

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

С. Т. Мамедова

Сумгаитский государственный университет,
Сумгаит, Азербайджан

Предприятие обязано постоянно выделять инвестиции на обучение и развитие работников, разрабатывать мероприятия, направленные на сохранение человеческого капитала, увеличение трудоспособности работников. Для того чтобы осуществить эти задачи, необходимо оценить связь между результативностью и эффективностью использования человеческого потенциала на предприятии. В статье проведен соответствующий анализ на основе данных завода этилен-полиэтилена «Производственное объединение «Азерхимия»».

Ключевые слова: *человеческий капитал, человеческие ресурсы, рентабельность персонала, текучесть кадров, эффективность.*

ESTIMATION OF USE OF EFFICIENCY STAFF OF THE COMPANY

S.T. Mamedova

Sumgait State University, Sumgait, Azerbaijan

The company is obliged to constantly allocate investments for the training and development of workers, to develop measures aimed at the preservation of human capital, increasing work capacity. In order to accomplish these tasks, it is necessary to assess the relationship between productivity and the effectiveness of the use of human capital in the enterprise. The article carried out a corresponding analysis based on the data of the Ethylene-Polyethylene plant of the Production Association «Azerhimiya».

Keywords: *human capital, human resources, personnel profitability, staff turnover, efficiency.*

В условиях резкого возрастания внимания современной экономической науки к человеку и «человеческим факторам» предприятиям необходимо постоянно изучать возможности привлечения и рационального использования человеческого капитала для поддержания своей конкурентоспособности и рентабельности. В последнее десятилетие XX в. человеческие ресурсы стали рассматриваться как важный фактор международной конкурентоспособности экономических субъектов. Экономическая наука в оценке человеческих ресурсов исходит из предпосылки о том, что ускорение научно-технической революции и внедрение новейших технологий в производство предъявляют и новые требования к человеческим ресурсам, к их физическим и интеллектуальным параметрам.

В условиях рыночных преобразований каждое предприятие стремится иметь устойчивые конкурентные преимущества не только на отечественном рынке, но и старается стать полноценным субъектом международных экономических отношений. Для этого оно прежде всего обязано

эффективно и рационально использовать свой персонал, как основной и особый ресурс. Ключевым фактором обеспечения эффективности работы наемных работников является мотивация. Существует много способов воздействия на мотивацию конкретного человека, количество которых постоянно увеличивается и важно то, что способы эффективного влияния на мотивацию трудовой деятельности не являются постоянными. К тому же один и тот же фактор, мотивирующий сегодня конкретного человека к эффективному выполнению своих обязанностей и производительной деятельности, уже завтра может способствовать снижению этих мотивационных установок. Поэтому это лишь подтверждает необходимость и важность изучения потребностей конкретного человека, его желаний, установок, приоритетов для разработки действенных мер воздействия на поведение каждого работника. Исходя из этих обстоятельств, перед нефтехимической промышленностью республики Азербайджан стоят масштабные и сложные практические задачи, от решения

которых напрямую зависит мотивация работников на эффективный труд, а также их профессиональное и личностное развитие [1, с. 186].

В этих условиях представляется невозможным достижение целей производственными предприятиями без привлечения человеческих ресурсов, соответствующих новому уровню профессионально-квалификационных качеств. Уровень обеспеченности этого требования определяется тем, что результаты производственно-хозяйственной деятельности зависят от человека и их специализации, его умения и желания работать.

Методология оценки, диагностики и прогнозирования показателей эффективности использование персонала предприятия базируется на экономических теориях, основанных на идеях о закономерностях использования человеческих ресурсов на предприятиях.

В настоящее время различают три группы теорий:

- 1) классические теории (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд, А. К. Гастев, П. М. Керженцев и др.), получившие развитие в их трудах, относящихся к периоду с 1880 по 1930 г.;
- 2) теории человеческих отношений (Э. Мэйо, К. Арджерис, Р. Ликарт, Р. Блейк и др.), разрабатываемые с 1930-х гг.;
- 3) теории человеческих ресурсов (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор и др.), появившиеся в середине XX в. и актуально разрабатываемые в настоящее время [4].

Эффективное управление персоналом зависит от следующих факторов [13]:

- организационная структура управления;
- мотивация персонала;
- параметры оплаты труда;
- наличие стратегии развития;
- квалификация и структура персонала;
- уровень рационализаторской активности;
- социальные мероприятия.

