

Алетдинова А. А., канд. техн. наук, доцент Новосибирского государственного технического университета,
aletdinova@corp.nstu.ru

Трудовой потенциал работников как источник конкурентного преимущества

Статья посвящена концептуальным и методологическим подходам к формированию трудового потенциала работника. Реализованными задачами исследования можно назвать: анализ теоретических основ формирования трудового потенциала работников и выработку авторского видения его понятия и структуры; обоснование и идентификацию принципов структуризации и системности при формировании системы экономических показателей трудового потенциала работников; разработку системы показателей трудового потенциала работников и определение ключевых компетенций, которые обеспечиваются его составляющими; определение конкурентных преимуществ российских фрилансеров на основе анализа их трудового потенциала.

В структуре трудового потенциала автор выделяет составляющие: естественно-демографическую, социально-личностную, образовательно-квалификационную, сетевого взаимодействия, инновационно-интрапренерскую, условий социально-трудовых отношений.

Результативность использования трудового потенциала работников зависит от взаимодействия всех экономических агентов, его наращивание позволяет повысить конкурентоспособность трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовой потенциал, идентификация принципов, структуризация, системность, система показателей, фрилансер.

Введение

Современное постиндустриальное общество характеризуется стремительным развитием научных знаний, информационных и коммуникационных технологий. Все это ставит качественно новые задачи перед российским экономическим сообществом. Повышение результативности управления трудовым потенциалом во всех регионах страны составляет одну из важнейших задач социально-экономического развития хозяйственного комплекса России.

Актуальность исследования

Субъекты хозяйственной деятельности, желая добиться конкурентного преимущества, стремятся не только достичь повышения производительности труда, но и обеспечить основу для долгосрочного экономического роста.

Развитие мировой экономики показывает, что снижается эффективность традиционных ресурсов общества, а сроки и скорость перехода к инновационному типу экономики зависят прежде всего от реализации потенциала трудовых ресурсов и приращения этого потенциала вследствие развития сетевого взаимодействия.

Субъекты хозяйствования видят движущую силу долгосрочного экономического роста в приращении знаний, квалификации, а главное — компетенций своих работников. Именно поэтому трудовой потенциал можно рассматривать как пополняемый источник развития субъектов хозяйствования и двигатель научно-технического прогресса.

Особенности подходов к понятию трудового потенциала

В теории экономики труда существуют различные трактовки понятия трудово-

го потенциала работников, это объясняется большим разнообразием природы, сущности и содержания социально-экономических объектов, особенностей и условий их использования. Самая простая — в отождествлении его с рабочей силой в работах Я. А. Павлова, А. И. Татаркина [Павлов, 1977; Татаркин, 1990].

Анализ научных публикаций Е. С. Судаковой, В. Л. Светличной, В. М. Гриньовой, Г. И. Писаревской, П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина, Т. П. Варны, В. М. Масловой, Н. Карпухина, И. С. Масловой, Н. И. Шаталовой, С. Г. Радько, А. И. Тяжова, Л. В. Трункиной, К. В. Круминой, М. И. Бухалкова, М. П. Гараниной, О. А. Бабординой, В. Ф. Потуданской, Т. В. Богданчиковой, Н. Р. Позднеевой, Д. В. Хакимовой, С. Д. Кукиной, Б. М. Генкина, В. Рязанцевой, В. В. Фаузер, Е. В. Климашевской, О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олесюк позволил автору выделить следующие подходы к понятию трудового потенциала отдельного работника или группы работников, выделенных по определенному признаку:

- относительный;
- совокупный;
- системный;

• ретроспективный [Бухалков, 2005; Варна и др., 2003; Генкин, 2008; Гриньова, 2012; Карпухин, 1998; Крумина, Трункина, 2012; Кукина, 2010; Позднеева, 2014; Потуданская, 2008; Радько, 2007; Рязанцева, 2014; Светличная, 2012, 2014; Судакова, 2014; Тяжов, 1996; Шаталова, 2003; Фаузер, 2004; Федонін и др., 2004; Орехова, 2015].

