

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК [331.522.4:339.137.2-048.32]:316.4

JEL Classification J24; O15; R11
DOI: 10.32515/2413-340X.2018.33.87-95**М. В. Семикіна**, проф., д-р екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна***А. В. Семикіна**, канд. екон. наук*Одеський національний економічний університет, м. Одеса, Україна***А. В. Мельнік**, асп.*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна***Людський капітал регіону: небезпека кадрових катастроф**

У статті розкрито сутність людського капіталу з обґрунтуванням ролі основних чинників його формування, використання та розвитку. На прикладі Кіровоградської області здійснено аналіз тенденцій демографічного розвитку та міграційного руху населення, особливостей розвитку та використання людського капіталу регіону. Розкрито витоки та небезпеку кадрових катастроф підприємств регіону в умовах вкрай низької оплати праці. Здійснено комплексну оцінку стану та перспектив формування людського капіталу регіону. Розроблено пропозиції щодо подолання виявлених негативних тенденцій у формуванні людського капіталу області, його розвитку та використанні в економіці регіону з урахуванням руху країни у напрямі євроінтеграції.

людський капітал, якість, демографічна криза, міграція, оплата праці, плинність кадрів, кадрова катастрофа, конкурентоспроможність, євроінтеграція

М. В. Семикіна, проф., д-р екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна***А. В. Семикіна**, канд. екон. наук*Одесский национальный экономический университет, г. Одесса, Украина***А. В. Мельник**, асп.*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна***Человеческий капитал региона: опасность кадровых катастроф**

В статье раскрыта сущность человеческого капитала с обоснованием роли основных факторов его формирования, использования и развития. На примере Кировоградской области осуществлен анализ тенденций демографического развития и миграционного движения населения, особенностей развития и использования человеческого капитала в экономике региона. Раскрыты причины и опасность кадровых катастроф предприятий региона в условиях крайне низкой оплаты труда. Осуществлена комплексная оценка состояния и перспектив формирования человеческого капитала региона. Разработаны предложения по преодолению выявленных негативных тенденций в формировании человеческого капитала области, его развитии и использовании в экономике региона с учетом движения страны в направлении евроинтеграции.

человеческий капитал, качество, демографический кризис, миграция, оплата труда, текучесть кадров, кадровая катастрофа, конкурентоспособность, евроинтеграция

Постановка проблеми. Перспективи євроінтеграції ставлять перед Україною низку завдань, серед яких найбільш складними є формування людського капіталу з високою конкурентною якістю, збереження такого капіталу в інтересах ефективного використання в економіці країни. На тлі системної кризи у переважній більшості регіонів України і, зокрема в Кіровоградській області, набула гострої актуальності проблема демографічних та міграційних втрат людського капіталу. Як результат, підприємства потерпають від вкрай обмеженого притоку молодій робочій силі, від'їзду за кордон багатьох кваліфікованих працівників. Ознаки кадрових катастроф на українських підприємствах несуть загрози їх подальшому ефективному функціонуванню, стабільному розвитку економіки регіонів. Вивчення витоків кадрових

катастроф та розробка науково-практичних рекомендацій щодо їх попередження та подолання стають важливим завданням наукових пошуків, присвячених аспектам формування, використання та розвитку людського капіталу. Актуальність проблеми загострюється на тлі євроінтеграційних процесів, до яких залучається Україна.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблем розвитку людського капіталу пов'язано передусім з іменами зарубіжних вчених Г. Беккера [14; 15], Т. Шульца [16; 17] та їх однодумців. В Україні дослідженням цих питань ґрунтовно займаються В. Антонюк [1; 4], О. Грішнова [2], Е. Лібанова [5], Д. Мельниченко [6] та інші. Втім назріла практична потреба у продовженні та поглибленні наукових досліджень в цьому напрямі для розробки адекватних управлінських рішень на регіональному рівні, що відповідатимуть інтересам розвитку економіки та добробуту населення і одночасно дозволять попередити або подолати явища кадрових катастроф на підприємствах. Йдеться, передусім, про пошук можливостей збереження людського капіталу регіонів, нарощування конкурентних переваг у продуктивних здібностях населення, знаннях та навичках у відповідності з вимогами міжнародного ринку праці.