Эффективное управление персоналом обеспечивается формированием соответствующих

профессиональные-квалификационных качеств посредством непрерывного обучения.

Управление человеческими ресурсами формируется следующим образом:

1. Формирование человеческих ресурсов — планирование потребностей в человеческих ресурсах; маркетинг кадрового обеспечения; кадровый маркетинг; подбор и наём работников; совмещение профессии и специальностей; профориентация новых работников.
2. Использование человеческих ресурсов — проектирование рабочих мест; обеспечение безопасности труда; управление рабочим временем; деловая оценка; оплата и стимулирование труда.
3. Развитие человеческих ресурсов — профессиональное обучение; повышение квалификации и переподготовки; социальное развитие; совершенствование структуры управления персоналом; участие работников в принятии решений; планирование и развитие карьеры; правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом; улучшение качества жизни [8].

Для анализа эффективности использования человеческого ресурсов на предприятии «Этилен-Полиэтилен» следует определить некоторые показатели. Эти показатели делятся на две части:

1. Итоговые показатели:
 - общий объем произведенной продукции;
 - чистая прибыль предприятия;
 - среднесписочная численность работников.
2. Качественные показатели:
 - рентабельность персонала;
 - коэффициент текучести кадров;
 - годовой заработок на одного работника;
 - прибыль от продаж на человек за год.

Каждый из этих показателей должен быть годовым в отчете предприятия (табл. 1).

Для начала посчитаем коэффициент рентабельности персонала. Для расчета нам нужны

Таблица 1

Итоговые показатели деятельности на заводе этилен-полиэтилена
ОП «Азерихимия» за 2011–2018 гг.

Показатели	Ее.и.	Годы							
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
общий объем произведенной продукции	тыс. ман.	123 784,0	21 325,9	7933,3	181 347,7	157 353,4	214 284,2	268 379,8	288 108,4
Чистая прибыль предприятия	тыс. ман.	23 629,9	30 268,9	6794,0	30 549,5	33 773,2	51 578,8	90 324,5	93 754,9
Среднесписочная численность работников	чел.	2230	2111	1800	1764	1702	1671	1696	1685

показатели среднесписочной численности и чистая прибыль предприятия:

$$H_r = M_x / I_{o.s.s.},$$

где M_x — чистая прибыль; $I_{o.s.s.}$ — среднесписочная численность работников. Результаты этого расчета приведены табл. 2 на основе полученных данных завода этилен-полиэтилена (ЭП) производственного объединения «Азерихимия» (2011–2018).

Для большей наглядности результаты расчетов представлены в следующем графическом описании (рис. 1).

Согласно приведенному на рис. 1 графику, в 2013 г. по сравнению с 2011–2012 гг. уровень коэффициента рентабельности персонала довольно быстро снизился. Несмотря на это, начиная с 2013 по 2018 г., продолжил восходящую линию, даже превысил уровень 2012 г. более чем в три раза.

Теперь посчитаем коэффициент текучести кадров, который является одним из показателей качества (табл. 3). Для расчета коэффициента текучести кадров нам необходима среднесписочная численность работников, количество уволенных работников по собственному желанию и за грубые нарушения дисциплины.

$$K_{ax} = I_c / I_{o.s.s.} \cdot 100.$$

Для большей наглядности результаты расчетов представлены в следующем графическом описании (рис. 2).

Как видно из приведенного на рис. 2 графика, несмотря на то что в 2011–2012 гг. коэффициент текучести кадров резко упал, он снова вырос в 2014 г. Наконец в результате мер, принятых против текучести персонала в 2018 г., упал до 3 %.

Если текучесть персонала на предприятии превратится в «традицию», рейтинг последнего на рынке будет падать, значительно сократится число

Таблица 2

Расчета коэффициент рентабельности персонала на заводе этилен-полиэтилена ПО «Азерихимия» (2011–2018)

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Чистая прибыль предприятия	23 629,9	30 268,9	6794,0	30 549,5	33 773,2	51 578,8	90 324,5	93 754,9
Среднесписочная численность работников	2230	2111	1800	1764	1702	1671	1696	1685
Коэффициент рентабельности кадров	10,6	14,3	3,8	17,3	19,8	30,3	53,3	55,6

Таблица 3

Коэффициент текучесть кадров на заводе этилен-полиэтилена ПО «Азерихимия» (2011–2018)

