

ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ РОЗРИВІВ У КАДРОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ

©2019 РЕКУН Г. П., МЕДЕНЕЦЬ В. В.

УДК 331.108:332.1
JEL: R23

Рекун Г. П., Меденець В. В. Передумови виникнення розривів у кадровому забезпеченні розвитку регіонів

У статті розглядається одна із актуальних проблем теорії управління, пов'язана з визначенням поняття «кадрові розриви». Під впливом процесу децентралізації в Україні проблема кадрового забезпечення регіонів набула широкої популярності. У рамках регіонального розвитку кадрові ресурси відіграють істотну роль у становленні не окремого підприємства, а території в цілому. Саме тому стаття присвячена дослідженню кадрових ресурсів як ключового фактора розвитку регіонів в Україні та інших країнах світу – з метою виявлення та подальшого попередження передумов виникнення кадрових розривів. Проаналізовано сучасні тенденції відтворення кадрів у розвинених країнах світу. Особливо детально розглядаються фактори скорочення кадрових ресурсів в Україні порівняно з іншими країнами світу, що в подальшому знаходить своє відображення в кадрових розривах. Разом з тим, відстоюється думка про скоріше позитивний вплив на кадрові ресурси розвитку новітніх технологій за умови існування повноцінних ринкових відносин. Проаналізувавши досвід розвинених країн щодо введення базового безумовного доходу, вдалося з'ясувати, що зазначені заходи спрямовані радше на поліпшення морального стану кадрових ресурсів, ніж на стимулювання їх до пошуку гідної праці. Введення базового безумовного доходу в Україні наразі неможливе через загрозу втрати підприємницького настрою у громадян, а також через відсутність вільних джерел залучення коштів. Виявлення та систематизація кадрових розривів дозволяє зосередити увагу на проблемах, які стоять на шляху регіонального розвитку в країні. Перспективою подальших досліджень у даному напрямі є визначення заходів запобігання кадровим розривам на базі вже вивченого та проаналізованого іноземного досвіду вирішення цієї глобальної проблеми.

Ключові слова: кадрові розриви, кадрові ресурси, кадри, працездатне населення, регіон, ринок праці.

DOI:

Рис.: 2. **Бібл.:** 11.

Рекун Ганна Петрівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління та адміністрування, Навчально-науковий інститут «Каразінська школа бізнесу» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (вул. Мироносицька, 1, Харків, 61002, Україна)

E-mail: rekun@karazin.ua

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1734-7364>

Меденець Валерія Валеріївна – магістр кафедри управління та адміністрування, Навчально-науковий інститут «Каразінська школа бізнесу» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (вул. Мироносицька, 1, Харків, 61002, Україна)

E-mail: valeriamedenets@gmail.com

УДК 331.108:332.1
JEL: R23

UDC 331.108:332.1
JEL: R23

Рекун А. П., Меденець В. В. Предпосылки возникновения разрывов в кадровом обеспечении развития регионов

В статье рассматривается одна из актуальных проблем теории управления, связанная с определением понятия «кадровые разрывы». Под влиянием процесса децентрализации в Украине проблема кадрового обеспечения регионов приобрела широкую популярность. В рамках регионального развития кадровые ресурсы играют важную роль в становлении не отдельных предприятий, а территории в целом. Именно поэтому статья посвящена исследованию кадровых ресурсов как ключевого фактора развития регионов в Украине и других странах мира – с целью выявления и дальнейшего предупреждения предпосылок возникновения кадровых разрывов. Проанализированы современные тенденции воспроизводства кадров в развитых странах мира. Особенно подробно рассматриваются факторы сокращения кадровых ресурсов в Украине по сравнению с другими странами мира, что впоследствии находит свое отражение в кадровых разрывах. Вместе с тем, отстраивается мысль о скорее положительном влиянии на кадровые ресурсы развития новейших технологий при условии существования полноценных рыночных отношений. Проанализировав опыт развитых стран относительно введения базового безусловного дохода, удалось установить, что указанные мероприятия направлены скорее на улучшение морального состояния кадровых ресурсов, нежели на мотивацию их к поиску достойной работы. Введение базового безусловного дохода в Украине на данный момент невозможно из-за угрозы потери предпринимательских настроений среди граждан, а также вследствие отсутствия свободных источников привлечения средств. Выявление и систематизация кадровых разрывов позволяет сосредоточить внимание на проблемах, которые стоят на пути регионального развития в стране. Перспективой дальнейших исследований в данном направлении является определение мероприятий по предотвращению кадровых разрывов на базе уже изученного и проанализированного зарубежного опыта решения этой глобальной проблемы.