Постановка завдання. Стаття ставить за мету поглибити розуміння сутності людського капіталу, з'ясувати особливості та перспективи його формування на прикладі Кіровоградської області з обґрунтуванням сутності та витоків кадрових катастроф на підприємствах і на цій основі розробити науково-практичні рекомендації щодо усунення або пом'якшення їх негативного впливу на функціонування економіки регіону.

Виклад основного матеріалу дослідження. Теоретичний аналіз засвідчив, що появу категорії «людський капітал» в літературі найчастіше пов'язують з ім'ям американських дослідників Т. Шульца і Г. Беккера, які запропонували бачити в такому капіталі сукупність знань, здоров'я, навичок і досвіду, які використовуються для отримання доходу [15]. Г. Беккер розрахунками довів, що передусім освіта завдяки капіталовкладенням стає фундаментом збільшення доходів найманих працівників, роботодавців, держави [14; 15]. Т. Шульцем було обґрунтовано необхідність соціальних інвестицій освіті, у здоров'я населення, умови життя [16]. Ці ідеї отримали свій розвиток як у працях сучасних зарубіжних авторів, так і в публікаціях вітчизняних вчених.

Серед праць українських авторів найбільш відомими є монографії В. Антонюк, Л. Гальків, О. Грішнєвої, Е. Лібанової, О. Макарової, Л. Семів, В. Куценко, У. Садової, Л. Шаульської та ін. [1; 2; 3]. Автори велику увагу приділяють питанням збереження та розвитку людського капіталу, підвищенню його якості. Узагальнюючи наукову думку, розуміємо якість людського капіталу як наявність сукупності якісних характеристик, притаманних працівникам, які дозволяють ефективно реалізувати здібності до праці з отриманням доходу в умовах ринкового середовища. Йдеться, передусім, про стан здоров'я, рівень освітньо-професійного розвитку, наявність компетенцій, загальної культури, мотивованості, дисциплінованості, мобільності, творчих, підприємницьких здібностей, трудову та інноваційну активність, володіння іноземними мовами, комп'ютерними технологіями. Попит на конкретні якісні складові людського капіталу працівників визначається особливостями сучасних професій, специфікою вакантних робочих місць, проте, завдячуючи цілеспрямованому розвитку певних якостей, людина працевлаштовується і отримує дохід, чим забезпечується певний добробут, можливості подальшого самовдосконалення [10].

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, сприяє підвищенню

конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, регіонів і країни загалом. При цьому якість людського капіталу розуміємо як сукупність характеристик здоров'я, тривалості життя, трудової активності, освіченості, наявності сучасних знань, умінь і навичок, здібностей до перенавчання, адаптації до змін, мобільності, які дозволяють найкращим чином реалізувати трудові потенції населення на ринку праці, забезпечуючи прогресивні зміни у розвитку економіки регіону (країни), доходах населення [7]. У свою чергу, конкурентною називаємо таку якість людського капіталу, яка задовольняє вимогам ринкового попиту і завдяки цьому приносить його власникам, а також підприємствам, регіону, країні, порівняно більший дохід в умовах конкурентного середовища.

Термін «кадрові катастрофи», що далі застосовується у статті, розуміємо як багатofакторне явище настання гострих кадрових ризиків, що супроводжуються для підприємств, регіону, країни людськими та фінансово-економічними втратами.

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 [8]. Вчені справедливо підкреслюють, що важкими для сьогодення підприємств виявилися наслідки масштабної демографічної кризи, невдалої економічної та соціальної державної політики, неефективних реформ в освіті. Плинність кадрів, нестача якісного людського капіталу, низька конкурентна якість персоналу, масові звільнення кваліфікованих працівників, які обрали шлях працевлаштування за кордоном, – все це, як ніколи раніше, нині перешкоджає ефективній діяльності, зростанню доходу, уповільнює розвиток підприємств, економіки регіонів і країни в цілому.

