

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI

Əlyazması hüququnda

NEFT-KİMYA MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ İNSAN KAPİTALINDAN SƏMƏRƏLİ İSTİFADƏNİN ƏSAS İSTİQAMƏTLƏRİ

İxtisas: 5311.01 – “Müəssisələrin təşkili və idarə olunması”

Elm sahəsi: 53 – İqtisad elmləri

İddiaçı: **Səxavət Tofiq qızı Məmmədova**

Fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün təqdim edilmiş
dissertasiyanın

AVTOREFERATI

BAKİ– 2021

Dissertasiya işi Sumqayıt Dövlət Universitetinin "Biznesin təşkili və menecment" kafedrasında yerinə yetirilmişdir.

Elmi rəhbər:

iqtisad üzrə elmlər doktoru, professor
Qənimət Əsəd oğlu Səfərov

Rəsmi opponentlər:

iqtisad üzrə elmlər doktoru, professor
Rəna Polad qızı Sultanova

iqtisad üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
Ramil Hacırza oğlu Quliyev

iqtisad üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
Nərminə Həmid qızı Abbasova

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Ali Attestasiya Komissiyasının Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universitetinin nəzdində fəaliyyət göstərən FD 2.22 Dissertasiya şurası

Dissertasiya şurasının sədri:

AMEA-nın müxbir üzvü, i.e.d.,
professor

K. İmanov

Qorxmaz Cahangir oğlu İmanov

Dissertasiya şurasının
elmi katibi:

iqtisad üzrə fəlsəfə doktoru,
dosent

İ. İlhamov

İlham Samil oğlu Rüstəmov

Elmi seminarın sədri:

iqtisad üzrə elmlər doktoru,
professor

Qənimət Əsəd oğlu Səfərov

Qənimət Əsəd oğlu Səfərov



prorektor
İ. İlhamov

İŞİN ÜMUMİ XARAKTERİSTİKASI

Mövzunun aktuallığı və işlənmə dərəcəsi. Azərbaycan Respublikası müstəqillik qazandıqdan sonra dünya iqtisadiyyatına inteqrasiya edir və rəqabətqabiliyyətli iqtisadiyyat qurmaq istiqamətində fəaliyyət göstərir. Bu baxımdan inkişaf etmiş dünya ölkələrinin iqtisadi inkişaf meylləri araşdırılaraq təhlil edilmiş və strateji yol xəritələri qəbul olunmuşdur. Azərbaycan Respublikasının milli iqtisadiyyat perspektivləri üzrə hazırlanmış Strateji Yol Xəritəsində insan kapitalının inkişaf etdirilməsi iqtisadi artıma nail olmaq üçün əsas hədəflərdən biri kimi müəyyən edilmiş və əmək məhsuldarlığının artırılmasının, istehsal və xidmət sahələrinin rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsinin, ölkənin qlobal bazarlara inteqrasiyasının həlledici amili olaraq göstərilmişdir.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2012-ci il 29 dekabr tarixli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış inkişaf konsepsiyasının yeddinci bölməsi insan kapitalının inkişafı və səmərəli sosial müdafiə sisteminin qurulmasına əsaslanmışdır. Konsepsiya çərçivəsində insan kapitalının inkişafı sahəsində ölkədə əhalinin keyfiyyətli səhiyyə və təhsil xidmətləri ilə təmin edilməsi və bu xidmətlərin müxtəlif sosial qruplar, o cümlədən aztəminatlı ailələr və yoxsul vətəndaşlar üçün əlçatanlığı əsas strateji xətt olaraq ön plana çəkilmişdir.

Müasir dövrdə insan kapitalı bütün iqtisadi proseslərin özəyini təşkil etməklə yanaşı, istehsal fəaliyyətində səmərəliliyin yüksəldilməsində də mühüm əhəmiyyət kəsb edir. İnsan kapitalı innovasiya iqtisadiyyatının mühüm sosial mədəni amili, cəmiyyətin başlıca məhsuldar qüvvəsi və müəssisənin səmərəli fəaliyyətinin təminatçısıdır. İnsan kapitalına investisiya isə müəssisənin uğurlu inkişafının əsas elementi kimi gəlirin artırılmasında, rəqabətqabiliyyətliliyin yüksəldilməsində əsaslı rola malikdir. Hal-hazırda bütün dünyada müasir iqtisadi təfəkkürə malik mütəxəssislərin hazırlanması, onların yerləşdirilməsi və qərarların qəbulunda onların intellektual potensialından istifadə edilməsi çox aktualdır.

İnsan kapitalı, onun inkişaf istiqamətləri və xüsusiyyətləri, insan kapitalından səmərəli istifadə imkanlarının tədqiq edilməsi çox böyük

aktuallıq kəsb edir. Eyni zamanda mövzunun aktuallığı Azərbaycan Respublikası Prezidenti İlham Əliyevin çıxışları, onun sərəncamı ilə təhsil, peşə təhsili, məşğulluq, regionlarının sosial-iqtisadi inkişafı, yoxsulluğun azaldılması və davamlı inkişaf haqqında qanunların, strategiyaların və proqramların qəbul edilməsi ilə bu sahəyə ölkəmizdə kifayət qədər önəm verilməsi, tədqiqatın ölkə iqtisadiyyatında özünəməxsus yeri olan neft-kimya kompleksinin təmsalında yerinə yetirilməsi ilə səciyyələnir. Azərbaycan iqtisadiyyatının inkişafında neft-kimya sənayesinin rolu çox böyükdür və idxal-ixrac balansında yüksək xüsusi çəkiyə malikdir. Kimya müəssisələrində iqtisadi cəhətdən daha səmərəli yeni istehsal sahələrinin yaradılmasında, mövcud sex və istehsalatların genişləndirilməsində və mütərəqqi texnologiyalar əsasında modernləşdirilməsində ümummilli lider Heydər Əliyevin misilsiz rolu olmuşdur və onun müdrik iqtisadi siyasəti nəticəsində neft-kimya və kimya kompleksində geniş miqyaslı yenidənqurma tədbirlərinin həyata keçirilməsi sənayenin bu vacib sahəsinin Azərbaycan iqtisadiyyatında aparıcı yer tutmasını təmin etmişdir.

Neft-kimya məhsulları dünyanın bir sıra ölkələrinə ixrac olunur, burada rəqabətqabiliyyətli məhsul istehsalı, başqa şərtlər eyni olduqda, insan kapitalından səmərəli istifadə edilməsindən çox asılıdır.

Bütün bunlar mövzunun aktuallığına və təcrübə əhəmiyyətliyinə dəlalət edir.

Azərbaycanda insan resursları və onların idarə edilməsi, həyatın motivləşdirilməsi, insan kapitalı və onun bütün aspektləri, neft-kimya sənayesinin problemləri AMEA-nın akademiki Z.Ə.Səmədzadə, müxbir üzvləri Q.C.İmanov, Ş.M.Muradov, Ə.X.Nuriyev, A.F.Musayev və iqtisadçı alimlər T.Ə.Quliyev, T.N.Əliyev, M.A.Məmmədov, R.P.Sultanova, G.A.Əzizova, M.C.Ataşiyev, Q.Ə.Səfərov, E.M.Hacızadə, Ş.T.Əliyev, S.M.Mikayılova, A.H.Tağıyev, N.H.Abbasova, R.Ə.Balayev, R.H.Quliyev, Ş.S.Məmmədova və digərlərinin elmi tədqiqatlarında əsas yerlərdən birini tutur.

Kapital və insan kapitalı, insan kapitalına investisiyalar, insan kapitalı və iqtisadi artım və s. bu kimi problemlər xarici ölkələrin alimlərinin K.Marks, T.Şults, H.Bekker, V.N.Belkin, S.A.Dyalatov,

M.M.Kritskiy, Q.N.Tuquskina və başqalarının elmi əsərlərində öz əksini tapmışdır.

Bütün bunlara baxmayaraq, hələ də bəzi iqtisadçılar tərəfindən insan kapitalı anlayışına eyni mövqedən yanaşılır, bu isə müəssisədə insan kapitalından səmərəli istifadə istiqamətlərinin müəyyən edilməsi, insan kapitalının ölçülməsi, qiymətləndirilməsi və idarə edilməsində bir sıra boşluqların yaranmasına səbəb olur. Dissertasiya işi bu boşluqların aradan qaldırılması baxımından aktualdır. Bütün bunlar isə dissertasiya işinin formalaşdırılmasını şərtləndirir.

Tədqiqatın obyektı və predmeti. Tədqiqatın obyektı SOCAR-ın Azərikimya İstehsalat Birliyinin Etilen-Polietilen zavodudur. Tədqiqatın predmetini isə, insan kapitalı, onu formalaşdıran amillər və insan kapitalının qiymətləndirilməsi təşkil edir.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri. Tədqiqatın məqsədi neft-kimya müəssisələrində (Azərikimya İstehsalat Birliyinin Etilen-Polietilen zavodunun təmsalında) insan kapitalından səmərəli istifadə edilməsi üçün ona təsir edən amillərin, şərtlərin tədqiqi əsasında konkret təklif və tövsiyələrin işlənilməsidir. Bu məqsədə nail olmaq üçün aşağıdakı vəzifələr qarşıya qoyulmuş və həll edilmişdir:

- ✓ insan kapitalına aid nəzəri-metodoloji aspektlərin tədqiqi;
- ✓ müəssisə səviyyəsində insan kapitalının araşdırılması istiqamətlərinin müəyyən edilməsi;
- ✓ müəssisədə insan kapitalının ölçülməsi və qiymətləndirilməsi;
- ✓ insan kapitalından səmərəli istifadəni şərtləndirən amillərin təhlili və idarə edilməsi;
- ✓ insan kapitalına yönəldilən investisiyalar və onlardan səmərəli istifadə istiqamətlərinin müəyyən edilməsi;
- ✓ Etilen-Polietilen zavodunun təmsalında neft-kimya müəssisələrində insan kapitalından səmərəli istifadə istiqamətlərini müəyyən edən təkliflərin işlənilməsi.

