s pojmom finančný kapitál. Pri ľudskom kapitále ide o odborné vedomosti pracovnej sily, jej kvalifikáciu, informácie, poznatky a zručnosti, ktoré sú nutné v každom odvetví hospodárstva, v oblasti plánovania, riadenia, kontroly, marketingu, manažmentu a samozrejme aj v regionálnom rozvoji.

Okrem tejto, dalo by sa povedať odbornej stránky, sa ľudský kapitál vyznačuje aj osobnostnými a sociálnymi charakteristikami, napr. inteligenciou,

pozitívnym prístupom, spoľahlivosťou, zodpovednosťou, kreativitou, nadaním, motiváciou, tímovosťou (tímový hráči), cieľavedomosťou a podobne.

Ľudský kapitál je determinantom regionálneho rozvoja, ekonomického rastu, no v niektorých prípadoch aj poklesu a je samozrejme súčasťou technologického pokroku. Pozitívne zasahuje do kvality života spoločnosti. Vplyv na jeho formovanie má výchova, vzdelanie, ako aj kultúrne prostredie, v ktorom sa nachádza.

Pokiaľ sa v regióne nachádzajú aktéri (pracovné sily), ktorí sú na jednej strane odborne vysoko fundovaní a na druhej strane majú osobnostné, sociálne a manažérske kvality, región má vysoké predpoklady k ekonomickému rastu, k zmierňovaniu regionálnych disparít a zároveň región má vyššiu tendenciu zavádzať inovácie, ktoré sa považujú za hnací motor regionálneho rozvoja.

Cieľom tejto štúdie je definovať ľudský kapitál, špecifikovať jeho úlohu v regionálnom rozvoji a uviesť vlastné návrhy na zvyšovanie odbornosti ľudského kapitálu pre regionálny rozvoj.

Ľudský kapitál, pracovné sily, ľudské zdroje

Výraz ľudský kapitál tu chápeme ako synonymum k pojmom pracovné sily, ľudské zdroje či ľudský potenciál. Na dôležitosť rozvoja ľudského kapitálu v regionálnom rozvoji upozorňujú niektorí naši i zahraniční autori. K nim patria geografi napr. Korec, 2005; Matlovič, Matlovičová 2008; Rajčáková, 2005, 2009; Mitříková, 2009 a i. Ekonómovia Čaplánová, 1999; Urbančíková, 2009; Čapková, 2011; Vetráková a i. 2011 a ďalší. Sociológovia Jandourek 2001; Gajdoš 2002 a i. Zo zahraničia sú to napr. Mankiw, Romer, Weil, 1992; Becker, 1993; Maier, Töedling 1998; Sunley, 1998; Skokan, 2004; Rumpel, 2003; Ederer, 2006; Wilson, Briscoe, 2004; Riddell, 2008 a i.

K ľudskému kapitálu sa vyjadrujú aj významné inštitúcie a organizácie. Podľa OECD (2002, 2007) ľudský kapitál sú všetky vedomosti, znalosti, zručnosti, schopnosti a vlastnosti jedinca, ktoré uľahčujú vytváranie osobného, sociálneho a ekonomického blaha.

Stredisko pre výskum a rozvoj vzdelávania (SVRV, 2009) definuje „ľudský kapitál ako praktické vedomosti, získané zručnosti a naučené schopnosti jedinca, ktoré zvyšujú jeho potenciálnu produktivitu a umožňujú mu tak získať príjem výmenou za prácu“.

Okrem týchto inštitúcií sa ľudskému kapitálu venuje aj Európsky hospodársky a sociálny výbor pri EÚ, Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR (MDVRR, 2011) a ďalšie domáce i zahraničné organizácie a inštitúcie.