Витоки кадрових катастроф на українських підприємствах потребують окремого розгляду, що ґрунтується на положеннях теорії людського капіталу.

Зосередимо увагу на окремих причинах масштабних людських втрат. 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 наслідок цього відбувалося стрімке зниження народжуваності, зумовлене поширенням зубожіння населення, зростанням зареєстрованого і незареєстрованого безробіття, вкрай низьким рівнем пенсійного забезпечення. За умов поглиблення системної кризи в державі і озброєного конфлікту на сході країни відтворення населення стало ще більш проблематичним.

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 [13], що у 1,2 рази перевищує аналогічні середньоукраїнські показники) (рис. 1).

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 (алкоголізм, наркоманія, проституція; гіподинамія, неувага до власного здоров'я); 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 [9].



Рисунок 1 – Динаміка кількості населення Кіровоградської області (тис. осіб)

Джерело: розраховано та побудовано авторами на основі [13].

З огляду на дані рис. 2, чисельність покоління батьків в Кіровоградській області не замінюється чисельністю покоління дітей, отже, кількість населення області зменшується.

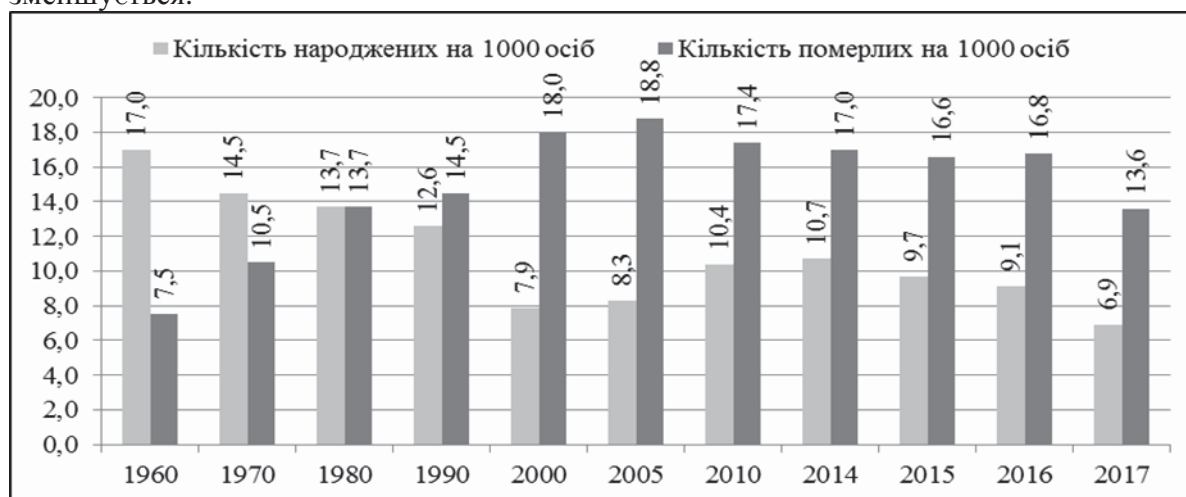


Рисунок 2 – Кількість народжених і кількість померлих в Кіровоградській області (на 1000 наявного населення)

Джерело: розраховано та побудовано авторами на основі [12].

Низька народжуваність, надмірна смертність (особливо серед чоловіків працездатного віку), міграція за межі регіону (кількість вибулих переважає кількість прибулих щорічно в середньому більше, ніж на 1000 осіб), – все це кількісно зменшує людський капітал, який має працювати на економіку регіону сьогодні і подальшими роками. Причини ж надвисокої смертності і низької народжуваності в Кіровоградській області пов'язуємо з хронічним недоінвестуванням в людський капітал. За загальним індексом регіонального людського розвитку у 2016 р. Кіровоградська область посідає останнє, 20-е місце. Найбільше відставання від інших регіонів України спостерігається за показниками соціального середовища, відтворення населення, комфортності життя та добробуту. На нашу думку, саме асиметрія параметрів людського розвитку зумовлює відтік за межі регіону найбільш мобільних, енергійних, освічених молодих людей.