Tədqiqatın metodları.

1.Tədqiqatın nəzəri və metodoloji əsasını insan kapitalı ilə bağlı mövcud olan nəzəriyyələr, xarici ölkələrin və Azərbaycan alimlərinin bu məsələ ilə bağlı elmi əsərləri və tədqiqatları, Azərbaycan

Respublikasının Qanunları, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərman və sərəncamları təşkil edir.

2. Tədqiqatın informasiya bazasını SOCAR, Azərikimya İstehsalat Birliyi və Etilen-Polietilen zavodunun texniki iqtisadi göstəriciləri, kadrlar şöbəsinin məlumatları və s. təşkil edir.

3. Tədqiqatın yerinə yetirilməsi prosesində müqayisə, qruplaşdırma, qrafiki, məntiqi yanaşma, riyazi-statistik üsullardan və riyazi hesablamalardan istifadə edilmişdir.

Müdafiəyə çıxarılan əsas müddəalar. İşin elmi yeniliyini xarakterizə edən əsas nəticələrə uyğun olaraq, dissertasiya işinin aşağıdakı müddəaları müdafiəyə çıxarılır:

- ✓ insan kapitalı nəzəriyyəsinə dair elmi yanaşmaların xüsusiyyətlərini nəzərə alaraq onların ümumiləşdirilməsi;

- ✓ müəssisədə insan kapitalından səmərəli istifadə məqsədilə onun idarə edilməsinin metodoloji əsaslarının öyrənilməsi;

- ✓ müəssisədə insan kapitalı strategiyasının müəyyən edilməsi;

- ✓ müəssisə səviyyəsində insan kapitalının idarə edilməsinin səmərəliliyini müəyyən edən amil və şərtlərin qiymətləndirilməsi;

- ✓ insan kapitalından səmərəli istifadə, onun səviyyəsinə təsir edən amillərin ehtimal xarakterliliyini nəzərə alaraq təhlildə iqtisadi-riyazi üsulların tətbiqi;

- ✓ insan kapitalının artırılması məqsədi ilə heyətdən səmərəli istifadə göstəricilərinin dəyərləndirilməsi;

- ✓ müəssisədə insan kapitalından səmərəli istifadə məqsədilə aşağıdakı mərhələlər üzrə: təhsil səviyyəsi, sağlamlıq səviyyəsi, yaradıcılıq fəallığı səviyyəsinin qiymətləndirilməsi və indeks metodundan istifadənin vacibliyi.

Tədqiqatın elmi yeniliyi:

- ✓ İlk dəfə olaraq Azərbaycanda müəssisə səviyyəsində insan kapitalının ölçülməsi və qiymətləndirilməsi məsələlərinin nəzəri təhlili aparılmış, onun idarə edilməsi istiqamətləri verilmişdir.

- ✓ Əmək məhsuldarlığı və ona təsir edən amillər (əmək haqqı, sığorta ödənişləri, təlim və ixtisasın artırılması xərcləri, kadr axıcılığı, ali təhsillilərin sayı, xəstəliyə görə itirilmiş adam/günlərin sayı) arasında biramilli xətti riyazi-statistik model qurulmuş, xətti korrelyasiya

əmsalının qiymətini nəzərə alaraq əmək məhsuldarlığının çoxamilli riyazi-statistik modeli təklif edilmişdir.

✓ Müəssisədə heyətə çəkilən xərclərlə balans mənfəəti arasındakı asılılığa baxılmış, onun biramilli xətti riyazi-statistik modeli təklif edilmişdir.

✓ İnsan kapitalının artırılması üçün heyətdən səmərəli istifadə göstəriciləri dəyərləndirilmiş və onun blok-sxemi təklif edilmişdir.

✓ Müəssisədə insan kapitalına yönəldilən investisiyanın səmərəliliyinin SWOT təhlili verilmiş, təhsil, sağlamlıq, yaradıcılıq fəallığı indeksləri əsasında insan kapitalı indeksi hesablanmış, onun ölçülməsi meyarları müəyyən edilmişdir.

Tədqiqatın nəzəri və praktiki əhəmiyyəti:

✓ dissertasiya işinin nəzəri müddəaları, nəticə və təklifləri neft-kimya müəssisələrində insan kapitalının ölçülməsi, qiymətləndirilməsi və ondan səmərəli, məqsədyönlü istifadə edilməsinə imkan yaradır;

✓ əldə olunmuş nəticələrdən digər müəssisələrin fəaliyyətində də istifadə etmək məqsədə uyğundur.

Tədqiqatın aprobasiyası və nəticələrin tətbiqi.

Dissertasiyanın əsas müddəaları, irəli sürülən nəzəri və təcrübi təkliflər 14-ü məqalə (ikisi xaricdə), 40-ı tezis (on üçü xaricdə) olmaqla bir sıra nüfuzlu məcmuə və jurnallarda, həm respublikamızda, həm də xarici ölkələrdə keçirilmiş müxtəlif konfrans materiallarında dərc edilmişdir.

Dissertasiya işində insan kapitalının səmərəli idarə edilməsi üzrə verilmiş nəzəri metodoloji nəticələrdən Sumqayıt Dövlət Universitetinin İqtisadiyyat və idarəetmə fakültəsində tədris olunan “İnsan rəsurslarının idarə olunması”, “Əməyin iqtisadiyyatı və insan inkişafı”, “İdarəetmədə motivləşdirmə”, “Müəssisənin iqtisadiyyatı”, “Menecment” fənlərinin tədrisində, eləcə də buraxılış işlərinin və magistr dissertasiyalarının hazırlanmasında istifadə oluna bilər. (tətbiq aktı vardır)

Dissertasiya işinin işləmələri və tövsiyələri: neft-kimya müəssisələrində insan kapitalından istifadənin qiymətləndirilməsi üsulları; müəssisədə insan kapitalını səciyələndirən amil və şərtlərin müəyyənəldirilməsi istiqamətləri; müəssisədə insan kapitalının idarə edilməsinin yaxşılaşdırılması yolları SOCAR-ın Azərikimya

İstehsalat Birliyinin Etilen-Polietilen zavodunun istehsalat-təcrübə fəaliyyətində istifadə edilməsi nəzərdə tutula bilər.(arayıq vardır)

Dissertasiyanın yerinə yetirildiyi təşkilat. Dissertasiya Sumqayıt Dövlət Universitetində yerinə yetirilmişdir.

Dissertasiyanın struktur bölmələrinin ayrılıqda həcmi qeyd olunmaqla dissertasiyanın işarə ilə ümumi həcmi. Üz qabığı və mündəricat (2328 işarə), giriş (10685 işarə), I fəsil (88336 işarə), II fəsil (88859 işarə), III fəsil (28918 işarə), nəticə və təkliflər (9837 işarə) və ədəbiyyat siyahısı (23253 işarə) üzrə ümumi həcm 252636 işarədir. Dissertasiyanın işarə sayı cədvəllər, şəkillər və ədəbiyyat siyahısız 215109 işarədir.

DİSSERTASIYA İŞİNİN MÜNDƏRİCATI

Giriş

I Fəsil. İnsan kapitalından istifadə və onun idarə edilməsinin nəzəri-metodoloji əsasları

1.1. İnsan kapitalı nəzəriyyəsinə elmi yanaşmalar və onların xüsusiyyətləri

1.2. Müəssisədə insan kapitalının idarə edilməsinin metodoloji əsasları

II Fəsil. Neft-kimya müəssisələrinin müasir vəziyyəti və Etilen-Polietilen zavodunda insan kapitalından istifadənin təhlili və qiymətləndirilməsi

2.1. Neft-kimya müəssisələrinin fəaliyyətinin təşkilati-iqtisadi xüsusiyyətləri və onun innovasiya yönümlü inkişaf aspektləri

2.2. Müəssisədə insan kapitalından istifadənin təhlili və onun idarə edilməsi

2.3. Etilen-Polietilen zavodunda insan kapitalının idarə edilməsinin səmərəliliyini müəyyən edən amil və şərtlərin qiymətləndirilməsi

III Fəsil. Etilen-polietilen zavodunda insan kapitalından istifadənin səmərəliliyinin yüksəldilməsi istiqamətləri

3.1. İnsan kapitalının yüksəldilməsi üçün heyətdən səmərəli istifadə göstəricilərinin dəyərləndirilməsi

3.2. Etilen-Polietilen zavodunda insan kapitalına yönəldilən investisiyanın səmərəliliyinin artırılması yolları

Nəticə və təkliflər

İstifadə edilmiş ədəbiyyatlar

Əlavələr

MÜDAFİƏYƏ TƏQDİM OLUNAN ƏSAS MÜDDƏALAR

Müddəa 1. İnsan kapitalı nəzəriyyəsinə dair elmi yanaşmaların xüsusiyyətlərini nəzərə alaraq onların ümumiləşdirilməsi.

İnsanın qabiliyyətlərinin məcmusu həmişə kapital deyildir. İnsan qabiliyyətlərinin, vərdişlərinin və biliklərinin ictimai-iqtisadi münasibətlər sistemində daxil edilməsi onları kapital kimi müəyyənləşdirməyə imkan verir. Fərdin biliklərinin və vərdişlərinin məhsuldar əməklə realizə edilməsi mənfəət əldə etmək məqsədilə həyata keçirilən istehsal prosesinin əsas şərti olduğundan həmin vasitələr kapitalın tərkibinə daxil edilir. İnsan kapitalı intellekt, bilik, keyfiyyətli və məhsuldar əmək, həyat keyfiyyətidir. İnsan kapitalına fərdin gələcək həyatını təmin edərək gəlir gətirə biləcək fəaliyyət sahəsinə sərf etdiyi istedad və qabiliyyətlərinə qoyulan investisiyaların cəmi kimi baxmaq olar. İnsan kapitalını fərdin onu əhatə edən bütün mümkün resurslardan maksimum səmərəli istifadə etmək bacarığı kimi də nəzərə almaq olar.