Jeden z hlavných popularizátorov koncepcie ľudského kapitálu, nositeľ Nobelovej ceny za ekonomiku Gary S. Becker (1993, s. 15) uvádza o ľudskom kapitále nasledovné: „Vyučovanie v škole, počítačový kurz, výdavky na zdravotnú

starostlivosť a prednášky o potrebe presnosti a čestnosti sú takisto kapitálom v tom zmysle, že zlepšujú zdravie, zvyšujú zárobky, či pomáhajú človeku vychutnať literatúru počas väčšiny jeho života. Následne je úplne v súlade s tradičnou definíciou kapitálu, keď vravíme, že výdavky na vzdelávanie, tréning, zdravotnú starostlivosť, a podobne, sú investíciami do kapitálu. Avšak produkujú ľudský, nie fyzický či finančný kapitál, pretože nemožno oddeliť osobu od jej vedomostí, zručností, zdravia či hodnôt.”

Urbančíková (2009) charakterizuje ľudský kapitál z ekonomického aspektu ako „stav kompetencií, vedomostí, sociálnych a osobnostných rysov, vrátane kreativity, zakotvený v schopnosti vykonávať prácu tak, aby sa produkovala ekonomická hodnota“.

Inštitúcie a autori teda rôzne definujú ľudský kapitál. Tieto definície sa u väčšiny z nich dajú vnímať z dvoch aspektov: 1. Zdroje ľudského kapitálu a 2. Využitie ľudského kapitálu. V užšom poňatí sa za zdroj ľudského kapitálu považuje iba formálne vzdelanie a za využitie ekonomické príjmy. V širšom vnímaní na ľudský kapitál vplyva celková výchova človeka, vplyv všetkých typov vzdelania a prostredia (kultúry). Výstupmi ľudského kapitálu sú nielen ekonomické ale i psychické, zdravotné a sociálne zisky. Ľudský kapitál sa zároveň týka produktivity a inovácií.

Na základe aj vyššie uvedených definícií môžeme skonštatovať, že ľudský kapitál je výsledok vrozených i získaných schopností, rodinného a sociálneho prostredia a vzdelávania.

Do určitej miery sa ľudský kapitál dá merať počtom pracovných pozícií a mierou akou je ľudský kapitál využívaný v každom regióne. Meria sa tiež podľa objemu verejných a súkromných investícií do výskumu a technologického rozvoja a podľa počtu patentových prihlášok v každom regióne. Uvedomujeme si, že tieto kvantitatívne meracie ukazovatele však nie sú definitívnymi ukazovateľmi ľudského kapitálu. Napriek tejto skutočnosti, nikto nepochybuje o kľúčovej úlohe ľudského kapitálu vo výrobnej sfére, v službách, finančníctve, ale aj v politike, verejnej správe a samozrejme aj v lokálnom a regionálnom rozvoji.

Ak by sme teda chceli merať ľudský kapitál, bolo by vhodné, resp. nutné vziať do úvahy všetky tieto vplyvy. Avšak ohodnotiť vrozené schopnosti, rodinné a sociálne prostredie zatiaľ nevieme. Takže si pomáhame predpokladom, že ľudský kapitál je predovšetkým výsledkom vzdelávania. Tu však narazíme na ďalší problém: mali by sme merať to, čo sa do jedinca vloží, teda objem vedomostí a znalostí. No toto tiež jednoznačne odmerať nevieme (hoci existujú napr. rôzne testy zamerané na zisťovanie vedomostí), tak ako náhradu, ako približnú mieru, používame dĺžku vzdelávania.

Význam ľudského kapitálu pre regionálny rozvoj

Ľudský kapitál ovplyvňuje regionálny rozvoj v podstate dvojako:

- 1) Predstavuje ponuku práce. Samozrejme, že pri tomto faktore je dôležitá veková a kvalifikačná štruktúra pracovnej sily, ktorú zohľadňujú investori pri svojich rozhodnutiach.
- 2) Ľudský kapitál vystupuje ako zákazník a teda ako spotrebiteľ a konzument, ktorý podmieňuje rozvoj výroby a ponuky služieb v regióne.

Aj takto sa teda vytvára vzájomný vzťah medzi štruktúrou regionálneho hospodárstva a ľudským kapitálom (ľudskými zdrojmi) v regióne.