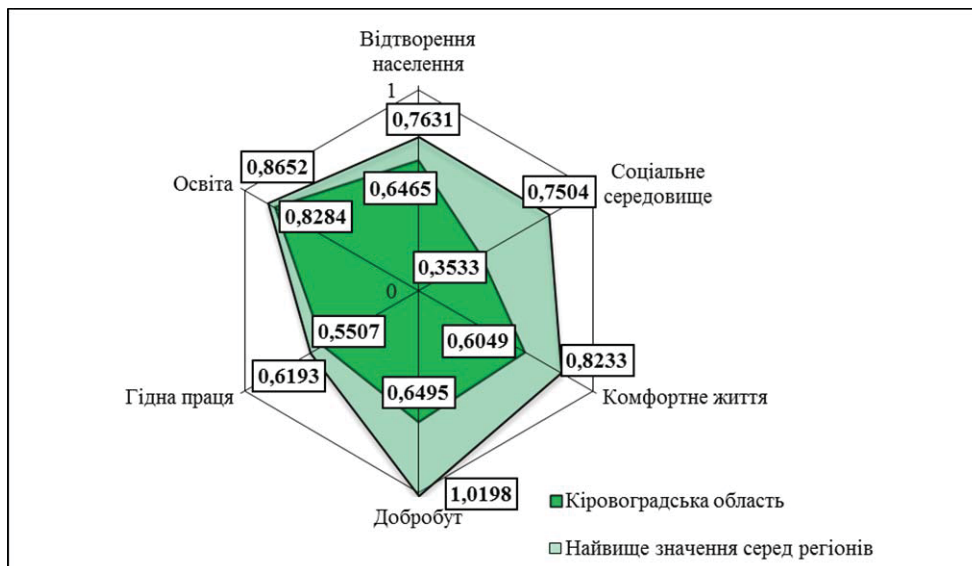


Рисунок 3 – Асиметрія параметрів людського розвитку Кіровоградської обл., 2016 р.
Джерело: розраховано та побудовано авторами на основі [11].

Сучасні умови відтворення, використання та розвитку людського капіталу Кіровоградського регіону визначає низка несприятливих соціальних та економічних чинників. Йдеться про явища заборгованості з виплат заробітної плати, недовикористання робочого часу, вимушеної неповної зайнятості, низький рівень соціальної незахищеності працівників внаслідок низької оплати праці, обмежених соціальних гарантій, зростання виробничого травматизму і захворюваності у зв'язку із збереженням частки важкої фізичної праці у промисловому та аграрному секторах економіки, де вкрай повільно відбувається модернізація робочих місць, зберігається техніко-технологічна відсталість більшості підприємств.

Як наслідок, швидко погіршуються кількісно-якісні параметри людського капіталу: зростає захворюваність населення (хвороби серцево-судинної системи, туберкульоз, онкологічні захворювання тощо), знижуються продуктивність праці, трудова та інноваційна активність персоналу, посилюється дефіцит професійних кадрів, обмежується доступ до якісної освіти, зростає міграція за межі регіону – кількість вибулих переважає кількість прибулих щорічно в середньому більше, ніж на 1000 осіб (рис. 4). Українці масово їдуть за кордон навчатись, працювати, жити. В цьому сенсі перспективи євроінтеграції відкривають багато нових можливостей для енергійних, мобільних, освічених та мотивованих працівників, які залишають вітчизняні підприємства з неконкурентною оплатою праці.

