

УДК 339.137.2:005.96

DOI: 10.24412/2312-6647-2025-345-131-145

РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСНОЙ МОДЕЛИ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ФИРМЫ

Бабаянц Армен Радьяевич

Университет «Синергия»,

Москва, Россия,

armen@babayants.ru, <https://orcid.org/0009-0001-4974-5877>

Захаров Александр Викторович

Университет «Синергия»,

Москва, Россия,

vvzakharov@synergy.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9086-1124>

Аннотация. Достижение и поддержание конкурентоспособности фирмы выступает неперенным условием ее успеха на рынке в долгосрочной перспективе. Человеческие ресурсы, которые организация приобретает, накапливает и развивает, способны оказывать непосредственное влияние на ее конкурентоспособность. Однако для использования всего потенциала, которым обладает персонал фирмы, ей необходимо не только вкладывать средства в его развитие, но и точно понимать, какую отдачу дают инвестиции в человеческий капитал. С учетом высокой теоретической и практической значимости данного вопроса авторы статьи ставят перед собой цель разработать комплексную модель оценки влияния человеческого фактора на конкурентоспособность фирмы. Использование данной модели в практике кадровой работы организаций обеспечит всесторонний анализ вклада человеческого капитала в достижение целей бизнеса, даст более глубокое понимание роли сотрудников в обеспечении конкурентных преимуществ и позволит сформировать основу для стратегического управления персоналом.

Ключевые слова: конкурентоспособность, стратегическое развитие, человеческие ресурсы организации, комплексная модель, управление персоналом, ключевые компетенции, информационные технологии.

UDC 339.137.2:005.96

DOI: 10.24412/2312-6647-2025-345-131-145

DEVELOPMENT OF A COMPREHENSIVE MODEL FOR ASSESSING THE IMPACT OF THE HUMAN FACTOR ON THE COMPETITIVENESS OF A COMPANY

Babayants Armen Radyaevich

Sinergy University,

Moscow, Russia,

armen@babayants.ru, <https://orcid.org/0009-0001-4974-5877>

Zakharov Alexander Viktorovich

Sinergy University,

Moscow, Russia,

vvzakharov@sinergy.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9086-1124>

Abstract. Achieving and maintaining the competitiveness of a company is an indispensable condition for its success in the market in the long term. The human resources that an organization acquires, accumulates, and develops can have a direct impact on its competitiveness. However, in order to use the full potential of the company's staff, it needs not only to invest in its development, but also to be confident in the return of investments in human capital. Taking into account the high theoretical and practical significance of this issue, the author of the article sets out to develop a comprehensive model for assessing the impact of the human factor on the competitiveness of a company. The use of this model in the HR practice of organizations will provide a comprehensive analysis of the contribution of human capital to achieving business goals, provide a deeper understanding of the role of personnel in ensuring competitive advantages and will form the basis for strategic personnel management.

Keywords: competitiveness, strategic development, human resources of the organization, comprehensive model, personnel management, key competencies, information technology.

Введение

Современные реалии ведения бизнеса таковы, что фирмам приходится работать в условиях стремительно меняющегося экономического и геополитического ландшафта. Нестабильность оказывает существенное влияние на работу компаний на национальных рынках и требует от предприятий любого масштаба, любой сферы деятельности стратегического, детально продуманного поведения, которым будет определяться работа компании в долгосрочной перспективе. Такое стратегическое поведение можно определить как комплекс целенаправленных действий, ориентированных

на формирование и поддержание конкурентного преимущества в динамической рыночной среде. Оно предполагает не только гибкость и максимально быструю адаптацию к существующим рыночным условиям, но и активное воздействие на них посредством разработанных предприятием инновационных стратегий. Демонстрируя такое поведение, организация использует весь доступный ей спектр конкурентных инструментов, ведет разработку новых, нестандартных подходов для обеспечения устойчивого конкурентного преимущества перед другими игроками рынка [1].

Однако приобретение такой гибкости, переход к инновационным форматам работы без активного участия персонала организации, демонстрирующего готовность к изменениям, к приобретению новых компетенций, актуальных в текущих рыночных условиях, оказывается невозможным. В этих условиях человеческие ресурсы становятся одним из наиболее мощных, наиболее ценных ресурсов компании. И при целенаправленном управлении этими ресурсами фирма приобретает действенный инструмент повышения собственной организационной эффективности.