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Количество уволенных (чел.)	623	463	112	303	57	54	57	51
Среднесписочная численность работников (чел.)	2230	2111	1800	1764	1702	1671	1696	1685
Коэффициент текучесть кадров	28	22	6,2	17,2	3,3	3,2	3,4	3

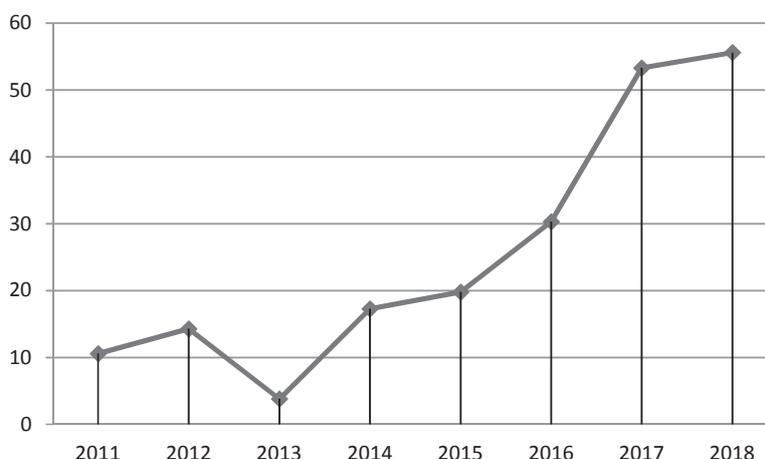


Рис. 1. Динамика коэффициент рентабельности персонала за 2011–2018 гг.

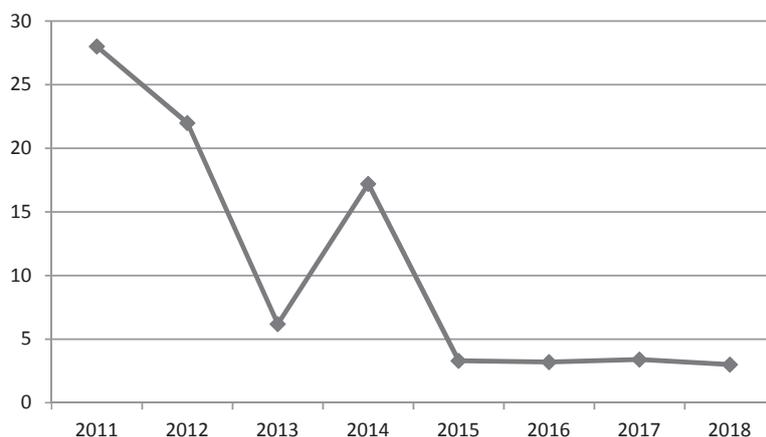


Рис. 2. Динамика коэффициент текучесть кадров за 2011–2018 гг.

людей, предлагающих предприятию свою рабочую силу, в результате создаются реальные условия для банкротства всего коллектива [2, с. 140].

Доход одного работника за определенный период является индикатором качества эффективного использования человеческих ресурсов (табл. 4, рис. 3). При расчете этого показателя используются общий объем продукции (I_{um}) и среднесписочная численность работников ($I_{o.s.s.}$):

$$G = I_{um} / I_{o.s.s.}$$

Для определения прибыли на одного работника от реализации продукции (M_{is}) используем следующие показатели: Прибыль от продажи ($M_{u.s.}$) и среднесписочная численность работников ($I_{o.s.s.}$) (табл. 5).

$$M_{is} = M_{u.s.} / I_{o.s.s.}$$

Динамику прибыли на одного работника от реализации продукции можно увидеть более ясно на основе рис. 4.

Таблица 4

Доход одного работника за один год на заводе этилен-полиэтилена ПО «Азерихимия» (2011–2018)

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
общий объем произведенной продукции (тыс. ман.)	140 154,3	111 745,5	138 047,1	184 507,4	113 123,7	21 307,9	268 379,8	288 108,4
среднесписочная численность работников (чел.)	2230	2111	1800	1764	1702	1671	1696	1685
Доход одного работника (тыс. ман.)	62,85	57,47	76,63	102,81	92,46	128,24	158,24	170,98