İnsan kapitalına həm ümumi, həm də müəssisə səviyyəsində yanaşmalar onun sosial-iqtisadi mahiyyətinin öyrənilməsi, bu anlayışın ümumi tərifini və ona xas olan fərqləndirici xüsusiyyətləri aşağıdakı müddəalarla ifadə etməyə imkan verir:

birincisi, insan kapitalı insanın təhsil və əmək fəaliyyəti prosesində qazandığı biliklər, bacarıqlar, vərdişlərlə ifadə olunan və cəmiyyətin maraqlarına uyğun istifadə olunan sərvətdir.

ikincisi, insan kapitalı özünün funksional təyinatına uyğun aşağıdakı xüsusiyyətlərlə səciyyələnir:

- ✓ insan kapitalının cəmiyyət, dövlət və müəssisə (sahibkar) üçün dəyərsayaralma qabiliyyətinə malik olması;

- ✓ insan kapitalının sahibinə (insanın özünə) gəlir gətirmək qabiliyyətinə malik olması;

- ✓ insan kapitalının yığım qabiliyyətinə malik olması;

- ✓ insan kapitalının fiziki köhnəlmək, dəyərini itirmək və amortizasiya üsulu ilə bərpa olunmaq qabiliyyətinə malik olması;

- ✓ insan kapitalının öz daşıyıcısı olan insanla vahid halında mövcud olması;

- ✓ insan kapitalından istifadənin insanın ölümündən sonra işgüzar alətlər, lisenziya, patent vasitəsilə davam etdirilməsi;

üçüncüsü, insan kapitalının struktur elementləri qismində insanın təhsil və peşəkar bacarıqlarının, sağlamlığının, intellektli olmasının, işə və təhsilə motivasiyasının, səfərbərolunma əzminin, anadangəlmə qabiliyyətlərinin, ümumi mədəniyyətinin tanınması.

dördüncüsü, insan kapitalının öz təkamülünü “əmək”, ”iş qüvvəsi”, “əmək resursları”, “əmək potensialı”, “insan resursları” kontekstində tapması.

İnsan resursları o zaman kapital ola bilər ki, onlar gəlir gətirsin və varidat yaratsınlar.

Müddəa 2. Müəssisədə insan kapitalından səmərəli istifadə məqsədilə onun idarə edilməsinin metodoloji əsaslarının öyrənilməsi.

Müəssisədə insan kapitalının təhlili, araşdırılması, qiymətləndirilməsi məsələləri araşdırılarkən ilk növbədə onun necə idarə edilməsi istiqamətlərini dərinlən təhlil etmək lazımdır. Müəssisədə insan kapitalının və onun idarə edilməsinin metodoloji aspektlərinin təhlili aşağıdakı müddəalarla bağlıdır:

-müəssisələrin istehsal-kommersiya fəaliyyətinin nəticəliliyinin bilavasitə insan kapitalının düzgün idarə edilməsindən asılılığı nəzərə alınmaqla, tədqiqat işində müəssisənin fəaliyyətinin təmin edilməsi üçün zəruri olan işçi heyətinin yaradılması və onlardan istifadənin səmərəliliyinin yüksəldilməsi zəruriliyi ortaya qoyulur;

-insan kapitalının idarə edilməsi sahəsindəki strategiya işçinin vərdişi və səriştəsi, ixtisas səviyyəsi, vəzifələrin icrası səviyyəsi, idarəetmə strukturu, informasiya və biliklər, qərarların qəbul edilməsi, əməyin ödənilməsi və həvəsləndirmə kimi elementlərlə şərtləndirilir;

-insan kapitalının idarə edilməsinin səmərəli təşkili mövqeyindən heyətin seçilməsi, yerləşdirilməsi, kadrlarla iş strategiyasının hazırlanması, əməyin təşkili və idarə olunması mexanizminin nəticəliliyinin təmin olunması, işçilərin davranışına münasibətdə müxtəlif təsiredici vasitələrdən istifadə ilə əlaqəli problemlərin birmənalı həll edilməsi zəruridir;

-insan kapitalına investisiya qoyuluşunun SWOT təhlilinin aparılması onun idarə edilməsi istiqamətlərinin müəyyən edilməsində zəruri hesab edilməlidir;

-heyətin səmərəli idarə olunmasına əsaslanan və müəssisənin rəqabət üstünlüyünün yaradılmasına hədəflənən kadr strategiyası müəssisənin bazarda üstünlüyünü, əsasən əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, fəaliyyətin nəticəliliyinin dəqiq qiymətləndirilməsi, kadr resurslarının kompleks idarə olunması hesabına təmin edir;

-insan kapitalı ümumi və xüsusi kapitalla ayrılır. Ümumi kapital özünü təlim yolu ilə riyaziyyat, fizika, informatika, hüquq, xarici dil vəs. elmlərin öyrənilməsi nəticəsində yaradılır. Xüsusi kapital insanların əmək fəaliyyəti prosesində formalaşır;

-insan kapitalından səmərəli istifadə sosial kapitalın mövcudluğu ilə əlaqədardır. Sosial kapital şəxslərarası əlaqələrdən, etimad, həmrəylik, birgə işləmə və yardım göstərmək bacarığından ibarətdir;

-insan kapitalının idarə olunması sisteminin rolunun gücləndirilməsinin istiqamətləri müəssisələrdə işçilərin kadr potensialının təkmilləşdirilməsi, işçilərin peşə səriştəliliyinin yüksəldilməsindən ibarətdir.

İnsan kapitalının idarə edilməsi insan resurslarına yönəldilən investisiyaların harada və necə ən yüksək gəlirin yaradılması ilə nəticələnməsini aşkara çıxarmaq, insan kapitalında üstünlük qazanmaq yollarını göstərir.

Yeni iş yerlərini təklif edən müəssisə rəhbərləri nəzərə almalıdır ki. heyətin cəlb edilməsi kadrlarla işin başlanğıcıdır, əsas vəzifə kadr işinin sistemliliyini (məqsədlər, vəzifələr, vasitələr və üsullar üzrə əlaqəni) və kompleksliliyini (digər istiqamətlərlə və xidmətlərlə uzlaşdırmanı) təmin etmək, heyətin səmərəli işini qurmaqdan ibarətdir.

Bütün bu fikirləri nəzərə alaraq bu qənaətə gəlmək olar ki, istənilən sahədə insan kapitalına əsas önəm verilməli, səmərəli idarə edilməsi istiqamətləri müəyyən edilməli və onun inkişafı isə müəssisənin kadr strategiyasının əsas vəzifələrindən birinə çevrilməlidir. Bütün sahələrdə olduğu kimi neft-kimya müəssisələrində də insan kapitalı mühüm rol oynayır. Çünki, texnologiya və elm tutumlu olan neft-kimya müəssisələri inkişaf istiqamətlərini müəyyən etmək, rəqabət qabiliyyətini yüksəltmək məqsədilə daim innovativ ideyalardan istifadə etməlidir. Mükəmməl insan kapitalı olmadan innovativ ideyaları tətbiq etmək qeyri-mümkündür. Bu baxımdan neft-kimya müəssisələrinin müasir vəziyyəti öyrənilməli, insan kapitalından istifadənin təhlili və qiymətləndirilməsi aparılmalıdır.

Müddəa 3. Müəssisədə insan kapitalı strategiyasının müəyyən edilməsi.

Müəssisədə insan kapitalı strategiyası insan kapitalının ölçülməsi və təhlili üzrə məlumatlarla tamamlanmalıdır. İnsan kapitalının ölçülməsi prosesində aşağıdakıları müəyyənləşdirmək lazımdır:

1. Qiymətləndirmə mənbələrinin uyğunlaşdırılması: o cümlədən biznesin əsasını təşkil edən, işin keyfiyyətini göstərən vəzifə yararlılığının və qabiliyyətin müəyyən edilməsi;

2. Təşkilatın yekun göstəriciləri və səmərəliliyi ilə insanların praktiki idarə edilməsi metodları arasındakı nisbətə təhlil edilməsi;

3. İnsan kapitalının ölçülməsi təşkilatın işinin keyfiyyətinə təsiri insanların idarə edilməsinin praktiki metodları ilə şərtlənir. Odur ki, burada situasiyanı yaxşılaşdırmaq üçün hansı addımları atmağı bilmək çox zəruridir. Burada fəaliyyəti yox, dəyəri əsas

götürmək lazımdır. İnvestisiyaya qoyulmuş kapitalı alınmış gəlirlə qiymətləndirmək daha məqsədəuyğundur;

4. İnsan kapitalının ölçülməsində sadəliyə çalışmaq lazımdır. son nəticə və davranışın əsas, zəruri anlarına diqqət yetirmək vacibdir;

5. Bu və ya digər fəaliyyətin elə məqamlarını ölçmək lazımdır ki, bu ölçmə nəticəsində qərarın qəbul edilməsi zamanı lazım olan informasiyanı almaq mümkün olsun;

6. Ənənələri təhlil edib qiymətləndirmək. İşin cari vəziyyətini qoyulmuş məqsədlə müqayisə etmək;

7. Asan əldə edilən və etibarlı informasiyaların toplanması;

8. Nəzərə almaq lazımdır ki, ölçmə məqsədə çatmaq üçün vasitədir, lakin məqsəd deyildir.

Müddəa 4. Müəssisə səviyyəsində insan kapitalının idarə edilməsinin səmərəliliyini müəyyən edən amil və şərtlərin qiymətləndirilməsi;

Müəssisədə insan kapitalının idarə edilməsi istiqamətlərini aşağıdakı kimi kompleksləşdirmək olar:

- insan kapitalının formalaşdırılması;
- insan kapitalının inkişaf etdirilməsi;
- insan kapitalının qorunub saxlanması.