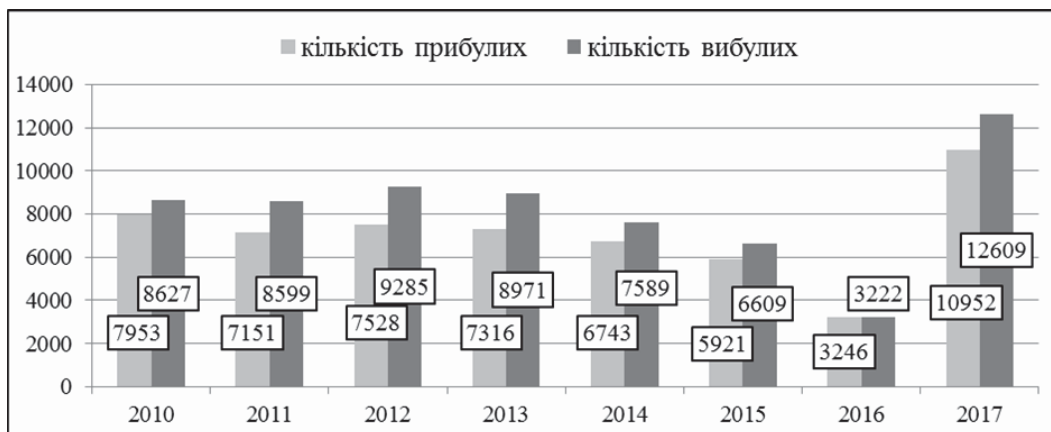


Рисунок 4 – Міграційний рух населення Кіровоградської обл. (2010-2017 рр., осіб)
Джерело: розраховано та побудовано авторами на основі [12].

На нашу думку, ознаки кадрових катастроф на підприємствах Кіровоградського регіону, пов'язані з погіршенням якості людського капіталу і дефіцитом людських ресурсів, пояснюються дією комплексу чинників, серед яких основними є: слабкість соціальної та демографічної політики держави, неефективність економічних реформ, інфляція, зниження реальних доходів від праці, обмеженість фінансування закладів освіти, медицини, соціальної сфери, звуження доступу населення до якісних освітніх та медичних послуг, війна на сході країни, масштабна корупція, неефективний мотиваційний менеджмент на підприємствах, низький рівень соціальної відповідальності власників підприємств.

За таких умов можна очікувати, що відток молоді за кордон зростатиме (особливо освіченої молоді) доти, поки оплата праці не зрівняється з можливістю заробітків в окремих європейських державах. Немає сумнівів в тому, що утримати освічену молодь в межах регіону можливо лише за рахунок створення на підприємствах сучасних робочих місць з конкурентною оплатою праці, підвищення соціально-економічної привабливості регіону, подолання відставання від інших регіонів України за показниками соціального середовища, комфортності життя та добробуту.

Слід враховувати, що в сучасному світі кращі перспективи і конкурентні можливості розвитку мають ті країни або регіони, де пріоритетом є людський капітал, де приділяється постійна увага інвестуванню в здоров'я, освіту, професійний розвиток населення. Там, де цього не відбувається, має місце відставання за темпами економічного та інноваційного розвитку, зниження конкурентоспроможності підприємств, регіонів, країни, погіршення якості людського життя, внаслідок чого зростають міграції, кількісно-якісні втрати людського капіталу, що загрожує безпеці країни.