Это утверждение не теряет актуальности даже в условиях глобальной цифровизации бизнеса: несмотря на стремительное развитие технологий и все более широкое их применение в управлении производством и продуктом, человеческий фактор продолжает оставаться неотъемлемой составляющей успешно протекающих бизнес-процессов. Так, высокотехнологичное оборудование, устанавливаемое в цехах предприятий, по-прежнему управляется и контролируется человеком. А большие массивы данных и используемые для их анализа цифровые инструменты, необходимые для прогнозирования продаж, оптимизации продуктовых линеек или выявления закономерностей в поведении потребителей и их предпочтениях, лишь подготавливают информацию для маркетологов, которые интерпретируют эту информацию и находят оптимальные пути взаимодействия фирмы с клиентами и укрепления их лояльности.

Иными словами, вопросы определения и использования максимально широкого спектра конкурентных инструментов, ведения непрерывной разработки новых подходов к обеспечению устойчивого конкурентного преимущества организации ложатся на ее сотрудников. Поэтому инвестиции в человеческий капитал, который не только приобретается фирмой, но и накапливается, приумножается ею, становятся ключевым элементом стратегического развития современного предприятия. Систематическое совершенствование профессиональных компетенций персонала через разработку и последующую реализацию целенаправленных образовательных программ, создание благоприятной рабочей среды, внедрение стимулирующих мотивационных механизмов дают возможность сформировать высококвалифицированный коллектив, способный не только успешно реализовывать сложные проекты, но и обеспечивать конкурентоспособность предприятия в долгосрочной перспективе [2].

Одновременно с этим приобретает особую актуальность вопрос о том, каким образом фирма может оценивать сотрудников и их вклад в адаптацию

к изменяющимся условиям ведения бизнеса, в приобретение предприятием дополнительных конкурентных преимуществ. С учетом актуальности данного вопроса перед авторами стоит цель по разработке комплексной модели оценки влияния человеческого фактора на конкурентоспособность фирмы. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: обосновать значимость человеческих ресурсов для успешной работы фирмы на рынке; определить факторы, требующие оценки при формировании вышеназванной модели; построить с учетом выделенных факторов модель оценки влияния человеческого фактора на конкурентоспособность организации.

Оптимизация использования трудового потенциала в условиях динамичной внешней среды требует именно системного подхода, включающего в себя сбалансированное развитие персонала по различным направлениям. При этом комплексная оценка человеческих ресурсов организации остается актуальной проблемой не только для научного сообщества, но и для конкретного предприятия, стремящегося к стабильной и результативной работе. Ее решение позволит повысить точность определения конкурентных преимуществ фирмы и целенаправленно работать над развитием ее человеческого капитала.

Материалы и методы

Прибегнув к сравнению, сопоставлению и обобщению подходов различных отечественных и зарубежных исследователей к проблеме повышения конкурентоспособности фирмы за счет максимально полного использования ресурсов ее человеческого капитала, авторы предпринимают попытку разработать собственную модель оценки влияния человеческого фактора на конкурентоспособность фирмы. В основу разработки данной модели ляжет убежденность авторов в том, что конкурентоспособность компании может рассматриваться как интегральный показатель ее эффективности и способности адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды. Эта способность к адаптации выступает в качестве ключевого фактора, определяющего конкурентные преимущества фирмы и ее устойчивость в условиях изменений, будь то стремительная цифровизация экономики, ее нестабильность или кризис.

Результаты исследования

Научное сообщество сегодня едино во мнении, что сильным конкурентным преимуществом любой организации может стать именно человеческий фактор. Он выступает ключевым элементом, обеспечивающим гибкость организации. Это стало причиной все более широкого внедрения такой практики управления персоналом, как управление по компетенциям. Оценка же степени владения

компетенциями не только дает представление о качестве человеческого капитала организации, но и позволяет выявить в трудовом коллективе фирмы высокопотенциальных к кадровому росту сотрудников. Помимо этого, такая оценка позволяет уточнить содержание актуальных программ повышения квалификации, максимально подстроить их траектории под задачи конкретной организации. Именно такой подход способствует повышению профессионализма сотрудников фирмы [3].

Повышение квалификации персонала можно назвать фактором, определяющим успешность реализации инновационных проектов. Компетентные сотрудники способствуют росту операционной эффективности и укреплению конкурентных позиций организации. Именно они разрабатывают и претворяют в жизнь стратегически спланированные маркетинговые и сбытовые мероприятия, привлекая новых и удерживая существующих потребителей. Такие сотрудники реагируют на малейшие изменения рыночной конъюнктуры, непрерывно изучают потребности целевых аудиторий и формируют на их основе уникальное торговое предложение. Результатом сплоченных действий персонала становится укрепление рыночного имиджа компании и приобретение ею устойчивого конкурентного преимущества.