Rekun G. P., Medenets V. V. Preconditions for Gaps in the Personnel Provision for Regional Development

The article examines one of the pressing problems of management theory, related to the definition of the concept of «personnel gaps». Influenced by the process of decentralization in Ukraine, the problem of personnel provision of regions has become widespread popularity. In regional development, human resources play an important role in the development of the territory as a whole, not individual enterprises. That is why the article is concerned with exploring the human resources as a key factor in the development of regions in Ukraine and other countries of the world - in order to identify and further on prevent the prerequisites for occurrence of personnel gaps. The current tendencies of personnel reproduction in the developed world countries are analyzed. The factors of reduction in human resources in Ukraine compared to other world countries are considered in particular detail, which is subsequently reflected in the personnel gaps. At the same time, the idea of rather positive influence of development of the latest technologies on personnel resources is defended, provided that there is a full-fledged market relations. After analyzing the experience of developed countries in the introduction of basic unconditional income, it was found that these activities were aimed at improving the morale of human resources rather than motivating them to find decent work. The introduction of basic unconditional income in Ukraine at the moment is impossible because of the threat of loss of business sentiment among citizens, as well as the lack of free sources of raising funds. Identifying and systematizing personnel gaps allows us to focus on the problems that stand in the way of regional development in the country. Prospect for further research in this direction is to define measures to prevent personnel gaps based on the solution of this global problem already studied and analyzed by foreign experience.

Ключевые слова: кадровые разрывы, кадровые ресурсы, кадры, трудоспособное население, регион, рынок труда.

Рис.: 2. **Бібл.:** 11.

Рекун Анна Петровна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления и администрирования, Учебно-научный институт «Каразинская школа бизнеса» Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина (ул. Мироносицкая, 1, Харьков, 61002, Украина)

E-mail: rekun@karazin.ua

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1734-7364>

Меденец Валерия Валерьевна – магистр, Учебно-научный институт «Каразинская школа бизнеса» Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина (ул. Мироносицкая, 1, Харьков, 61002, Украина)

E-mail: valeriamedenets@gmail.com

Keywords: personnel gaps, human resources, personnel, able-bodied population, region, labor market.

Fig.: 2. **Bibl.:** 11.

Rekun Ganna P. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Administration, Educational and Scientific Institute «Karazin Business School» of V. N. Karazin Kharkiv National University (1 Myronosytska Str., Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: rekun@karazin.ua

Medenets Valeria V. – Master of the Department of Management and Administration, Educational and Scientific Institute «Karazin Business School» of V. N. Karazin Kharkiv National University (1 Myronosytska Str., Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: valeriamedenets@gmail.com

На сьогоднішній день серед країн індустріального та постіндустріального розвитку, у тому числі в Україні, спостерігається істотне скорочення кадрових ресурсів, що призводить до виникнення розривів у кадровому забезпеченні як країни в цілому, так і окремих регіонів. Перш за все, це пов'язано зі стійкою тенденцією до зменшення кількості населення, а також – зі суспільною інформатизацією та технологічним тиском на робочі місця. Зменшення негативного впливу демографічних, економічних та інформаційних чинників на кадрове забезпечення регіонів та країни в цілому вимагає комплексного розгляду передумов появи кадрових розривів.