İnsan kapitalının formalaşdırılması iki istiqamət üzrə həyata keçirilə bilər: peşəkar kadrların cəlb edilməsi, mövcud kadrların təkmilləşdirilməsi.

İnsan kapitalının inkişaf etdirilməsi isə kadrların təlimi və ixtisasının artırılması və attestasiya məsələlərini əhatə edir.

İnsan kapitalının qorunub saxlanması dedikdə isə stimullaşdırıcı və motivləşdirici amillər nəzərdə tutulur.

Bu istiqamətlər müəssisənin apardığı kadr strategiyası çərçivəsində həyata keçirilməlidir. Kadr strategiyasına uyğun olaraq müəssisələrdə insan kapitalının tədqiqatı zamanı aşağıdakı göstəricilərdən istifadə edilmiş və onların hər birinin ayrı-ayrılıqda təhlili aparılmışdır:

- əməkdaşların ixtisas tərkibi;
- təhsilin orta səviyyəsi;
- yaş tərkibi;

-müvafiq ixtisas üzrə orta staj;

-heyətə çəkilən xərclər.

İnsan kapitalının idarə edilməsi amil və şərtlərinin təhlilini aşağıdakı müddəalarla yekunlaşdırmasına gətirib çıxarır:

-müəssisə öz imkanlarından səmərəli istifadə edərək, maddi kapitalı insan kapitalına çevirməlidir və bunun üçün insan kapitalını hərtərəfli tədqiq etməli, ondan nə dərəcədə səmərəli istifadə istiqamətlərini araşdırmalıdır;

-insan kapitalından səmərəli istifadəni şərtləndirən amillərdən biri də il ərzində bir işçiyə düşən məhsul istehsalıdır, bu isə heyətə çəkilən xərclərin dinamikasından aslıdır.

-əmək məhsuldarlığının səviyyəsinə bir sıra amillər təsir göstərir: fiziki kapital, insan kapitalı, təbii resurslar, texnoloji biliklər;

-insan kapitalından səmərəli istifadə edilməsi birbaşa əmək məhsuldarlığının artımında özünü göstərir;

-insan kapitalı baxımından əmək məhsuldarlığına kadr hazırlığı, kadr axıcılığı, sığorta ödənişləri, xəstəliyə görə itirilmiş adam/günlərin sayı, ali təhsilli işçilərin sayı, il ərzində bir işçiyə düşən orta aylıq əmək haqqı və s. təsir göstərir;

Müddəa 5. İnsan kapitalından səmərəli istifadə, onun səviyyəsinə təsir edən amillərin ehtimal xarakterliliyini nəzərə alaraq təhlildə iqtisadi-riyazi üsulların tətbiqi.

Müəssisə öz imkanlarından səmərəli istifadə edərək, maddi kapitalı insan kapitalına çevirməlidir və bunun üçün insan kapitalını hərtərəfli tədqiq etməli, ondan nə dərəcədə səmərəli istifadə istiqamətlərini araşdırmalıdır. İnsan kapitalından səmərəli istifadəni şərtləndirən amillərdən biri də əmək məhsuldarlığıdır. Əmək məhsuldarlığı və ona təsir edən amillər arasında sıxlıq dərəcəsini müəyyən etmək üçün bir neçə cüt xətti riyazi-statistik modellər təklif etmiş (cədvəl 1) və reqressiya təhlilləri aparmışdır.

Bu amillərin hər biri üzrə cüt xətti korrelyasiya əmsali hesablanmış və müqayisə nəticəsində əmək məhsuldarlığı ilə ən çox sıx asılılığı olan amilləri (ali təhsillilərin sayı, əmək haqqı, sığorta ödənişləri) müəyyən etmiş və çoxamilli riyazi-statistik model təklif etmişik.

Cədvəl 1

Amil əlamətinin nəticə əlaməti arasındakı əlaqə sıxlığının dinamikası

Nö	Amillərin adı	Ölçü vahidi	$r = [-1 \div 1]$	E	Düzxətli reqressiya modeli	$R^2 \leq 1$
1	əmək haqqı	man.	0,8005	2,0303	$\bar{y}_x = -109,44 + 0,3625x$	0,6408
2	Sığorta ödənişləri	min. Man	0,89458	8,41	$\bar{y}_x = 377,18 - 0,1479x$	0,8003
3	Təlim və ixtisasın artırılması xərcləri	min. Man	-0,41678	0,23	$\bar{y}_x = 130,58 - 1,406x$	0,1737
4	Kadr axıcılığı	%	-0,70344	-0,3068	$\bar{y}_x = 138,68 - 1,406x$	0,4948
5	Ali təhsillilərin sayı	nəf.	0,830411	1,51028	$\bar{y}_x = -54,175 + 0,3243x$	0,6896
6	Xəstəliyə görə itirilmiş adam/günlərin sayı	ad./gün	0,63434	0,97096	$\bar{y}_x = 209,22 + 0,01x$	0,4024

Mənbə: Aparılan hesablamalara əsasən müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Düzxətli çoxamilli reqressiya modelinin parametrlərini müəyyən etdikdən sonra Ali təhsillilərin sayı, əmək haqqı, sığorta ödənişləri amillərinin əmək məhsuldarlığına təsirinin koorelyasiya matrisi qurmaq lazım gəlir (cədvəl 2)

Cədvəl 2

Düzxətli çoxamilli reqressiya modelinin parametrləri

nəticə (Y)	X1	X2	X3
62,85	400	112,3	465
57,47	532	720,99	426
76,63	581	722,02	436
102,81	624	797,33	420
92,46	605	806,43	416
128,24	664	1215,18	456
158,24	697	1318,5	682
170,98	656	1451,6	656

Mənbə: Etilen-Polietilen zavodunun texniki iqtisadi göstəriciləri əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Excel redaktorunun lineyn (ЛИНЕЙН) funksiyasının imkanlarından istifadə edərək cədvəl tərtib edirik (cədvəl 3). Bu cədvəlin məlumatlarına əsasən reqressiya modeli aşağıdakı kimi olacaqdır:

Cədvəl 3

**Ali təhsillilərin sayı, əmək haqqı, sığorta ödənişləri
amillərinin əmək məhsuldarlığına təsirinin koorelyasiya matrisi**

korrelyasiya matrisi				
	Y	x1	x2	x3
Y	1			
x1	0,800487523	1		
x2	0,894580049	0,927584282	1	
x3	0,830411204	0,476347025	0,661560208	1

Mənbə: MS Excel proqramında müəllif tərəfindən yerinə yetirilmişdir.

$$\overline{y_3} = -90,3 + 0,124x_1 + 0,032x_2 + 0,192x_3$$

Cədvəl 4

Amillərin əmək məhsuldarlığına təsir modelinin parametrləri

a_3	a_2	a_1	a_0
0,191695	0,03154158	0,123595563	-90,2981605
0,0899	0,053971766	0,20927254	106,0486896
0,909405	16,97250987	#Н/Д	#Н/Д
13,3842	4	#Н/Д	#Н/Д
11566,61	1152,264365	#Н/Д	#Н/Д

Mənbə: MS Excel proqramında müəllif tərəfindən yerinə yetirilmişdir.

Alınmış modelə əsasən reqressiyanı hesabladıqda aşağıdakı nəticəni alırıq (cədvəl 5):

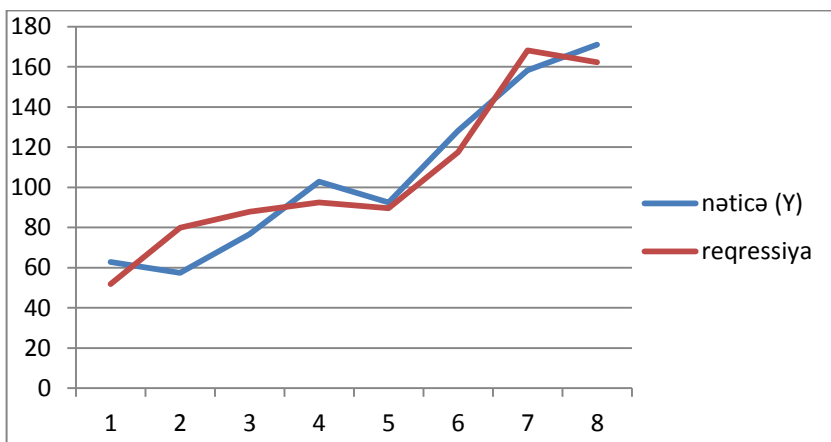
Cədvəl 5

Modelə əsasən hesablanmış reqressiyanın nəticələri

nəticə (Y)	X1	X2	X3	Regressiya ($\bar{y}_3 = -90,3 + 0,124x_1 + 0,032x_2 + 0,192x_3$)
62,85	400	112,3	465	51,81947
57,47	532	720,99	426	79,85703
76,63	581	722,02	436	87,86265
102,81	624	797,33	420	92,48554
92,46	605	806,43	416	89,65747
128,24	664	1215,18	456	117,51
158,24	697	1318,5	682	168,1706
170,98	656	1451,6	656	162,3173

Mənbə: Etilen-Polietilen zavodunun texniki iqtisadi göstəriciləri və alınmış model əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Nətcə əlaməti ilə reqressiyanın bir-birinə adekvatlığını yoxlamaq Exsel redaktorunda qrafik qulmuşdur (qrafik 1).



Qrafik 1. Nətcə reqressiyanın bir-birinə uyğunluğu

Mənbə: MS Excel proqramında müəllif tərəfindən yerinə yetirilmişdir.

Nəticə və reqressiya qrafiklərinin bir-brinə adekvat olması onu bir daha sübut edir ki, proqnozlaşdırma üçün qurulmuş model məqsədəuyğun hesab edilə bilər. Qurulmuş reqressiya tənliyinin təhlili isə Excelin köməyi ilə aparılmışdır.