Поділяємо висновки Е. Лібанової, провідного демографа України, в тому, що втрати людського капіталу можна знизити завдяки цілеспрямованим заходам щодо підвищення народжуваності. Цього можна досягти за рахунок збільшення соціальних виплат, розвитку системи дитячих дошкільних установ, надання жінкам реальних можливостей працювати і займатися дітьми, сім'єю (дистанційна, неповна зайнятість). Завдяки цьому можна отримати швидкий ефект у нарощуванні людського капіталу, але він буде короткочасним. Довготривалий результат, на думку Е. Лібанової, можливий лише за рахунок припливу мігрантів з країн з високою народжуваністю [5].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Визначено, що людський капітал регіону – це сукупність якісних характеристик зайнятого населення регіону, яка відображає здатність до продуктивної праці та освітньо-професійного розвитку, реалізація яких у трудовій діяльності забезпечує отримання доходу. Перспективи економічного зростання та інноваційного розвитку регіонів України і держави загалом слід пов'язувати передусім з вирішенням проблеми збереження та розвитку людського капіталу, забезпечення його конкурентної якості на основі соціального інвестування. Проте в умовах недосконалої соціально-економічної і демографічної політики на рівні держави та регіону чисельність населення Кіровоградської області упродовж останніх років швидко зменшується, отже, обмежуються ресурси людської праці для економіки регіону.

Причини загроз кадрових катастроф для підприємств регіону є багатофакторними. Йдеться не тільки про низький рівень оплати праці на більшості підприємств, непривабливі для молоді умови трудової діяльності, низький рівень техніко-технологічного розвитку, застарілі технології виробництва тощо. Руйнівником мотивації праці на українських підприємствах стала передусім тривала політика недоінвестування в людський капітал. Ця ж політика на рівні держави зумовила масштабні людські втрати, зміну пріоритетів багатьох українців на користь трудової міграції.

Аналіз засвідчив, що Кіровоградській області загрожують подальші кількісно-якісні втрати людського капіталу, які відбуватимуться зокрема за рахунок відтоку освіченої молоді в регіони і країни з більш привабливими оплатою та умовами праці. Тенденції швидкого старіння населення регіону в результаті зниження рівня народжуваності та міграції юнаків і дівчат для працевлаштування за кордоном призведуть до подальшого зменшення частки молоді на підприємствах. За нашими оцінками, у найближчі 4-7 років відбудеться загострення кадрової кризи на багатьох підприємствах промисловості та АПК Кіровоградської області. Це вимагатиме переорієнтації кадрової політики в частині активного використання трудового потенціалу працівників похилого віку та розгляду можливостей запрошення іноземних мігрантів для роботи на підприємствах регіону.

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.

З позицій пошуку можливостей подолання кадрових катастроф на підприємствах окремого ретельного вивчення вимагатимуть питання запрошення іноземних трудових мігрантів для роботи в регіоні. Перспективи подальших наукових розвідок мають бути також пов'язані з розробкою механізмів відтворення, розвитку та ефективного використання людського капіталу Кіровоградської області, адаптованих до умов євроінтеграції.

Список літератури

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія [Текст] / В.П. Антонюк. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 348 с.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки [Текст] : монографія / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2004. – 254 с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносина [Текст] : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
4. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку [Текст] : моногр. / В. П. Антонюк, О. І. Амоша, Л. Г. Мельцер та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2011. – 308 с.
5. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) [Текст] / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – К., 2016. – 328 с.
6. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення [Текст] : монографія / Д.П. Мельничук. – Житомир: Полісся, 2015. – 564 с.
7. Семикіна А. В. Соціальні інновації у розвитку людського капіталу в контексті регулювання економічної безпеки суб'єктів господарювання [Текст] / А. В. Семикіна // GR та PR менеджмент в контексті економічної безпеки: Монографія. – Черкаси : ПП Чабаненко Ю.А. – Черкаси, 2014. – С. 99–121.
8. Семикіна А.В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій [Текст] : монографія / А.В. Семикіна. – «Атлант» ВОЙСОІУ, 2018. – Одеса. – 272 с.
9. Семикіна А.В. Людський капітал: реалії та перспективи відтворення та використання в економіці регіону [Електронний ресурс] / А. В. Семикіна, А. В. Мельник // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2017. – №4 (32). – С. 60–68. – Режим доступу: <https://economics.opu.ua/files/archive/2017/No4/60.pdf>