Вивчення проблем і перспектив розвитку кадрового забезпечення є предметом дослідження вітчизняних і закордонних учених, зокрема Д. Аджемоглу, С. Архієєєва, Л. Гілберта, А. Карпова, О. Мезенцевої, Е. Менсфілда, Б. Паригіна, Д. Рікардо, К. Соколова, Г. Сидунової та ін.

Мета даної статті полягає в узагальненні теоретичних підходів та розробці рекомендацій щодо визначення та усунення розривів у кадровому забезпеченні розвитку регіонів України для узгодження протиріч сталого розвитку територій.

Процес кадрового забезпечення характеризується різними поняттями і визначеннями, до яких належать робоча сила, трудовий потенціал, кадровий потенціал, кадри, персонал та інші. Так, в управлінській слов'янській літературі термін «кадри» прийшов з французької та німецької мов, в яких позначався словом «cadre» і мав значення постійного складу військових частин регулярної армії [3, с. 134]. Під впливом цього вітчизняними науковцями було сформовано визначення поняття «кадрові ресурси» – сукупність постійних працівників, які мають необхідну професійну підготовку, необхідні знання та вміння для ефективного виконання певних функцій [2, с. 204]. У цьому аспекті кадри розглядаються на мікрорівні як невід'ємна частина організації, для якої характерні кількісні характеристики, що за своєю сутністю є значно вужчим за термін «трудова ресурси».

У більш широкому розумінні, термін «кадрові ресурси» означає сукупність носіїв функціонуючої та

потенційно суспільної й індивідуальної робочої сили і тих відносин, що виникають в процесі її відтворення [1, с. 132]. Відповідно до цього підходу «кадрові ресурси» є ширшим поняттям за «трудова ресурси», адже містить у собі роль людини як особистості, наділеної певними характерними рисами, навичками та манерою поведінки. У цьому випадку кадри являють собою велику проміжну категорію між «трудова потенціалом» та «загальною робочою силою».

Важким робить визначення терміна «кадрові ресурси» той факт, що в зарубіжній управлінській літературі в цьому значенні використовується поняття «*personnel*» (персонал, кадри), рідше «*human resources*» (кадрові або людські ресурси).

У рамках даної наукової роботи доцільно розглядати кадрові ресурси в більш широкому значенні – крізь призму регіонального розвитку України порівняно з іншими державами світу, зокрема країн Західної Європи.

Отже в загальному вигляді, «кадрові ресурси» можна визначити як сукупність навичок, інтелекту та спеціальних знань робітників, що являють собою головний актив нації [4, с. 76].

Кадрове забезпечення – це багатоаспектне поняття, що характеризує ступінь відповідності потреби в кадрах тому кадровому потенціалу, який сформовано чи має бути сформовано на рівні кожної ланки господарської діяльності. Роль кадрового забезпечення розвитку регіону полягає в підтриманні відповідності попиту та пропозиції робочої сили в конкретних умовах на визначеній території.

Для сучасного ринку праці України характерно перевищення пропозиції робочої сили над попитом нею. За даними Державної служби зайнятості, станом на 1 липня 2019 р. кількість безробітних українців становила 287 тис. осіб, а число вакансій та пропозицій роботи з інших джерел – близько 126 тис. од. [8].

У регіональному розрізі найбільша кількість вакансій станом на 2019 р. у секторах промисловості й оптової та роздрібною торгівлі спостерігається у Дніпропетровській, Львівській, Харківській та Полтавській областях; у секторі сільського, лісового та

рибного господарства – у Харківській, Полтавській, Вінницькій та Черкаській областях [8].

Попри це, в Україні існує ряд професій, за якими попит на робочу силу значно переважає пропозицію: водій, тракторист, швачка, токарь, маляр, машиніст конвеєру, молодша медична сестра, соціальний робітник, вчитель, фармацевт, провізор та інші [8].

Зазначене явище на ринку праці можна визначити як кадрові розриви, тобто нестача працівників для виконання певного виду діяльності, при загальному перевищенні кадрових ресурсів над існуючими вакансіями в країні чи в окремому регіоні.

