

УДК 331  
ББК 65.240

- ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ КАК ОСНОВА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ** *Газибеков Садриддин Арслонбекович,*  
д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента ИЭТ ТГУК (Таджикистан, Худжанд)  
*Абдусаттарова Раъно Шакирджановна,*  
старший преподаватель кафедры менеджмента ИЭТ ТГУК
- РУИДИ ИНСОНӢ ЧУН АСОСИ ТАШКИЛОТИ МУОСИР** *Ғозибекӯв Садрӣддин Арслонбекович,*  
д.э.н., профессор, мудири кафедраи менеҷменти ДИС ДДТТ  
*Абдусаттарова Раъно Шоқирҷонова,* сармуаллими кафедраи менеҷменти ДИС ДДТТ (Тоҷикистон, Хучанд)
- HUMAN DEVELOPMENT AS THE BASIS OF MODERN ORGANIZATION** *Gazibekov Sadriddin Arslonbekovich, Dr. of Economy,*  
Professor, chief of the management department under the TSUC IET (Tajikistan, Khujand) **E-MAIL:** gazibekov@mail.ru  
*Abdusattarova Rano Shakirjanovna, senior lecturer of the management departemnt under the TSUC IET (Tajikistan, Khujand) E-MAIL:* abdusattarova@rambler.ru

**Ключевые слова:** человеческий капитал, концепция человеческого развития, современная организация, социальное и политическое развитие стран, занятость населения, Национальный доклад о человеческом развитии

Рассмотрена концепция развития человека, отличающаяся от всех других концепций своей уникальностью. Дано определение понятия «человеческое развитие». На основании Отчета по глобальному человеческому капиталу 2017 г. выделены новые критерии по формированию трудовых ресурсов будущего. Проведен анализ занятости населения Республики Таджикистан в период 2010-2016 гг. Показана роль человеческого развития в деятельности организации, обосновано, что существование каждой организации и, соответственно, общий успех в развитии государства в первую очередь зависит от вовлеченных в нее людей, а, во-вторых, от внешней среды, которая влияет на ее внутреннюю среду. Отмечена роль Национального доклада о человеческом развитии в разработке стратегии решения проблем, соответствующей местным условиям Таджикистана.

**Калидвожаҳо:** сармояи инсонӣ, консепсияи руиҳи инсонӣ, ташиқилоти муосир, руиҳи иҷтимоӣ бо сиёсии мамлакат, иштиҳоли аҳоли, Маърузаи миллӣ дар бораи руиҳи инсонӣ

Консепсияи руиҳи инсонӣ, ки аз консепсияҳои дигар бо бесобиқа будани худ фарқ мекунад, мавриди баррасӣ қарор гирифтааст. Таърифи мафҳуми «руиҳи инсонӣ» пешниҳод гардидааст. Дар асоси Ҳисобот оид ба сармояи глобалии инсонии соли 2017 меъёрҳои нави ташиқули захираҳои меҳнати оянда чун қарда шудаанд. Таҳлили иштиҳоли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон дар давраи солҳои 2010-2016 ба субут расида-

---

*аст. Нақшии руиҳи инсонӣ дар фаъолияти таъкилот нишон дода шудааст. Собит гардидааст, ки мавҷудияти ҳар як таъкилот ва мутаносибан, муваффақияти умумӣ дар руиҳи давлат, дар навбати аввал аз одамони ба он ҷалбшуда ва дувум, аз муҳити беруна, ки ба муҳити дохилӣ таъсир мерасонад, вобаста аст. Нақши Маърузаи милли дар бораи руиҳи инсонӣ дар таҳияи стратегияи ҳалли масоиле қайд шудааст, ки ба шароифи маҳаллии Тоҷикистон мувофиқат мекунад.*

**Key words:** *human capital, human development conception, modern organization, social and political development of countries, population's employment, National report on human development*

*The article dwells on human development conception distinguished with uniqueness from other ones. The notion of "human development" is given. Proceeding from the Report of 2017 on global human capital, the author singles out new criteria on formation of human resources of the future. The analysis of the role of population's employment in Tajikistan Republic for the period of 2010 – 2016 has been conducted. The role of human development in the activity of organization has been shown; it is well-grounded that an existence of each organization and, respectively, common success in state development depends, firstly, on the people involved in it; and, secondly – on an external milieu swaying over an internal one. The role of the National report on human development in an elaboration of problems solution strategy corresponding to local conditions of Tajikistan is mentioned as well.*

Статус настоящего времени поистине неповторим и уникален. Его исключительность проявляется в том, что сегодня человек сталкивается с проблемами прошлого, которые определяются взаимозависимостью социально-экономических, политических и культурных событий во всех странах мира. Более того, наше время зависит от степени развития и типа экономической, национально-культурной и политической системы традиций различных этнических групп. Это также подчеркивает новый образец социального развития - человеческого развития. Значит, ориентация общества на человеческое развитие сейчас представляется наиболее актуальным и эффективным способом достижения прогресса общества.

