

зокрема для обґрунтування нормативів фондооснащеності, рентабельності тощо. За межами прогнозування використання методу типових господарств-представників підтвердило його ефективність. Невипадково у багатьох розвинених країнах досить успішно практикується ведення бухгалтерського обліку на основі типових господарств. До недоліків пропонованого методу можна віднести більший обсяг та складність розрахунків порівняно з першим методом. Безсумнівною перевагою другого методу є максимальне наближення до низової ланки управління на якій безпосередньо формуються прогнозовані показники, широке використання кількісних методів, що забезпечує розробку достатньо достовірних оперативних прогнозів.

НЕБЕЗПЕКА КАДРОВИХ КАТАСТРОФ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РЕГІОНУ ЯК РЕЗУЛЬТАТ ВТРАТ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

*Марина В. Семикіна, Анна В. Семикіна, Антон В. Мельнік
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна*

*Одеський національний економічний університет, м. Одеса, Україна
SemikinaMV@i.ua, antikos09@gmail.com*

На тлі системної кризи у переважній більшості регіонів України і, зокрема в Кіровоградській області, набула гострої актуальності проблема демографічних та міграційних втрат людського капіталу. Сучасні дослідження засвідчують, що підприємства регіонів України сьогодні функціонують не лише в умовах системної кризи та озброєного конфлікту на сході країни, а й перебувають на порозі масштабної кадрової катастрофи [1].

Проблеми формування людського капіталу відображені у працях українських авторів В. Антонюк, Л. Гальків, О. Грішнєвої, Е. Лібанової, О. Макарової, Л. Семів, В. Куценко, У. Садової, Л. Шаульської та ін.

Узагальнюючи та розвиваючи наукову думку, трактуємо *людський капітал* як багаторівневу категорію, що відображає сукупність якісних характеристик людини, колективу працівників, зайнятого населення

регіону, країни, що стосуються здатності до продуктивної праці, здібностей до освітньо-професійного розвитку, реалізація яких у трудовій діяльності забезпечує отримання доходу. Термін «кадрові катастрофи» розуміємо як багатофакторне явище настання гострих кадрових ризиків, що супроводжуються для підприємств, регіону, країни людськими та фінансово-економічними втратами.

Зауважимо, що населення України зменшується втричі швидшими темпами, ніж в Європі. Роки становлення ринкової економіки з непомірним зниженням рівня оплати праці і соціального захисту материнства, дитинства, малозабезпечених, пенсіонерів, зростаючого безробіття стали роками розгортання медико-демографічної і соціальної кризи. В Кіровоградській області проблема відтворення людського капіталу є особливо гострою. За даними Державної служби статистики України, чисельність населення Кіровоградщини порівняно з багатьма іншими регіонами України скорочується значно швидше. Тільки за 2000-2017 рр. населення зменшилося майже на 200 тис. осіб (втрати становлять понад 12 тис. осіб щорічно [4], що у 1,2 рази перевищує аналогічні середньоукраїнські показники). Серед причин втрат людського капіталу в регіоні слід відокремити такі: низька якість життя населення, поширена бідність, слабкий соціальний захист; низька якість медичного обслуговування, відсутність всеохоплюючої періодичної медичної діагностики населення усіх вікових груп; поширення нездорового способу життя; руйнація масової фізичної культури; нерозвинена культура праці та відпочинку; несприятлива екологічна ситуація; зниження якості їжі та питної води; нестача робочих місць з гідними умовами праці та її оплати [2]. Погіршують ситуацію явища заборгованості з виплат заробітної плати, недовикористання робочого часу, вимушеної неповної зайнятості, низький рівень соціальної незахищеності працівників. Як наслідок, зростає захворюваність населення, знижуються продуктивність праці, посилюється дефіцит професійних кадрів, зростає міграція за межі регіону – кількість вибулих переважає кількість прибулих щорічно в середньому більше, ніж на 1000 осіб (рис. 1).

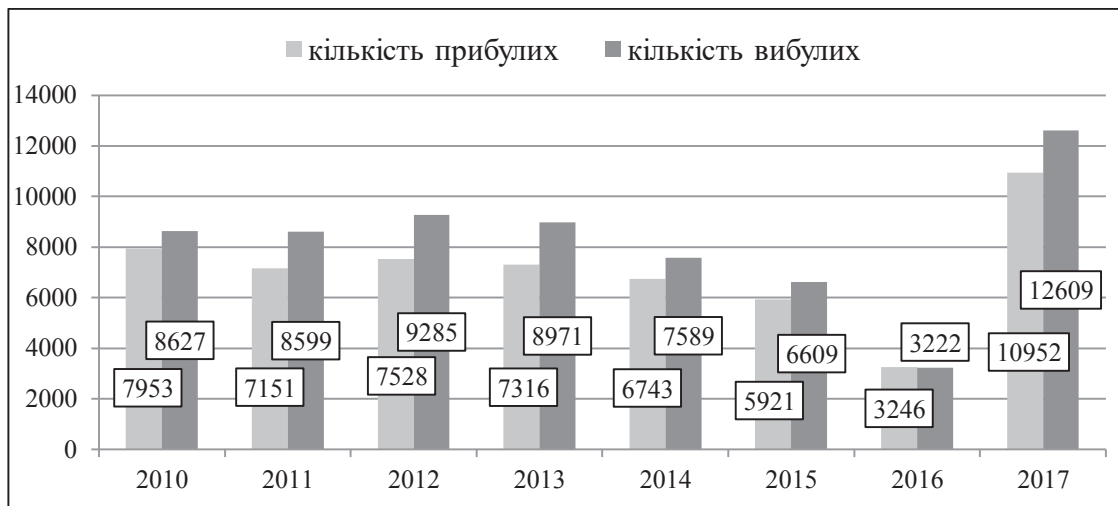


Рис. 1. Міграційний рух населення Кіровоградської обл. (2010-2017 рр., осіб)

За цих умов підприємства потерпають від вкрай обмеженого притоку молоді робочої сили, від'їзду за кордон багатьох кваліфікованих працівників. Ознаки кадрових катастроф на українських підприємствах несуть загрози їх подальшому ефективному функціонуванню. Усунення або пом'якшення негативного впливу виявлених чинників на регіональному рівні можливо лише в разі реформування державної та регіональної демографічної і соціально-економічної політики на користь інвестування в людський капітал, поступової відмови від політики дешевої робочої сили в регіонах України, розробки та запровадження системи соціальних інновацій в інтересах збільшення доступності якісних освітніх, медичних послуг, розвитку системи дитячих дошкільних установ, надання жінкам реальних можливостей одночасно працювати і займатися дітьми, забезпечення безперервного професійного розвитку населення, що сприятиме підвищенню конкурентної якості людського капіталу регіону в умовах євроінтеграційних процесів.

Література

1. Семикіна А. В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій [монографія] / А. В. Семикіна. – «Атлант» ВОЙСОІУ, 2018. – Одеса. – 272 с.

2. Семикіна А. В. Людський капітал: реалії та перспективи відтворення та використання в економіці регіону / А. В. Семикіна, А. В. Мельнік // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2017. – № 4 (32). – С. 60-68.
3. Семикіна М. В. Якість людського капіталу і корпоративна культура: аспекти взаємозв'язку в системі соціально-трудоких відносин / М. В. Семикіна, Т. О. Бесяк // Збірник наукових праць НУК. — Миколаїв: НУК, 2015. – № 3 (459). — С. 118-125.
4. Статистичний щорічник України за 2016 рік. // Державна служба статистики України. – 2017. – 611 с.