Všeobecne sa hovorí, že bohatstvo regiónu záleží na ľuďoch. S touto myšlienkou sa dá do istej miery stotožniť. Pretože, ak budeme investovať do ľudského kapitálu, tak bude kvalitatívne narastať. Investíciami do ľudského kapitálu rozumieme všetky peňažné i nepeňažné výdavky, ktoré nejakým spôsobom prispievajú k zvyšovaniu úrovne ľudského kapitálu v spoločnosti. Typickými príkladmi takýchto investícií sú investície do vzdelávania, tréningu, vedy a výskumu.

Je nevyhnutné uvedomiť si že, región nemôže ponímať svoje ľudské zdroje iba ako pracovnú silu, ktorá vykonáva vopred definované a naplánované činnosti. Ľudský kapitál sa stáva subjektom riešenia problémov, citlivým prijímateľom informácií a potenciálnych zlepšovateľov či inovátorov.

V rámci ľudských zdrojov v regionálnom rozvoji je potrebné stanoviť a pochopiť rozsah možností, ktoré majú v rukách aktéri podieľajúci sa na regionálnom rozvoji. Pretože pochopenie týchto možností bude napomáhať pri rozhodovaní ako rozvíjať región. Či ho orientovať smerom k vzdelávaniu alebo k výrobným aktivitám či k službám. Samozrejme, že významnú úlohu zohráva kvalita inštitúcií v regióne, existencia lobistických sietí, ktoré sú prorozvojové a panuje v nich spoločný záujem a vzájomná dôvera. Takúto sieť zvyčajne tvoria politici, právnici, ekonómovia, regionalisti, podnikatelia, vedci a pod. Je nutné uvedomiť si, že v nie každom regióne sú takéto možnosti.

Ľudský kapitál je popri pôde, práci, fyzickom kapitále a technologickom pokroku ďalším determinantom regionálneho rozvoja a ekonomického rastu. Prispieva k rýchlejšiemu šíreniu progresu, zvyšuje efektívnosť využívania fyzického kapitálu, prispieva k vyššej produktivite.

Návrhy na zvyšovanie kvality ľudského kapitálu v regionálnom rozvoji

Aby boli absolventi škôl (budúca pracovná sila) pripravení na jednej strane pre rôzne oblasti verejnej a štátnej správy, a teda aj pre oddelenia regionálneho rozvoja, na druhej strane pre zamestnávateľov, ktorí chcú rozvíjať svoje

podnikateľské aktivity, je nutné počas štúdia a hlavne po jeho ukončení naďalej vzdelávať pracovnú silu. Ako?

1. V oblasti vzdelávania, predovšetkým na vysokých školách, sa naša spoločnosť nemôže spoliehať už iba na vládu. Business lídri, manažéri a podnikatelia majú dostatok zdrojov na podporu pedagógov. Títo ľudia by mali s pedagógmi a s výskumnými pracovníkmi komunikovať oveľa viac ako je tomu v súčasnosti. A to nielen o technológiách, ale napr. vytvoriť aj tlak pre podporu učebných materiálov a príležitosti pre profesionálny rozvoj zamestnanca.

Významné zahraničné a niektoré domáce firmy sa na takéto rast zamestnancov zameriavajú prostredníctvom školení, workshopov, tréningov, kurzov, stáží, lebo si uvedomujú hodnotu ľudského kapitálu – hodnotu pracovnej sily. Dnes je už nevyhnutné formovať a ešte viac zdokonaľovať zamestnancov aj v oblasti regionálneho rozvoja v personálno-manažérskych schopnostiach, v tvorbe projektov, v komunikácii, v riadení a v disciplíne, či pri zvyšovaní efektivity práce.