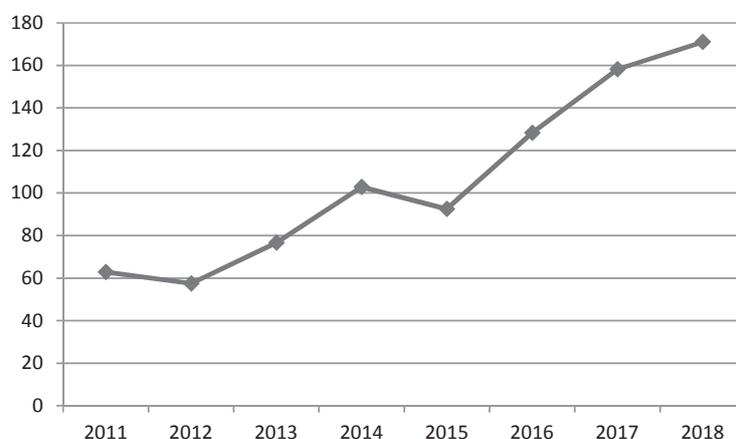


Рис. 3. Динамика дохода одного работника за один год (2011–2018 гг.)

**Прибыль на одного работника от реализации продукции
на заводе этилен-полиэтилена
ОП «Азерихимия» за 2011–2018 гг.**

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Прибыль от продажи (ман.)	33 702,9	15 511,5	17 064,8	46 302,5	13 388,8	76 547,2	122 229,5	125 900
среднесписочная численность работников (чел.)	2230	2111	1800	1764	1702	1671	1696	1685
прибыль на одного работника от реализации продукции (тыс. ман.)	15,11	7,35	9,48	26,25	7,87	45,8	72,1	74,7

■ 2011 ■ 2012 ■ 2013 ■ 2014 ■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

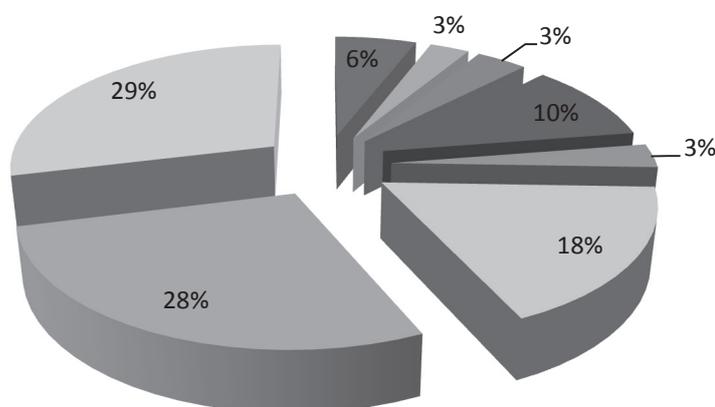


Рис. 4. Динамика прибыли на одного работника от реализации продукции за 2011–2018 гг.

Обобщив результаты проведенного анализа, можно составить сводную таблицу общих показателей эффективности использования персонала (табл. 6).

По данным табл. 6 подсчитаем общую эффективность работы персонала.

Известно что темп роста по годам рассчитывается по следующей формуле:

$$T_p = (a_1 - a_0) / a_0,$$

где T_p – темп роста; a_0 – базовый год; a_1 – отчетный год (табл. 7).

Наши исследования показывают, что после включения предприятия ПО «Азерхимия» в со-

став SOCAR эффективность его показателей по использованию персонала увеличивается с каждым годом. Кадровая политика SOCAR играет важную роль в повышении этих показателей. Одной из основных задач кадровой политики предприятия является эффективная реализация всех этих процессов. Кадровая политика производственного объединения «Азерихимия» является неотъемлемой частью кадровой политики SOCAR.

Указом Президента Азербайджанской Республики № 844 «О совершенствовании структуры Государственной нефтяной компании» от 24 января 2003 г. производственное объединение «Азерихимия» вошло в состав Государственной Нефтяной Компании Республики – SOCAR [14].