Исследователи Е. С. Судакова, В. Л. Светличная, В. М. Гриньова, Г. И. Писаревська, П. Э. Шлендер, Ю. П. Кокин, Т. П. Варна, Ю. П. Кокин, В. М. Маслова, Д. Н. Карпухин, И. С. Маслова, Н. И. Шаталова и др. применили относительный подход, рассматривая эту категорию как меру имеющихся ресурсов и возможностей, степень возможного участия работников, предельную величину участия, интегральную характеристику способности к труду [Варна и др., 2003; Гриньова,

2012; Карпухин, 1998; Светличная, 2012; Судакова, 2014; Шаталова, 2003]. В. М. Гриньова, Г. И. Писаревська предлагают еще и второй подход, названный автором совокупным [Гриньова, 2012]. Этих авторов поддерживают С. Г. Радько, А. И. Тяжов, Л. В. Трункина, К. В. Крумина, М. И. Бухалков, М. П. Гаранина, О. А. Бабордина, В. Ф. Потуданская, Т. В. Богданчикова, Н. Р. Позднеева, Д. В. Хакимова, С. Д. Кукина, Б. М. Генкин [Бухалков, 2005; Генкин, 2008; Крумина, Трункина, 2012; Кукина, 2010; Позднеева, 2014; Потуданская, 2008; Радько, 2007; Тяжов, 1996]. Они определяют трудовой потенциал как совокупность физических и духовных качеств человека, его совокупную способность, комбинацию знаний, навыков, личностных и психофизических характеристик.

Другая группа авторов, И. В. Рязанцева, В. В. Фаузер, рассматривает трудовой потенциал работника, конкурентоспособного специалиста как сложную систему, обладающую рядом свойств [Рязанцева, 2014; Фаузер, 2004].

О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олесюк останавливаются на свойстве динамичности этой категории, необходимости определения трудовых возможностей в настоящем и будущем [Федонін и др., 2004]. На наш взгляд, авторы используют ретроспективный подход.

Анализ трактовок понятия «трудовой потенциал» работника, персонала, конкурентоспособных специалистов показал, что нет единого мнения при формировании понятийного аппарата. Можно выделить относительный, совокупный, системный и ретроспективный подходы.

Реализация принципов структуризации и системности при формировании системы экономических показателей трудового потенциала

По мнению автора, любой потенциал (по своему определению) содержит в себе возможности и способности к реализации.

Таким образом, трудовой потенциал работников — это его возможность использовать свои ресурсы с максимальным синергетическим эффектом для накопления человеческого капитала. Эти ресурсы могут быть как востребованы обществом, так и нет, частично использованы или не использованы.

Г. Б. Клейнер рассматривает потенциал как условную категорию, структура которой зависит от динамики рыночной среды [Клейнер, 2003]. По мнению автора, на нее влияют также цель и задачи исследования, поэтому исследователи выделяют различные компоненты трудового потенциала. Но при этом должны соблюдаться принципы системности и структуризации, обеспечивающие полноту описания объекта исследования и группировку экономических показателей по составляющим (недопустимо их отсутствие или дублирование).

Система показателей трудового потенциала — это открытая система. Она может изменяться за счет удаления или добавления каких-то показателей. Экономические показатели трудового потенциала могут рассчитываться по данным статистической от-

четности, Госкомстата, экспертным оценкам и результатам анкетирования.

Объединение показателей всех составляющих формирует совокупность экономических показателей трудового потенциала (рис. 1). Подходов к оценке уровня трудового потенциала, как и его составляющих, очень много. На наш взгляд, удобнее всего использовать интегральный показатель, рассматривающий меру достижения эталонного значения, позволяющий оценивать любые типы показателей в одной системе.

Идентификация принципов формирования системы показателей в работах исследователей показала, что все придерживаются принципа структуризации, но говорить о полноте описания чаще всего затруднительно (табл. 1). Это можно объяснить сложностью расчетов, отсутствием данных в статистической отчетности или невозможностью проведения анкетирования и экспертных оценок.

