

УДК 331

DOI: 10.26140/anie-2020-0901-0062

## КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

© 2020

**Одинаев Аслам Маджиёвич**, соискатель кафедры  
менеджмента в коммерции

*Таджикский государственный университет коммерции*  
(734061, Республика Таджикистан, Душанбе, ул. Дехоту 1/2, e-mail: faridun61@mail.ru)

**Маджидова Фарзона Акбаралиевна**, аспирант кафедры  
экономической теории

*Таджикский национальный университет*  
(734025, Республика Таджикистан, Душанбе, проспект Рудаки 17, e-mail: faridun61@mail.ru)

**Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы формирования стратегической стоимости человеческого капитала в промышленных предприятиях региона. Изучено влияние создания стратегической стоимости человеческого капитала на производительность труда работников промышленных предприятий, работающих в регионах страны, с акцентом на карьерный рост и профессиональное благополучие. Исследование базируется на описательном прикладном опросе, в котором приняли участие более шестисот человек из числа работников промышленных предприятий. Результаты подтверждают поставленные гипотезы о взаимовлиянии развития стоимости человеческого капитала и параметров организационного благополучия работников промышленных предприятий.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, стоимость человеческого капитала, нематериальные активы, мотивация, благополучие, промышленные предприятия.

## CONCEPTUAL MODEL OF STRATEGIC VALUE FORMATION HUMAN CAPITAL

© 2020

**Odinayev Aslam Madgiyoyevich**, applicant of the Department  
of Management in Commerce

*Tajik State University of Commerce*  
(734061, Republic of Tajikistan, Dushanbe, Dehoti Str. 1/2, e-mail: faridun61@mail.ru)

**Majidova Farzon Akbaraliyeva**, graduate student of the Department  
of Economic Theory

*Tajik National University*  
(734025, Republic of Tajikistan, Dushanbe, Rudaki Avenue 17, e-mail: faridun61@mail.ru)

**Abstract.** The article discusses the problems of forming the strategic cost of human capital in the industrial enterprises of the region. The influence of the creation of the strategic value of human capital on the productivity of industrial workers working in the regions of the country, with an emphasis on career growth and professional well-being, was studied. The study is based on a descriptive applied survey in which more than six hundred people from among industrial workers took part. The results confirm the hypotheses about the mutual influence of the development of the value of human capital and the parameters of the organizational well-being of industrial workers.

**Keywords:** human capital, value of human capital, intangible assets, motivation, well-being, industrial enterprises.

В современном мире успех организаций во многом определяется моральным духом, усилиями, мотивацией и чувством удовлетворения их человеческих ресурсов, а эффективность и результативность организаций напрямую зависят от эффективности и результативности их рабочей силы. В области конкуренции, успех спонсируется той организацией, которая имеет долгосрочное и стратегическое видение в деле удовлетворения потребностей своих клиентов и в этих целях задействует все имеющиеся в своем распоряжении ресурсы и возможности.

Наиболее ценным активом управленческих систем являются нематериальные активы, в структуре которых человеческий капитал и интеллектуальный капитал играют важную роль в эффективности и создании стоимости организаций и ее конкурентоспособности. Создание стоимости человеческого капитала выражается в инвестициях организации в воспитание кадров, привлечение и освоение внутренних и внешних талантливых сотрудников, и менеджеров, создающих ценности, страстно и самозабвенно посвящающих себе достижение целей организации [1].

С другой стороны, менеджеры по персоналу являются стратегическими партнерами организаций. Согласно современным концепциям, управление человеческим ресурсам интегрирует человеческого фактора со стратегическими целями организации, чтобы создать еще больше ценностей и повысить ее конкурентные преимущества. Стоимость в процессе восприятия, выживания и институционализации требует создания ценности. Соотношение стоимости и создание ценности приносит синергию, которая влияет на все ценностные процессы

и, самое главное, на процесс формирования качественного интеллектуального капитала рассматриваемой территории [2].