Человеческое развитие - это теория и методология всестороннего экономического, социального и политического развития. Она включает в себя моральные и философские взгляды, точный анализ социальных наук, а также характеристику практических и политических вопросов [4].

Концепция развития человека отличается от основных аспектов развития тем, что не должна определяться совместно с сопутствующими концепциями. Из этого следует факт, что человеческое развитие является новой парадигмой современного мира - это диверсифицированная стратегия развития, соответствующая интересам человека. Концепция человеческого развития была сформирована в конце 1980-х годов. В ней подчеркнуто, что человек выступает не только инструментом продвижения экономики любой страны, но и ее главной целью.

Понятие «человеческое развитие» происходит от английского термина «human development», что означает процесс предоставления людям наиболее широкого выбора во

всех аспектах жизни общества. Главное - иметь возможность жить долгой и здоровой жизнью, получать знания и необходимые ресурсы для поддержания достойного уровня жизни [3].

Во всяком случае, человеческое развитие также включает в себя нюансы политической, экономической и социальной свободы, когда люди владеют возможностью возводить и генерировать, обладать чувством собственного достоинства и иметь гарантию прав человека.

От того, насколько государству удастся развить имеющийся человеческий капитал, в значительной мере зависит его общий успех. Как известно, в современных организациях наиболее важное место занимает человек с его способностями. Он выступает субъектом организации, следовательно, принимает решения, от качества которых зависит умелое распоряжение ресурсами, что, соответственно, приводит к эффективным результатам деятельности. Именно человек, являясь ядром современной организации, определяет перспективу развития предприятия и в то же время делает организацию гибкой, быстро адаптируемой к изменениям внешней среды [6].

Отметим, что и динамично меняющаяся внешняя среда предъявляет жесткие требования к квалификации работников, точнее, к развитию человека. Качество трудовых ресурсов непосредственно влияет на конкурентные возможности фирмы и является одной из важнейших сфер создания конкурентных преимуществ. Хорошая организация стремится максимально эффективно использовать работников, создавая все условия для наиболее полной отдачи сотрудников на работе и интенсивного развития их потенциала. Это является одной стороной взаимодействия человека и организации. Но есть и другая сторона этого взаимодействия, которая отражает то, как человек смотрит на организацию, какую роль она играет в его жизни, что она дает ему, какой смысл он вкладывает во взаимодействие с ней. Для стратегического управления организацией очень важны оба этих направления взаимодействия организации и человека [7, 8].

Никакая организация не может успешно выжить в конкурентной среде, если она не имеет четко определенных ориентиров, направлений, которые задают то, к чему она стремится, чего она хочет добиться в своей деятельности.

Целевое начало в деятельности организации возникает потому, что организация - это объединение людей, преследующих определенные цели. [1]

Люди создают организации для того, чтобы с их помощью решать свои проблемы. Это значит, что с момента появления организации имеют определенную целевую ориентацию. Люди входят в организации для того, чтобы за счет этого получить для себя определенный результат.

При этом важно подчеркнуть, что человеческое развитие превалирует над другими факторами, влияющими на благополучие общества в целом. Человеческий капитал не определяется только формальным обучением и навыками, что особенно сказывается на результативности каждой организации в стране. Он может улучшаться с течением времени посредством постоянного применения полученных знаний и, напротив, его качество может снижаться ввиду отсутствия практики [2].

Отчет по глобальному человеческому капиталу 2017 г. предлагает новые критерии по формированию трудовых ресурсов будущего. Соответствующие критерии основаны на

принципе, что все люди заслуживают равных возможностей для развития талантов; эти индикаторы позволяют увидеть изменения, которые связаны с волной автоматизации. Через труд осуществляется самовыражение личности человека [6].

Повышение уровня осведомленности общественности о проблемах развития человека путем разработки, опубликования и широкого распространения национальных отчетов о человеческом развитии (НОЧР) Республики Таджикистан является одной из приоритетных задач проекта «Внедрение концепции человеческого развития в Таджикистане».