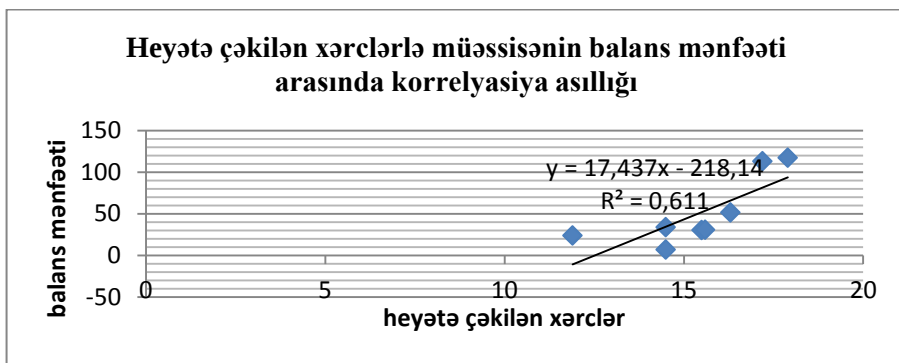
Müəssisədə heyətə çəkilən xərclərlə balans mənfəəti arasındakı asılılığa baxılmış, onun xətti riyazi-statistik modeli təklif edilmişdir. Əmək məhsuldarlığına təsir edən bütün amillər heyətə çəkilən xərclərdə xüsusi çəkiyə malik olduğundan onlar bir başa müəssisənin balans mənfəətinə də təsir göstərir. Fikrimizcə, heyətə çəkilən xərclərlə iqtisadi fəaliyyətin son nəticəsi olan mənfəət arasında asılılığı araşdırmaq daha da məqsədəuyğun hesab edilə bilər. Asılılığı müəyyən etmək üçün EP zavodunda 2011-2018-ci illər üzrə heyətə çəkilən xərcləri amil əlaməti kimi (x), balans mənfəətini isə nəticə əlaməti kimi (y) götürərək reqressiya modeli qurulmuşdur (qrafik 2.). Bunun üçün ilk öncə parametrlər müəyyən edilmişdir (cədvəl 6).

Cədvəl 6

Etilen-Polietilen zavodunda mənfəət ilə heyətə çəkilən xərclər arasında asılılığın müəyyən edilməsi parametrləri

illər	x (mln. man.)	Y (mln. man.)
2011	11,9	23,6
2012	15,5	30,3
2013	14,5	6,8
2014	15,6	30,5
2015	14,5	33,8
2016	16,3	51,6
2017	17,2	112,9
2018	17,9	117,1

Mənbə: Etilen-Polietilen zavodunun texniki iqtisadi göstəriciləri əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.



**Qrafik 2. Etilen-Polietilen zavodunda heyətə çəkilən xərclərlə
balans mənfəəti arasında korrelyasiya asılılığı**

Mənbə: MS Excel programında müəllif tərəfindən yerinə yetirilmişdir.

$$\bar{y}_x = -218,14 + 17,437x$$

Cüt xətti-korrelyasiya əmsalının ($r=0,78$) hesablaması nəticəsində heyətə çəkilən xərclərlə mənfəət arasında Çeddok şkalasına görə 0,7-0,9 aralığında olması əlaqə sıxlığının gücünün keyfiyyət xarakteristikasının yüksək olması deməkdir və elastiklik əmsalına ($E=5,29$) əsasən heyətə çəkilən xərclərin 1% artırılması nəticəsində mənfəətin 5,29% artırmaq mümkün olduğu müəyyən etmişik. Eyni zamanda heyətə çəkilən xərclərin bir vahid artması balans mənfəətinin 17 vahid artmasına səbəb olur.

Tədqiqat sahəsində 8 illik (2011-2018) əmək məhsuldarlığının səviyyəsinə müəssisənin fəaliyyəti ilə bağlı altı amilin təhlilindən belə bir nəticə çıxarmışıq ki, əmək məhsuldarlığına ən çox ali təhsillilərin sayı, sığorta ödənişləri və əmək haqqı təsir edir. Neft-kimya müəssisəsi olan Etilen-Polietilen zavodundan toplanmış məlumatlar əsasında apardığımız tədqiqatlar göstərdi ki, müəssisədə insan kapitalından səmərəli istifadə etmək üçün müəyyən ehtiyatlar mövcuddur və bu ehtiyatların səmərəli istifadə edilməsi müəyyən problemlərin həlli ilə bağlıdır. Heyətə çəkilən xərclərin artırılması vasitəsilə bu problemləri müəyyən dərəcədə aradan qaldırmaq mümkün ola bilər.

Müddəa 6. İnsan kapitalının artırılması məqsədi ilə heyətdən səmərəli istifadə göstəricilərinin dəyərləndirilməsi.

Müəssisələr rəqabətqabiliyyətliliyini və gəlirliliyini qorumaq üçün insan kapitalını cəlb etmək imkanlarını daim araşdırmalı və insan kapitalının formalaşdırılması üzrə hərtərəfli tədbirlər planı hazırlamalıdır. İnsan resurslarından səmərəli istifadə məqsədilə stimullaşdırıcı amillərə xüsusi diqqət ayrılmalıdır, çünki bu amillər olmadıqda işçilər iş yerlərini tərk etməyə məcbur olur, nəticədə kadr axıcılığı artır, əsasən də yüksək ixtisaslı kadrların axını heyətə çəkilən xərclərin gələcək dövr üçün səmərəliliyinin aşağı düşməsinə, bu da əmək məhsuldarlığının azalmasına gətirib çıxara bilər. Heyətdən istifadənin rentabelliyyətinin artırılması məqsədilə müəssisədə sağlam sosial-psixoloji mühit yaradılmalı və kadr potensialı müasir dövrün tələblərinə uyğunlaşdırılmalıdır. Heyətdən səmərəli istifadə göstəricilərinin müəyyənləşdirdikdə bunu bir daha sübut etmiş oluruq (cədvəl 2).

Cədvəl 7

2011-2018-ci illər üzrə EP zavodunda heyətdən səmərəli istifadə göstəriciləri

Göstəricilər	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Heyətin rehtabellik əmsalı	10,6	14,3	3,8	17,3	19,8	30,3	53,3	55,6
Kadr axını əmsalı (%)	28	22	6,2	17,2	3,3	3,2	3,4	3
Bir işçiyə düşən gəlir (min man.)	62,85	57,47	76,63	102,81	92,46	128,24	158,24	170,98
Məhsul bir işçiyə düşən satışdan mənfəət (min.man.)	15,11	7,35	9,48	26,25	7,87	6,31	72,1	74,7

Mənbə: Etilen-Polietilen zavodunun texniki iqtisadi göstəricilərindən istifadə edilərək aparılan hesablamalar əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Cədvəl 2-nin məlumatları əsasən investisiya nəticəsində heyətinin fəaliyyətinin ümumi səmərəliliyini hesablamaq lazımdır.

Məlumdur ki, ildən ilə artım tempi aşağıdakı düsturla hesablanır:

$$f_x = (a_1 - a_0) / a_0$$

Burada: f_x -artım tempi, a_0 -baza ili, a_1 -isə hesabat ilidir.

İndi isə, 2011-2018-ci illər üzrə artım tempinin dinamikasını müəyyən edilmişdir (cədvəl 8):

Cədvəl 8

2011-2018-ci illər üzrə heyətdən səmərəli istifadə göstəricilərinin artım tempi (%)

Göstəricilər	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Heyətin rentabellik əmsalı	0,349057	-0,73427	3,552632	0,144509	0,530303	0,759076	0,043152
Kadr axını əmsalı	-0,21429	-0,71818	1,774194	-0,80814	-0,0303	0,0625	-0,11765
Bir işçiyə düşən gəlir	-0,0856	0,333391	0,341642	-0,10067	0,386978	0,233936	0,080511
Bir işçiyə satışdan düşən mənfəət	-0,51357	0,289796	1,768987	-0,70019	-0,19822	10,42631	0,036061

Mənbə: Aparılan hesablamalar əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Dövr ərzində artımı hesablamaq üçün ,

$$f_x = (a_8 - a_0) / a_0$$

düsturundan istifadə edilmişdir. Düstura əsasən 8 il ərzində heyətin rentabellik əmsalı 4,25, bir işçiyə düşən gəlir 1,72, bir işçiyə satışdan düşən mənfəət 3,9 dəfə artmış, kadr axıcılığı isə 8,3 dəfə azalmışdır. Bu göstəricilərin hər birinin müsbət tempə dəyişməsi SOCAR-ın həyata keçirdiyi kadr strategiyasının nəticəsidir.

Müddəa 7. Müəssisədə insan kapitalından səmərəli istifadə məqsədilə mərhələlər üzrə: təhsil səviyyəsi, sağlamlıq səviyyəsi, yaradıcılıq fəallığı səviyyəsinin qiymətləndirilməsi və indeks metodundan istifadənin vacibliyi.

Müəssisədə insan kapitalının ölçülməsi insan kapitalı indeksinin hesablanması zəruri şərtlərdən biri hesab edilməlidir.

$$IKI = \sqrt[3]{I_1 \cdot I_2 \cdot I_3}$$

Burada: I_1 -təhsil və ixtisaslaşma indeksi, I_2 -sağlamlıq səviyyəsi indeksi, I_3 -yaradıcılıq fəallığı indeksidir. Hər bir indeksi ayrı-ayrılıqda hesablamışıq. İlk öncə təhsil və ixtisaslaşma indeksini aşağıdakı düstur vasitəsi ilə hesablamışıq:

$$I_1 = \sqrt[3]{I_{TII1} \cdot I_{TII2} \cdot I_{TII3}}$$

Burada: I_{TII1} - heyətə çəkilən ümumi xərclərdə təlimə çəkilən xərcin xüsusi çəkisi, I_{TII2} - gələcək peşəkarlıq səviyyəsi indeksi, I_{TII3} - müəssisənin ixtisaslı kadrlarla təmin olunma səviyyəsi indeksidir.