Человеческий капитал связан с долгосрочными проблемами, связанными с внутренней и внешней средой организации, и его результаты - это политика в области человеческих ресурсов. Важность человеческого капитала для персонала промышленной сферы регионов рассматривается как один из ключевых факторов успеха и продвижения целей. Потому что, если даже эти организации располагают самыми передовыми системами и средствами, но у них отсутствует эффективная мощность человеческого капитала, то они не смогут конкурировать с другими конкурентами извне, которые в силу открытости национальной экономики Таджикистана могут присутствовать на внутреннем рынке [3].

Для достижения своей производительности персонала промышленные предприятия региона должны иметь возможность развивать человеческий капитал, повышать инициативность, креативность и эффективность работы своих сотрудников. Неадекватные, недостаточные человеческие ресурсы могут негативно повлиять на результаты деятельности этих организаций в долгосрочной перспективе, что приведет к проблемам с персоналом.

Кроме того, организациям следует подумать о том, чтобы разумно инвестировать средства в развитие внутренних талантов, а также в привлечение внешних талантов, чтобы сотрудники могли использовать свой потенциал с удвоенным энтузиазмом и преследовать организационные цели с двойной приверженностью. Акцентирование внимания на человеческий капитал со-

трудников данных организаций может посредством организационного и реляционного капиталов создавать IQ (коэффициент интеллекта) в организации, а IQ, в свою очередь, повышает стратегические возможности в организации, что в конечном итоге приводит к созданию организационной ценности.

Глядя на этапы человеческой цивилизации, становится ясно, что роль рабочей силы превратилась из простого труда в человеческий капитал, который на сегодня является наиболее важным фактором производства, потому что, если люди не могут наилучшим образом использовать передовые инструменты и технологии, технический прогресс становится практически невозможным.

Продуктивность и производительность человеческих ресурсов - это широкое понятие, которое рассматривается на разных уровнях и с разных точек зрения, каждый из которых имеет свои руководящие принципы и методы. По данным Японского национального центра производительности, расширение использования человеческого капитала основывается на научном подходе, который объясняется снижением затрат, расширением рынка в интересах клиентов, сотрудников и менеджеров, а также повышением уровня жизни [4].

Практика развитых стран показывает, что производительность человеческих ресурсов по сравнению с факторами труда и капитала имеет больше влияния на развитие организации. Производительность рабочей силы зависит от четырех факторов: сотрудника, технологии, планировании и коммуникационной сети. Такая производительность означает, что сотрудники могут изо дня в день увеличивать эффективность своей профессиональной деятельности. Иными словами, производительность - это оптимизация использования ресурсов и человеческого потенциала, минимизация издержек, удовлетворение работников, менеджеров и потребителей. Также можно привести и другое определение производительности рабочей силы - это максимизация оптимального использования людскими ресурсами для достижения целей организации с минимальными издержками и в кратчайшие сроки.

Таким образом, можно констатировать, что производительность рабочей силы превратилась в культуру, целью которой является рационализация действий для достижения лучшей жизни. Она заключается в достижении максимально возможной пользы от рабочей силы, потенциала, способностей, талантов и навыков персонала, земли, оборудования, машин, средств, времени и т.п. для повышения уровня жизни населения. Относительно факторов, влияющих на производительность человеческого капитала сотрудников организации, существует масса мнений и каждый ученый, выделяет среди них главного фактора. Вкратце можно выделить такие факторы, как непрерывное профессиональное обучение для менеджеров и сотрудников, повышение мотивации сотрудников для лучшей и более активной работы, создание соответствующих контекстов для инициативы и творчества менеджеров и сотрудников, создание надлежащей системы оплаты, основанной на результатах, а также система дисциплинарного наказания и поощрения, работа на совесть и трудовая дисциплина и т.д. [5].

Исходя из этого, величину производительности рабочей силы можно определить как требующее количество времени для усовершенствования единицы одной деятельности. Одной из важнейших целей любой организации является повышение производительности ее персонала. Участие сотрудников в их сознательной и рационализаторской работе, а также их трудовая дисциплина могут повлиять на производительность человеческих ресурсов, особенно в волатильной и небезопасной среде.