2. Zamestnávateľa a aj samotní zamestnanci vedia, že dnes už neplatí: jedno vzdelanie na celý život. Pretože každých niekoľko rokov človek mení svoju pracovnú pozíciu a tým mení aj charakter práce. Preto vzdelanie musí poskytnúť širokú odbornú bázu od základného vzdelania, na ktoré musí nasledovať špecializácia, v ktorej sa získavajú zručnosti z praktických riešení problémov a špecifických situácií. Dobrá škola kombinuje projektovú prípravu, teoretický i odborný základ a úplne ideálne je, keď praktické problémy a projektové zadania kopírujú alebo priamo vychádzajú z potrieb regionálneho rozvoja, podniku, nemocnice, verejného sektora a pod.

3. Ideálne by bolo, keby vysoké školy pripravovali ľudí, ktorí do praxe prinesú nové trendy a smery. Teda nie to, čo už každý pozná a používa, ale niečo nové. Študenti sa však väčšinou učia to, čo vo firmách, podnikoch, úradoch bežne funguje, alebo to, čo fungovalo včera. Ani to nie je na škodu, no rozvoj kreativity a invenčnosti u nás zaostáva. V školách sa zatiaľ u študentov slabo rozvíja ich vlastná aktivita a tvorivosť, vyjadrenie svojho odborného názoru na danú tému alebo uvedenie vlastného netradičného riešenia.

Uvedomujeme si, že sa nedá zovšeobecňovať. Sú študenti, ktorí majú aj nové nápady a myšlienky, hoci sú v menšine. Stáva sa však, že niektoré myšlienky, návrhy a nápady nevyslovia, pretože sa buď boja, alebo majú pocit, že nie sú vhodné, sú trápne, smiešne, nelogické a zvláštne. Študenti tiež môžu mať psychický alebo sociálny blok, ktorý im bráni vzniku nových, reálnych, netradičných, originálnych a špecifických nápadov. Ak sa však toto prekoná už počas štúdia, môžeme sa dopracovať k vyššiemu počtu jedincov, pre ktorých nebude zložitá „produkovať“ nové nápady, postupy, či inovácie. Tým dostaneme pridanú hodnotu. Tiež je nutné uvedomiť si, že vedomosti, znalosti a inovácie sa stávajú čoraz dôležitejšie v procese nahrádzania materiálnych zdrojov ako predominantného zdroja prosperity.

4. Chceme tu zároveň upriamiť pozornosť na jeden významný fakt, a to, že bez investícií do ľudského kapitálu nie je možné dosiahnuť trvalejší rast. A preto sú investície do pracovnej sily v akomkoľvek období, či je konjunktúra alebo recesia, dôležité.

Ak chceme, aby v rámci regionálneho rozvoja došlo prostredníctvom ľudského kapitálu k zvyšovaniu životnej úrovne obyvateľstva, k eliminácii regionálnych disparít, k zvýšeniu zamestnanosti alebo k produkcii nových a kvalitných produktov a služieb je nutné:

1) Aby ľudský kapitál **hovoril o nápadoch**, aby ich aj uskutočnil, a aby nehovoril iba o veciach. Kreativita je to, čo posúva ľudstvo dopredu. Vo svete, kde sa všetko rýchlo mení, je iste múdre uvažovať o nových spôsoboch, ako čo urobiť. Nápady sú tou najcennejšou devízou na celom svete. Možno niekto namietne, že peniaze sú mocné. Áno, v niektorých prípadoch sú mocné, ale nápady sú mocnejšie.

2) Aby ľudský kapitál **uvažoval v dlhodobom horizonte**. Nie zo dňa na deň, ale z roka na rok, resp. z dekády po dekádu. Dlhodobý horizont uvažovania prinúti ľudí zaoberať sa plánmi, ktoré zasahujú ďaleko do budúcnosti. Dôjde k zdokonaľovaniu nielen v jednej oblasti, napr. bytová výstavba, ale súčasne aj v iných oblastiach (budovanie infraštruktúry, investovanie do vzdelania a pod.).

3) Aby ľudský kapitál **zameral svoju duševnú energiu na veci, ktoré má rád**, ktoré ho posúvajú dopredu a ktoré ho inšpirujú. Ako náhle sa tohto vzdá, začne byť pod tlakom, nevytrvá a neobohatí svoje vnútro. Tým sa stáva pre spoločnosť všedným, priemerným a nezaujímavým.