10. Семикіна М.В. Якість людського капіталу і корпоративна культура: аспекти взаємозв'язку в системі соціально-трудових відносин [Текст] / М.В. Семикіна, Т.О. Беляк // Збірник наукових праць НУК. – Миколаїв : НУК, 2015. – № 3 (459). – С. 118–125.
11. Статистичний бюлетень «Регіональний людський розвиток». [Текст] // Державна служба статистики України. – 2017. – 98 с.
12. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2016 рік. [Текст] // Головне управління статистики у Кіровоградській області. – 2017. – 474 с.
13. Статистичний щорічник України за 2016 рік. [Текст] // Державна служба статистики України. – 2017. – 611 с.
14. Becker G. Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education: 2d ed./ G. Beker. – New York: National Bureau of Economic Research: distributed by Columbia University Press, 1975. – 400 p.
15. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. / G. Becker. – Columbia University Press, New York, 1964. – 400 p.
16. Schultz T. Investment in Human Beings / T. Schultz. – Chicago: University of Chicago Press, 1962. – 550 p.
17. Schultz T. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research / T. Schultz. — New York: Free Press, 1971. – 550 p.

References

1. Antonyuk, V.P., (2007). *Formuvannya ta vykorystannya lyuds'koho kapitalu v Ukraini: sotsial'no-ekonomichna otsinka ta zabezpechennya rozvytku: monohrafiya [Formation and use of human capital in Ukraine: socio-economic assessment and development: monograph]*. Donetsk: NAS of Ukraine, Institute of Industrial Economics [in Ukrainian].
2. Hrishnova, O.A., (2004). *Lyuds'kyy kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiynoyi pidhotovky [Human Capital: Formation in the System of Education and Vocational Training]*. Kyiv: Knowledge, KOU [in Ukrainian].
3. Kolot, A.M., Grishnova, O.A., & Gerasimenko, O., (2009). *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny [Economics of Labor and Social-Labor Relations]*. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
4. Antonyuk, V.P., Amosha, A.I., & Melzer, L.G., (2011). *Lyuds'kyy kapital rehioniv Ukrainy v konteksti innovatsiynoho rozvytku [Human Capital of the Regions of Ukraine in the Context of Innovation Development]*. Donetsk: National Academy of Sciences of Ukraine, Institute of Industrial Economics [in Ukrainian].
5. Libanova, E.M. (2016). *Lyuds'kyy rozvytok v Ukraini. Innovatsiyni vydy zaynyatosti ta perspektyvy yikh rozvytku [Human development in Ukraine. Innovative types of employment and prospects for their development]*. Kyiv: Institute of Demography and Social Studies of M.V. Ptukhy of the National Academy of Sciences of Ukraine [in Ukrainian].
6. Mel'nychuk, D.P., (2015). *Lyuds'kyy kapital: priorytety modernizatsiyi suspil'stva u konteksti polipshennya yakosti zhyttya naseleennya [Human capital: priorities of modernization of society in the context of improving the quality of life of the population]*. Zhitomir: Polissya [in Ukrainian].
7. Semykina, A.V. (2014). *Sotsialni innovatsiyi u rozvytku lyuds'koho kapitalu v konteksti rehulyuvannya ekonomichnoyi bezpeky sub'yektiv hospodaryuvannya [Social innovations in the development of human capital in the context of regulating economic security of economic entities]. GR ta PR menedzhment v konteksti ekonomichnoyi bezpeky - GR and PR management in the context of economic security*. Cherkassy: PP Chabanenko Yu.A. [in Ukrainian].
8. Semykina, A.V., (2018). *Lyuds'kyy kapital: pidvyshchennya konkurentospromozhnosti na osnovi sotsial'nykh innovatsiy [Human Capital: Increasing Competitiveness on the Basis of Social Innovation]*. Odesa: «Atlant» VOYSOYU [in Ukrainian].
9. Melnik, A.V., & Semykina, A.V., (2017). *Lyuds'kyy kapital: realiyi ta perspektyvy vidtvorennya ta vykorystannya v ekonomitsi rehionu [Human Capital: Realities and Prospects for Reproduction and Use in the Economy of the Region]. Economics: realities of time. Scientific Journal – Economics:time realities. Scientific journal, 4(32), 60-68. Retrieved from <https://economics.opu.ua/files/archive/2017/No4/60.pdf> [in Ukrainian]*.
10. Semykina, M.V., & Belyak, T.O., (2015). *Yakist' lyuds'koho kapitalu i korporatyvna kul'tura: aspekty vzayemozv'yazku v systemi sotsial'no-trudovykh vidnosyn [The quality of human capital and corporate culture: aspects of interconnection in the system of social and labor relations]. Zbirnyk naukovykh prats NUK - Collection of scientific works of NUS, 3(459), 118-125 [in Ukrainian]*.
11. Statistical bulletin “Regional human development”. (2016). *State Statistics Service of Ukraine* [in Ukrainian].

