

***Взгляд инвестора: выбор
промышленных площадок и
человеческие ресурсы в качестве
фактора производства***

Саша Сардадвар

Минск, 24 мая 2018

Содержание

- Теории: связь между навыками рабочей силы и географической близостью
- Практика: четыре примера (Южная Каролина, Коста-Рика, Словакия и Молдова)
- Резюме и выводы

Человеческий капитал и рост

- Неопровержимые доказательства значимости человеческого капитала для экономического роста
- Взаимодействие с физическим капиталом: чем выше доступность одного фактора, тем более продуктивен другой
- Промышленные площадки с концентрацией обоих факторов остаются привлекательными для обоих факторов (высокие доходы и заработная плата)

Последствия

- Человеческий капитал – это работники, а работники следуют за зарплатой → миграция
- Навыки работника можно считать человеческим капиталом только в том случае, если они применяются → одного только образования не достаточно
- Профессиональное обучение ведет к получению навыков для определенных отраслей и как правило, для долгосрочного найма

Экономика агломераций и кластеры

- Экономика агломераций возникает в случае, если предприятию выгодно находиться близко географически
- Маршал (1890 г.) определяет три основные причины создания кластеров:
 - развитие смежных отраслей
 - упрощение личных контактов
 - доступность квалифицированных кадров
- Передовые технологии новой фирмы «перетекают» в уже существующие

Пример 1: Южная Каролина

- В 1992 г. компания BMW разместила завод в Южной Каролине
- Решающими факторами были
 - наличие существующих фирм и квалифицированных кадров
 - \$115 млн субсидий
- С 2000-х государство-частное партнерство инвестирует в образовательные программы в университете Клемсона, обеспечивая BMW большим количеством будущих человеческих ресурсов

Пример 2: Коста-Рика

- В 1997 компания Intel разместила завод в Коста-Рике
- Вызовом для Коста-Рики была плавная интеграция в международные цепочки поставок Intel, а также:
 - налоговые льготы
 - инвестиции в инфраструктуру
 - программы профессионального образования, разработанные совместно с Intel
- За последующие 10 лет в Коста-Рику были привлечены новые инвестиции 56 компаний-производителей электроники, в которых занято 11 000 работников

Пример 3: Словакия

- В 1998 г. Словакия разработала программу развития автомобильной отрасли
- Словакия понимала, что она конкурирует с другими площадками и предложила
 - сокращение налогов
 - инвестиции в инфраструктуру
 - устранение торговых барьеров
 - программы обучения и подготовки кадров
- Сталкиваясь с нехваткой рабочей силы, Словакия изменила структуру образовательных программ государственных университетов с тем, чтобы они отвечали потребностям производства

Пример 4: Молдова

- Молдова в настоящее время пытается привлечь автомобильную промышленность
- Сильной стороной является низкая стоимость рабочей силы , но есть и слабые стороны
 - инфраструктура
 - отсутствие производственных площадей
 - сеть поставщиков на ранней стадии развития
- В дополнение к уменьшению налоговой ставки и государственным инвестициям, Молдова должна обеспечить человеческие ресурсы, востребованные инвесторами

Пример 5: Австрия

- На прошлой неделе немецкий производитель полупроводников Infineon объявил о инвестициях в 1,6 млрд евро в Виллах (Австрия)
- Решающими факторами были
 - Возможность быстро построить новый завод
 - Существующие налоговые льготы для затрат на R&D
- Преимущество Виллах в том, что он уже входит в сеть Infineon в Австрии с историей существования промышленной площадки с 1970-х гг.

Резюме

- Человеческие ресурсы имеют важное значение для предприятий и экономик
- Кластеры – это способ обеспечить и сохранить навыки
- Практика показывает, что кластеры провоцируют цикличные изменения

Выводы

- Субсидий и низкой зарплаты не достаточно
- До привлечения инвесторов следует позаботиться о инвестициях в инфраструктуру и профессиональную подготовку
- Такие инвестиции могут окупиться в долгосрочной перспективе посредством ноу-хау и увеличения доходов

Контактная информация

Саша Сардадвар
Sascha Sardadvar
WPZ Research

Mariahilfer Strasse 115/16, 1060
Vienna, Austria

+43 (0)1 8903225-11

sascha.sardadvar@wpz-research.com