За последние два десятилетия Национальный доклад о человеческом развитии стал одним из важных аспектов сложнейшего процесса, в ходе которого Таджикистан разрабатывает стратегии развития, соответствующие местным условиям. Создавая новое видение будущего страны, в создании этих отчетов участвуют люди, учреждения, гражданское общество, бизнес и научные сообщества, а также государственные и директивные органы на правительственном уровне.

Национальный отчет о человеческом развитии (НОРЧ) Таджикистана состоит из выводов квалифицированных национальных экспертов по конкретно определенным сферам. В рамках формирования Национального доклада о развитии человеческого потенциала были проведены широкие дискуссии с национальными, международными и неправительственными организациями. Их результаты затем представлялись общественности на конференциях, семинарах, круглых столах, проводимых в организациях по всем возможным направлениям деятельности.

Занятость является одним из трех компонентов политики, которые ориентированы на людей: человеческое развитие, безопасность человека и права человека (рис.1).



**Рисунок 1.** Три компонента политики, которые ориентированы на людей

В этом отчете отмечены различные традиционные и современные вызовы, с которыми сталкивается Таджикистан, с учетом положения занятости населения, включая безработицу, неформальную занятость, внутреннюю и внешнюю миграцию. Политика занятости в стране не должна рассматриваться только как часть социального плана (табл.1). Её реализация должна сопровождаться инвестиционной и структурной перестройкой, направленной на достижение приемлемого дохода и минимальной системы оплаты труда.

По данным таблицы мы видим ежегодное уменьшение числа занятых в реальном секторе с 2010 по 2016 г., то есть в сфере сельского хозяйства также идет снижение численности занятых. Наблюдается положительная тенденция в секторе услуг, куда

относятся здравоохранение и образование.

**Таблица 1. Распределение населения, занятого в экономике республики, по видам экономической деятельности в период 2010-2016 гг. (в %) [5]**

Показатели	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Всего занятых в экономике	2233,3	2249,3	2291,5	2307,3	2325,4	2379,7	2385,3
в том числе:							
В реальном секторе:	73,7	74,3	73,5	72,9	72,4	71,6	71,1
Сельское хозяйство, охота и лесоводство	65,8	67,0	66,3	66,1	65,5	64,9	64,5
Рыбоводство	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,0	0,02
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Обрабатывающая промышленность	3,5	2,8	2,8	2,8	2,8	2,5	2,5
Электроэнергетика, газо- и водоснабжение	0,8	0,8	0,9	0,8	0,9	0,8	0,7
Строительство	3,2	3,3	3,0	2,3	2,7	2,8	2,8
В секторе услуг:	26,3	25,7	26,5	27,1	27,6	28,4	28,9
Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов, бытовых товаров и предметов личного пользования	5,5	5,6	6,0	5,9	6,0	6,3	6,2
Гостиницы и рестораны	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4
Транспорт, складское хозяйство и связь	2,6	1,9	2,3	2,4	2,4	2,4	2,3
Финансовое посредничество	0,6	0,7	0,8	0,9	1,0	1,1	1,0
Операции с недвижимым имуществом, аренда и коммерческая деятельность	0,6	0,6	0,7	0,8	0,9	0,9	0,9
Государственное управление и оборона, обязательное социальное страхование	1,5	1,6	1,6	1,4	1,5	1,5	1,5
Образование	8,1	8,4	8,4	8,7	8,8	8,8	9,2
Здравоохранение и социальные услуги	3,6	3,8	3,9	3,9	4,0	4,1	4,4
Прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	3,4	2,9	2,5	2,6	2,7	2,8	2,9
Экстерриториальные организации и органы	0,04	0,1	0,1	0,1	0,04	0,04	0,04

Таблица рассчитана по данным Статистического ежегодника Республики Таджикистан (официальное издание). - Душанбе: АГСПРТ, 2017.

Одним из компонентов растущего институционального потенциала является формирование человеческих ресурсов. Поэтому в Национальном докладе анализируется эффективность концепции человеческого развития, управления людскими ресурсами и кадровой политики.

Кроме того, был изучен институциональный потенциал сектора экономических субъектов и вопросы, касающиеся инновационных методов, политики отраслевой

---

структуры, сельскохозяйственного производства, пути улучшения институционального потенциала и вопросы, связанные с партнерством в реальных секторах экономики. В этом ежегодном докладе также отражены основные направления, касающиеся социальной сферы и человеческого развития: экономическое и социальное развитие, структура социального обеспечения и региональные аспекты социальной политики.