Вплив на формування попиту та пропозиції робочої сили відбиває передусім потреби та інтереси працівника і має здійснюватися за такими напрямками: підвищення якості робочої сили з точки зору професійно-кваліфікаційного рівня; регулювання міграційних процесів; збереження та модернізація робочих місць, створення нових на діючих підприємствах, ліквідація зайвих та неефективних робочих місць і виробництв; створення нових робочих місць на основі розвитку підприємництва.

У формуванні кадрового ресурсу визначальну роль відіграють саме демографічні тенденції. Адже процеси створення та оновлення кадрів абсолютно неможливі в разі повної відсутності відтворення населення.

Відповідно до Державної служби статистики України станом на 1 квітня 2019 р. кількість наявного населення в країні склало 42 079 547 осіб, тобто за останні 10 років кількість українців зменшилася більше, ніж на 8% (з 45 905 341 до 42 079 547 осіб) [7].

Згідно з даними звіту ООН «Перспективи світового народонаселення», з урахуванням АРК, населення України із 43,99 млн осіб у 2019 р. до 2030 р. скоротиться до 40,88 млн осіб, до 2040 р. – до 38 млн і до 2050 р. – до 35,22 млн осіб, або на 19,9% [11].

Негативні демографічні тенденції, що зберігаються в Україні протягом останнього десятиріччя, та

представлені у звіті ООН перспективи ставлять під загрозу кадрове забезпечення як регіону, так і країни в цілому.

Однією з головних передумов виникнення кадрових розривів в Україні є старіння нації. Після відносно стабілізації кількості народжених в Україні протягом 2010–2014 рр. рівень народжуваності повернувся до тенденції 1992–2006 рр., а саме – до зниження. При цьому кількість померлих українців протягом останніх чотирьох років незначними темпами почала знижуватися (рис. 1).

За умови збереження зазначеної вище тенденції наявний шлях старіння нації можна бути віднести до такого типу, як старіння «зверху», що несе в собі загрозу для кадрового забезпечення у вигляді нестачі кадрів саме працездатного віку. Адже сучасні реалії ринку праці в Україні демонструють тренд до більш-менш активної трудової зайнятості осіб через 5–7 років після настання працездатного віку.

Станом на 2017 р. в Україні усереднена частка осіб у віці 60 років і старше становить 23% [11]. Ідентичне значення показника старіння було зафіксовано в Боснії та Герцеговині, Канаді та КНР. Лідерами серед країн світу за часткою осіб у віці 60 років і старше було визнано Японію (33%) та Італію (29%). Важливо відзначити, що значення показника старіння в Україні нижче, ніж у Європі в цілому: 23% проти 25% [11]. Представлені у звіті ООН результати обумовлені як безпекою та якістю життя населення, так і генетичною схильністю до тривалого життя.

Проблеми низького рівня народжуваності обумовлені симбіозом економічних і соціальних факторів. З одного боку, українські жінки відмовляються мати двох і більше дітей через низький рівень добробуту в сім'ї, а з іншого боку, – через трансформацію суспільної думки щодо репродуктивної поведінки жінки в індустріальних і постіндустріальних країнах. Згідно з даними Eurostat станом на 2017 р., середній



Рис. 1. Динаміка кількості народжених і померлих в Україні у січні – березні 2010–2019 рр.

Джерело: складено за даними [7].

вік жінки, яка народжує першу дитину, складає 29,1 року. Найнижчий вік жінок, які вперше стають мамами, був виявлений серед країн ЄС у Болгарії (26,1), Румунії (26,5) та Латвії (26,9) [9]. Українські жінки народжують первістка в середньому у віці 25 років.

Але, на відміну від України, країни Західної Європи вирішують проблему кадрових розривів, що обумовлена, у тому числі, низьким рівнем народжуваності та значною часткою осіб у віці 60 років і старше, за рахунок іммігрантів працездатного віку.

