

and innovative entrepreneurial activity, and the industrial sector has become a central place for a more active dissemination of innovations.

Keywords: national innovation system, small and medium-sized enterprises, innovative infrastructure, regional innovation system, innovative ecosystem, regional innovation infrastructure.

Джавадов Халід Раміз огли

РОЛЬ РЕГІОНАЛЬНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА ПРОМИСЛОВОГО СЕКТОРУ

Резюме. Основою розвитку національної економіки стає формування інноваційної інфраструктури на наступні десятиліття. Щоб сформувати національну інноваційну інфраструктуру, важливо спочатку створити регіональну та координувати її на національному рівні. Інноваційна інфраструктура створить набагато більше переваг при меншій кількості ресурсів та як головний двигун інновацій робить економіку стійкішою. Попит на інноваційну інфраструктуру послідовно формується за рахунок зниження використання природних ресурсів, посилення конкуренції, більш рентабельних систем економічної безпеки, захисту навколишнього середовища, оновлення технологічних систем і створення необхідного середовища для підприємництва. Основою нової економічної системи є більш активна й інноваційна підприємницька діяльність, а промисловий сектор став центральним місцем поширення інновацій.

Ключові слова: національна інноваційна система, мале і середнє підприємництво, інноваційна діяльність, регіональна інноваційна система, інноваційна екосистема, регіональна інноваційна інфраструктура.

ІНФОРМАЦІЯ ОБ АВТОРЕ

Джавадов Халід Раміз огли — докторант Научно-исследовательского института экономических реформ при Министерстве экономики Азербайджанской Республики, AZ1011, Баку, Ясамальский район, пр-т Хасан-бей Зардаби, 88А; +(994) 12 433-65-99, +(994) 51 304-57-47; xalidcavadov88@gmail.com

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Dzhavadov Khalid Ramiz ogly — PhD student, Institute for Scientific Research on Economic Reforms (ISRER) under the Ministry of Economy of the Republic of Azerbaijan, Azerbaijan, AZ1011, Baku, 88a, H. Zardabi Av.; (+994) 12 433-65-99, (+994) 51 304-57-47, xalidcavadov88@gmail.com

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА

Джавадов Халід Раміз огли — докторант Науково-дослідного інституту економічних реформ при Міністерстві економіки Азербайджанської Республіки, AZ1011, Баку, Ясамальський р-н, пр-т Хасан-бей Зардабі, 88А; +(994) 12 433-65-99, +(994) 51 304-57-47; xalidcavadov88@gmail.com



УДК 331.108.26

МИРЗАЛИЕВ РУСЛАН ФИЗУЛИ оглы, диссертант

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Резюме. Основная цель исследования состоит в том, чтобы изучить использование модели компетенций в сфере государственной службы в передовых странах мира для формирования рекомендаций будущего ее развития. В статье на основе таких методов исследования, как системный подход и сравнительный анализ были сделаны определенные выводы. Результатом исследования является вывод, что необходим переход от функционального к компетентностному подходу в управлении человеческими ресурсами в таких сферах, как описание работы, отбор, развитие, оценка деятельности и вознаграждение. Практическая значимость исследования заключается в том, что рекомендации могут быть применены в сфере управления человеческими ресурсами в работе соответствующих органов. Новизна и оригинальность исследования состоит в попытке применения модели компетенций в сфере управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: кадровая политика, модель компетенций, отбор персонала, вознаграждение, обучение и развитие персонала, оценка деятельности персонала, управление талантами.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время большую актуальность в системе управления персоналом организации приобрела модель компетенций, став ее неотъемлемой частью.

Целью исследования является выявление сфер применения модели компетенций в системе управления человеческими ресурсами органов государственной службы.

В статье определяются стандарты качества для модели компетенций, которые должны быть соблюдены при ее разработке, также отражается значение модели компетенций в кадровом менеджменте организации. Управление компетенцией используется в государственном секторе во многих странах, поскольку оно оказалось эффективным: во-первых, определяют способности и поведение, необходимые людям для хорошего выполнения своей работы; во-вторых, создаются ключевые мероприятия по управлению людскими ресурсами, чтобы организация была укомплектована компетентными сотрудниками. Основное внимание в этой статье уделяется проблемам управления персоналом правительственного уровня. В статье описываются некоторые из важных характеристик управления компетенцией в сравнительной перспективе, изучаются различные письменные источники от ученых, практиков и официальные документы. Представлен обзор текущей практики управления компетенциями в государственном секторе.