Н. А. Горьковенко выделяет только две составляющие в трудовом потенциале работника. Это психофизиологический потенциал, состоящий из способностей человека, здоровья, выносливости, работоспособ-

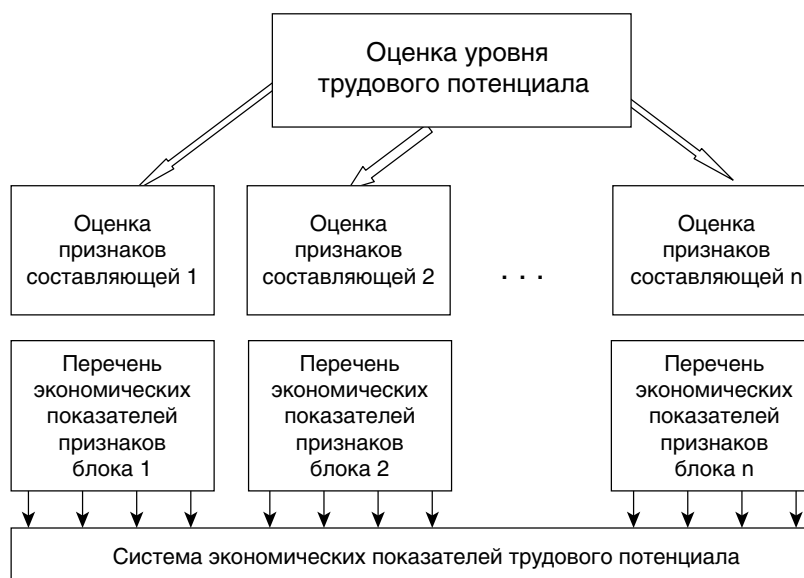


Рис. 1. Формирование оценки уровня трудового потенциала

Fig. 1. The formation of assessing the level of labour potential

Таблица 1. Идентификация принципа структуризации и системности при формировании системы экономических показателей трудового потенциала в исследованиях ученых

Table 1. Scientific research review of the structure and consistency principle identification in the system of economic indicators showing the labor potential

Исследователи	Составляющие трудового потенциала	Идентификация принципов	
		системности	структуризации
Персонала			
Л. В. Трункина, К. В. Крумина, Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов [Волгин, Одегов, 2003; Крумина, Трункина, 2012]	Демографическая Технико-технологическая Организационная Отраслевая Социально-экономическая Социально-психологическая Личностно-индивидуальная Информационно-коммуникативная	+	+
Л. В. Смолюк [Смолюк, 2008]	Физическая Социально-психологическая Интеллектуальная Квалификационная Культурно-моральная Инновационная	—	+
Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова [Одегов, Никонова, 2010]	Профессионально-квалификационная Психофизиологическая Творческая Мотивационная Моральная	—	+
Работника			
Н. А. Горьковенко [Горьковенко, 2013]	Психофизиологическая Мотивационная	—	+

ности, и мотивационный потенциал, включающий отношение к труду, стаж работы по специальности, способность к профессиональному росту [Горьковенко, 2013]. Такая система составляющих неполная, в ней отсутствуют условия, полученная квалификация, информационная и инновационные составляющие, необходимые для реализации потенциала. Она больше напоминает совокупность характеристик работника.

По мнению автора, внешняя среда оказывает влияние на структуру трудового потенциала. Она должна отражать особенности сетевой экономики и переход на инновационный путь развития, поэтому автор выделяет составляющие: естественно-де-

мографическую, социально-личностную, образовательно-квалификационную, сетевого взаимодействия, инновационно-интрапренерскую, условий социально-трудовых отношений. В рассмотренных выше работах сетевое взаимодействие встречается только у Л. В. Трункиной, К. В. Круминой, Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова [Трункина, Крумина, 2012; Волгин, Одегов, 2003]; инновационная компонента — у Л. В. Смолюк [Смолюк, 2008]. Вместе эти составляющие в исследованиях не выделены.

На основе экспертных оценок отобраны наиболее значимые показатели трудового потенциала работников, они сгруппированы в соответствии с его структурой (табл. 2).