12. Statistical Yearbook of Kirovograd Oblast for 2016. (2017). *The Main Department of Statistics in the Kirovograd region* [in Ukrainian].
13. Statistical Yearbook of Ukraine for 2016. (2017). *State Statistics Service of Ukraine* [in Ukrainian].
14. Becker, G. S., (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. (2d ed.). National Bureau of Economic Research: distributed by Columbia University Press, 2.
15. Becker, G. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press [in English].
16. Schultz, T.W. (1962). *Investment in Human Beings*. Chicago: University of Chicago Press [in English].
17. Schultz, T.W. (1971). *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*. New York: Free Press [in English].

Maryna Semykina, Professor, Doctor in Economics (Doctor of Economics sciences)

Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

Anna Semykina, PhD in Economics (Candidate of Economics sciences)

Odesa National Economic University, Odesa, Ukraine

Anton Melnik, Postgraduate

Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

Human Capital of the Region: the Danger of Personnel Catastrophes

The signs of personnel catastrophes in Ukrainian enterprises are threatening their further effective functioning, stable development of the regional economy. The study of the origins of personnel disasters and the development of scientific and practical recommendations for their prevention and overcoming become an important task of scientific research, devoted to the aspects of the formation, use and development of human capital. The urgency of this issue is growing significantly in the context of the European integration processes, which Ukraine is involved in. The article aims to deepen understanding of the essence of human capital and its qualities, to evaluate the peculiarities and prospects for the formation, development and use of human capital on the example of the Kirovohrad region, with the justification of the sources of personnel catastrophes at enterprises, and on this basis to develop scientific and practical recommendations for elimination or mitigation their negative impact on the functioning of the region's economy.

The article describes the essence of human capital with the justification of the role of the main factors of its formation, use and development. It is determined that the human capital of the region is a set of qualitative characteristics of the employed population of the region, which reflects the ability to productive labor and educational and professional development, the implementation of which in the work activity ensures income, promotes the competitiveness of workers, businesses and the region as a whole. An example of Kirovograd region analyzes the trends of demographic development and migration of the population, especially the development and use of human capital in the region. The sources and risks of personnel catastrophes of enterprises of the region in the conditions of extremely low wages are revealed. A comprehensive assessment of the state and prospects for the formation of human capital of the region is carried out.

The proposals for overcoming the identified negative tendencies in the formation of human capital of the region, its development and use in the economy of the region, taking into account the movement of the country in the direction of European integration, have been developed. From the point of view of finding opportunities to overcome personnel disasters at enterprises, a separate thorough study will require the invitation of foreign migrant workers to work in the region. Prospects for further scientific research should also be related to the development of mechanisms for the reproduction, development and efficient use of human capital of the Kirovograd region, adapted to the conditions of European integration.

human capital, quality, demographic crisis, migration, labor remuneration, staff turnover, personnel catastrophe, competitiveness, Eurointegration

Одержано (Received) 20.03.2018

Прорецензовано (Reviewed) 22.05.2018

Прийнято до друку (Approved) 28.05.2018