

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	ПИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

SOI: [1.1/TAS](#) DOI: [10.15863/TAS](#)
International Scientific Journal
Theoretical & Applied Science

p-ISSN: 2308-4944 (print) e-ISSN: 2409-0085 (online)
Year: 2025 Issue: 05 Volume: 145
Received: 05.05.2025
Accepted/Published: 30.05.2025 <https://T-Science.org>



Yendigul Nazarova
Kazakh National Pedagogical University named after Abai
Candidate of Philosophy, Associate Professor,
Almaty, Kazakhstan
nazarova_yendigul@rambler.ru

PSYCHOLOGICAL SERVICES AS A STRATEGIC INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL

Abstract: This article examines the role of psychological services as a strategic investment in human capital. It explores the impact of employees' psycho-emotional state on their productivity, stress resilience and corporate atmosphere. The article analyzes key aspects related to the implementation of psychological support, including training, counseling, and programs aimed at improving the organizational climate. It investigates how investments in psychological services can lead to significant economic and organizational advantages, such as improved labor productivity and reduced turnover costs. The importance of integrating psychological services into the development strategy of organizations is emphasized to maintain sustainable growth and foster innovation.

Key words: psychological services, human capital, psycho-emotional state, stress resilience, labor productivity.

Language: Russian

Citation: Nazarova, Ye. (2025). Psychological services as a strategic investment in human capital. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 05 (145), 40-44.

Soi: <https://s-o-i.org/1.1/TAS-05-145-9> **Doi:** <https://dx.doi.org/10.15863/TAS.2025.05.145.9>

Scopus ASCC: 3202.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛУГИ КАК СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ИНВЕСТИЦИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Аннотация: В данной статье рассматривается роль психологических услуг как стратегической инвестиции в человеческий капитал. Исследуется влияние психоэмоционального состояния сотрудников на их производительность, стрессоустойчивость, корпоративную атмосферу. Анализируются важные аспекты, связанные с внедрением психологической поддержки, включая тренинги, консультации и программы по улучшению морального состояния. Исследуется, как инвестиции в психологические услуги могут приводить к значительным экономическим и организационным преимуществам, таким как улучшение производительности труда и снижение расходов на текучесть кадров. Подчеркивается важность интеграции психологических услуг в стратегию развития организаций для поддержания устойчивого роста и инновационного прогресса.

Ключевые слова: психологические услуги, человеческий капитал, психоэмоциональное состояние, стрессоустойчивость, производительность труда.

Введение

В условиях современного общества человеческий капитал приобретает статус одного из важнейших факторов успеха как для отдельных организаций, так и для развития экономики в целом. Важность знаний, навыков и компетенций сотрудников в значительной степени дополнена их психоэмоциональным состоянием, здоровьем и

личной мотивацией. В связи с этим инвестиции в человеческий капитал становятся не просто важным аспектом корпоративной стратегии, а необходимостью для обеспечения устойчивого развития бизнеса в условиях конкурентной и быстро меняющейся среды.

Одним из наиболее значимых направлений инвестиций в человеческий капитал является

Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317
 ISI (Dubai, UAE) = 1.582
 GIF (Australia) = 0.564
 JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
 ПИНЦ (Russia) = 0.191
 ESJI (KZ) = 8.100
 SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630
 PIF (India) = 1.940
 IBI (India) = 4.260
 OAJI (USA) = 0.350

психологическая поддержка сотрудников. Психологические услуги помогают улучшить эмоциональное состояние работников, повысить их стрессоустойчивость. Эти аспекты напрямую влияют на продуктивность труда, снижение текучести кадров, улучшение морального состояния коллектива и общую корпоративную атмосферу. Целью данной статьи является анализ психологических услуг как стратегической инвестиции в человеческий капитал.