В настоящее время Таджикистан, как и весь остальной мир, значительно увеличил индекс человеческого развития. Анализ различных компонентов индекса развития человеческого потенциала показывает, что достижения Таджикистана в области образования и здравоохранения выше, чем доходы на душу населения.

Поэтому, с точки зрения образования и здравоохранения, Таджикистан включен в группу стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала (уровень грамотности и охвата обучением в среднем превышает 80 %, а продолжительность жизни составляет 65-75 лет).

Хотелось бы отметить другой важный момент развития человека в организации, который заключается в том, что всякая работа, деятельность и поведение вообще способствуют этому немаловажному процессу.

Таким образом, не остается сомнения в том, что в будущем Таджикистан сможет создать новые рабочие места, снизить уровень безработицы и поднять уровень благосостояния населения. На наш взгляд, для реализации этой цели инвестиционная политика страны должна быть сосредоточена на привлечении инвестиций в трудоемкие и наукоемкие отрасли. Необходимо создать эффективные стимулы для тех предпринимателей, которые создают отрасли, требующие высокого уровня подготовки и, соответственно, более высокой оплаты труда работников организации.

В то же время изменения в налоговой системе также могут сыграть важную роль в экономическом развитии страны, в занятости населения, увеличении доходов работающих и сокращении бедности. Решение проблем, накопившихся в процессе активного расширения внешней трудовой миграции, требует координации усилий правительств, международных и неправительственных организаций. Также одним из наиболее важных аспектов является обеспечение равного доступа к системе профессионального образования.

#### **Список использованной литературы:**

1. Виханский О.С. *Стратегическое управление: учебник*. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Гардарики, 1998. - 296 с.
2. Генкин Б.М. *Экономика и социология труда: учеб. для вузов/ Б.М. Генкин.*—7-е изд., доп.—М.:Норма, 2007.—448 с.
3. *Доклад о человеческом развитии ПРООН. Программа технической помощи Всемирного Банка по укреплению роли Парламента в бюджетном процессе. Влияние расходов государственного бюджета на человеческое развитие и экономический рост в Таджикистане.* – Душанбе, 2016./ Режим доступа: registry.tj@undp.org, www.@undp.tj
4. Котарбинский Т. *Трактат о хорошей работе*. - М.: Экономика, 1975.—249 с.
5. *Статистический ежегодник Республики Таджикистан (официальное издание)*. - Душанбе: АГСПРТ, 2017.
6. Рофе А.И. *Научная организация труда*. - М.: МПК, 1998. – 320 с.

7. Файоль А. *Общее и промышленное управление / Управление – это наука или искусство.* - М.: АСТ, 1992. - 111с.
8. Хаммер М., Чампи Дж. *Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе / Пер. с англ.* - СПб: Изд-во СПб. ун-та, 1997.– 332 с.

**Reference literature:**

- 1 *Vikhansky OS, Strategic Management: manual – the 2-nd edition, revised and enlarged.* - Moscow: Gardarik, 1998. - 296 pp.
- 2 *Ghenkin B.M. Economics and Sociology of Labor: manual for higher schools / B.M.Ghenkin.* – the 7-th edition, - М.: Norm, 2007. – 448 pp.
- 3 *UN Human Development Report. The World Bank's Technical Assistance Program on Strengthening the Role of Parliament in Budget Process. The Impact of State Budget Expenditures on Human Development and Economic Growth in Tajikistan.* - Dushanbe, 2016. // Regime of availability: registry.tj@undp.org, www. @ Undp.tj
- 4 *Kotarbinsky T. Treatise on Good Work.* - Moscow: Economics, 1975. – 249 pp.
- 5 *Statistical Annual of the Republic of Tajikistan (official edition).* - Dushanbe: Tajikistan Republic Presidential Agency on Statistics, 2017.
- 6 *Rofe A.I. Scientific Organization of Labor.* - М.: Moscow Manufacturing Complex, 1998. – 320 pp.
- 7 *Fayol A. General and Industrial Management // Is Management Science or Art.* - Moscow: AST, 1992. – 111 pp.
- 8 *Hammer M., Champi J. Reengineering of Corporation: Manifesto of Revolution in Business / Trans. from English.* - St. Petersburg: of SPB. University publishing-house, 1997. - 332 pp.