У січні – квітні 2019 р. в Україні, відповідно до Державної служби статистики, зафіксований міграційний приріст у кількості 10 771 особи [7].

З точки зору чисельності населення показник міграційного руху в Україні за останні 8 років демонструє незначну позитивну тенденцію, а саме – збільшення міграційного приросту майже на 2%.

Але зазначені статичні дані не відображають втрату регіональних кадрових ресурсів через трудову міграцію. У результаті масового від'їзду кадрів на працю до найближчих країн Східної Європи (Польща, Чехія, Словаччина тощо) регіон залишається без потенціалу для розвитку. Адаже трудова міграція передбачає незначні втрати у чисельності населення, але передбачає суттєвий брак спеціалістів, що знаходить своє відображення в кадрових розривах. Особливо гостро ця проблема стосується кадрових ресурсів регіонів України. Недостатньо розвинена інфраструктура, негативний підприємницький клімат, як результат – відсутність вільних робочих місць та високий рівень безробіття, малозабезпеченість та переважаючі багатодітні сім'ї – усе це провокує регіональних кадрів відправлятися на заробітки за кордон.

Згідно з даними опитування, проведеного Державною службою статистики, кількість трудових мігрантів України протягом 2015–2017 рр. склала 1,3 млн осіб, що становить майже 8% зайнятого населення [7].

Комплексний негативний вплив усіх раніше зазначених факторів (старіння нації, низький рівень народжуваності, значна частка смертності, масова трудова міграція та інше) призводить до стрімкого скорочення працездатних ресурсів України.

За останні 10 років працездатне населення України скоротилося з 21 796 958 осіб до 20 281 397 осіб, що складає майже 7% [10]. Негативна тенденція стрімкого скорочення працездатних ресурсів стає однією з головних загроз на шляху до розвитку регіонів та країни в цілому.

Відповідно до дослідження Світового банку, у 25-ти із 65-ти існуючих країн європейського континенту у 2018 р. спостерігалось скорочення працездатного населення [10]. До рейтингу зазначених держав потрапила також і Україна, посівши 4-те місце зі зменшенням працездатного населення у 2018 р. відносно 2017 р. на 1,25%. Перші три місця посіли Литва,

Латвія та Хорватія зі скороченням працездатних ресурсів на 1,41%, 1,38%, 1,29% відповідно [10]. Головними чинниками зменшення працездатного населення в трійці лідерів за темпами скорочення стали від'ємний природний приріст і масова міграція населення протягом тривалого часу.

Наступною передумовою виникнення кадрових розривів у регіонах України є галузеві зміни. За останні 7 років у структурі ВВП України відбулися певні галузеві зміни. Збільшилися частки сільського господарства, податків та державного управління й оборони на 2,2%, 3,5%, 1,1% відповідно. Збитків зазнала промисловість, частка якої зменшилась у 2018 р. відносно 2011 р. на 1,4% [7]. Зазначене зменшення відбулося майже повністю за рахунок переробної промисловості. Причинами цього є: втрата ринків збуту та переорієнтація на легку промисловість після розпаду СРСР; низька конкурентоспроможність окремих галузей відносно країн ЄС; втрата промислових територій через воєнний конфлікт на сході країни та інше. Разом із тим, зменшилася і частка послуг на 5,3% за рахунок скорочення обсягів таких статей ВВП, як транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; будівництво; оптова та роздрібна торгівля та інше.

Протягом 2016–2019 рр. найбільший внесок в економіку України, окрім податків на продукти і державну оборону, був зроблений торгівлею та переробною промисловістю. Їх частка у ВВП у першому кварталі 2019 р. склала 14,3% і 12,1% відповідно [7].

Галузеві зміни в структурі економіки України прямо впливають на попит на національному ринку праці. Відповідно до Державної служби зайнятості у 2019 р. найбільша кількість вакансій прогнозується в таких сферах економічної діяльності, як промисловість (28%), оптова та роздрібна торгівля (16%), сільське господарство (15%) [8].