Основная часть. Теоретические основы человеческого капитала

Человеческий капитал представляет собой совокупность ресурсов, которые заключаются в людях и определяют их способность производить

товары и услуги. В условиях современных вызовов, таких как глобализация и технологическая трансформация экономики, значение человеческого капитала значительно возросло. Именно способность адаптироваться, осваивать новые навыки и эффективно решать нестандартные задачи становится важнейшим фактором, определяющим конкурентоспособность как отдельных работников, так и целых организаций. Человеческий капитал включает в себя несколько важных составляющих, каждая из которых играет свою роль в обеспечении устойчивого экономического роста и инновационного развития (рис. 1).



Рисунок 1. Составляющие человеческого капитала.

Одной из важнейших составляющих является **уровень образования и профессиональной подготовки**, который непосредственно влияет на способность индивида эффективно решать задачи, требующие высокой квалификации. Особое значение имеет и **способность к обучению и адаптации**, поскольку в условиях быстро меняющейся экономики, основанной на инновациях и новых технологиях, умение осваивать новые знания и навыки становится неотъемлемой частью успешной карьеры и обеспечения конкурентоспособности.

Также важным элементом человеческого капитала является **здоровье** населения, поскольку физическое и психическое состояние работников напрямую сказываются на их трудоспособности и производительности. В этом контексте здоровый и активный трудовой ресурс способен поддерживать высокие темпы экономического роста и эффективное использование технологий [1]. Значительную роль играет **социальный капитал**, который включает в себя связи и взаимодействия внутри сообществ, организаций и на уровне государства. Высокий уровень социального капитала способствует улучшению координации, обмену информацией и коллективному решению проблем, что является важным для стимулирования инновационной

активности и повышения экономической эффективности.

Таким образом, человеческий капитал является интеграцией различных факторов, каждый из которых вносит свой вклад в развитие общества и экономики, поддерживая не только производственные процессы, но и способствуя инновационному прогрессу в различных сферах деятельности.

Человеческий капитал является основным двигателем успеха как для бизнеса, так и для экономики в целом, поскольку он влияет на инновации, производительность и адаптацию к изменениям. Люди, обладающие знаниями, навыками и мотивацией, способны создавать новые идеи, повышать эффективность и производительность труда. Инвестиции в его развитие через образование, обучение, психоэмоциональную поддержку и здоровье сотрудников способствуют повышению их вовлеченности и лояльности, что напрямую влияет на устойчивость компании в условиях экономических и социальных изменений.

Роль психологических услуг в развитии человеческого капитала

Психологические услуги представляют собой комплекс мероприятий, направленных на улучшение психоэмоционального состояния

Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317
 ISI (Dubai, UAE) = 1.582
 GIF (Australia) = 0.564
 JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
 ПИНЦ (Russia) = 0.191
 ESJI (KZ) = 8.100
 SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630
 PIF (India) = 1.940
 IBI (India) = 4.260
 OAJI (USA) = 0.350

индивида или группы, решение личных и профессиональных проблем, а также повышение эффективности их функционирования в различных сферах жизни. Они варьируются в зависимости от потребностей организации и ее сотрудников. Одной из самых распространенных форм являются **индивидуальные консультации**, которые помогают сотрудникам справляться с личными проблемами, управлять эмоциями и улучшать личную эффективность. Это может быть полезно для решения как профессиональных, так и для личных вопросов, которые могут влиять на работоспособность.

Тренинги, направленные на развитие мягких навыков, такие как коммуникативные навыки, стресс-менеджмент или работа в команде, становятся важным инструментом для улучшения взаимодействия между сотрудниками и повышения общей производительности [2]. **Коучинг** – это более индивидуализированный подход, который фокусируется на выявлении потенциала сотрудников, развитии лидерских качеств и улучшении навыков самоорганизации.

Он помогает сотрудникам достигать личных и профессиональных целей в условиях компании.

Психотерапия ориентирована на глубокую проработку личных проблем, которые могут негативно сказываться на психоэмоциональном состоянии и на рабочей эффективности. Этот подход необходим для решения более серьезных психоэмоциональных проблем, таких как депрессия, хронический стресс или профессиональное выгорание [3].