Вышесказанное особенно важно для компаний, работающих на рынке информационных технологий, где стремительно меняющийся технологический ландшафт и регулярно возникающие новые инновационные решения способны серьезно повлиять на конкурентоспособность фирм не только в долгосрочной, но и в краткосрочной перспективе. И тогда те предприятия, которые готовы оперативно адаптироваться к технологическим изменениям, внедрять инновации и предлагать потребителям решения, отвечающие текущим запросам или даже превосходящие их, приобретают значительное конкурентное преимущество [4].

Зарубежные авторы [5] также говорят о высокой значимости культуры инноваций, которую готовы принимать сотрудники организации, и признают ее важным элементом, поддерживающим гибкость фирмы. Гибкие организации осознают, каким мощным потенциалом обладает их персонал, и поэтому заинтересованы в максимально полном его использовании. От сотрудников они ожидают инициативности, новых идей, творческого подхода к решению стоящих перед компанией задач и даже готовности идти на риск. Такие фирмы не только оперативно реагируют на изменения — они быстрее других игроков рынка внедряют в свою работу инновационные решения, ведущие к росту их конкурентоспособности [5].

Следует отметить, что сегодня все большее число отечественных и зарубежных исследователей [6–9] активно разрабатывает теорию ключевых компетенций, которые выступают в качестве фундаментальной основы для формирования современных конкурентных стратегий предприятий. Ключевые компетенции могут определяться как уникальные комбинации ресурсов, знаний, навыков и управленческих решений, позволяющие предприятиям создавать значимую

ценность для потребителей, преодолевать встающие перед ними конкурентные барьеры и формировать новые рыночные тренды [7].

Понятие компетенции широко используется предприятиями при найме сотрудников, оценке работы персонала, определении стратегических направлений развития организации. Оно становится ключевым, когда речь идет о необходимости укрепить человеческий потенциал фирмы и направить его работу на усиление конкурентных позиций организации [6].

Обладание такими ключевыми компетенциями ведет компанию к интеллектуальному лидерству, которое позволяет осваивать передовые технологии и осуществлять инновации и которое формируется в долгосрочном периоде через наращение, накопление и воспроизведение интеллектуального и человеческого капитала [7].

В качестве обоснования актуальности компетентностного подхода к управлению человеческими ресурсами может выступать и тот факт, что компетенции представляют собой исключительно динамическую категорию, способную меняться и развиваться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов. Для того чтобы добиться стабильно продуктивной и результативной работы своего трудового коллектива, организации необходимо иметь инструментарий для оценки компетенций сотрудников и отслеживания динамики их изменений [9].

Компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами представляется важным и с точки зрения осознания организацией собственных кадровых потребностей. Во-первых, предприятие приобретает способность определять те компетенции и навыки персонала, которые требуются ему для успешной работы. Во-вторых, повышается осознанность процесса отбора персонала, поскольку фирма стремится привлекать в свой коллектив соискателей, компетенции которых максимально соответствуют ее потребностям. В-третьих, процесс обучения и развития персонала выстраивается таким образом, чтобы сформировать и усилить те навыки и компетенции, которые в первую очередь требуются сотрудникам для эффективного выполнения своих обязанностей. В-четвертых, персонал, мотивированный на развитие, стремится повышать не только свой профессионализм — он заинтересован и в развитии личностных качеств (ответственность, целеустремленность, эмпатия и т. д.), которые способны усилить его продуктивность на рабочем месте [6].

Зарубежные исследователи [8] убеждены, что овладение актуальными для предприятия компетенциями позволяет его сотрудникам не только уверенно адаптироваться к изменениям, происходящим в окружающей компанию среде, но и помогает им повышать свою ценность на рынке труда и управлять собственной карьерой.

При этом развитие компетенций персонала как вклад в будущее благополучие организации не всегда оказывается связано исключительно с профессиональными или цифровыми навыками сотрудников фирмы: устойчивый

тренд на старение населения планеты заставляет организации по всему миру заботиться о том, чтобы их сотрудники работали в благоприятных условиях и со всей серьезностью подходили к сохранению собственного здоровья. Это обусловлено тем, что работники, находящиеся в хорошей физической и ментальной форме и не имеющие ограничений, связанных со здоровьем, дольше остаются включены в трудовые отношения, даже если их возраст уже приближается к пенсионному или перешагивает его [10].