4) Aby ľudský kapitál **vedel uvítať zmeny**. Zmeny k lepšiemu ľudom nevadia. No ustrašeným vadia a nechcú ich. Ustráchaní si neuvedomujú, že zmeny prinášajú príležitosť k ďalšiemu rastu. V niektorých prípadoch sa zmena javí ako risk, no ak zo svojho života odstránime (rozumný) risk, odstránime aj množstvo príležitostí.

5) Aby ľudský kapitál **sa neustále učil a zdokonaľoval**. Pretože nové spôsoby myslenia a jednania, môžu priniesť do života jednotlivca väčšie naplnenie, a to priniesie spokojnosť aj do života spoločnosti.

Ako vyrábať a slúžiť lepšie?

V súčasnosti už nejde len o to, ako aj v rámci regionálneho rozvoja vyrábať viac, ale aj o to, ako vyrábať lepšie a ako poskytovať lepšie služby. Ak chceme vyrábať lepšie, je potrebné čerpať viac z výskumov a inovácií a z najlepších postupov.

Je potrebné zrýchliť prenos najnovších technológií vo výrobnej i nevýrobnej sfére. A to nielen v odvetviach priemyslu, ale už aj do poľnohospodárskej praxe, pretože podľa FAO (2012) do r. 2050 narastie dopyt po potravinách o 70%. Okrem potravín narastie dopyt po krmivách, vlákne, biomase a biomateriáloch. Keďže

sa znižujú investície do poľnohospodárstva, treba sa zamyslieť ako sa podporí produktivita a efektívnosť poľnohospodárskeho sektora a teda rozvoj poľnohospodárstva (v rámci regionálneho rozvoja).

Samozrejme, že vzdelávanie, veda, výskum a inovácie niečo stoja. Na Slovensku je venované iba 0,53% z HDP, v EÚ-27 je to 1,79% HDP, čo je tiež málo v porovnaní s vyspelými krajinami. V Európe len každý desiaty región investuje do vedy a výskumu aspoň 2,55% zo svojho HDP. Najviac investuje Švédsko (3,89%) a Fínsko (3,45%). Napr. v USA je podiel na vedu, výskum a inovácie 2,62%, v Japonsku 3,45% a v Izraeli dokonca 4,75 %. Vyspelé štáty na základe vlastných dlhoročných skúseností vedia, že investície do vzdelávania, vedy, výskumu a inovácií sa vyplatia, lebo zamestnanci budú pracovať efektívnejšie, nebudú strácať čas zdĺhavými a neefektívnymi postupmi a v konečnom dôsledku pre spoločnosť ušetrí oveľa viac peňazí, ako spoločnosť investuje do zvýšenia ich kvalifikácie.

Podľa výsledkov hodnotenia inovácií v EÚ za r. 2011, EÚ vo svete najviac zaostáva v inováciách v súkromnom sektore. Ministerstvo hospodárstva SR (2011) uviedlo, že Slovensko je vo väčšine ukazovateľov podpriemerné a je na 23. mieste z európskej 27-čky.

Slovensko prudko kleslo v ukazovateli výdavkov na inovácie a v licenčných a patentových príjmoch zo zahraničia. Na druhej strane najlepšie výsledky dosahujeme v počte nových doktorandov a v európskych ochranných známkach, ktoré označením chránia povahu tovaru alebo služby. Ide napr. o tieto výrobky: Oravský korbáčik, Slovenský oštiepok, bryndza, parenica, Liptovská borovička a i. (ÚPV, 2012).