Таблица 6

**Показатели эффективности использования персонала на заводе
этилен-полиэтилена ПО «Азерихимия» (2011–2018)**

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Коэффициент рентабельность персонала	10,6	14,3	3,8	17,3	19,8	30,3	53,3	55,6
Коэффициент текучесть кадров (%)	28	22	6,2	17,2	3,3	3,2	3,4	3
Доход одного работника (тыс. ман.)	62,85	57,47	76,63	102,81	92,46	128,24	158,24	170,98
Прибыль на одного работника от реализации продукции (тыс. ман.)	15,11	7,35	9,48	26,25	7,87	6,31	72,1	74,7

Таблица 7

Темп роста эффективности использования персонала
на заводе этилен-полиэтилена ПО «Азерихимия» (2011–2018), %

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Коэффициент рентабельность персонала	0,349057	-0,73427	3,552632	0,144509	0,530303	0,759076	0,043152
Коэффициент текучесть кадров	-0,2142958	-0,71818	1,774194	-0,80814	-0,0303	0,0625	-0,11765
Доход одного работника	-0,0856	0,333391	0,341642	-0,10067	0,386978	0,233936	0,080511
Прибыль на одного работника от реализации продукции	-0,51357	0,289796	1,768987	-0,70019	-0,19822	10,42631	0,036061

Государственная Нефтяная Компания Республики (SOCAR) играет важную роль в определении долгосрочных перспектив развития нефтяного и ненефтяного сектора.

Кадровая политика охватывает ряд направлений в соответствии с решением SOCAR № 57 от 22 апреля 2013 г.:

- подбор человеческих ресурсов — посредством конкуренции;
- устойчивое развитие — выявление и организация тренингов, которые могут повысить уровень подготовки и профессионализм персонала;
- планирование развития карьеры — продвижение функций работы посредством оценки производительности и компетентности сотрудников;
- управление мотивацией — создание и внедрение системы мотивации для обеспечения финансовых и нематериальных потребностей работников и их эффективного функционирования;
- развитие системы социального обеспечения, обеспечивающей эффективное функционирование и защиту прав работников и трудовых коллективов в соцобеспечение;
- охрана труда — обеспечение безопасных и здоровых условий труда с целью создания возможностей для эффективной работы сотрудников [15].

Основной целью кадровой политики является обеспечение эффективного использования персонала в соответствии с целями предприятия.

Таким образом, эффективное использование персонала должно стать ключевым фактором повышения прибыльности и рентабельности для предприятия. Потому что, если предприятия не использует персонал эффективно, несмотря на высокие технические, технологические возможности, организационные и управленческие преимущества, он не может достичь желаемого результата.

Следующие факторы могут играть важную роль в повышении эффективности использования персонала:

1. Формирование человеческого капитала на предприятия;
2. Мотивации персонала;
3. Формирование благоприятной социально-психологической среды.

Критерий эффективности человеческого капитала определяется как разница между результатами, полученными от деятельности человека и человеческого потенциала. Человеческий капитал предприятия включает персонал, находящийся в распоряжении предприятия, его участие в производственном процессе с полным использованием этого капитала. Общую стоимость выполненных работ за отчетный год можно выразить посредством человеческого капитала. Человеческий капитал предприятия определяется стоимостью труда всех категорий трудящихся на предприятии за вполне определенный период календарного времени и выражается суммой затрат на оплату труда и материальное поощрение его персонала, а также разновременных инвестиций работодателя на поддержание и повышение результативности и экономической эффективности производственной трудовой деятельности работников своего предприятия [7].

Современные исследователи самыми прибыльными инвестициями считают инвестиции, направленные на человека, а самым ценным капиталом — накопленные в человеке навыки и умения в результате этих инвестиций. Не зря специалисты утверждают, что структура предприятия состоит из материального и человеческого капитала [2; 3; 9; 11].

Важнейшим шагом в управлении инвестиционным процессом является оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал [12; 13].

Инвестиции в человеческий капитал являются неотъемлемым фактором повышения конкурентоспособности любого предприятия. Американские ученые К. Маконнелл и С. Брю в «Экономикс» рассматривают три вида вложений в человеческий капитал [6] :

- расходы на образование, в том числе на общее и профессиональное, повышение ква-

лификации, проведение аттестационных мероприятий в организациях;

- расходы на поддержку здравоохранения и медицинское обслуживание;
- расходы на обеспечение миграционных процессов в связи перемещением населения из районов с низкой производительностью и районы с относительно высоко.

Инвестиции в человеческий капитал увеличивает производительность труда и влияет на стабильность экономического роста.