Таким образом, теоретические положения о ключевых компетенциях персонала находят все более широкое применение в практике управления предприятиями, особенно в сфере информационных технологий, способствуя их успешному развитию в условиях экономической нестабильности и глобальной цифровизации бизнес-пространства. При этом все более актуальным становится вопрос измерения человеческого потенциала организации, поскольку его объективная количественная оценка была и остается сложной задачей в силу субъективных интерпретаций анализируемых показателей.

Дискуссионные вопросы

Знакомство с позицией отечественных и зарубежных исследователей показывает, что открытость фирмы и ее сотрудников к изменениям, новым вызовам, овладению актуальными для текущей рыночной ситуации знаниями, умениями и навыками является ключевым фактором повышения ее конкурентоспособности. Однако самого по себе факта владения необходимыми компетенциями недостаточно — необходимо, чтобы новые знания, умения, навыки, инновационные технологии становились неотъемлемой частью производственных и управленческих процессов, протекающих в организации.

В этой связи всесторонняя оценка динамики человеческого капитала предприятия требует конструирования системы количественных индикаторов, которой будут охвачены как количественные, так и качественные аспекты развития персонала. Здесь в качестве ключевых направлений анализа могут быть выделены профессиональный рост и личностное развитие сотрудников, разработанная в компании система материального стимулирования, здоровье персонала и предлагаемые работникам социальные гарантии. Одновременно с этим анализа требуют данные о численности и структуре персонала, текучести кадров, обучении и повышении квалификации, затратах на развитие персонала и их окупаемости и т. д.

Подобный комплексный подход необходим, поскольку предприятию требуется достоверная и всесторонняя оценка эффективности инвестиций в человеческие ресурсы, определение наиболее перспективных направлений развития персонала на благо организации. Подобная комплексная оценка развития человеческих ресурсов организации может быть проведена при наличии

системы метрик, позволяющей оценить уровень и динамику профессионального, материального, физического, социального и личностного развития персонала. В качестве доступных для анализа и объективно трактуемых источников данных могут быть использованы показатели численности и структуры кадров, движения персонала, затрат на оплату труда и социальные программы, а также индикаторы, которыми характеризуется эффективность использования трудового потенциала предприятия.

Предлагаемая авторами модель оценки влияния человеческого фактора на конкурентоспособность фирмы предполагает объединение целой совокупности взаимосвязанных метрик, позволяющих судить о состоянии человеческого капитала компании. Этими факторами являются:

- профессиональные компетенции;
- мотивация;
- корпоративная культура;
- организационные условия.

Помимо перечисленных факторов, в эмпирическую базу подобного исследования необходимо включить данные о численности и структуре персонала, текучести кадров, обучении и повышении квалификации, использовании трудового времени, уровне заработной платы, затратах на персонал, а также индикаторы, отражающие эффективность использования человеческих ресурсов. Ценность этих данных видится авторам следующим образом.

Анализ метрик, отражающих долю специалистов и руководителей в общей численности персонала, требуется для оценки степени развития человеческого капитала предприятия. Специалисты выступают носителями уникальных знаний и навыков, которые необходимы для обеспечения эффективной деятельности организации. Таким образом, положительная корреляция между увеличением численности специалистов и развитием человеческого капитала закономерна.

Масштабирование профессиональных компетенций работников за счет освоения смежных профессий и специализаций не только способствует совершенствованию их профессиональных навыков, но и существенно расширяет спектр задач, решение которых может быть поручено сотрудникам фирмы. В конечном счете это повышает ценность таких работников для организации и обогащает человеческий капитал фирмы, обеспечивая рост ее устойчивости и конкурентоспособности в нестабильных условиях.

Динамика численности персонала, проследить которую позволяют показатели оборота по приему и выбытию, служит еще одним важным индикатором уровня развития человеческих ресурсов. Благодаря притоку новых сотрудников происходит обновление кадрового состава организации, а привлечение соискателей, уже имеющих опыт внедрения инноваций, способно обогатить человеческий капитал фирмы, дать ее действующим сотрудникам дополнительный стимул для развития. В то же время увольнение работников способно негативно сказаться на эффективности деятельности предприятия. Одновременно

с потерей ценных кадров организация оказывается вынуждена нести дополнительные материальные и временные затраты на поиск и адаптацию новых работников.

Коэффициент использования рабочего времени, рассчитываемый как отношение фактически отработанного времени к плановому, позволяет оценить степень загрузки персонала и эффективность использования его профессионального потенциала. Данный показатель также тесно связан с развитием человеческих ресурсов, поскольку от полноты использования рабочего времени зависит производительность труда и, как следствие, конкурентоспособность организации.