Zaostávanie Slovenska za vyspelými krajinami má niekoľko hlavných príčin:

- Nízke výdavky verejného i súkromného sektora na vedu, výskum a vývoj. Kým priemer výdavkov krajín EÚ v r. 2011 bol 1,82% HDP, na Slovensku to bolo len 0,48% HDP, pričom verejné prostriedky predstavovali 55% z celkových výdavkov na vedu a výskum.
- Potom je to slabšia výskumná základňa.
- Nedostatok veľkých podnikov, ktoré do výskumu investujú.
- Neefektívna podpora zo strany verejného sektora.
- Nízka motivácia výskumných pracovníkov z hľadiska finančného ohodnotenia.

Profesionalita príde s praxou: 10% – 20% – 70%

Tento jednoduchý vzorec vyjadruje nasledovné: 10% zručností vieme získať formálnym tréningom, 20% sa dokážeme naučiť od ostatných a až 70% na základe skúseností a to najmä na vlastných chybách. Profesionalita teda príde s praxou.

To, čo sa dnes vysoko oceňuje a čo by mali získať už študenti hlavne na univerzitách, je zhrnuté v nasledovných desiatich bodoch:

1. Schopnosť rýchlo vstrebať nové poznatky a informácie z viacerých oblastí.
2. Tieto poznatky a informácie navzájom poprepájať.
3. Hľadať riešenia. Nie jedno riešenie, ale viacero alternatív riešenia.
4. Schopnosť pracovať na viacerých projektoch súčasne podľa priorít.
5. Byť otvorený zmenám. Teda pripustiť aj iné alternatívy a nové trendy.
6. Pracovať v tíme s rôznymi typmi ľudí.
7. Absolventi by sa mali vedieť prispôbiť potrebám praxe.
8. Vedieť prezentovať firmu a výsledky svojej práce.
9. Mať vynikajúcu znalosť cudzieho jazyka a počítačovú gramotnosť.
10. Chcieť sa neustále zdokonaľovať.

Určite by sa našli aj ďalšie body, ktoré by vyjadrovali, čo si dnes cenia zamestnávateľia, business lídri a manažéri u absolventov a u zamestnancov, no vzhľadom na rozsah príspevku sme sa zamerali na týchto 10 bodov.

Záver

V rámci regionálneho rozvoja sú vyššie uvedené schopnosti, návyky a návrhy veľmi potrebné. Človek, ktorý pracuje v oblasti regionálneho rozvoja prichádza, napr. v rámci strategického plánovania s novými nápadmi, stratégiami a riešeniami. Predkladá návrhy na ekonomický rast, zvyšovanie životnej úrovne, zamestnanosti, elimináciu regionálnych disparít a pod. Návrhy na rozvoj regiónu sa týkajú rôznych oblastí. Napr. územného rozvoja, rozvoja infraštruktúry (dopravnej, technickej, sociálnej), poľnohospodárstva, vidieka, turizmu, znižovania nezamestnanosti a podobne.

Takýto človek si uvedomuje významnú úlohu partnerstiev, ktoré zlepšia zladňovanie inovácií vo verejnom a súkromnom sektore, a celkovo tak dôjde k urýchleniu zavádzania inovácií. Keďže v súčasnosti, nielen na Slovensku, ale v celej Európe, sa stáva kľúčovou témou dostať sa znova na cestu rastu a zamestnanosti, vyriešiť problémy, ktoré sa týkajú napr. prístupu k surovinám, starnúcej spoločnosti, veku odchodu do dôchodku a pod., verím, že moje uvedené návrhy na zvyšovanie kvality ľudského kapitálu v regionálnom rozvoji sa začnú aplikovať vo vyššej miere.

Zavádzanie inovácií a tvorba tzv. striebornej ekonomiky (populárne označenie pre ekonomiku, kde vysokú časť spotreby vytvárajú seniori) je dnes už nutnosťou a pracovník v regionálnom rozvoji by mal mať v sebe schopnosti a návyky inovátora. Nemal by sa báť predstaviť svoje reálne myšlienky a nápady, hoci sa niekomu môžu zdať zvláštne. Na druhej strane by mali byť predovšetkým

nadriadení, teda ľudia vo vedúcich funkciách, otvorení novým myšlienkam a nápadom, a nebáť sa prijať netradičný návrh, nápad alebo plán.