Известный экономист М. Портер, автор теории конкурентных преимуществ, в своей работе, посвященной конкурентоспособности нации, отмечал, что «главным способом создания национального процветания, основным конкурентным преимуществом любой нации являются квалифицированная рабочая сила и высокий жизненный уровень. Основная цель каждого государства состоит в достижении высокого и постоянно растущего уровня жизни для своих граждан. Наиболее конкурентоспособными становятся нации, осуществляющие значительные инвестиции в образование и профессиональную подготовку населения, что в свою очередь приводит к росту производительности труда и улучшению качества жизни» [10].

Предприятиям необходимо постоянно изучать возможности для привлечения человеческого капитала с целью поддержки своей конкурентоспособности и рентабельности.

Эффективное использование человеческих ресурсов возможно с помощью нижеследующих стимулирующих средств:

- увеличение заработной платы;
- создание здоровой социально-психологической атмосферы на предприятии;

- объективная система вознаграждения;
- эффективная организация свободного времени;
- правильная оценка стоимости труда;
- эффективно созданный процесс управления;
- духовная поддержка рабочих и т. д.

Когда данные стимулирующие средства отсутствуют, работники вынуждены менять рабочие места, в конечном итоге повышается текучесть кадров, и это становится причиной снижения производительности труда.

Формирования благоприятной социально-психологической среды и условий труда являются одними из важных элементов эффективного использования человеческого потенциала для повышения рентабельности. С течением времени под влиянием экономической среды, сегодняшних реалий и с учетом завтрашнего дня образ жизни человека довольно быстро меняется, постепенно фокусируя свое внимание в совершенном ином направлении. Учитывая это, мы можем с уверенностью утверждать, что на современном этапе главным требованием времени является подготовка специалистов, быстро реагирующих на инновационные изменения на предприятии.

Эффективное использование персонала на предприятии — это увеличение прибыли для предприятия, высокий уровень заработной платы, благоприятные условия труда. Для этого менеджеры предприятия должны постоянно использовать методы эффективного использования персонала в соответствии с требованиями современной эпохи, а также разрабатывать и внедрять систему мер по поддержанию квалифицированного персонала, наиболее ценного капитала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алиев, Т. Н. Инновационное развитие промышленности Азербайджана: нефтепереработка, химия и нефтехимия / Т. Н. Алиев. — Москва : Palmarium academic publishing, 2016. — 232 с.
2. Белкин, В. Н. Теория человеческого капитала предприятия : учеб. пособие / В. Н. Белкин. — Екатеринбург : Ин-т Экономики УрО РАН, 2012. — 234 с.
3. Бем-Баверк, Е. Ч. Критика теории Маркса : учеб. пособие / Е. Ч. Бем-Баверк. — Челябинск : Социум, 2002. — 124 с.
4. Глазов, М. М. Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента: учебник / М. М. Глазов, И. П. Фирова, О. Н. Истомина. — Москва : Андреевский, 2007. — 251 с.
5. Гусейнов, Т. А. Экономика фирма : учебник / Т. А. Гусейнов. — Баку : Азернешр, 2009. — 600 с.
6. Макконнелл, К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика : учебник : пер. с англ. / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. — 17-е изд., англ. — Москва : Инфра-М, 2009. — 916 с.
7. Мамедова, С. Т. Роль человеческого капитала для предприятия / С. Т. Мамедова // Ключевые элементы развития человеческого потенциала, экономики и обеспечения экономической безопасности : сб. ст. участников Междунар. науч.-практ. конф. — Челябинск : Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2018. — С. 184—189.
8. Мамедова, С. Т. Человеческие ресурсы и человеческий капитал / С. Т. Мамедова // Управление будущим в контуре экономической и социальной реальности : сб. ст. участников Междунар. науч.-практ. конф. — Челябинск : Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2019. — С. 264—68.
9. Мильнер, Б. З. Управление знания : учеб. пособие / Б. З. Мильнер. — Москва : Инфра-М, 2003. — 178 с.
10. Портер, М. Е. Конкурентное преимущество наций / М. Е. Портер. — Нью-Йорк : Фрее Пресс, 1990. — 875 с.

