

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УКРАИНЫ И КАЗАХСТАНА

Череп А. В., д.э.н., профессор, *Канабекова М.А., к.э.н., доцент

*Запорожский национальный университет
Украина, 69600, г. Запорожье, ул. Жуковского, 66*

**Казахский национальный педагогический университет им. Аба
Республика Казахстан, 050010, г. Алматы, пр. Достык, 13*

Ключевые слова:

трудовой потенциал, факторы, население, ресурсы, воспроизводство, смертность, рождаемость, миграция, ресурсы, кадровый потенциал.

Исследованы факторы, влияющие на кадровый потенциал Украины в разрезе конкурентоспособности экономики. Рассмотрена важнейшая составляющая кадрового потенциала – ресурсная – через призму населения. Определены факторы, положительно и отрицательно влияющие на развитие трудового потенциала Украины и Казахстана. Изучены демографические изменения, сдвиги в характере воспроизводства населения, рождаемости, смертности, их соотношение, а также, частично, миграция. Предложены мероприятия, влияющие на развитие кадрового потенциала Украины и Казахстана.

PROBLEM QUESTIONS OF FORMING OF HOME SKILLED POTENTIAL

Cherep A.V., Doctor in Economics, professor, *Kanabekova M.A., PhD of economic sciences, Associate Professor,

*Zaporizhzhya National University
Ukraine, 69600, Zaporizhzhya, Zhukovsky str., 66*

**Kazakh National University named after Abai
Republic of Kazakhstan, 050010, Almaty, 13, Dostyk Ave.*

Key words:

labour potential, factors, population, resources, reproduction, death rate, birth-rate, migration, resources, skilled potential.

Factors influencing on skilled potential of Ukraine in the cut of of competition ability of economy are investigational. The major constituent of skilled potential is considered - resource through the prism of population. Factors are certain, positively and negatively influencing on development of labour potential of Ukraine and Kazakhstan. Demographic changes, changes, are studied in character of reproduction of population, birth - rate, death rate, their correlation, and also partly migration. Measures are offered influencing on development of skilled potential of Ukraine and Kazakhstan.

Изложение основного материала исследования

Одним из главных факторов для построения конкурентоспособной экономики и достижения общественно-экономического комфорта для каждого гражданина является формирование трудового

кадрового потенциала государства. Считаю целесообразным исследовать три основных контрольных показателя, которые характеризуют кадровый потенциал (табл. 1) [1].

Таблица 1 – Место Украины и Казахстана в 2017-2018 г. по индексу национальной конкурентоспособности по показателям, которые характеризуют кадровый потенциал

Место по индексу национальной конкурентоспособности (общий) из 137 стран	Украина	Казахстан	Швейцария	Россия	США	Китай	Германия
	81	57	1	43	2	28	5
3 контрольных показателя, характеризующие кадровый потенциал							
4. Здоровье и начальное образование	54	94	8	62	39	41	14
5. Высшее образование и профессиональная подготовка	33	57	4	32	8	54	16
7. Эффективность рынка труда	73	20	1	49	4	39	22

Как видно из табл. 1, по уровню высшего образования Украина опережает Китай и Казахстан, занимая тридцать третье место, что является подтверждением огромнейшего потенциала государства. Огромнейший потенциал имеет Украина и по показателю «Здоровье и начальное образование», опережая Россию и Казахстан.

Трудовой потенциал является не только важной составляющей ресурсного потенциала каждой отрасли, региона, страны в целом, но и основой производительных сил.

Кадровый потенциал в разрезе населения Украины приведены в табл. 2 [1].

Таблица 2 – Кадровый потенциал в разрезе населения Украины

Год	Население Украины, тыс. чел.	Год	Население Украины, тыс. чел.
1991	51 944,4	2005	47 280,8
1992	52 056,6	2006	46 929,5
1993	52 244,1	2007	46 646,0
1994	52 114,4	2008	46 372,7
1995	51 728,4	2009	46 143,7
1996	51 297,1	2010	45 962,9
1997	50 818,4	2011	45 778,5
1998	50 499,9	2012	45 633,6
1999	49 918,1	2013	45 553,0
2000	49 429,8	2014	45 426,2
2001	48 923,2	2015	42 929,3
2002	48 457,1	2016	42 642,4
2003	48 003,5	2017	43 961,1
2004	47 622,5	-	-

Население Украины постепенно снижается в силу низкого природного прироста и, соответственно, снижаются и возможности кадрового потенциала. В Казахстане на 01.10.2018 г. население составило 18449, 7 млн чел., прирост в 2017 г. по сравнению с 2016 г. составил 0,63 млн чел.

В условиях становления экономических отношений особое значение приобретает проблема формирования и использования трудового потенциала, поскольку он значительно влияет на увеличение объемов производства, стабильность и конкурентоспособность предприятий территории, региона, экономики страны в целом. Вместе с тем состояние трудового потенциала во многом зависит от действия различных факторов и условий его воспроизводства, которые необходимо анализировать, систематизировать и учитывать при реализации программ в сфере развития трудового потенциала и социально-экономического развития страны в целом.