Na zvyšovanie efektívnosti v regionálnom rozvoji sa teda regióny potrebujú intenzívne venovať aj znalostiam, inováciám, zamerať sa na neustále zlepšovanie sa, na nové myšlienky a nápady, či dokonca na zdravé riskovanie a samozrejme podporovať osobnostné kvality svojich zamestnancov. A do takejto podpory by mal byť ešte viac zainteresovaný štátny, verejný i súkromný sektor.

Tento príspevok vznikol v rámci riešenia projektu KEGA č. 018UMB/4-2001.

Literatúra

Becker, G. S. 1993. HumanCapital. NationalBureauofEconomicResearch. New York.

Čapková, S. 2011. Regionálny rozvoj a inovácie. EF UMB Banská Bystrica. 140 s. ISBN 978-80-557-0130-1

Čaplánová, A. 1999. Ekonómia vzdelávania a tvorba ľudských zdrojov. IURA Edition Ekonóm. Bratislava. 132 s. ISBN 80-88715-22-9

Dobeš, M. 2001. Ľudský kapitál a výkonnosť ekonomiky. On line. Cit. 25.6. 2012. http://www.saske.sk/stredisko/ludsky_kapital.pdf

Ederer, P. 2006. InnovationatWork: TheEuropeanHumanCapital Index. Vol. 1. No. 2. Brussels. TheLisbonCouncil. LisbonCouncilPolicyBrief.

FAO. 2012. NationalProgrammesforFoodSecurity. On line. Cit. 30.6.2012. <http://www.fao.org/spfs/national-programmes-spfs/nationalprogrammes-food-sec-npfs/en/>

Gajdoš, P. 2002. Človek, spoločnosť, prostredie. Sociologický ústav. Bratislava. 374 s. ISBN 80-855444-15-6

Inštitút zamestnanosti SR. 2012. Strieborná ekonomika. On line. Cit. 30.6.2012 <http://www.iz.sk/sk/projekty/strieborna-ekonomika>.

Jandourek, J. 2001. Sociologický slovník.Portal. Praha. 288 s. ISBN 978-80-7367-269-0

Korec, P. 2005. Regionálny rozvoj Slovenska v rokoch 1945-2004. Geografika. Bratislava. 227 s. ISBN 8096933809

Mankiw, N. G. – Romer. D. – Weil, D. N. 1992. A Contribution to theEmpiricsofEconomicGrowth.QuarterlyJournalofEconomics. 107, p. 407-437.

Matlovič, R. – Matlovičová, K. 2008. Regionálne disparity a regionálny rozvoj na Slovensku s osobitným zreteľom na Prešovský kraj. In: Rydz, E., Kowalak, A., eds., Świadomość ekologiczna a rozwój regionalny w Europie Środkowo-wschodniej. Wydawnictwo naukowe Akademii Pomorskiej, Słupsk, 2008, 125-143.

Maier, G.–Töedling. F. 1998. Regionálna a urbanistická ekonomika 2. Regionálny rozvoj a regionálna politika. Bratislava. Elita. ISBN 80-8044-049-2

Ministerstvo hospodárstva SR. 2011. Správa o plnení opatrení inovačnej stratégie a inovačnej politiky. Vyd. MH SR. Bratislava.

Mitříková, J. 2009. Ľudské zdroje ako faktor regionálneho rozvoja. In: Michaeli a kol. Regionálny rozvoj pre geografov. FHPV PU Prešov. 700 s. ISBN 978-80-555-0065-2

OECD. 2007. HumanCapital: Howwhatyouknowshapessyourlife. On line. Cit. 25.6. 2012 <http://www.oecd.org/dataoecd/29/48/38435897.pdf>

OECD. 2002. Analýza vzdelávací politiky 2001. (Z anglického originálu EducationPolicyAnalysis– 2001.) Praha, Ústav proinformacevzdelávání.