11. Стюарт, Т. А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Т. А. Стюарт ; пер. с англ. В. Ноздриной. — Москва : Поколение, 2007. — 366 с.
12. Большая Экономическая Энциклопедия : в 5 т. Т. 3 / под ред. и с предисл. З. А. Самедзаде. — Баку : Шерг-Герб, 2012. — 608 с.
13. Мусатаева, М. О. Источники, виды и факторы угроз экономической безопасности, создание службы экономической безопасности / М. О. Мусатаева. — URL: <http://e-koncept.ru/2015/95250.htm> (дата обращения: 15.02.2016).
14. Производственное объединение «Азерихимия» : офиц. сайт. — URL: <http://www.socar.az/socar/az/company/organization/azerikimiya-production-union> (дата обращения: 16.01.2020).
15. Кадровая политика // SOCAR : офиц. сайт. — Текст: электронный. — URL: <http://www.socar.az/socar/az/careers/career-at-socar/personnel-policy> (дата обращения: 16.01.2020).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Мамедова Сахават Тофик — докторант, старший преподаватель кафедры организации бизнеса и менеджмента Сумгаитского государственного университета, Сумгаит, Азербайджан. *vuqar.memmedov.7272@mail.ru*

REFERENCES

1. Aliev T.N. *Innovacionnoe razvitie promyshlennosti Azerbajdzhana: neftepererabotka, himiya i neftekhimiya* [Innovative development of industry in Azerbaijan: oil refining, chemistry and petrochemistry]. Moscow, 2016. 232 p. (In Russ.).
2. Belkin V.N. *Teoriya chelovecheskogo kapitala predpriyatiya* [Theory of enterprise human capital: tutorial]. Yekaterinburg, Economical Institut UrO RAN, 2012. 234 p. (In Russ.).
3. Bem-Baverk E.Ch. *Kritika teorii Marksa* [Critique of Marx's Theory]. Chelyabinsk, Sotsium, 2002. 124 p. (In Russ.).
4. Glazov M.M. *Upravlenie personalom: analiz i diagnostika personal-menedzhmenta* [Personnel management: analysis and diagnostics of personnel management]. Moscow, Andreyevskij, 2007. 251 p. (In Russ.).
5. Gusejnov T.A. *Ekonomika firma* [Economics firm]. Baku, Azernesr, 2009. 600 p. (In Azarb.).
6. Makkonnell K.R. *Ekonomiks: principy, problemy i politika* [Ekonomiks: principles, problems and policies]. Moscow, Infra-M, 2009. 916 p. (In Russ.).
7. Mamedova S.T. *Rol' chelovecheskogo kapitala dlya predpriyatiya* [The role of human capital for an enterprise]. *Klyuchevye elementy razvitiya chelovecheskogo potentsiala, ekonomiki i obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti* [Key Elements of Human Potential Development, Economics and Economic Security]. Chelyabinsk, Chelyabinsk State University Publ., 2018. Pp.184—189. (In Russ.).
8. Mamedova S.T. *Chelovecheskie resursy i chelovecheskij kapital* [Human resources and human capital]. *Upravlenie budushchim v konture ekonomicheskoy i social'noj real'nosti* [Future management in the contour of economic and social reality]. Chelyabinsk, Chelyabinsk State University Publ., 2019. Pp. 264—268. (In Russ.).
9. Milner B.Z. *Upravlenie znaniya* [Knowledge management]. Moscow, Infra-M, 2003. 178 p. (In Russ.).
10. Porter M.E. *Konkurentnoe preimushchestvo natsij* [The competitive advantage of nations]. New York, Free Press, 1990. 875 p. (In Engl.).
11. Styuart T. A. *Intellektual'nyj kapital. Novyj istochnik bogatstva organizatsij* [Intellectual capital — a new source of wealth for organizations]. Moscow, Pokoleniye, 2007. 366 p. (In Russ.).
12. *Bol'shaya Ekonomicheskaya Enciklopediya: v 5 t. T. 3* [Big Economic Encyclopedia: in 5 vols. Vol. 3]. Baku, Sherq-Qerb, 2012. 608 p. (In Azarb.).
13. Musataeva M.O. *Istochniki, vidy i faktory ugroz ekonomicheskoy bezopasnosti, sozdanie sluzhby ekonomicheskoy bezopasnosti* [Sources, types and factors of threats to economic security, the creation of economic security services]. Available at: <http://e-koncept.ru/2015/95250>, accessed 15.02.2016. (In Russ.).
14. *Proizvodstvennoe ob"edinenie «Azerihimiya»* [Azerikimiya — production union]. Available at: <http://www.socar.az/company/organization>, accessed 16.01.2020. (In Azarb.).
15. *Kadrovaya politika* [Personnel policy]. Available at: <http://www.socar.az/socar/az/careers/career-at-socar>, accessed 16.01.2020 (In Azarb.).