Анализ показателей неотработанного времени по причине ежегодных отпусков или временной нетрудоспособности сотрудников вносит свой вклад в оценку состояния человеческих ресурсов организации. Длительность ежегодных оплачиваемых отпусков, которые предоставляются сотрудникам работодателем, косвенно характеризует уровень социальной ответственности предприятия и может влиять на удовлетворенность персонала. В свою очередь, высокая удовлетворенность персонала условиями, которые создает для него работодатель, положительно влияет на производительность труда. Анализ частоты использования отпусков без сохранения заработной платы позволяет судить не только о материальном положении сотрудников, но и о наличии или отсутствии в коллективе предприятия социальных проблем. Оценка же показателей временной нетрудоспособности дает представление о состоянии здоровья персонала и косвенным образом указывает на уровень охраны труда на предприятии.

Комплекс таких показателей, как среднечасовая заработная плата, средние годовые затраты на одного работника и удельный вес затрат на персонал в себестоимости продукции, позволяет объективно оценить уровень материального развития человеческих ресурсов на предприятии и соотнести его с общепромышленными стандартами. Через анализ этих показателей можно с высокой точностью оценить принятую в организации систему оплаты труда, определить масштабы инвестиций предприятия в человеческий капитал. Необходимо учитывать, что рост затрат на персонал, хотя и приводит к увеличению себестоимости продукции, но оказывает в конечном итоге положительное воздействие на мотивацию сотрудников, ведет к росту их квалификации. Эта положительная составляющая обеспечивает существенный вклад в повышение конкурентоспособности предприятия и делает организацию привлекательным работодателем на рынке труда, что немаловажно в условиях дефицита кадров. Таким образом, оптимальное соотношение затрат на производство и персонал является важнейшим фактором обеспечения устойчивого развития организации.

Исследование дополнительных затрат на персонал позволяет выявить ключевые направления и тренды развития человеческого капитала фирмы. Необходимость включения данных показателей в аналитическую модель обоснована их существенным влиянием на различные аспекты развития персонала.

В частности, инвестиции предприятия в улучшение условий работы и охрану труда будут способствовать укреплению физического здоровья сотрудников. Создание безопасной и эргономичной рабочей среды не только является значимым нематериальным стимулом, но и минимизирует риски производственного травматизма, снижает негативное воздействие на человека вредных факторов производства. Расходы на профессиональное развитие, помимо очевидного совершенствования профессиональных компетенций, способствуют личностному росту сотрудников. Средства, которые предприятие направляет на социальное и жилищное обеспечение, окупаются за счет повышения уровня социального и материального благосостояния персонала. А расходы фирмы на проведение культурно-массовых мероприятий для своих сотрудников вносят вклад в развитие личности и повышение качества жизни работников.

Учитывая значимость вышеперечисленных показателей человеческого потенциала фирмы, авторы считают целесообразным использовать их для комплексной оценки эффективности инвестиций в человеческие ресурсы, которая необходима для определения наиболее перспективных направлений развития организации.

Исследование взаимосвязи между финансовыми показателями предприятия и уровнем развития человеческих ресурсов позволяет выявить корреляцию между эффективностью использования трудовых ресурсов и результатами производственной деятельности. Анализ таких показателей, как отдача от затрат на персонал (в расчете на чистый доход от реализации продукции), производительность труда (выработка продукции на человеко-час), рентабельность персонала (валовая и чистая прибыль на 1 рубль расходов на персонал), дает возможность комплексно оценить эффективность кадровой политики предприятия и спрогнозировать потенциал его дальнейшего развития.

Данный подход помогает не только увидеть количественный вклад человеческого капитала в создание стоимости, но и дать качественную оценку уровня профессионализма и мотивации персонала. Использование указанных показателей обеспечивает более глубокое понимание взаимосвязи между стратегией управления персоналом и достижением предприятием стоящих перед ним долгосрочных целей.

Коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал служит комплексным индикатором эффективности использования трудовых ресурсов и позволяет количественно оценить вклад персонала в формирование конечного финансового результата фирмы. Удельный показатель выработки продукции в расчете на человеко-час характеризует производительность труда и степень рационального использования рабочего времени. Валовая прибыль на 1 рубль расходов на персонал косвенно отражает уровень профессионального развития персонала, поскольку свидетельствует о способности сотрудников генерировать дополнительную стоимость. Показатель чистой прибыли на единицу затрат на персонал является комплексной метрикой, характеризующей как эффективность управления персоналом, так и уровень профессионализма

и мотивации сотрудников. Повышение данного показателя дает право говорить о достижении синергетического эффекта от взаимодействия человеческого капитала и производственных ресурсов, а также о способности предприятия успешно адаптироваться к изменяющимся рыночным условиям.