Heyətə çəkilən ümumi xərclərdə təlimə çəkilən xərcin xüsusi çəkisini (I_{TII1}) tapmaq üçün təlim və ixtisasın yüksəldilməsinə çəkilən xərclərin heyətə çəkilən ümumi xərclərə nisbəti hesablanır (cədvəl 9)

Cədvəl 9

Heyətə çəkilən ümumi xərclərdə təlimə çəkilən xərcin xüsusi çəkisinin hesablanması

Göstəricilər	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Təlimə çəkilən xərclər	3,59	34,64	20,93	9,49	37,51	11,9	13,52	7,31
Heyətə çəkilən xərclər	1863,7	15445,9	14479,7	15632	14509,4	16346,4	17231,2	17900,3
I_{TII1}	0,0003	0,002	0,001	0,0006	0,003	0,0007	0,0007	0,0004

Mənbə: Aparılan hesablamalar əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Gələcək peşəkarlıq səviyyəsi indeksini (I_{TII2}) hesablamaq üçün isə aşağıdakı düsturdan istifadə etmişik:¹

$$I_{TII2} = (0,15 OT_s + 0,60 PT_s + 0,75 OIT_s + 1,00 AT_s) / I_{o.s.s.}$$

0,15 – orta təhsili üçün; 0,60 - peşə təhsili üçün 0,75 – orta ixtisas təhsili üçün; 1,00 – ali təhsil üçün müəyyən edilən əmsaldır.

Müəssisənin ixtisaslı kadrlarla təmin olunma səviyyəsi indeksi (I_{TII3}) aşağıdakı kimi hesablamışıq:

$$I_{TII3} = (OIT_s + AT_s) / I_{oss}$$

¹ Лукичева, Л. И. Организационные аспекты управления развитием интеллектуального потенциала персонала наукоемких предприятий // Л. И. Лукичева, Организатор производства, -Воронеж- 2013. № 29, стр.72-75

Gələcək peşəkarlıq səviyyəsi (I_{TII2}) və müəssisənin ixtisaslı kadrlarla təmin olunma səviyyəsi indekslərini (I_{TII3}) hesablamaq üçün aşağıdakı köməkçi cədvəldən istifadə etişik (cədvəl 10).

Cədvəl 10

Müəssisədə (EP) işçilərin təhsil səviyyəsinin dinamikası (nəfər)

Nö	Təhsil	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Orta təhsilli	1112	1046	984	768	615	946	473	496
2	Peşə təhsilli	173	125	143	162	190	215	414	409
3	Orta ixtisas təhsilli	484	535	558	475	496	628	137	136
4	Ali təhsilli	465	426	436	420	416	456	682	656
5	İşçilərin ümumi sayı	2234	2132	1835	1781	1717	1682	1706	1697
6	İşçilərin orta siyahı sayı	2230	2111	1800	1764	1702	1671	1696	1685

Mənbə: Etilen-Polietilen zavodunun texniki iqtisadi göstəriciləri əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Ayrı-ayrı hesablamaları birləşdirərək təhsil və ixtisaslaşma indeksi tam şəkildə aşağıdakı cədvəldə göstərmişik (cədvəl 11):

Cədvəl 11

Müəssisədə təhsil və ixtisaslaşma indeksinin hesablanması

Göstəricilər	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
I_{TII1}	0,0003	0,002	0,001	0,0006	0,003	0,0007	0,0007	0,0004
I_{TII2}	0,493	0,501	0,604	0,56	0,584	0,717	0,65	0,64
I_{TII3}	0,426	0,455	0,552	0,507	0,536	0,649	0,48	0,47
Təhsil və ixtisaslaşma indeksi	0,0398	0,0770	0,0693	0,0554	0,0979	0,0688	0,0602	0,0494

Mənbə: Etilen-Polietilen zavodunun texniki iqtisadi göstəricilərindən istifadə edilərək aparılan hesablamalar əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Sonra sağlamlıq səviyyəsi indeksini hesablamışıq.

$$I_2 = \sqrt{I_{s1} \cdot I_{s2}}$$

Burada, I_{s1} heyətə çəkilən ümumi xərclərdə sağlamlığa çəkilən xərclərin xüsusi çəkisi, yəni sağlamlığa çəkilən xərclərin heyətə çəkilən ümumi xərclərə nisbəti kimi hesablanır. Bu hesablamayı aşağıdakı cədvəldə göstərmişik (cədvəl 12).

Cədvəl 12

**Heyətə çəkilən ümumi xərclərdə sağlamlığa çəkilən
xərclərin xüsusi çəkisi**

Göstəricilər	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Sağlam- lığa çəki- lən xərclər- (min man)	112,3	720,99	722,02	797,33	806,43	1215,18	1318,5	1451,6
Heyətə çəkilən xərclər	11863,7	15445,9	14479,7	15632	14509,4	16346,4	17231,2	17900,3
I_{s1}	0,009	0,047	0,049	0,051	0,055	0,074	0,077	0,081

Mənbə: Aparılan hesablamalar əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Müvəqqəti əmək qabiliyyətli olmaması indeksi (I_{s2}) isə, aşağıdakı düsturla hesablanır:

$$I_{s2} = (x_{orta} - x_{min}) / (x_{max} - x_{min})$$

Burada, x_{orta} - orta əmək qabiliyyəti olmayan vaxt, x_{min} -ən kiçik əmək qabiliyyəti olmayan vaxtı, x_{max} - ən böyük əmək qabiliyyəti olmayan vaxtı göstərir.

Heyətin müvəqqəti əmək qabiliyyətli olmaması indeksini hesablamaq üçün aşağıdakı köməkçi cədvəli tərtib etməyi məqsəduyğun hesab etmişik (cədvəl 13).

Cədvəl 13

Heyətin müvəqqəti əmək qabiliyyətli olmaması indeksi

Göstəricilər	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ən kiçik əmək qabiliyyəti olmayan vaxt X_{min} , (gün)	3	3	3	2	2	2	2	1
Ən böyük əmək qabiliyyəti olmayan vaxt X_{max} (gün)	274	278	281	313	282	302	217	251
I_{s2}	0,5111	0,5109	0,5108	0,5064	0,5071	0,5067	0,4212	0,5001

Mənbə: Aparılan hesablamalar əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Bu göstəricilər əsasında sağlamlıq indeksini hesablamışıq (cədvəl 14):

Cədvəl 14

Müəssisədə sağlamlıq indeksi

İndeks	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
I_{s1}	0,009	0,047	0,049	0,051	0,055	0,074	0,077	0,081
I_{s2}	0,5111	0,5109	0,5108	0,5064	0,5071	0,5067	0,4212	0,5001
Sağlamlıq indeksi	0,0678	0,1549	0,1582	0,1607	0,1670	0,1936	0,1800	0,2013

Mənbə: Aparılan hesablamalar əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Heyətin yaradıcılıq aktivliyi indeksini (I_3) hesablamaq üçün aşağıdakı düsturdan istifadə etməliyik:

$$I_3 = \sqrt{I_{ya1} \cdot I_{ya2}}$$

I_{ya1} -səmərəli təklif verən əməkdaşların sayının işçilərin orta siyahı sayına ($I_{o.s.s.}$) nisbəti kimi, I_{ya2} - ETLKŞ əməkdaşlarının sayının işçilərin orta siyahı sayına ($I_{o.s.s.}$) nisbəti kimi hesablanır (cədvəl 15).

Cədvəl 15

Etilen-Polietilen zavodunda yaradıcılıq aktivliyi indeksinin hesablanması

Göstəricilər	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Səmərəli təklif verənlərin sayı	0	0	0	0	0	0	0	0
ETLKŞ əməkdaşlarının sayı	0	0	0	0	29	29	27	27
İşçilərin orta siyahı sayı	2230	2111	1800	1764	1702	1671	1696	1685
I_{ya1}	0	0	0	0	0	0	0	0
I_{ya2}	0	0	0	0	0,0170	0,0173	0,0159	0,016
Yaradıcılıq aktivliyi indeksi	0	0	0	0	0	0	0	0

Mənbə: Aparılan hesablamalar əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Cədvəldən də məlum olur ki, müəssisədə yaradıcılıq fəallığı indeksi 0-a bərabərdir (cədvəl 15). Bu isə o deməkdir ki, müəssisə üzrə insan kapitalı indeksi hesablanan zaman əgər yaradıcılıq aktivliyi indeksindən istifadə edilərsə, insan kapitalı indeksi 0-a bərabər olacaqdır. Belə olduqda isə, qiymətləndirmə meyarı baxımından müəssisədə insan kapitalına yönəldilmiş bütün xərcləri əsassız hesab etmiş oluruq. Bütün bunları nəzərə alaraq, insan kapitalı indeksini yalnız iki indeks əsasında (ixtisaslaşma və təhsil indeksi və sağlamlıq indeksi) hesablamaq məcburiyyətində qalıdıq:

$$IIK = \sqrt{I_{TH} \cdot I_{SI}}$$

İnsan kapitalı indeksinin hesablanması üçün aşağıdakı köməkçi cədvəli tərtib edilmişdir (cədvəl 16):

Cədvəl 16

Etilen-Polietilen zavodu üzrə insan kapitalı indeksi

Göstəricilər	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
İxtisaslaşma və təhsil indeksi	0,0398	0,0770	0,0693	0,0554	0,0979	0,0688	0,0602	0,0494
Sağlamlıq indeksi	0,0678	0,1549	0,1582	0,1607	0,1670	0,1936	0,1800	0,2013
İnsan kapitalı indeksi	0,0519	0,1092	0,1047	0,0943	0,1279	0,1154	0,1041	0,0997

Mənbə: Aparılan hesablamalar əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

İnsan kapitalı indeksinin əhəmiyyətlik dərəcəsini təhlil etmək üçün insan kapitalının ölçülməsi cədvəlindən istifadə etmişik (cədvəl 17):

Cədvəl 17

İnsan kapitalının ölçülməsi

İndeksin əhəmiyyəti	Səviyyəsinin xarakteristikası
<0,2	Çox aşağı
0,2-0,4	Aşağı
0,4-0,6	Qənaətbəxş
0,6-0,8	Kafi
>0,8	Yüksək

Mənbə: Müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Cədvəl 17-yə istinadən məlum olur ki, Etilen-Polietilen zavodunda İKİ <0,2 indeksin əhəmiyyətlik səviyyəsinə uyğun olduğuna görə çox aşağı hesab edilir. İnsan kapitalı indeksinin ən yüksək (0,1279) olduğu dövr isə 2015-ci ildir.