Внедрение психологических услуг представляет собой стратегический подход к управлению человеческим капиталом. Они становятся важной частью стратегии организации, направленной на повышение производительности, улучшение командной работы и создание условий для эффективного развития человеческого капитала. Оказывая многогранное влияние на развитие человеческого капитала, они способствуют повышению производительности, укреплению корпоративной культуры и созданию здоровой и устойчивой рабочей среды. В таблице 1 представлены основные способы их воздействия.

Таблица 1. Способы развития человеческого капитала с помощью психологических услуг [4, 5].

Способ воздействия	Описание	Результаты для человеческого капитала
Повышение мотивации и вовлеченности сотрудников	Помогают сотрудникам раскрыть свой потенциал, установить связь между личными и профессиональными целями, что повышает вовлеченность и мотивацию.	Повышение производительности, ответственности и вовлеченности сотрудников в рабочий процесс.
Улучшение коммуникации и взаимоотношений в команде	Тренинги и коучинг по улучшению коммуникативных навыков способствуют лучшему взаимодействию и конструктивному разрешению конфликтов внутри команды.	Создание гармоничной рабочей атмосферы, улучшение командной работы и взаимодействия.
Управление стрессом и профилактика выгорания	Программы по управлению стрессом помогают снизить уровень стресса и предотвратить выгорание, повышая стрессоустойчивость и восстанавливая эмоциональное равновесие.	Снижение уровня стресса, повышение устойчивости к нагрузкам и улучшение работоспособности.
Развитие лидерских навыков и навыков управления	Коучинг и тренинги по лидерству способствуют развитию управленческих навыков, повышению личной эффективности и лидерских качеств сотрудников.	Развитие способности к лидерству, улучшение качества управления и повышения эффективности работы команды.

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	РИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

Улучшение психического здоровья и благополучия сотрудников	Психологическая поддержка направлена на улучшение психоэмоционального состояния сотрудников, что способствует их общему благополучию, снижению тревожности и депрессии.	Общее улучшение психоэмоционального состояния работников, повышение их удовлетворенности и лояльности.
--	---	--

По мнению автора, психологические услуги играют важную роль в повышении качества человеческого капитала и могут значительно повлиять на результаты работы организаций. Они способствуют не только повышению индивидуальной эффективности сотрудников, но и создают условия для формирования более здоровой и продуктивной корпоративной среды.

Психологические услуги как стратегическая инвестиция

Психологические услуги в организациях становятся не просто вспомогательным инструментом, а важной стратегической инвестицией в развитие человеческого капитала. Инвестирование в них имеет стратегическое значение, поскольку позволяет создавать здоровую корпоративную культуру и улучшать коммуникацию в коллективе. Работники, которые получают психологическую поддержку, как правило, становятся более лояльными, заинтересованными в успехе организации и готовы прилагать дополнительные усилия для достижения общих целей.

Важным аспектом, который помогает компаниям понимать, насколько эффективны их вложения в психологическое благополучие сотрудников является оценка возврата на инвестиции (Return On Investment, ROI) от психологических услуг [6]. Ее можно измерять через снижение затрат на здравоохранение, уменьшение числа больничных дней, повышение производительности и снижение уровня текучести кадров. Примером успешного внедрения психологических услуг в организации является американская компания **Salesforce**, которая использует программу психоэмоциональной поддержки для своих сотрудников. В рамках этой программы компания предоставила доступ к консультациям с психологами, а также организовала тренинги и курсы по стресс-менеджменту и эмоциональному благополучию. В результате компания увидела рост

производительности, снижение текучести кадров и расходов на медицинские услуги [7].