Концепция благополучия рассматривается в дополнение к теориям психологии и экономики также и в теории организации. Эта концепция изучает жизнь людей на рабочем месте сквозь призмы индивидуальной и социальной среды. Изучение этого явления в организациях

трактруется как общее организационное благополучие. Позитивные способности людей привели к появлению парадигм позитивного мышления на организационной арене, кульминацией которых стало благосостояние, к которому обращается объективистский подход при объяснении материальных факторов и целостного подхода субъективизма к процессу организационного благополучия. Соответственно, организационное благополучие подразумевает психологические, психические, социальные и духовные аспекты, которые представляют вдохновляющую и мотивирующую силу, для того, чтобы постоянно исследовать сущность трудовой жизни, глубоко понимать ценность работы, повысить интеллектуальный уровень, акцентироваться на систему личных убеждений и конструктивных социальных отношений. Организационное благополучие включает в себя благополучие работников, психическое благополучие и благополучие на работе. Профессиональное благополучие определяется как отсутствие негативных переживаний, таких как беспокойство, стресс и истощение, и наоборот, наличие приятных эмоциональных и радостных ощущений на работе [6].

Термин «благополучие» был разработан и объяснен в дисциплинах социальных наук, психологии, социологии и экономики, и существует определенный консенсус в отношении его определения, но эта концепция не получила большого внимания в области организации и управления и нуждается в дополнительном разъяснении. В психологии термин «Well-Being» переводится как «благополучие», а в экономике, социальных науках и социологии - благосостояние. Но в теории организации лучше перевести как благополучие. Различные варианты определения термина благополучия на основе анализа имеющейся экономической литературы [7-15] можно перечислить следующим образом:

- удовлетворенность работой и когнитивная оценка характера работы, и многократное ощущение положительных эмоций;
- функциональный и умственный опыт на рабочем месте, качество взаимоотношений персонала с потребителями и с обществом, а также сосредоточенность на межличностных взаимодействиях;
- создание среды, которая способствует мудрости и удовлетворенности сотрудников, что позволяет сотрудникам работать в направлении повышения своего потенциала и на благо организации;
- выполнение значимых и сложных работ сотрудниками, а также наличие возможностей применения навыков, знаний, эффективных рабочих отношений с коллегами и менеджерами в безопасной и надежной среде;
- помощь сотрудникам в получении того, на что они имеют естественное право: привязанность к работе (сочетание когнитивных и эмоциональных переменных рабочей среды), положительные внутренние ощущения на рабочем месте (чувство удовлетворенности работой, целеустремленности, счастья и радости, процветания) и положительные эмоции от эффективной работы, программы развития человеческого потенциала и креативности;
- здоровая атмосфера работы в организации, которая включает такие организационные элементы, как организационная среда, социальная среда (социальная поддержка и этика среди сотрудников), производительность и эффективность сотрудников, а также сокращение увольнений и невыходов на работу;
- оценка работником качества трудовой жизни и качества ее социально-психологических функций;
- положительное восприятие трудовой среды, профессиональное здоровье и удовлетворенность персонала;

- инструменты, состоящие из удовлетворенности личной жизнью (например, удовлетворенности социальной и семейной жизнью, наличие отдыха и духовности) и удовлетворенности работой (такой как удовлетво-

ренность платежной системы и возможность повысить удовлетворенность характером работы и коллег), физическое здоровье;

- общее качество труда и опыта сотрудников на рабочем месте;

- желаемое качество жизни, оценка трудовой жизни с точки зрения положительных и растущих положительных эмоций, и негативных эмоций на рабочем месте.

Организационное благополучие имеет психологические, ментальные, социальные и духовные аспекты, которые представляют собой вдохновляющую и мотивирующую силу для непрерывного изучения значимости трудовой жизни, глубокого понимания ценности труда, внимания к системе личных убеждений, повышения умственного уровня и конструктивных социальных связей.