ИЗЛОЖЕНИЕ ОСНОВНОГО МАТЕРИАЛА

Барьеры и ограничения управления компетенцией. Статья преследует три основные цели. Во-первых, выяснение того, как правительства управляют своими компетенциями в основных администрациях. Во-вторых, анализ новых инструментов и практик в наиболее развитых странах. И, в-третьих, прогнозирование на уровне компетенций, которые потребуются правительствам в будущем. Для изучения этих вопросов тематические исследования проводились в девяти странах: Австралии, Бельгии, Канаде, Дании, Франции, Нидерландах, Соединенном Королевстве и Соединенных Штатах. Эти страны были отобраны, поскольку они, как считается, имеют зрелую систему управления компетенцией.

Как и большинство движений, модель компетенций не имеет единого происхождения. В 1980-х годах управление компетенциями впервые было внедрено в США и Великобритании параллельно с началом нового государственного управления и в ответ на происходящие организационные и культурные измене-

ния. С конца 1990-х годов модель компетенций стала реальной тенденцией в правительстве. Большинство отобранных стран ввели модель компетенций в рамках более широкой реформы. Приобретенная компетентность должна была помочь заменить традиционное управление персоналом на стратегическое управление человеческими ресурсами.

Основная причина введения управления компетенцией в государственную службу заключается в том, что она обеспечивает рычаги для изменений. Другая часто упоминаемая причина заключается в том, что компетенции могут использоваться в качестве мощного средства коммуникации, поскольку они обеспечивают общий язык и общее понимание поведения, необходимого для достижения организационных целей. Кроме того, управление компетенцией повышает возможности трудоустройства государственных служащих. В целом, причины внедрения системы управления компетенцией в правительстве заключаются в многочисленных преимуществах, которые она влечет за собой.

Чтобы использовать компетенции в качестве стратегического инструмента управления персоналом, их необходимо интегрировать в модель или структуру компетенции. Все выбранные страны, за исключением Франции, имеют централизованную модель компетенции. В частности, старшая гражданская служба рассматривается как специальная целевая группа управления компетенциями в государственном секторе. Кроме того, рамки компетенции содержат только поведенческие компетенции и вряд ли имеют технические. Особое внимание следует уделять ценностям государственной службы, таким как приверженность и целостность, которые могут играть важную роль в качестве основных компетенций. В целом, рамки компетенций в выбранных странах разработаны с помощью "проб и ошибок". Создается базовая структура, которая затем оценивается и корректируется на основе комментариев от разных заинтересованных сторон. Ответственность за управление компетенциями в основном лежит на соответствующих департаментах. Однако ими руководит центральное кадровое агентство.

Компетенции и рамки компетенций могут использоваться в различных процессах управления персоналом. В выбранных странах управление компетенциями в основном сосредоточено на наборе и отборе, обучении и развитии, планировании преемственности и руководстве карьерой. Использование компетенций для оценки эффективности и целей вознаграждения остается ограниченным.

Для успешной реализации последовательной и недвусмысленной системы управления компетенцией требуются три измерения интеграции: вертикальная интеграция (согласование со стратегией), горизонтальная интеграция (интеграция различных процессов HR) и внедрение во всей организации. Хотя все страны придерживаются этих трех аспектов интеграции, целостный подход к управлению компетенциями еще не установлен.

Основные трудности управления компетенциями заключаются в их определении и построении структуры, а также в обеспечении приверженности и участия старшего и среднего руководства. Чтобы преодолеть барьеры и ограничения в управлении компетенциями, важно учитывать такие факторы, как хорошо продуманная причина внедрения управления компетенциями, внимание к специфике государственного сектора, соблюдение трех измерений интеграции, обзор и постоянный интерес.

Несмотря на аналогичные изменения в управлении компетенциями, существует терминологическая путаница, которая наносит ущерб движению в области компетенции. Его происхождение заключается в разных восприятиях подходов к компетенциям в разных странах.

