

## **ФАКТОРЫ, ПРИВОДЯЩИЕ К НЕДОИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

***Аннотация:** В работе рассматривается понятие трудовой потенциал, фазы реализации трудового потенциала, социально-экономические условия и факторы, отрицательно влияющие на отдачу от инвестиций в трудовой потенциал.*

***Ключевые слова:** трудовой потенциал, фаза реализации трудового потенциала, формирование трудовых ресурсов, развитие трудового потенциала, занятость.*

***Abstract:** The paper considers the concept of labor potential, the phases of labor potential realization, socio-economic conditions and factors that negatively affect the return on investment in labor potential.*

***Content words:** labor potential, phase of realization of labor potential, formation of labor resources, development of labor potential, employment.*

Трудовой потенциал региона – ряд возможностей трудовых ресурсов, при осуществлении трудовой деятельности на определенной территории.

В фазе реализации трудового потенциала главенствующую роль играют хозяйствующие субъекты: государство, организации, институт семьи, в разных

планах: воспроизводственном, экономическом, социальном, нравственном, и так далее.<sup>1</sup>

Уровень отдачи от человеческого капитала зависит от эффективного использования трудового потенциала, состояния экономики, уровня развития производственных и распределительных отношений и социальных особенностей общества, кадровой политики.<sup>2</sup>

Социально-экономические условия и факторы, отрицательно влияющие на отдачу от инвестиций в трудовой потенциал:

- Неразвитость рынка труда
- Высокий уровень безработицы
- Низкое качество занятости
- Утрата трудоспособности рабочей силы
- Отсутствие конкуренции на рынке труда
- Отрицательные ценностные ориентиры
- Неграмотная кадровая политика
- Недостаточные инвестиции в развитие трудового потенциала
- Низкое качество образования
- Низкое качество медицинских услуг

Основным фактором влияющим на уровень формирования, развития трудовых ресурсов является качество медицинских услуг.<sup>3</sup>

Далее по значимости идет качество образования и профессиональная подготовка работников. Увеличение знаний приводит к увеличению производительности труда. Подсчитано, что для увеличения производительности труда в 2 раза необходимо увеличить знания своих работников в 4 раза. Важно после освоения теоретической части сразу переходить к практической для улучшения результата. В экономически развитых

---

<sup>1</sup> Быченко Ю.Г., Логинова Н.В. Социальная политика как механизм социального потенциала российского общества// Вестник Саратовского социально-экономического университета. – 2012.

<sup>2</sup> Романова Е.Б. Инвестиции в развитие человеческого капитала// Известия Российского педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2008.- <https://cyberleninka.ru>

<sup>3</sup> Леонидова Г.В., Трудовой потенциал населения: методологические аспекты исследования // Вопросы территориального развития. – 2016 г., <https://cyberleninka.ru>

странах 25—30% прироста объемов производства в промышленности достигается за счет роста образования и профессиональной подготовки работающих. Практика показала, что деньги, затраченные на эти цели, приносят предприятиям не меньшую прибыль, чем затраты на улучшение их технического состояния.

К основному, часто чаще встречающемуся фактору, приводящему к недоиспользованию трудового потенциала, находящемуся под контролем органов власти является уровень занятости и безработицы. Чем выше уровень безработицы, тем выше недоиспользование трудового потенциала.<sup>4</sup>

Важность вопросов занятости, безработицы, функционирования рынка труда и степени вмешательства государства в функционирование рынка рассматривались практически во всех научных школах. Основатели теории трудовой стоимости А. Пигу и А. Смит, рассматривали возможность идеального механизма рынка труда без вмешательств государства. К. Маркс завершил основные положения трудовой теории стоимости, выяснил причины безработицы и в качестве основного инструмента борьбы с безработицей указал необходимость смены экономического строя. Представители кейнсианства Дж. Акерлоф, Д.С. Тиглиц, П. Уэллс, М. Уокер в главе с Дж. М. Кенсом клали полную ответственность за занятость на государство. Представители монетаристов Р. Лукас, Т. Саргент, М. Вейцман, В. Нордхауз в главе с М. Фридменом предлагали исключение влияния государства в экономику вообще и социально-трудовые отношения в частности.

В результате появления новых реалий развития социально-экономических систем споры продолжили неокейсианцами и неомонетаристами.

В процессе развития процессов занятости, безработицы из практики функционирования экономики США в XX веке, наиболее известным из этих закономерностей стала кривая Филлипса и закон Оукена. Наиболее известными работами зарубежной литературы в конце XX – начале XXI вв. посвященными

---

<sup>4</sup> Паронян А.А. Особенности формирования трудовых ресурсов в современных условиях// Вопросы экономики и права. – 2011. – №11. – с. 78-81.

вопросам занятости, безработицы и функционирования рынка труда были работы Г. Беккера, Я. Корнаи, З. Коуза, С Кларка, Д. Норта, Р. Смита, Г. Среди российских ученых необходимо отметить Н.А. Адамчука, Е.Л. Андреянову, В.Н. Бобкова, М.А. Волгина, Б.М. Генкина, Б.М. Горева, А.Ф.

Результатом реализации трудового потенциала становится осуществление их деятельности: увеличение объемов производства, продаж, прибыли от реализации продукции, конкурентоспособность, что напрямую зависит от производительности труда, соответственно от качества трудового потенциала и качества его использования. В связи с этим, трудовой потенциал является одним из важнейших ресурсов современной экономики и важным индикатором социально-экономического развития региона и хозяйственных систем.<sup>5</sup>

При увеличении совокупных затрат увеличивается производительность труда. Соответственно, если мы хотим увеличивать производительность труда для этого необходимо увеличить совокупные затраты труда и эффективность использования трудовых ресурсов.

#### **Использованные источники:**

1. Быченко Ю.Г., Логинова Н.В. Социальная политика как механизм социального потенциала российского общества// Вестник Саратовского социально-экономического университета. – 2012.
2. Романова Е.Б. Инвестиции в развитие человеческого капитала// Известия Российского педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2008.- <https://cyberleninka.ru>
3. Леонидова Г.В., Трудовой потенциал населения: методологические аспекты исследования // Вопросы территориального развития. – 2016 г., <https://cyberleninka.ru>
4. Паронян А.А. Особенности формирования трудовых ресурсов в современных условиях// Вопросы экономики и права. – 2011. – №11. – с. 78-81.

---

<sup>5</sup> Хадасевич Н.Р. Формирование, развитие и реализация трудового потенциала региона.:дис. Канд.экон. наук: 08.00.05/ Хадасевич Ниля Ракиповна; [ Место защиты: Всерос. Центр уровня жизни]. – М., 2015. – 52 с.

5. Хадасевич Н.Р. Формирование, развитие и реализация трудового потенциала региона.:дис. Канд.экон. наук: 08.00.05/ Хадасевич Ниля Ракиповна; [ Место защиты: Всерос. Центр уровня жизни]. – М., 2015. – 52 с.