Рассматриваем влияние создания стратегической ценности человеческого капитала на производительность человеческих ресурсов посредством посреднической роли профессионального благополучия рабочих промышленных предприятий региона. Вторичными целями являются изучение влияния переменных положительных организационных отношений, профессионального самовосприятия, автономности в работе, целеустремленности, доминирования над окружающей средой, карьерного роста, формирования команды, инноваций и услуг на повышения производительности человеческих ресурсов.

Теоретические рамки и концептуальная модель (рис.1) исследования для зависимой переменной производительности человеческих ресурсов включают такие компоненты: способность, восприятие и познание, мотивация, организационная поддержка, обратная связь, валидность и совместимость.



Рисунок 1 - Концептуальная модель исследования

Для посреднической переменной профессионального благополучия на основе модели Шнайдера (1991) включают компоненты положительных организационных отношений, профессионального самовосприятия, автономности в работе, целеустремленности, доминирования над окружающей средой и карьерного роста. А для независимой переменной создания стратегической ценности человеческого капитала – компоненты командообразование (тимбилдинг), инновации и услуги

Основываясь на теоретические рамки исследования, операционная модель и процесс индексации независимых, зависимых и посреднических переменных исследования представлены ниже (рис.2).

Как отметили выше, для измерения и анализа данных настоящего исследования был использован стандартный опросник, который включал следующие компоненты:

А) Создание стратегической стоимости человеческого капитала.

Рассчитан коэффициент Альфы Кронбаха для масштаба создания стратегической стоимости между 0,76 до 0,89. Именно с помощью коэффициента Альфы Кронбаха надежность переменного создания стратегической стоимости был получен в размере 0,82.

Б) Профессиональное благополучие человеческого

потенциала.



Рисунок 2 - Операционная модель создания стратегической ценности человеческого капитала

Здесь как мы отметили выше, была использована модель Шнейдера. Шкала профессионального благополучия имеет 15 компонентов, из которых, 3 – связаны с переменной положительных организационных связей; 2 – профессиональным самовосприятием; 3 – самостоятельностью (автономностью) в работе; 2 – целеустремленностью; 3 – доминированием на окружающих; 2 – карьерным ростом. В этой шкале коэффициент Альфы Кронбаха получен 0,71.

В) Производительность человеческого потенциала.

Вопросы, связанные с производительностью человеческого потенциала нами были выбраны из известных опросников и использованы в рамках пяти компонентов Лейкарта.

Для демонстрации нормальности или ненормальности распределения переменных был использован тест Колмогорова-Смирнова (К-С). Если уровень значимости больше 0,05 то распределение считается нормальным, если нет, то ненормальным (таблица 1).

Таблица 1 - Результат теста Колмогорова-Смирнова для оценки естественного распределения данных

	Количество	Колмогоров-Смирнов (К-С)	Уровень значимости
Создание стратегической стоимости человеческого капитала	235	1,063	0,117
Производительность человеческого потенциала	235	1,046	0,120
Профессиональное благополучие	235	0,995	0,200

Учитывая данные таблицы 1, результаты теста показывают, что все рассматриваемые переменные являются нормальными.

Перед тем, как приступить к тесту структурной модели, предоставим матрицу корреляции переменных исследования (таблица 2), чтобы анализировать взаимосвязь между переменными, что представим в виде нижеприведенной таблицы.

Таблица 2 - Матрица корреляции переменных исследования

	Духовное наставление в рабочей среде	Эргономия	Позитивность работников
Создание стратегической стоимости человеческого капитала	1	0,823	0,709
Производительность человеческого потенциала	0,0	1	0,831
Профессиональное благополучие	0,0	0,0	1

С учетом таблицы 2, все переменные исследования имеют между собой положительную взаимосвязь.