Etilen-Polietilen zavodunda İKİ-nin 2011-2018-ci illər üzrə hesablanması nəticəsində (cədvəl 16) məlum olur ki, müəssisədə yaradıcılıq fəallığı indeksi təhsil və ixtisaslaşma, sağlamlıq indeksinə nisbətən nəzərə cəpacaq dərəcədə aşağıdır. Sağlamlıq indeksi son zamanlar bütün işçilərin sığorta edilməsi hesabına yüksəlmişdir. Yaradıcılıq fəallığı indeksinin inkişaf etməməsi bir sıra səbəblərlə bağlıdır. Məlum olur ki, bu indeks aşağı olması onunla əlaqədardır ki, əvvəllər bu işlərlə əsasən Azərbaycan İB-nin tərkibinə daxil olan Kimya Layihə İnstitutu məşğul olmuşdur. İnstitut 2015-ci ildə bağlandıqdan sonra isə Etilen-Polietilen zavodunda ETKLŞ yaradılmış və bu şöbədə 27 nəfər işçi çalışır, müəssisə üzrə bu illər ərzində bir nəfər belə, səmərəli təklif verməmişdir. Fikrimizcə, bazar iqtisadiyyatı və bütün dünyada kadrların innovasiya fəallığının artdığı bir şəraitdə belə bir vəziyyətin olması müəssisə üçün heç də yaxşı hal hesab edilmir. Yaradıcılıq fəallığının yüksəldilməsində həm müəssisə, həm də onun işçiləri maraqlı olmalıdır, çünki, müasir dövrdə ən aparıcı müəssisələrin əsas məqsədi işçilərinin innovasiya fəallığının yüksəldilməsi hesab edilir. Deməli, müəssisə təhsil və ixtisaslaşmaya və yaradıcılıq aktivliyinə investisiya ayırmalı və bu sahələri inkişaf etdirməlidir. Bunun üçün müəssisədə İnnovasiya Mərkəzi yaradılmalı və buraya müxtəlif ali təhsil müəssisələrindən alimlər, mütəxəssislər cəlb edilməli, elm və təcrübənin inteqrasiyası həyata keçirilməlidir. İnnovasiya Mərkəzi kadrların seçilməsi, cəlb edilməsi, inkişaf etdirilməsi məsələlərində müəssisə üçün yeni imkanlar açə bilər.

Tədqiqatın əsas məzmunu müəllifin nəşr etdirdiyi aşağıdakı əsərlərdə öz əksini tapmışdır:

1. Mirzəyeva, S.T. Azərbaycanca kiçik biznesin inkişafında innovasiya təşkilatının rolu.//S.T.Mirzəyeva, S.R.Məmmədova Milli

iqтisadiyyatın problemləri (məqalələr toplusu) II buraxılış. Bakı, Elm, 2005, s.426 – 430

2. Məmmədova, S.T. Müasir idarəetmədə planlaşdırma və onun inkişaf istiqamətləri. //S.T.Məmmədova Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası İqtisadiyyat institutu Elmi əsərlər jurnalı №3. Bakı: 2010, s.66-69

3. Məmmədova, S.T. İdarəetmədə proqnozlaşdırma və onun xarakterik xüsusiyyətləri.// S.T.Məmmədova, İ.B.Əmirov. Sumqayıt Dövlət Universitetinin Elmi xəbərlər jurnalı, cild 6, №1. Sumqayıt: 2010, s.93-96

4. Məmmədova, S.T.İnnovasiya biznesi davamlı iqtisadi inkişafın mühüm şərtidir. //S.T.Məmmədova, H.R.Köçərli. Sumqayıt Dövlət Universitetinin Elmi xəbərlər jurnalı, cild 7, №3. Sumqayıt: 2011, s.98-101

5. Məmmədova, S.T. Milli innovasiya sistemi. // S.T.Məmmədova, H.R.Köçərli. Sumqayıt Dövlət Universitetinin Elmi xəbərlər jurnalı, cild 8, №2. Sumqayıt: 2012, s.91-95

6. Məmmədova, S.T. İnnovasiyaların investisiya cəlb ediliyi.// S.T.Məmmədova, S.Y.Əliyeva. “AZƏRİTTİFAQ” Azərbaycan Kooperasiya Universiteti elmi- praktiki jurnal. № 2. Bakı: 2014, s.59-65

7. Məmmədova, S.T. İnnovasiya iqtisadiyyatında insan kapitalının reallaşdırılması. // S.T. Məmmədova. “AZƏRİTTİFAQ” Azərbaycan Kooperasiya Universiteti elmi-praktiki jurnal № 1. Bakı: 2016, s. 23-30

8. Məmmədova, S.T. Müəssisədə insan kapitalının idarə edilməsi strategiyası. // S.T. Məmmədova. “AZƏRİTTİFAQ” Azərbaycan Kooperasiya Universiteti elmi-praktiki jurnal №39. Bakı: 2017, s.121-125

9. Səfərov, Q.Ə. Neft-kimya müəssisələrində kadr hazırlığının istiqamətləri.// Q.Ə.Səfərov, S.T.Məmmədova. Azərbaycan Neft Təsərrüfatı jurnalı № 06. Bakı: 2017, s.59-61

10. Мамедова, С.Т. Математико-статическая модель зависимости текучести кадров и производительности труда.// С.Т. Мамедова. Журнал «Нефть, газ и бизнес» информационно-аналитический журнал, №12. Москва: 2017, с.28-35

11. Məmmədova, S.T. İnsan kapitalı iqtisadi sistemin obyektı kimi.// S.T. Məmmədova. Kənd Təsərrüfatının İqtisadiyyatı Elmi-Tədqiqat İnstitutunun Elmi Əsərlər jurnalı № 1. Bakı:2018, s.121-124

12. Məmmədova, S.T. Etilen-Polietilen zavodunda kadr axıcılığının təhlili. // S.T. Məmmədova, Azərbaycan Neft Təsərrüfatı jurnalı, № 08. Bakı: 2018, s.50-54

13. Məmmədova, S.T. Neft-kimya müəssisələrində insan kapitalından səmərəli istifadə göstəriciləri. // S.T. Məmmədova. AMEA-nın xəbərləri İqtisadiyyat seriyası № 6 Bakı: AMEA , 2018, s.192-202

14. Мамедова, С.Т. Оценка эффективности использования персонала предприятия. // С.Т. Мамедова. Журнал «Общество, экономика, управление » информационно-аналитический журнал, Челябинск: 2020, s.53-61 РИНЦ (<http://elibrary.ru> <http://cuberleninka.ru>)

15. Mirzəyeva, S.T. Rəhbərlə təbəçilikdə olanlar arasında psixoloji münasibətlərin formalaşması. / “Müasir mərhələdə ümümtəhsil məktəbində tərbiyə işinin praktik məsələləri” mövzusunda Respublika Elmi konfransının materialları., Sumqayıt: SDU 2002, səh.37-38

16. Əmirov, İ.B. Biznesin inkişafının daxili amilləri. / İ.B.Əmirov, S.T.Mirzəyeva. Azərbaycan iqtisadiyyatı: problemlər, perspektivlər (Azərbaycan iqtisadiyyatı dirçəliş, yolunda mövzusunda elmi-praktik konfransın materialları). Bakı: Elm, 2002, s.233-234

17. Mirzəyeva, S.T. Sahibkarlıq fəaliyyətində sənədləşdirmə və onun rolu. /“Azərbaycan iqtisadiyyatının strateji problemləri” Respublika elmi-praktiki konfransı, Bakı, 2002, səh.288-289

18. Məmmədova, S.T. Menecmentdə uçotun və nəzarətin təşkili. / Sumqayıt şəhəri və Azərbaycanın şimal regionunda energetikanın inkişafı Respublika Elmi Konfransının materialları. Sumqayıt: SDU, 2008, s.123 – 124

19. Məmmədova S.T. İnnovasiya prosesində investisiyalar. / Azərbaycan Respublikasında İnnovasiya yönümlü iqtisadi inkişafın problemləri və onların həlli yolları mövzusunda Respublika Elmi Konfransının materialları. Sumqayıt: SDU, 2010, s.75-77

20. Məmmədova, S.T. Neft –qaz sənayesi müəssisələrinin ətraf mühitə təsiri. / “Sənaye tullantılarının zərərsizləşdirilməsi və onlardan istifadə” mövzusunda beynəlxalq Respublika Elmi Konfransının materialları. Sumqayıt: SDU, 2011, s.9-10

21. Məmmədova, S.T. Yeniliklərə investisiya qoyuluşu. / Ölkə iqtisadiyyatının inkişafında elmi innovasiyanın rolu mövzusunda Beynəlxalq Elmi- praktiki konfransın materialları. Bakı: 2011, s.460-461

22. Məmmədova, S.T. Azərbaycan Respublikasında innovasiya fəaliyyətinin stimullaşdırılması və idarə edilməsi üsulları. / S.T.Məmmədova, Z.E.Hacıyeva. “İnnovasiya yönümlü inkişafın sosial- iqtisadi problemləri” mövzusunda Beynəlxalq Elmi Konfransının materialları. Sumqayıt: SDU, 2012, s.135- 137