Динамика вышеуказанных показателей дает возможность оценить изменения в конкурентоспособности предприятия. Тенденция к росту данных показателей свидетельствует о росте эффективности использования человеческих ресурсов. В этой ситуации можно говорить о повышении конкурентоспособности фирмы.

Таким образом, авторы констатируют, что человеческий фактор действительно выступает в качестве определяющего элемента конкурентоспособности предприятия. Эффективность протекающих бизнес-процессов и формирование устойчивых конкурентных преимуществ тесным образом связаны с уровнем квалификации сотрудников, их мотивацией и степенью вовлеченности персонала в деятельность фирмы.

Предлагаемая авторами модель оценки влияния человеческого фактора на конкурентоспособность фирмы, представленная на рисунке, призвана соединить всю совокупность взаимосвязанных факторов (профессиональные компетенции, мотивация, корпоративная культура и организационные условия) для проведения всестороннего анализа вклада человеческого капитала в достижение организационных целей. Такой подход помогает получить более глубокое понимание роли персонала в обеспечении конкурентных преимуществ компании.

Представленная на рисунке модель может оказаться полезной не только для диагностики текущего состояния организации и оценки эффективности протекающих внутри нее кадровых процессов, но и для прогнозирования ее будущей конкурентоспособности. Результаты проведенной оценки и динамика изменений исследуемых показателей послужат основой для разработки стратегических решений, направленных на совершенствование системы управления персоналом, оптимизацию организационной структуры предприятия, повышение производительности труда.

Одновременно с этим фирма сможет получить максимально полное представление о том, в каких направлениях ей следует развивать персонал, что ведет не только к приобретению сотрудниками новых и значимых для организации компетенций, но и к росту их лояльности по отношению к работодателю. Данное обстоятельство нельзя игнорировать, поскольку сокращение предложения на рынке труда приводит к тому, что предприятия вступают во все более ожесточенную борьбу за квалифицированную рабочую силу, используя для повышения собственной привлекательности и материальные стимулы [11]. Лояльного же сотрудника удерживает в стенах организации не только получаемое им материальное вознаграждение — не меньшее значение для него приобретают нематериальные стимулы, среди которых осознание