Таблица 2. Группировка показателей трудового потенциала и определение ключевых компетенций
Table 2. The grouping of labor potential indicators and identify the key competencies

Составляющие трудового потенциала	Группы показателей индивидуума	Ключевые компетенции
Естественно-демографическая	Предполагаемой продолжительности жизни	Участие в профилактике и лечении заболеваний Знание экологического нормирования, трудового законодательства, требований к условиям труда Владение планированием рабочего графика
	Здоровья и условий труда	
	Использования рабочего времени	
Социально-личностная	Повышения общего уровня культуры, гражданского самосознания	Умение формировать систему общечеловеческих ценностей Социальная ответственность Владение правилами этикета Толерантность
	Индивидуальные характеристики	
Образовательно-квалификационная	Образования индивидуума	Умение решать профессиональные задачи Наличие знаний, необходимых для трудовой деятельности
	Квалификации индивидуума	
	Развития индивидуума	
Сетевого взаимодействия	Мобильности индивидуума	Свободное владение информационно-коммуникационными технологиями Коммуникабельность Умение анализировать и отбирать необходимую информацию Высокая скорость взаимодействия
	Адаптивности индивидуума	
Инновационно-интрапренерская	Склонности к интрапренерской деятельности	Способность генерировать инновационные идеи Обладание предпринимательскими способностями Осознание значимости непрерывного самообразования и саморазвития
	Склонности к инновационной деятельности	
	Наличия коммуникативных способностей, творческой активности	
Условий социально-трудовых отношений	Наличие самомотивации	Знание и возможность использования своих прав в области социально-трудовых отношений Умение использовать комплекс по разрешению конфликта
	Социальной защиты населения	
	Использования информационно-методических инструментов	
	Обеспечения сетевой информацией	

Максимальное значение уровня каждой составляющей обеспечивает работников компетенциями, а следовательно, позволяет им быть конкурентоспособными на рынке труда.

Необходимо отметить, что выбранная структура трудового потенциала подходит для любого субъекта хозяйствования, отличие выразится только в экономических

показателях, которые можно определить на основе экспертных оценок.

Особенности трудового потенциала фрилансеров

Автором проведен анализ основных сайтов трудовых интернет-бирж, который показал, что фрилансерами в основном работа-

Таблица 3. Общая характеристика респондентов

Table 3. General characteristics of respondents

№	Характеристика	Значение, описание
1	Название вуза, который закончили респонденты	НГУ, НГТУ
2	Средний стаж работы фрилансером	3,3 года
3	Средний возраст	27,7 лет
4	Количество одновременно выполняемых заказов	1,34 ед.
5	Средняя максимальная продолжительность отсутствия проектов	14,5 дней
6	Доля респондентов, желающих выйти на постоянную работу	2,46%

ют мужчины (77,95%) на основе временных трудовых договоров. Наиболее представлены предложения на рынке труда в сферах: веб-дизайна, IT и программирования, маркетинга и рекламы, графического дизайна, разработки сайтов, дизайна и арт, переводов и работы с текстами, аутсорсинга и консалтинга.

Автором проведено социологическое исследование фрилансеров, в опросе приняли участие 325 респондентов — выпускников Новосибирского государственного университета и Новосибирского государственного технического университета (табл. 3).

Количество одновременно выполняемых заказов сильно зависит от сферы занятости и их размера. Корреляция между продолжительностью отсутствия проектов и стажем работы фрилансеров прямая, составляет 0,83, что говорит о большой взаимосвязи.

Объем выборки недостаточен для оценки уровня трудового потенциала фрилансеров в России, но позволяет проанализировать сильные и слабые его составляющие (табл. 4).

Предполагаемая продолжительность жизни — статистический показатель, определяемый при рождении, в качестве эталонного при расчете среднего уровня выбрано максимальное значение из имеющихся. Показатели здоровья и условий труда выражены показателями заболеваемости, количеством случаев инвалидности, проведения профилактических осмотров, длительности

работы за компьютером. Средний уровень значения этой группы показателей составил 0,51. Это можно объяснить отсутствием профилактических мероприятий, неограниченной продолжительностью работы за компьютером.