Трудовой потенциал – совокупные ресурсы и резервы живого труда в сочетании их количественных и качественных характеристик, которыми располагает общество на современном этапе развития производительных сил в рамках существующих производственных отношений.

Развитие трудового потенциала является многогранным процессом, который характеризуется влиянием многих факторов. Ведущая роль среди них принадлежит социально-экономическим факторам, таким как: характер отношений собственности; специфика трудовых отношений; система образования и механизм подготовки и

переподготовки кадров; инвестиционная активность в регионах; динамика темпа инфляции; особенности финансово-кредитной и налоговой политики; законодательная база в сфере труда; особенности производственно-хозяйственного механизма.

Факторы, влияющие на трудовой потенциал Украины: социально-экономическое состояние государства; демографические; социально-психологические; эколого-географические; информационно-коммуникативные; технико-организационные; отраслевые. При этом, одни факторы влияют на трудовой потенциал положительно, другие – отрицательно. Факторы, которые положительно влияют на трудовой потенциал Украины: развитая система образования с хорошей подготовкой технических специальностей; наличие неиспользованных трудовых ресурсов; высокий природно-ресурсный потенциал; возрастание роли образования как фактора экономического роста; инвестиционная привлекательность регионов; человеческий потенциал развития; относительно высокая цена рабочей силы. К негативным факторам относятся: высокий уровень смертности мужчин трудоспособного возраста; резкая дифференциация доходов населения; высокая доля теневой экономики и неформальной занятости; низкий уровень социальной защищенности; высокий уровень иммиграции и слабая управляемость миграционными процессами; низкий естественный прирост населения; старение нации.

Факторы, влияющие на развитие трудового потенциала Украины, приведены на рис. 1.

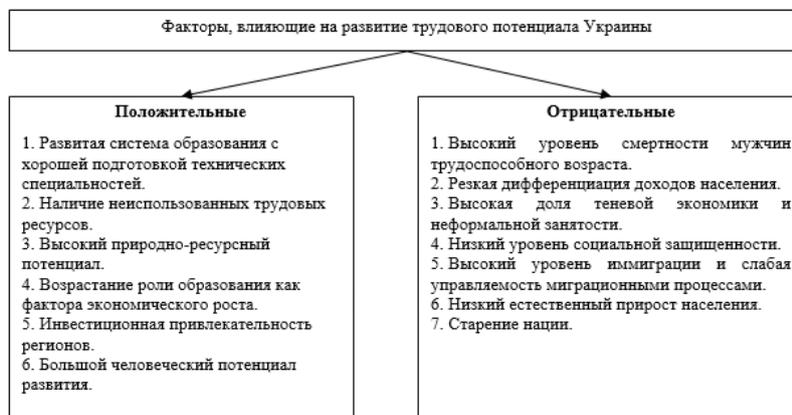


Рис. 1. Факторы, влияющие на формирование трудового потенциала Украины и Казахстана

В 2017 году по сравнению с 2014 годом рождаемость уменьшилась на 5,8%, что можно объяснить нестабильной политической, экономической и военной ситуацией в стране. Отрицательный естественный прирост наблюдается в стране уже более двух десятилетий. Такая ситуация свидетельствует, что в перспективе доля лиц, входящих в трудоспособный возраст, уменьшается, а следовательно, ожидается негативная ситуация на рынке труда.

С 1959 года лица старше 60 лет составляли 10,5%. По данным Госстата, в Украине на 1 января 2015 доля пенсионеров достигла 21,8% от общей численности населения [1], следовательно по шкале Боже-Гарнье – Россета Украины относится к странам с очень высоким уровнем демографической старости. Старение населения имеет ярко выраженное «женское лицо» [2].

Казахстан – страна очень молодого поколения, но и здесь проблема демографического старения существует.

Демографическое старение населения – увеличение доли пожилых людей в общей численности населения.

Это результат длительных демографических изменений, сдвигов в характере воспроизводства населения, рождаемости, смертности, их соотношения, а также частично миграции.

Учет тенденций и последствий демографического старения – важная задача демографической

Таблица 3 – Шкала демографического старения Ж.Божё-Гарнье-Э.Россета [2]

Этап	Доля лиц в возрасте 60 лет и старше, %	Этапы старения и уровня старости населения
1	<8	Демографическая молодость
2	8-10	Первое преддверие старости
3	10-12	Собственно преддверие старости
4	12 и выше	Демографическая старость
5	12-14	Начальный уровень демографической старости
6	14-16	Средний уровень демографической старости
7	16-18	Высокий уровень демографической старости
8	18 и выше	Очень высокий уровень демографической старости

Удельный вес населения старше 60 лет в 2000 и 2050 годах по прогнозу ООН приведен в табл. 4.