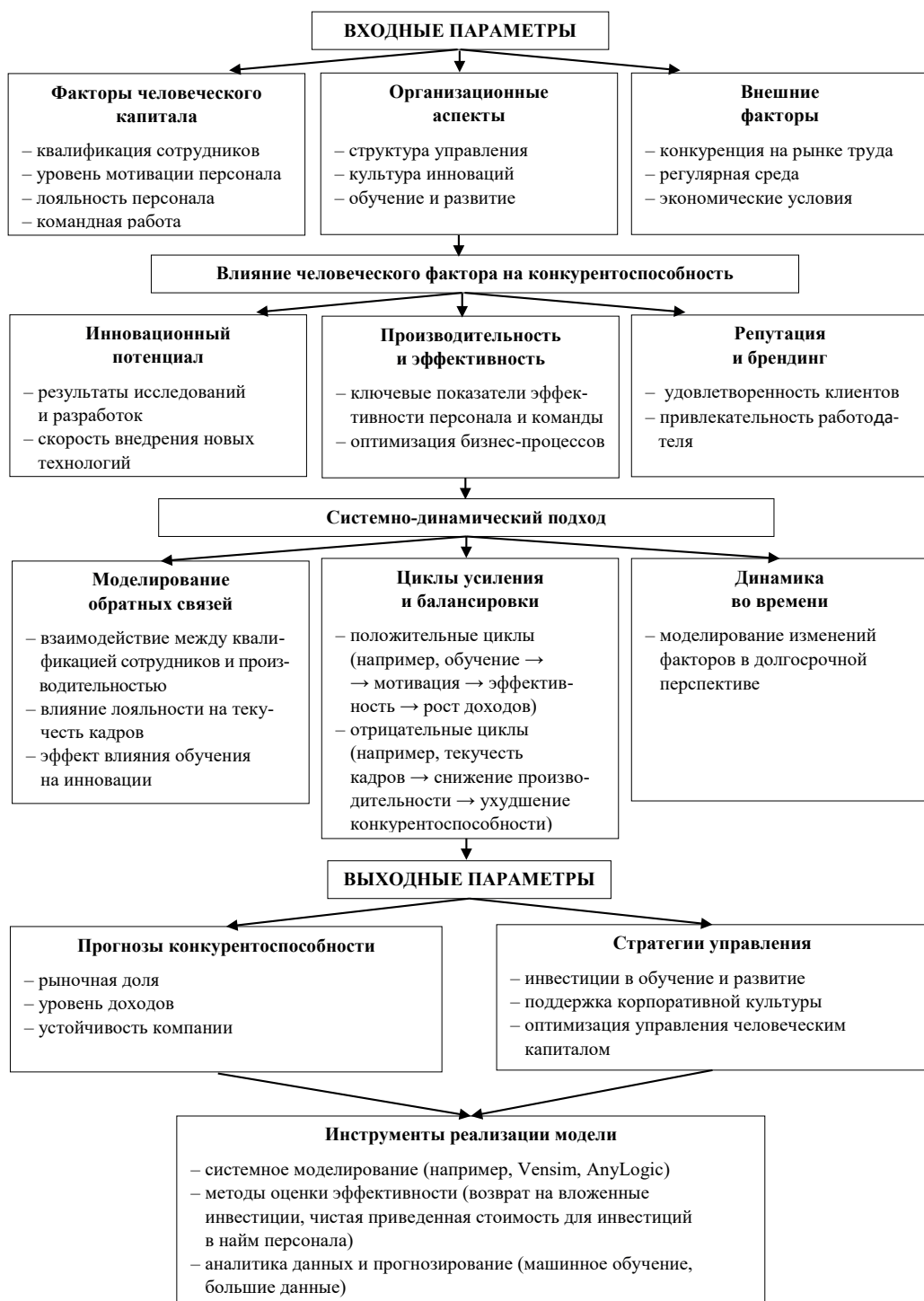


Рис. Комплексная модель оценки влияния человеческого фактора на конкурентоспособность фирмы

собственной ценности для работодателя, комфортный психологический климат в коллективе, возможность осваивать новейшие технологии, постоянно повышать свой профессиональный уровень и вносить свой вклад в решение значимых для фирмы задач. Иными словами, предложенная авторами модель не только удовлетворяет потребность фирмы в оценке вклада ее сотрудников в процветание организации, но и позволяет поднять на более высокий уровень всю систему управления персоналом.

Выводы

Разработанная авторами модель оценки влияния человеческого фактора на конкурентоспособность фирмы способствует решению сразу нескольких задач. Основная из них — это, бесспорно, оценка вклада персонала фирмы в ее работу и повышение конкурентоспособности. Помимо этого, понимание уровня развития персонала организации необходимо для того, чтобы выявлять востребованные для предприятия направления обучения и развития сотрудников, определять оптимальные для данной организации объемы инвестиций в человеческий капитал, внедрять инновационные программы мотивации, формировать здоровую корпоративную культуру и тем самым повышать лояльность персонала по отношению к работодателю. Использование данной модели обеспечивает всесторонний анализ вклада человеческого капитала в достижение организационных целей и дает возможность приумножать этот капитал на благо предприятия.

Список источников

1. Григорян Э. Р., Климовских Н. В. Управление конкурентоспособностью организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. № 9. С. 40–43.
2. Чернухина Г. Н., Ермоловская О. Ю. Развитие человеческого капитала как фактор повышения конкурентоспособности предпринимательских структур в России // Современная конкуренция. 2020. Т. 14. № 1 (77). С. 46–57.
3. Екимова К. В., Нечаева С. М., Калинина И. А. Принципы организации независимой оценки компетенций и профессионального развития сотрудников организации // Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова. 2023. Т. 20. № 4 (130). С. 136–145.
4. Казмина И. В. Влияние цифровых информационных технологий на повышение конкурентоспособности высокотехнологичных предприятий // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. 2020. Т. 82. № 2. С. 171–180.
5. Human resource management practices in an agile organization in the aspect of own research / A. Kwasek [et al.] // European Research Studies Journal. 2024. Vol. XXVII. Issue 4. P. 383–399.
6. Болдырева Н. В., Болдырева Н. П. Ключевые компетенции в современных условиях // Вестник евразийской науки. 2022. Т. 14. № 2. С. 8–19.
7. Веселовский М. Я., Погодина Т. В. Формирование стратегической конкурентоспособности компаний на основе интеллектуального лидерства и ключевых

компетенций // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2020. № 2. С. 19–27.

8. De Vos A., Van der Heijden B. I. J. M., Akkermans J. Sustainable careers: towards a conceptual model // *Journal of Vocational Behavior*. 2020. Vol. 117. URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Sustainable-careers%3A-Towards-a-conceptual-model-Vos-Heijden/ad0d88b450e81c4c85b287ee1657d11239066fba> (дата обращения: 18.09.2025).