Группа показателей использования рабочего времени состоит из средней длительности рабочего дня (ненормированного у фрилансеров) и средней продолжительности времени по больничным листам (которую достаточно сложно посчитать, так как они почти не оформляются). Выполнение заказов часто происходит дома. Фрилансеры, самостоятельно планируя свой рабочий график, стараются выделить в нем время на лечение, но большой объем работы заставляет их его ограничивать. По анкетным данным, 92,3% респондентов не чаще трех раз в год выделяют такое время, что можно объяснить не хорошим состоянием здоровья, а их большой загруженностью. Следовательно, можно говорить о низком уровне использования рабочего времени в аспекте трудового потенциала.

Повышение общего уровня культуры, гражданского самосознания включает частоту участия в общекультурных мероприятиях. Значение этого показателя у респондентов очень низкое, так как оно носит хаотичный характер, огромное влияние на выбор и посещение оказывает семья (на втором месте — друзья), а не работодатель. Индивидуальная характеристика

Таблица 4. Средний уровень значений показателей составляющих трудового потенциала

Table 4. The average values of indicators of labour potential

Составляющие	Группы показателей трудового потенциала фрилансера	Оценка среднего уровня значений показателей
Естественно-демографическая	Предполагаемой продолжительности жизни	0,89
	Здоровья и условий труда	0,51
	Использования рабочего времени	0,34
Социально-личностная	Повышения общего уровня культуры, гражданского самосознания	0,21
	Индивидуальные характеристики	0,87
Образовательно-квалификационная	Образования	0,95
	Квалификации	0,91
	Развития	0,89
Сетевого взаимодействия	Мобильности индивидуума	0,98
	Адаптивности индивидуума	0,98
Инновационно-интрапренерская	Склонности к инновационной деятельности	0,94
	Склонности к интрапренерской деятельности	0,78
Условий социально-трудовых отношений	Наличия самомотивации	0,94
	Социальной защиты населения	0,48
	Кадровой политики (в случае заключения контракта)	0,64
	Использования информационно-методических инструментов	0,92
	Обеспечения сетевой информацией	0,98

одна — возраст. Как уже отмечалась, его среднее значение у респондентов 27,7 лет, о какой-то преэминентности и наставничестве говорить не приходится. Образовательно-квалификационная составляющая характеризуется высоким уровнем, так как респонденты имеют высокий уровень образования, постоянно повышают свою квалификацию, а высокая конкуренция на рынке вынуждает их характеризовать себя различными рекомендациями, наградами и свидетельствами.

Фрилансеры отличаются высокой трудовой мобильностью. Специфика их деятельности обуславливается работой с новыми людьми с разными потребностями. Это обес-

печивает им и высокую адаптивность под постоянно меняющиеся условия. Уровень инновационно-интрапренерской составляющей высокий. Разработка фрилансерами новых проектов ведет к появлению инноваций. Интрапренерская деятельность характеризует не просто создание инноваций, но и предпринимательские способности, которые у респондентов достаточно высоки.

Условия социально-трудовых отношений задаются показателями наличия самомотивации, использования информационно-методических инструментов, обеспечения сетевой информацией (которые имеют высокий уровень); кадровой политикой (в случае заключения контракта) и социальной

защитой населения (значение которого зависит от политики государства в социальной сфере).

Это исследование позволяет выделить факторы, формирующие конкурентоспособность фрилансеров и резервы для наращивания их трудового потенциала.

Заключение

Таким образом, автором выделены подходы к понятию трудового потенциала отдельного работника или группы работников: относительный, совокупный, системный, ретроспективный. Обоснованы принципы структуризации и системности, необходимые для формирования системы экономических показателей трудового показателя. Проведена их идентификация в работах различных авторов. Если принцип структуризации реализуется во всех рассмотренных исследованиях, то системности — только у Л. В. Трунковой, К. В. Круминой, Н. А. Волгиной, Ю. Г. Одегова, что характеризует сложность полноты описания трудового потенциала.

Автором предложена структура трудового потенциала, состоящая из составляющих: естественно-демографической, социально-личностной, образовательно-квалификационной, сетевого взаимодействия, инновационно-интрапренерской и условий социально-трудовых отношений. Она универсальна для любого субъекта хозяйствования. При этом обосновано выделение составляющих сетевого взаимодействия и инновационно-интрапренерской. Дана авторская группировка показателей трудового потенциала работников и определены ключевые компетенции, формирующиеся при максимальном значении уровня каждой составляющей. Проведенное исследование позволяет совершенствовать концептуально-методологические основы формирования трудового потенциала.