Rajčáková, E. 2005. Regionálny rozvoj a regionálna politika. Univerzita Komenského Bratislava. 120 s. ISBN 80-223-2038-2

Rajčáková, E. 2009. Regionálny rozvoj a regionálna politika Európskej únie a Slovenska.Geografika. Bratislava. 136 s. ISBN 978-8089317-09-7

Riddell, W.C. 2008. Investing in HumanCapital. PolicyprioritiesforCanada. CanadianPriorities Agenda. Brief No. 5 IRPP.

Rumpel, P. 2003. Lokální a regionální rozvoj - Část 3. Teritoriální marketing jako koncept lokálního a regionálního rozvoje. Ostravská univerzita. Ostrava. 60 s. ISBN 80-7042-957-7.

Schultz, T. 1971. Investment in HumanCapital: The Role ofEducation and ofResearch. New York: Free Press.

Schultz, T. 1972. HumanResources (HumanCapital: PolicyIssues and ResearchOpportunities), New York: NationalBureauofEconomicResearch,

Schultz, T. 1981. Investing in People.UniversityofCalifornia Press.

Skokan, K. 2004. Konkurenceschopnost, inovace a klastry v regionálním rozvoji. Ostrava. Repronis. 160 s. ISBN 80-7329-059-6

Sunley, M. 1998. Regionálne endogénne a rastové modely. Praha.

SVRV (Stredisko pre výskum a rozvoj vzdelávania). 2009.Ľudský kapitál a investície do vzdelávania.On line. Cit. 25.6.2012

http://www.saske.sk/stredisko/index_soubory/page0009.htm

Úrad priemyselného vlastníctva SR. (ÚPV) 2012. Označenia pôvodu výrobkov a zemepisné označenia výrobkov. Databáza OP/ZO v EÚ. On line. Cit. 30.6.2012.

<http://www.indprop.gov.sk/?ochrana-oznacenia-povodu-a-zemepisneho-oznacenia>

Urbančíková, N. 2009. Ľudský a sociálny kapitál. In: Hudec, O. a kol. Podoby regionálneho a miestneho rozvoja. EF TU Košice. 345 s. ISBN 978-80-553-0117-4

Vetráková, M. a i. 2011. Ľudské zdroje a ich riadenie. EF UMB Banská Bystrica. 276 s. ISBN 978-80-557-0149-3.

Weber, S. 2008. HumanCapitalDepreivation and EducationLevel: SomeEvidenceforSwizerland.Online.Cit. 25.6.2012

<http://ssrn.com/abstract=1114483>

Wilson, R. A. Briscoe, G. 2004. Theimpactofhumancapital on economicgrowth. OfficialPublicationsoftheEuropeanCommunities. Luxembourg. p. 64.

HUMAN CAPITAL IN REGIONAL DEVELOPMENT

Summary

Human capital is a set of competencies, knowledge, social and personality attributes, including creativity, embodied in the ability to perform labour as to produce economic value. It is an aggregate economic view of the human being acting within economies, which is an attempt to capture the social, biological, cultural and psychological complexity as they interact in explicit and economic transactions.

If we want to get the regional development through the human capital and to increase the standard of living of the population, the elimination of regional disparities, increasing of the employment or higher production of goods and services, it is necessary:

1. That human capital talking about ideas. Ideas are more powerful than money.
2. That human capital thinking in the long term. Long-term thinking causes people to deal with plans that reaching far into the future.
3. That humancapital focusingon its mental energy things that he likes to move it forward and to inspire him.
4. That human capital welcoming the change. Changes for the better people like.
5. That human capital constantly study and improve. Because new ways of thinking and acting can bring into one's life more impletion and it will bring satisfaction to the society.
6. To increase human capital, it is necessary to invest in the education. It is a task for all.

RNDr. Oľga Slobodníková, PhD.

Katedra geografie, geológie a krajinnej ekológie

Fakulta prírodných vied UMB

Tajovského 40, 974 01 Banská Bystrica

E – mail: Olga.Slobodnikova@umb.sk