23. Məmmədova, S.T. Kommunikasiya prosesi və idarəetmənin səmərəliliyi. Qafqaz Universiteti Gənc tədqiqatçıların I Beynəlxalq Elmi Konfransının materialları. Bakı: 2013, s. 82-83

24. Мамедова, С.Т. Финансовые результаты и задачи их учета. / Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Полтава: 2014,с.39-42

25. Мамедова, С.Т. Пути преодоления конфликтов в управлении Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. / Полтава: 2014, с.175-180

26. Məmmədova, S.T. İnsan kapitalı nəzəriyyəsi. / Siyasi iqtisad: müasir problemlər və perspektivlər mövzusunda beynəlxalq konfransın materialları. Bakı: UNEC, 2016 s.96-100

27. Məmmədova, S.T. İnsan kapitalının zəruriliyi və özünəməxsus xüsusiyyətləri. / İqtisadiyyatın davamlı inkişafı problemlər, perspektivlər mövzusunda Beynəlxalq Elmi Konfransın materialları. Sumqayıt: SDU, 2016, s.455-457

28. Məmmədova, S.T. İnsan kapitalına investisiya müəssisənin uğurlu inkişafının əsas elementi kimi. / Doktorantların və gənc tədqiqatçıların XX Respublika Elmi Konfransının materialları. I cild Bakı: 2016, s.428-430

29. Məmmədova, S.T. İnsan kapitalının formalaşdırılmasında təhsilin rolu. / Müəllim-tələbə münasibətləri: Pedaqoji və psixoloji

aspektlər mövzusunda Respublika Elmi Konfransının materialları. Sumqayıt: SDU, 2016, s.25-27

30. Tağıyev, A.H. İnsan sərmayəsi təhsil və təkrar təhsil prosesidir. / A.H.Tağıyev, S.T.Məmmədova. VIII Uluslararası Sempozyum Bildirileri. Türkiyə, Ankara: 2016, s. 36-41

31. Məmmədova, S.T. Qloballaşma dövründə insan kapitalı. / Qloballaşma və regional inteqrasiya mövzusunda Respublika Elmi Konfransının materialları. Mingəçevir: MDU, 2016, s.189-191

32. Məmmədova, S.T. İnsan kapitalı innovasiya iqtisadiyyatının mühüm sosial-mədəni amili kimi. / Azərbaycan qeyri-neft sektorunda innovasiya fəaliyyətinin genişləndirilməsi mövzusunda Respublika Elmi Konfransının materialları. Bakı: ATU, 2017, s.130-132

33. Məmmədova, S.T. İnsan kapitalının idarə edilməsinin metodoloji aspektləri. / Strateji iqtisadi islahatlar: qabaqlayıcı vergi siyasəti” Beynəlxalq elmi-praktik konfransın materialları. Bakı: AMEA, 2017, s.684-689

34. Məmmədova, S.T. İnsan kapitalı iqtisadi artım amili kimi. / İqtisadiyyatın rəqabətqabiliyyətliliyinin yüksəldildilməsi yolları” mövzusunda Respublika Elmi Konfransının materialları. Sumqayıt: SDU, 2017, s.158-160

35. Məmmədova, S.T. İnsan kapitalının istehsalına çəkilən xərclərin istiqamətləri. / İqtisadi təhlükəsizlik, mövcud vəziyyət və perspektivlər mövzusunda Beynəlxalq Elmi Konfransın materialları. Sumqayıt: SDU, 2018, s.63-65

36. Мамедова, С.Т. Роль человеческого капитала для предприятия. / Ключевые элементы развития человеческого потенциала, экономики и обеспечения экономической безопасности Сборник статей участников Международной научно-практической конференции. Челябинск: 2018, с. 184-189

37. Сафаров, Г.А. Математически-статистическая модель зависимости между заработной платой и производительностью труда. / Г.А. Сафаров, С.Т.Мамедова. Современная экономика и общество глазами молодых исследователей Международной научно-практической конференции. Челябинск, 2018, с.256-261

38. Məmmədova, S.T. İnsan kapitalına investisiyanın istiqamətləri. / S.T.Məmmədova, S.T.Mirzəyeva. Təbiiqi fizika və energetikanın aktual məsələləri mövzusunda Beynəlxalq Elmi Konfransın materialları. Sumqayıt: SDU, 2018, s.477-480

39. Məmmədova, S.T. İnsan kapitalından səmərəli istifadə istiqamətləri. / S.T. Məmmədova, R.R.Məmmədov. Azərbaycan xalqının Ümummilli lideri Heydər Əliyevin anadan olmasının 95-ci illönümünə həsr olunmuş IV Tələbə Elmi Konfransının materialları. Sumqayıt: SDU, 2018, s.132-13

40. Məmmədova, S.T. Müəssisədə insan kapitalının səmərəli idarə edilməsi. / “Azərbaycanın qeyri-neft sektorunun inkişaf perspektivləri” mövzusunda Respublika elmi konfransı Sumqayıt: SDU, 2019, s.251-254

41. Məmmədova, S.T. Müəssisədə insan kapitalının formalaşdırılmasında elm və təcrübənin integrasiyası. “Azərbaycan Xalq Cümhuriyyəti və müasir Azərbaycanın iqtisadi inkişaf istiqamətləri” mövzusunda Beynəlxalq elmi-praktiki konfrans, Bakı: BBU, 2018, s.456-458

42. Мамедова, С.Т. Человеческие ресурсы и человеческий капитал. / Управление будущим в контуре экономической и социальной реальности Сборник статей участников Международной научно-практической конференции Челябинск: 2019, с.264-268

43. Məmmədova, S.T. İnsan kapitalı və ətraf mühit. / Coğrafiyanın müasir problemləri Respublika elmi konfransı. Sumqayıt: SDU, 2019, s.224-227

44. Мамедова, С.Т. Человеческий капитал и экономическая безопасность предприятия. / Актуальные проблемы обеспечения Экономической безопасности государства, регионов, предприятий III Международной научно-практической конференции, Уфа: УГНТУ 219,s.315-316

45. Мамедова, С.Т. Человеческий капитал и глобальные проблемы. / II РеФорум «Управлять мечтой» Международная научно-практическая конференция. «Управление, экономика и общество 2020: проблемы и пути развития». Челябинск: ЧГУ, 2020, с. 103-105

46. Мамедова, С.Т. Кадровый потенциал как гарант экономической безопасности предприятия. / IV Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы обеспечения экономической безопасности государства, регионов, предприятий». Уфа: УГНТУ, 2020, s.142-146

47. Məmmədova, S.T. Müəssisədə işçilərin təhsil səviyyəsinin qiymətləndirilməsi. / “Postkonflikt vəziyyətlərdə yenidənqurma və bərpa” beynəlxalq konfrans RRPCS 2021 ADNSU-nun 100 illik yubileyinə həsr olunub. Bakı, Azərbaycan, fevral 25-26, 2021

48. Мамедова, С.Т. Кадровая стратегия как неотъемлемая часть стратегии управления предприятием. / С.Т. Мамедова, А.В.Тагиева. International scientific-practical conference, “Economics, finance, accounting and law in ukraine and the world”, February 10, 2021, Poltava, Ukraine, стр.72-73

49. Мамедова, С.Т. Направление по устранению кадровой нехватки в логистической деятельности предприятия. / XI Международная научно-практическая конференция «Логистические системы в глобальной экономике» 1-2 апреля 2021 года, г. Красноярск, стр. 225-228

50. Məmmədova, S.T. Fasiləsiz təhsil və insan kapitalı biznesin əsas inkişaf amilidir. / Sumqayıt Dövlət Universiteti, “Regional iqtisadiyyat: müasir aspektlər və aktual məsələlər” respublika elmi konfransı, 22-23 aprel, 2021, səh.77-80

51. Мамедова, С.Т. İnsan kapitalı cəmiyyətin başlıca məhsuldar qüvvəsi kimi. / С.Т. Мамедова, З.М. Касимова. Международный центр спорта, образование и науки «GENIUS», Международная научно-практическая интернет-конференция «Евразийское пространство в мировой цивилизации» посвященная 30-летию Независимости Казахстана пройдет 10-11 апреля 2021 года, стр.7-9

52. Мамедова, С.Т. Современное общество и профессиональная компетентность преподавателя высшей школы. / Международная научная интернет-конференция «Universe of university» Уральский институт управления –

филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 18 мая 2021 года

53. Məmmədova, S.T. Azərbaycanın neft-kimya sənayesində kadr potensialının idarə edilməsinin təkmilləşdirilməsi. / VIII. International Research Symposium On The Turkic World 2-5 June 2021-Niğde.

54. Мамедова, С.Т. Тенденции развития научных подходов к теории человеческого капитала в Азербайджане. / II Международная научно-практическая конференция «Управление, экономика и общество: проблемы и пути развития» Челябинском государственном университете 20 мая 2021 года

Dissertasiyanın müdafiəsi 8 oktyabr 2021-ci il tarixində saat 13:00 – da Azərbaycan Neft və Sənaye Universitetinin nəzdində fəaliyyət göstərən FD 2.22 Dissertasiya şurasının iclasında keçiriləcəkdir.

Ünvan: Az 1001, Bakı şəhəri, 16/21 Azadlıq Prospekti, Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti.

Dissertasiya ilə Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universitetinin kitabxanasında tanış olmaq mümkündür.

Dissertasiya və avtoreferatın elektron versiyaları Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universitetinin rəsmi internet saytında yerləşdirilmişdir.

Avtoreferat 28 avqust 2021-ci il tarixində zəruri ünvanlara göndərilmişdir.

Çapa imzalanıb: 22.06.2021
Kağızın formatı: A5
Həcm: 37905
Tiraj: 100