На збільшення кадрових розривів також впливає технологічний тиск на робочі місця. Останнім часом світом ширяться думки про те, що швидкий темп розвитку технологій безпосередньо впливає на скорочення та навіть повне знищення робочих місць. Згідно з дослідженнями Оксфордського університету до 2033 р. у США 47% робітників будуть замінені роботами зі штучним інтелектом. Із 700 відібраних професій, до списку тих, в яких з вірогідністю 80% будуть задіяні новітні технології замість людини, потрапили: водій, працівник конвеєру, продавець-консультант, касир, журналіст, кондуктор, контролер, бухгалтер та інші. Вважається, що під повну автоматизацію не зможуть потрапити спеціалісти, діяльність яких має творчу, інтелектуальну та креативну складові (актор, інженер, керівник, лікар, соціальний робітник, IT-спеціаліст та інші).

В Україні повна відмова від використання людської праці в певних видах професій настане пізніше, ніж у США та країнах ЄС. Через існуючий технологіч-

ний уклад та відносно дешеву робочу силу роботодавці будуть стримувати запровадження новітніх технологій. Хоча вже сьогодні в Україні можна спостерігати скорочення обсягів робочих місць за рахунок використання електронних машин і пристроїв. Наприклад, часткове переобладнання супермаркетів касами самообслуговування, впровадження системи електронної оплати в метро і наземному електричному транспорті.

Існує й інша точка зору щодо взаємозв'язку між нововведеннями та зайнятістю. Відповідно до «теорії компенсацій», прихильниками якої були такі класичні економісти, як Д. Рікардо, К. Маркс та інші, введення інновацій впливає на збільшення ефективності праці, що, своєю чергою, знаходить своє відображення в зростанні попиту, а отже, і зайнятості. Дія цих механізмів має позитивний ефект лише на конкурентних ринках. Адже на монополістичних ринках, де конкуренція відсутня, через низьку еластичність попиту запровадження інновацій у короткостроковий період може стати причиною скорочення зайнятості. Разом із тим, механізми компенсації можуть бути більш або менш ефективними стосовно збереження або створення нових робочих місць залежно від існуючих економічних умов. Очікування споживачів та продавців також визначає ступінь впливу на зайнятість новітніх технологій.

Нещодавні дослідження показали, що запатентовані інновації проявляють повною мірою дружній характер щодо трудової зайнятості в новітніх секторах економіки з високою еластичністю попиту та значними технологічними можливостями, в яких переважає ефект створення новітніх продуктів над заміщенням існуючих (медичне та оптичне обладнання, електротехніка й електроніка тощо) [6, с. 1765].

На жаль, у регіонах України переважають більш традиційні та низькотехнологічні підходи до виробництва та обслуговування.

Значна кількість вчених та економістів світу способом зменшення технологічного тиску на робочі місця вважають введення специфічного соціального трансферу – безумовного базового доходу (БДД).

Британський економіст Роберт Скідельські та його син Едвард, викладач філософії в університеті Ексетера, визначають безумовний базовий дохід як безумовні виплати усім громадянам на достатньо високому рівні для того, щоб надати їм унікальний вибір оптимального часу для праці [5, с. 8].

На думку прихильників гарантованого постійного обмеженого в розмірі доходу, БДД має позбавити істотну частку населення від бідності, стимулювати споживацький попит, скоротити робочі години без зменшення розміру доходів працівника та створити умови для творчого та креативного розвитку людини, у той час, як механічний вид праці буде виконуватися за рахунок новітніх технологій.

На сьогоднішній день у світі існують приклади впровадження БДД у пілотному режимі в окремих країнах. У Фінляндії з 2017 по 2018 рр. вибірково відібрані дві тисячі безробітних громадян отримували БДД у розмірі 560 євро на місяць. У місті Утрехт (Нідерланди) щомісяця як БДД отримували 900 євро на людину та 1300 євро на сімейну пару. В Італії, в місті Ліворно, з 2016 по 2018 рр. учасники проекту (до двохсот чоловік з найбідніших сімей міста) отримували 537 дол. на людину.