Одна переменная может в одиночку предугадать другую переменную или обуславливать ее создание. С учетом этого самая большая величина значимости приходится на влияние стратегического создания стоимости человеческого капитала на автономию или самостоятельность в работе (0,92), которая является значимой на уровне 0,05. Также в таблице 3 приведены коэффициенты прямого воздействия, t-статистика и уровень значимости по каждой траектории.

Таблица 3 - Расчет коэффициентов прямого воздействия

Переменная	Воздействие	Переменная	t-статистика	Коэффициент траектории	Уровень значимости
Положительные организационные связи	на	Производительность человеческого потенциала	4,64	0,40	0,00
Профессиональное самовосприятие	на	Производительность человеческого потенциала	3,97	0,31	0,00
Автономность в работе	на	Производительность человеческого потенциала	12,15	0,43	0,00
Профессиональная целеустремленность	на	Производительность человеческого потенциала	10,41	0,65	0,00
Доминирование над окружающими	на	Производительность человеческого потенциала	10,42	0,27	0,00
Карьерный рост	на	Производительность человеческого потенциала	13,13	0,40	0,00
Стратегическое создание стоимости человеческого капитала	на	Положительные организационные связи	11,82	0,86	0,00
Стратегическое создание стоимости человеческого капитала	на	Профессиональное самовосприятие	12,04	0,82	0,00
Стратегическое создание стоимости человеческого капитала	на	Автономность в работе	13,35	0,92	0,00
Стратегическое создание стоимости человеческого капитала	на	Профессиональная целеустремленность	10,67	0,73	0,00
Стратегическое создание стоимости человеческого капитала	на	Доминирование над окружающими	13,11	0,90	0,00
Стратегическое создание стоимости человеческого капитала	на	Карьерный рост	11,36	0,80	0,00
Общее воздействие			34,44	0,12	0,01

С учетом коэффициента траектории можно утверждать, что положительные организационные связи на уровне 0,60 влияют на производительность человеческого потенциала работников промышленных предприятий. Иными словами, с увеличением положительных организационных отношений на одну единицу, производительность человеческого потенциала работников этих организаций увеличится на 0,60 пунктов. Также, учитывая рассчитанные выше коэффициенты можно сказать, что профессиональное самовосприятие этих работников

влияет на указанный показатель на уровне 0,31; самостоятельность или автономия работников на 0,43; профессиональная целеустремленность – 0,65; доминирование – 0,27; а карьерный рост – 0,40.

Косвенное воздействие. С учетом таблицы 4, косвенное воздействие стратегического создания стоимости человеческого капитала на производительность человеческого потенциала через посредническую роль профессионального благополучия, поскольку значение полученной t-статистики больше 1,96 и значимо на уровне 0,001, поэтому можно подытоживать, что это воздействие является положительным. Исходя из общего воздействия профессиональное благополучие обуславливает увеличение влияния стратегического создания стоимости человеческого капитала на производительность человеческого потенциала на 12,0%. Далее выявляем косвенное влияние данного показателя.

Таблица 4 - Расчет коэффициента косвенного воздействия

Независимая переменная	Посредническая переменная	Зависимая переменная	Коэффициент траектории	t-статистика
Стратегическое создание стоимости человеческого капитала	Положительные организационные связи	Производительность человеческого потенциала	0,60	4,64
Стратегическое создание стоимости человеческого капитала	Профессиональное самовосприятие	Производительность человеческого потенциала	0,51	4,08
Стратегическое создание стоимости человеческого капитала	Автономность в работе	Производительность человеческого потенциала	0,13	2,14
Стратегическое создание стоимости человеческого капитала	Профессиональная целеустремленность	Производительность человеческого потенциала	0,27	2,87
Стратегическое создание стоимости человеческого капитала	Доминирование над окружающими	Производительность человеческого потенциала	0,25	2,49
Стратегическое создание стоимости человеческого капитала	Карьерный рост	Производительность человеческого потенциала	0,40	3,97

Полученные результаты свидетельствуют о том, что в рамках параметров карьерного благополучия работников промышленных предприятий такие переменные, как положительные организационные связи на уровне 0,60, профессиональное самовосприятие - 0,51, автономия в карьере - 0,13, целеустремленность - 0,27, отношение доминирования в окружающей среде -0,25 и успехи в карьере - 0,40 могут усилить влияние создания стратегической ценности человеческого капитала на производительность человеческого капитала.