Таблица 4 – Удельный вес населения старше 60 лет в 2000 и 2050 годах по прогнозу ООН, %

Страна	2000 г.	2050 г.
Германия	23,20	38,10
Италия	24,10	42,30
Казахстан	11,20	25,40
Китай	10,10	29,90
Россия	18,50	37,20
США	16,10	26,90
Украина	20,5	38,10

Тревожным негативным фактором, нарушающим качество трудового потенциала, является снижение уровня общего образования [4]. Существующий рынок образовательных услуг пока не соответствует потребностям рынка труда, отставая от него. Наблюдается несоответствие между профессиональным статусом работников и спросом со стороны работодателей. Применение новейших информационных технологий диктует

политики. Шкала демографического старения Ж.Божё-Гарнье-Э.Россета приведена в табл. 3.

По оценкам ООН, население мира в возрасте 60 лет и старше насчитывало в 2000 году 600 миллионов человек, что почти втрое превышало численность этой возрастной группы в 1950 году (205 миллионов человек). В 2009 году она превысила 737 миллионов человек, а к 2050 году составит более 2 миллиардов человек, еще раз утроившись за период 50 лет.

В 2009 году удельный вес населения 60 лет и старше в среднем по миру составлял 10,8%. Он был наименьшим в Катаре и ОАЭ (1,9 %), а наибольшим – в Японии (29,7%) [3].

Старение общества – серьезная экономическая проблема. Согласно прогнозам ООН, к 2050 году 22 % населения земли будет пенсионерами, а в развитых странах на каждого работающего гражданина будет приходиться по пенсионеру. Старение общества неизбежно ждёт все развитые страны, а чуть позднее – и развивающиеся. Эта проблема требует комплексного подхода – социального, экономического и технологического. Развитие медицины позволяет надеяться, что возраст «активной старости», то есть состояния, когда пожилой человек может вести более-менее полноценную жизнь, будет неуклонно повышаться. Автоматизация производства позволяет работать стареющим людям с ухудшающимся физическим состоянием. Во многих сферах возможна удалённая работа, которая подходит пожилым людям.

необходимость обновления знаний один раз в 5-7 лет. Усиливается несоответствие между численностью рабочей силы и количеством имеющихся рабочих мест, что вызывает повышение уровня безработицы, а также углубление его застойных форм. В свою очередь, подобная ситуация приводит к деградации рабочей силы [5].

Выводы

Развитие трудового потенциала Казахстана и Украины предусматривает:

- улучшение природной базы формирования рабочей силы;
- снижение влияния факторов, которые негативно влияют на воспроизводство населения и состояние его здоровья;
- приведение количества и качества рабочей силы в соответствии с текущими потребностями экономики;
- совершенствование государственной политики в области доходов в части сокращения их необоснованной дифференциации;

- обеспечение социальной защиты и улучшения системы здравоохранения;
- организацию систем профессионального образования и переподготовки в соответствии с текущими и перспективными потребностями экономики;
- создание стимулов для легализации теневого и неформального сегментов экономики и др.;
- повышение создание стимулов для легализации теневого и неформального сегментов экономики и др.

Литература

1. Рейтинг экономик. Doing Business – оценка бизнес-регулирувания. URL: <http://russian.doingbusiness.org/rankings>.
2. Гавкалова Н.Л. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Харків: ВД „ИНЖЕК”, 2004. 276 с.
3. Праця України у 2009 р.: статистичний щорічник / відп. за вип. І.В. Сенік. Київ: Держкомстат України, 2010. 341 с.
4. Конкурентоспособность Украины после кризиса: десять ступенек вниз. *Дзеркало тижня*. 2010. №25 (805). URL: <http://www.zn.ua/2000/2020/69942>.
5. Бородин О. М., Бурлай Т. В., Горшкова Н. І. Конкурентоспроможність економіки України : стан і перспективи підвищення : монографія. Київ: Основа, 2007. 488 с.

REFERENCES

1. Reitynh ekonomyk. Doing Business – otsenka biznes-rehulyrovanyia [Economy rating. Doing Business - assessment of business regulation]. *russian.doingbusiness.org*. Retrieved from <http://russian.doingbusiness.org/rankings>. [in Russian].
2. Havkalova, N.L. (2004). *Menedzhment personal [Personnel Management]*. Kharkiv: VD „INZhEK”. [in Ukrainian].
3. Senyk, I.V. (2010). *Pratsia Ukrainy u 2009 r.: statystychnyi shchorichnyk. [Labor of Ukraine in 2009: Statistical Yearbook]*. Kyiv: Derzhkomstat Ukrainy”. [in Ukrainian].
4. Konkurentosposobnost Ukrainy posle kryzysa: desiat stupenek vnyz [Competitiveness of Ukraine after the crisis: ten steps down]. *Dzerkalo tyzhnia – Mirror of the week*. 2010. 25 (805). Retrieved from <http://www.zn.ua/2000/2020/69942>. [in Ukrainian].
5. Borodina, O. M., Burlai, T. V. & Horshkova, N.I. (2007). *Konkurentospromozhnist ekonomiky Ukrainy : stan i perspektyvy pidvyshchennia. [Competitiveness of the Ukrainian economy: the state and prospects of increase]*. Kyiv: Osнова,. [in Ukrainian].