Практический раздел работы позволил выделить особенности трудового потенциа-

ла фрилансеров. Для этого автором проведен анализ сайтов трудовых интернет-бирж и анкетирование фрилансеров. Составляющими трудового потенциала фрилансеров, формирующими их высокую конкурентоспособность, можно назвать:

- образовательно-квалификационную;
- сетевого взаимодействия;
- инновационно-интрапренерскую.

Очевидно, что для повышения результативности использования трудового потенциала работников необходимы совместные усилия всех заинтересованных сторон: работников, руководителей, государства и общества. Приращение трудового потенциала, которым обладают в настоящее время субъекты хозяйственной деятельности, — основа для будущего экономического роста в условиях современной конкуренции.

Список литературы

1. Бухалков М. И. Управление трудовым потенциалом предприятия: монография. М.: Экономика и финансы, 2005. — 224 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА, 2008. — 448 с.
3. Горьковенко Н. А. Мотивационный потенциал в структуре трудового потенциала работника // Economic development of the EU and CIS countries in globalization International Scientific and Practical Congress of Economists and Lawyers. Bern: ISAE «Consilium», 2013. С. 141–144.
4. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. — 228 с.
5. Карпукхин Д. Н. Формирование и эффективное использование трудового потенциала // Вопросы экономики. 1998. № 6. С. 93–103.
6. Клейнер Г. Б. От теории предприятия к теории стратегического управления // Российский журнал менеджмента. 2003. № 1. С. 31–56.
7. Кукина С. Д. Управление трудовым потенциалом предприятий региона как база в формировании качества трудовой жизни // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. 2010. № 1. С. 157–160.
8. Одегов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала. М.: Альфа-Пресс, 2010. — 560 с.
9. Орехова С. В. Человеческий капитал как источник конкурентного преимущества // Современная конкуренция. 2015. Т. 9. № 1 (49). С. 99–118.
10. Павлов Я. А. Трудовой потенциал работника: Вопросы теории и методологии. Кишинев: Истица, 1977. — 63 с.
11. Позднеева Н. А. Повышение эффективности работы предприятия на основе совершенствования управления трудовым потенциалом // Науковед-