Другим успешным примером является российская компания **Яндекс**, которая запустила программу по поддержке психологического здоровья своих сотрудников. По ее результатам компания зафиксировала снижение уровня выгорания сотрудников на 18%, а также увеличение вовлеченности и лояльности работников. Эти изменения привели к снижению текучести кадров на 15% и улучшению производственных показателей, таких как скорость выполнения проектов и качество обслуживания клиентов [8]. Данные примеры подтверждают, что инвестиции в психологические услуги оказывают прямое влияние на финансовые показатели компаний, помогая снизить затраты и увеличить прибыль за счет повышения эффективности работы сотрудников и улучшения корпоративной культуры.

Выводы

Психологические услуги становятся неотъемлемой частью корпоративной стратегии, направленной на развитие человеческого капитала, и играют важную роль в повышении производительности, улучшении командной работы и снижении уровня стресса и выгорания среди сотрудников. Акцент на психоэмоциональном благополучии работников не только способствует улучшению корпоративной культуры, но и оказывает прямое влияние на экономические показатели компании.

Инвестиции в психологические услуги становятся важным инструментом для создания здоровой рабочей среды, которая стимулирует инновационность, лояльность и вовлеченность сотрудников, что, в свою очередь, усиливает конкурентоспособность организации.

References:

1. Ahmedova, Zh.A., & Vol'skaja, Z.O. Ja.Je. (2024). Investicii v chelovecheskij kapital: ponjatie, osobennosti i osnovnye jetapy.

Regional'nye problemy preobrazovanija jekonomiki, 2024, №. 4, pp. 258-271. DOI:

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	ПИИИ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

- 10.26726/1812-7096-2024-4-258-271 EDN: SAGTIU.
- Voronina, O. P., Akopov, V. V., & Sofijan, Je. A. (2024). Vzaimosvjaz` tipov upravljenja chelovecheskimi resursami v sovremennyh jekonomicheskikh sistemah Rossii. *Delovoj vestnik predprinimatelja*, 2024, №. 1 (15), pp. 50-53. EDN: QLMDNF.
 - Zajceva, N. A., & Larionova, A. A. (2024). Problemy formirovanija kachestvennogo chelovecheskogo kapitala kompanij. *Imushhestvennye otnoshenija v Rossijskoj Federacii*, 2024, №. 6 (273), pp. 9-19. EDN: EUFYTQ.
 - Magerramov, A. (2024). Impact of collaboration with universities on attracting young professionals: analysis of educational partnerships and career development programs. *Cold Science*, 2024, № 12, pp. 7-15. EDN: JFZFHT.
 - Kvon, G. M., & Shishkina, E. A. (2022). Social`no-preobrazuushhie investicii v kontekste obespechenija social`nogo blagopoluchija naselenija regiona v novyh realijah rossijskoj jekonomiki: strategicheskij aspekt. *Jekonomika, predprinimatel`stvo i pravo*, 2022, T. 12, №. 7, pp. 2079-2094. DOI: 10.18334/epp.12.7.115100 EDN: NTNEMA.
 - Kosulin, V. V., Jeskerhanova, L. T., & Sadueva, M. A. (2024). Investicii v chelovecheskij kapital i formirovanie konkurentosposobnosti predpriyatija. *Regional`nye problemy preobrazovanija jekonomiki*, 2024, №. 3, pp. 150-156. DOI: 10.26726/1812-7096-2024-3-150-156 EDN: JGKBZZ.
 - (2025). *Why a Salesforce Engineer Fights for Mental Health Awareness / Salesforce / Salesforce*. Retrieved 10.04.2025 from <https://www.salesforce.com/uk/news/stories/salesforce-mental-health-benefits/>
 - Arnautov, O. V., Arutunov, S. V., Gaponenko, A. L., & Gaponenko, M. N. (2023). Korporativnaja programma blagopoluchija sotrudnikov kompanii. *Gosudarstvennaja sluzhba*, 2023, T. 25, №. 3 (143), pp. 67-76. DOI: 10.22394/2070-8378-2023-25-3-67-76 EDN: AKYKMS.