Проміжні підсумки експериментів показали, що розмір пілотного БДД виявився недостатнім для того, щоб люди відмовилися від інших пільг і грошової допомоги. Порівняльний аналіз показав, що розмір БДД складає відповідно 30–60% і 22–32% від мінімальної (найменшої) та середньої заробітної плати в зазначених країнах (рис. 2). На рівні безробіття отримані результати експерименту ніяк не відобразилися, а можливість пошуку омріяної роботи навіть не розглядалася учасниками проекту.

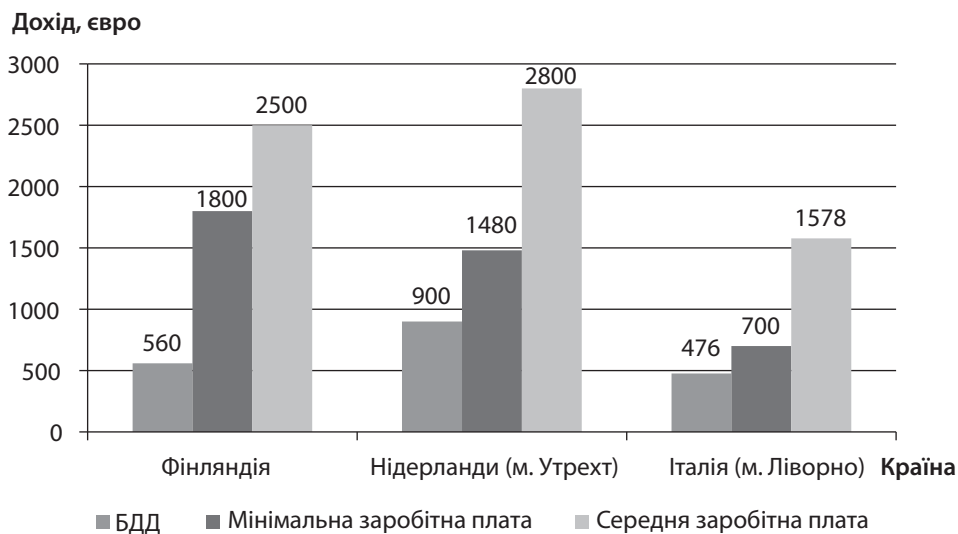


Рис. 2. Розмір БДД, мінімальної та середньої заробітної плати у Фінляндії, Нідерландах, Італії станом на 2017–2018 рр., євро

Разом із тим люди, що брали участь у заявлених проектах, почали відчувати себе більш впевнено, вони стали активніше шукати постійну роботу, а також витрачали більше коштів на споживання.

На думку експертів, впровадження БДД в Україні стане загрозою для розвитку та практичної реалізації підприємницького духу громадян, що негативно відобразиться на економічному благоустрої країни.

Отже, концепція БДД спрямована на вирішення проблем з трудовою зайнятістю в майбутньому та покращення життя найбідніших шарів населення вже сьогодні, з метою вирішення існуючих демографічних і соціальних труднощів. Як фактор мотивації до праці БДД має розглядатися індивідуально для кожного регіону в рамках однієї країни, з урахування сформованих норм, менталітету, психологічних та інших аспектів поведінки людини, а також економічного становища.

Наразі на заваді практичній реалізації концепції БДД стоїть процедура залучення коштів, а саме – пошук існуючих чи формування нових джерел (збільшення податкового навантаження, рента, державна емісія тощо), можливість масового притоку мігрантів та загроза демотивації населення, що вплине на зниження продуктивності праці.