- ние. 2014. № 2 (21). URL: <http://elibrary.ru/download/39377114.pdf>
12. Потуданская В. Ф. Развитие трудовой и творческой активности работников в условиях предпринимательской деятельности: монография. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2008. — 208 с.
 13. Радько С. Г. Теоретические основы управления трудовым потенциалом. СПб.: Филиал изд-ва «Просвещение», 2007. — 318 с.
 14. Рязанцева И. В. Факторы конкурентоспособности специалистов в современных экономических условиях // Креативная экономика. 2014. № 1 (85). С. 3–8.
 15. Светличная В. Л. Формирование понятийного аппарата категорий кадрового и трудового потенциалы // Современные тенденции в экономике и управлении. 2012. № 17. С. 129–136.
 16. Судакова Е. С. Взаимосвязь развития трудового потенциала персонала и эффективности организации // Интернет-журнал «Науковедение», 2014. № 3 (22). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/159EVN314.pdf>
 17. Татаркин А. И. Социально-экономические условия формирования и использования трудового потенциала региона // Трудовой потенциал региона: проблемы формирования и использования. Свердловск: Издательство УрРАН, Институт экономики, 1990. С. 15.
 18. Трункина Л. В., Крумина К. В. Управление трудовым потенциалом: информационно-коммуникационный аспект // Российское предпринимательство. 2012. № 17 (25). С. 72–77.
 19. Тяжов А. И. Теоретические основы трудового потенциала и методология его исследования: Научные разработки по теме НИР «Трудовой потенциал человека и общества»; Костром. гос. пед. ун-т им. Н. А. Некрасова. Каф. экономики. Кострома, 1996. С. 8.
 20. Фаузер В. В. Человеческие ресурсы энергетического комплекса Республики Коми. Сыктывкар: Коми книжное издательство, 2004. 176 с.
 21. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника. М.: Юнити-Дана, 2003. — 399 с.
 22. Экономика труда: социально-трудовые отношения / под. ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М.: Экзамен, 2003. — 736 с.
 23. Экономика труда: учебник для студ. вузов, обуч. по спец. «Экономика труда» / Т. П. Варна, Ю. П. Кокин, В. М. Маслова и др.; под ред. П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина. М.: Юрист, 2003. — 592 с.
 24. Федонін О. С., Репіна І. М., Олесюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2004. — 316 с.
 25. Смолюк В. Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: автореф. дисс. ... канд. економ. наук. Харків, 2008. — 20 с.
 3. Fedon A. S., Repina, I. M. Olesiuk A. I. *Potencial predpriyatija: formirovanie i ocenka: Uchebnoe posobie* [The Potential of enterprise: formation and evaluation: textbook. manual]. Kyev, KHEV Publ, 2004. 316 p.
 4. Genkin B. M. *Jekonomika i sociologija truda* [Economics and sociology of labour]. Moscow, NORMA Publ., 2008. 448 p.
 5. Gor'kovenko N. A. *Motivacionnyj potencial v strukture trudovogo potenciala rabotnika* [Motivational resources in the structure of labour potential of the worker]. *Economic development of the EU and CIS countries in globalization International Scientific and Practical Congress of Economists and Lawyers*. Bern, ISAE «Consilium», 2013, pp. 141–144.
 6. Grinova V. M. *Upravlinnya kadrovim potentsialom pidpriemstva* [Talent management enterprise]. Kharkiv. Vid. HNEU, 2012. 228 p.
 7. *Jekonomika truda: social'no-trudovye otnoshenija* [Labor Economics: labor relations]. Ed. by N. A. Volgin, Ju. G. Odegov. Moscow, Jekzamen Publ., 2003. 736 p.
 8. Karpuhin D. N. *Formirovanie i jeffektivnoe ispol'zovanie trudovogo potenciala* [The formation and effective use of labor potential]. *Voprosy jekonomiki*, 1998, no. 6, pp. 93–103.
 9. Klejner G. B. *Ot teorii predpriyatija k teorii strategicheskogo upravlenija* [From the theory of enterprise strategic management theory]. *Rossijskij zhurnal menedzhmenta*, 2003, no. 1, pp. 31–56.
 10. Kukina S. D. *Upravlenie trudovym potencialom predpriyatij regiona kak baza v formirovanii kachestva trudovoj zhizni* [Management of labour potential of enterprises of the region as a base in forming the quality of working life]. *Jekonomika i upravlenie: novye vyzovy i perspektivy*, 2010, no. 1, pp. 157–160.
 11. Odegov Ju. G. *Audit i kontrolling personala* [Audit and controlling of personnel]. Moscow, Al'fa-Press Publ., 2010, 560 p.
 12. Orekhova C. Human capital as a source of sustainable competitive advantage of the company: the problems of application. *Journal of Modern Competition*, 2015, vol. 9, no. 1 (49), pp. 99–118.
 13. Pavlov Ja. A. *Trudovoj potencial rabotnika: Voprosy teorii i metodologii* [Labour potential of the worker: problems of theory and methodology] Kishinev, Istica Publ., 1977. 63 p.
 14. Potudanskaja V. F. *Razvitie trudovoj i tvorcheskoy aktivnosti rabotnikov v uslovijah predprinimatel'skoj dejatel'nosti* [Development of labor and creative activity of workers in a business environment]. Omsk, Izd-vo OmGTU, 2008. 208 p.
 15. Pozdeeva N. A. *Povyshenie jeffektivnosti raboty predpriyatija na osnove sovershenstvovaniya upravlenija trudovym potencialom* [Increase of overall performance of the enterprise on the basis of improvement of management by labor potential]. *Science of science*, 2014, no. 2 (21). Available at: <http://elibrary.ru/download/39377114.pdf> (accessed 30.11.2015).
 16. Rad'ko S. G. *Teoreticheskie osnovy upravlenija trudovym potencialom* [Theoretical foundations of management labor potential]. Saint Peterburg.: Filial izd-va «Prosveshhenie», 2007. 318 p.
 17. Ryazantseva I. V. *Factors of specialists competitiveness in modern economic conditions* [Factors of competitiveness of specialists in modern economic conditions]. *Creative economy*, 2014, no. 1 (85), pp. 3–8.
 18. Shatalova N. I. *Trudovoj potencial rabotnika* [Labor potential employee]. Moscow, Juniti-Dana publ., 2003. 399 p.