Таким образом, в результате тестирования выдвинутых гипотез выяснилось, что все основные и второстепенные гипотезы подтверждаются и стало ясно, что компонент профессионального благополучия на 12,0% увеличивает влияние стратегического создания стоимости человеческого капитала на производительность человеческих ресурсов. Следует отметить, что многие факторы могут влиять на производительность человеческого потенциала. С другой стороны, исходя из того, что работники исследуемых организаций тревожатся из-за высоких повседневных расходов для удовлетворения собственных потребностей, профессиональное благополучие может стать фактором содействия для личных амбиций сотрудника и мотивировать его на активизацию всех сил в поисках лучшей доли, а это в свою очередь, положительно сказывается на производительности труда в промышленных предприятиях. Посредническая роль профессионального благополучия выражается в следующих его составных компонентах: положительные организационные связи, профессиональное самовосприятие, самостоятельность или автономия работников, профессиональная целеустремленность, доминирование над окружающей средой и карьерный рост.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ходиев Д.А. Человеческий капитал как фактор детерминации конкурентных преимуществ региона // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНУ», 2013. - № 2/2(107). - С.34-38.
2. Мальцева, А. А., Бессонова Е. Подходы к классификации интел-

лектуального капитала региона // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2018. - № 3. - С.303-311.

3. Ходиев Д.А. Стратегия развития человеческого капитала в трудозыбыточном регионе // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2014. - № 2/11 (155). - С.15-19.

4. Японский центр производительности [Электронный ресурс]: [https://economy.ru/info/info/73\\_635/](https://economy.ru/info/info/73_635/)

5. Ганиев Т.Б. Интеллектуальный потенциал человека как ресурс национальной и международной безопасности // Таджикистан и современный мир (научный журнал). - Душанбе: «СИНО», 2015. - № 6 (49). - С. 101-110. (на тадж. языке).

6. Синявец Т. Д., Кожухметова А.Г. Организационные ценности в практике управления (на примере организаций г. Омска) // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2017. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-tsennosti-v-praktike-upravleniya-na-primere-organizatsiy-g-omska> (дата обращения: 15.12.2019).

7. Каргина Н.В. Мировоззренческая основа психологического благополучия личности // Парадигма. - 2016. Т. 3. № 1. - С.36-43.

8. Карапетян Л.В., Глотова Г.А. Подходы к изучению внутреннего благополучия человека // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 4 (29). С. 308-312.

9. Хащенко В.А. Структура субъективного экономического благополучия в зависимости от его уровня // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2008. № 2. С. 29-45.

10. Григорова Ю.Б. Структура эмоционального благополучия // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 331-334.

11. Деревянко С.П. Методика тренинга эмоционального интеллекта как инструмента повышения психологического благополучия восточной личности // Балканско научно обозрение. 2019. Т. 3. № 1 (3). С. 74-77.

12. Шамионов Р.М. Взаимосвязь субъективного благополучия с эмоциональной направленностью и ценностными ориентациями личности в разных условиях профессиональной социализации // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2007. Т. 7. № 1. С. 55-63.

13. Карапетян Л.В., Глотова Г.А. Детерминанты генезиса и функционирования эмоционально-личностного благополучия // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. Т. 7. № 3 (24). С. 304-308.

14. Николаева П.С. Генезис научных идей о качестве жизни населения // Вестник НГИЭИ. 2016. № 1 (56). С. 83-87.

15. Бокарева М.А. Социальный капитал как фактор субъективного благополучия // Альманах современной науки и образования. 2012. № 2. С. 70-74.

Статья поступила в редакцию 29.12.2019

Статья принята к публикации 27.02.2020