ВИСНОВКИ

Проаналізувавши кадрове забезпечення регіонів та України в цілому, було виявлено, що наразі в Україні відбувається стрімке скорочення працездатного населення на фоні демографічного спаду, що знаходить своє відображення в кадрових розривах. Найбільшу шкоду для кадрового забезпечення завдає робоча міграція населення в пошуках заробітків. В інших країнах Східної Європи має місце схожа тенденція. Тим не менш, уряди іноземних країн поступово вживають заходи щодо стимулювання майбутніх кадрів залишатися працювати на батьківщині. Галузеві зміни також провокують зростання кадрових розривів, а саме – породжують невідповідність навичок і знань, якими володіють майбутні кадри, та напрямків діяльності, які є пріоритетними для зростання економіки країни. На підставі аналізу технологічного тиску на робочі місця було виявлено, що Україну ця глобальна проблема торкнеться пізніше, ніж у країнах постіндустріального розвитку. Але вже зараз на перший план мають вийти заходи щодо підвищення та переорієнтації кваліфікації робітників.

Таким чином, комплексна дія демографічних, економічних та інформаційних факторів стимулюють процеси кадрових розривів. Проведений аналіз кадрового забезпечення регіонів дозволив визначити передумови виникнення розривів, що в подальшому сприятиме узгодженню протиріч сталого розвитку території. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Егоршин А. П.** Управление персоналом. Н. Новгород : НИМБ, 2012. 457 с.
2. Економічна енциклопедія : у 3-х т. / відповідальний редактор С. В. Мочерний. Київ : Видавничий центр «Академія». 2002. Т. 3. 952 с.
3. **Ожегов С. И., Шведова Н. Ю.** Толковый словарь русского языка. 4-е изд., доп. М. : Азбуковник, 2000. 940 с.
4. **Соколов К. О.** Кадровые ресурсы и их роль в формировании инновационной экономики региона. *Вестник Челябинского государственного университета*. 2010. № 3. С. 76–78.
5. **Шилов М. Л.** Безусловный основной доход: сущность и проблемы реализации. *Вестник Нижегородского государственного университета Н. И. Лобачевского*. 2016. № 3. С. 7–14.
6. **Van Roy V., Vértesy D., Vivarelli M.** Technology and employment: Mass unemployment or job creation? Empirical evidence from European patenting firms. *Research Policy*. 2018. Vol. 47. Issue 9. P. 1762–1776.
7. Державна служба статистика України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 10.08.2019).
8. Державна служба зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 15.08.2019).
9. Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home> (дата звернення: 10.08.2019).
10. The World Bank. URL: <https://www.worldbank.org/> (дата звернення: 13.08.2019).
11. United Nations. URL: <https://www.un.org/en/> (дата звернення: 10.08.2019).

REFERENCES

- Derzhavna sluzhba statystyka Ukrainy. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- Derzhavna sluzhba zainiatosti Ukrainy. <https://www.dcz.gov.ua/>
- Egorshin, A. P. *Upravleniye personalom* [Personnel Management]. N. Novgorod: NIMB, 2012.
- Ekonomichna entsyklopediia* [Economic Encyclopedia], vol. 3. Kyiv: VTs «Akademii», 2002.
- Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home>
- Ozhegov, S. I., and Shvedova, N. Yu. *Tolkovyy slovar russkogo yazyka* [Explanatory dictionary of the Russian language]. Moscow: Azbukovnik, 2000.
- Shilov, M. L. "Bezuslovnyy osnovnoy dokhod: sushchnost i problemy realizatsii" [Unconditional basic income: essence and problems of implementation]. *Vestnik Nizhegorodskogo gosudarstvennogo universiteta N. I. Lobachevskogo*, no. 3 (2016): 7-14.
- Sokolov, K. O. "Kadrovyye resursy i ikh rol v formirovanii innovatsionnoy ekonomiki regiona" [Human resources and their role in shaping the innovative economy of the region]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 3 (2010): 76-78.
- The World Bank. <https://www.worldbank.org/>
- United Nations. <https://www.un.org/en/>
- Van Roy, V., Vértesy, D., and Vivarelli, M. "Technology and employment: Mass unemployment or job creation? Empirical evidence from European patenting firms". *Research Policy*, vol. 47, no. 9 (2018): 1762-1776.