References

19. Sudakova E. S. *Science of science* [The interrelation between the development of employees' labor potential and the organization's effectiveness], 2014, no. 3 (22). Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/159EVN314.pdf> (accessed 30.11.2015).
20. Svetlichnaja V. L. *Formirovanie ponjatijnogo apparata kategorij kadrovogo i trudovogo potencialy* [The formation of conceptual categories of human and labour potential]. *Sovremennye tendencii v jekonomike i upravlenii*, 2012, no. 17, pp. 129–136.
21. Tatarkin A. I. *Social'no-jekonomicheskie uslovija formirovanija i ispol'zovanija trudovogo potenciala regiona* [Socio-economic conditions of formation and use of labor potential of region]. *Trudovoj potencial regiona: problemy formirovanija i ispol'zovanija*, Izd-vo UrRAN, In-t jekonomiki, 1990, pp. 15.
22. Tjzhov A. I. *Teoreticheskie osnovy trudovogo potenciala i metodologija ego issledovanija: Nauchnye razrab. po teme NIR «Trudovoj potencial cheloveka i obshhestva»* [The theoretical basis of the labor potential and the methodology of his research: Scientific research on the subject of research «Labor potential of man and society»]. Kostroma, Kostrom. gos. ped. un-t im. N. A. Nekrasova, 1996, p. 8.
23. Trunkina L. V., Krumina K. V. *Labor capacity management: Informative-communicative aspect* [Labor capacity management: informative-communicative aspect]. *Russian entrepreneurship*, 2012, no. 17 (25), pp. 72–77.
24. Smoluk V. L. *Upravlenie razvitiem trudovogo potenciala predprinimatel'stva. Avtoreferat diss. kand. econ. nauk* [Management development of labor potential of the enterprise]. Kharkov, 2008. 20 p.
25. Varna T. P., Kokin Ju. P., Maslova V. M. i dr. *Jekonomika truda: uchebnik dlja stud. vuzov, obuch. po spec. «Jekonomika truda»* [Labor Economics: tutorial for students of higher educational institutions on the specialty «labor Economics»]. Ed. by P. Je. Shlender, Ju. P. Kokin. Moscow, Jurist Publ., 2003. 592 p.

A. Aletdinova, Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, Russia, aletdinova@corp.nstu.ru

Labor potential of employees as a source of competitive advantage

The article is devoted to conceptual and methodological approaches to forming of labour potential of the worker. Implemented the objectives of the study are: the analysis of theoretical bases of employees potential forming and elaboration of the author's vision in its concept and structure; the study and identification of structuring and consistency principles during the formation of the economic indicators system of the labor potential; development of a employees potential indicators system and identify the key competencies provided by its components; determination of competitive advantages of Russian freelancers on the basis of their employment potential.

Labor potential employees — the ability to use the resources of workers with the highest synergetic effect for human capital accumulation. In its structure the author identifies components: natural-demographic, socio-personal, educational-qualification, networking, innovative-entrepreneurial, conditions of social and labor relations. The maximum value level of each component provides competencies, and, consequently, allows them to be competitive in the labour market. The results of the research proved that the components of the freelancers labor potential that form them highly competitive, were: educational qualification; networking; innovation- entrepreneurial.

The effectiveness of the labour potential workers use depends on the interaction of all economic agents, its capacity allows to raise competitiveness of labour resources.

Keywords: labor potential, identification of principles, structuring, systematic approach, system of indicators, freelancer.

About author:

A. Aletdinova, PhD in Technique

For citation:

Aletdinova A. Labor potential of employees as a source of competitive advantage. *Journal of Modern Competition*, 2015, vol. 9, no. 6 (54), pp. 93–102 (in Russian).