9. Epikhina G. V., Epikhin A. I., Somko M. L An analysis of the theoretical and methodological aspects of the competency-based approach in personnel management: directions for modification // 11th International Scientific and Practical Conference «Current Issues of Linguistics and Didactics: The Interdisciplinary Approach in Humanities and Social Sciences» (CILDIAH-2022). URL: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2023/13/shsconf_cildiah2023_00052.pdf (дата обращения: 19.02.2025).

10. Piwowar-Sulej K., Bak-Grabowska D. Developing future competencies of people employed in non-standard forms of employment: employers' and employees' perspective // *Personnel Review*. 2024. Vol. 53 № 3. P. 721–742.

11. Kapeliushnikov R. I. The Russian labor market: Long-term trends and short-term fluctuations // *Russian Journal of Economics*. 2023. № 9. P. 245–270.

References

1. Grigoryan E. R., Klimovskikh N. V. Upravlenie konkurentosposobnost'yu organizatsii // *E'konomika i biznes: teoriya i praktika*. 2022. № 9. S. 40–43.

2. Chernuxina G. N., Ermolovskaya O. Yu. Razvitie chelovecheskogo kapitala kak faktor povыsheniya konkurentosposobnosti predprinimatel'skikh struktur v Rossii // *Sovremennaya konkurenciya*. 2020. T. 14. № 1 (77). S. 46–57.

3. Ekimova K. V., Nechaeva S. M., Kalinina I. A. Principy organizatsii nezavisimoy ocenki kompetentsiy i professional'nogo razvitiya sotrudnikov organizatsii // *Vestnik RE'U im. G. V. Plexanova*. 2023. T. 20. № 4 (130). S. 136–145.

4. Kaz'mina I. V. Vliyaniye cifrovyy'kh informatsionny'kh tekhnologiy na povыsheniye konkurentosposobnosti vy'sokotekhnologichny'kh predpriyatij // *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta inzhenerny'kh tekhnologij*. 2020. T. 82. № 2. S. 171–180.

5. Human resource management practices in an agile organization in the aspect of own research / A. Kwasek [et al.] // *European Research Studies Journal*. 2024. Vol. XXVII. Issue 4. P. 383–399.

6. Boldy'reva N. V., Boldy'reva N. P. Klyuchevyy'e kompetentsii v sovremenny'kh usloviyakh // *Vestnik evraziyskoj nauki*. 2022. T. 14. № 2. S. 8–19.

7. Veselovskiy M. Ya., Pogodina T. V. Formirovaniye strategicheskoy konkurentosposobnosti kompaniy na osnove intellektual'nogo liderstva i klyuchevyy'kh kompetentsiy // *Vestnik Astraxanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: E'konomika*. 2020. № 2. S. 19–27.

8. De Vos A., Van der Heijden B. I. J. M., Akkermans J. Sustainable careers: towards a conceptual model // *Journal of Vocational Behavior*. 2020. Vol. 117. URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Sustainable-careers%3A-Towards-a-conceptual-model-Vos-Heijden/ad0d88b450e81c4c85b287ee1657d11239066fba> (дата обращения: 18.09.2025).

9. Epikhina G. V., Epikhin A. I., Somko M. L An analysis of the theoretical and methodological aspects of the competency-based approach in personnel management: directions for modification // 11th International Scientific and Practical Conference

«Current Issues of Linguistics and Didactics: The Interdisciplinary Approach in Humanities and Social Sciences» (CILDIAH-2022). URL: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2023/13/shsconf_cildiah2023_00052.pdf (data obrashheniya: 19.02.2025).

10. Piwowar-Sulej K., Bak-Grabowska D. Developing future competencies of people employed in non-standard forms of employment: employers' and employees' perspective // Personnel Review. 2024. Vol. 53 № 3. P. 721–742.

11. Kapeliushnikov R. I. The Russian labor market: Long-term trends and short-term fluctuations // Russian Journal of Economics. 2023. № 9. P. 245–270.

Информация об авторах / Information about the authors

Бабаянц Армен Радьяевич — аспирант Московского финансово-промышленного университета «Синергия», Москва, Россия.

Babayants Armen Radyaevich — Postgraduate Student, Sinergy University, Moscow, Russia.

armen@babayants.ru

Захаров Александр Викторович — кандидат экономических наук, доцент, декан факультета информационных технологий Московского финансово-промышленного университета «Синергия», Москва, Россия.

Zakharov Alexander Viktorovich — PhD in Economics, Associate Professor, Dean of the Faculty of Information Technology, Sinergy University, Moscow, Russia.

vvzakharov@synergy.ru