История внедрения управления компетенцией в государственной службе. Управление компетенцией — это практика, которая становится все более важной как в частных, так и в общественных организациях, помогая им привлекать и развивать талантливых сотрудников, определять подходящего человека для работы, выполнять планирование преемственности, анализ обучения и другие основные функции управления человеческими ресурсами. В государственном секторе управление компетенцией стало реальной тенденцией, что предполагает новый способ взглянуть на карьеру. Традиционно карьера основывалась на квалификации, экзаменах и стаже. В системе, основанной на компетентности, карьера основана на “активах”, которые люди дают организации. Они сами в большой степени отвечают за развитие своих компетенций [1].

Концепция компетенции существует уже много веков и может быть отнесена к ранним римлянам, которые практиковали форму профилирования компетенций в попытках подробно описать атрибуты “хорошего римского солдата”. В средневековых гильдиях ученики изучали навыки, работая с мастером, и награждались верительными грамотами, когда они достигали стандартов мастерства, связанных с торговлей.

Внедрение основанных на компетентности подходов в корпоративной среде началось около 1970 г., их развитие и использование с тех пор не останавливалось. Идею “компетентности” в литературе по человеческим ресурсам приписывают психологу Гарварда Дэвиду Макклелланду. Именно Макклелланд предложил протестировать свою компетентность, как контраргумент растущего недовольства традиционным аналитическим подходом к анализу работы персонала.

Управление компетентностью впервые появилось как идея в частном секторе в США и Великобритании в 1980-х годах. Условия, в которых возникло движение в области компетенции, в обеих странах одинаковы — изменение технологий, усиление конкуренции, снижение рентабельности, поиск конкурентных преимуществ и повышение эффективности. Сначала были предприняты шаги по улучшению стандартов и системы образования. Образование не удовлетворяло потребности рынка труда и не оснащало молодых людей соответствующими знаниями и навыками для получения хорошей работы. Позже внимание начали обращать на рабочую силу и недостатки навыков. Обе страны перешли на повышение уровня подготовки на рабочем месте, установив национальные стандарты во всех профессиях. Великобритания представила систему национальных профессиональных квалификаций, предназначенную для установления стандартов производительности в каждом промышленном секторе. США последовали примеру Великобритании и создали Национальный совет по стандартам навыков в 1994 г. [2].

Следующим этапом в данном вопросе было исследование управленческой компетентности. В отчете Американской ассоциации менеджмента, подготовленном консалтинговой компанией McBer Associates, консультанты по управлению определили характеристики у наиболее успешных менеджеров в американских компаниях. Автор Ричард Боятзис пришел к выводу, что есть целый ряд качеств, которыми отличались успешные менеджеры от менее успешных. Он создал модель компетенции, которая состояла из 19 общих характеристик, сгруппированных в пять кластеров, охватывающих цели и действия, управление человеческими ресурсами, руководство, ориентацию на других и направление подчиненных групп. Его работа оказала большое влияние на управленческое мышление в США и вскоре была экспортирована в Великобританию через консалтинговые фирмы по управлению, образовательные учреждения и американские компании, рас-

положенные в Великобритании. Несмотря на то, что движение в области компетенции возникло в США и Великобритании, оно стало международным явлением и все чаще практикуется во многих странах.

В Великобритании термин “компетентность” был принят для обозначения диапазона стандартов, связанных с производственными характеристиками. Профессиональная компетентность определяется как способность применять знания, понимание, практические навыки и навыки мышления для достижения эффективности по стандартам, необходимым для занятости. Это включает в себя решение проблем и достаточную гибкость для удовлетворения меняющихся требований. Такой подход был связан с более конкретным определением тех качеств, которые необходимы в соответствии с принятыми представлениями о передовой практике на разных профессиональных уровнях.

В США термин “компетенция” был связан с развитием социальной психологии, появившейся в конце 1960-х годов. Подход США к компетенции подчеркивал важность выявления и улучшения тех индивидуальных поведенческих установок, которые повышали производительность.

Эта разница между превосходным и менее эффективным действием была четко выражена в определении Боятзиса: “Поведенческие характеристики человека, которые причинно связаны с эффективными или превосходными результатами работы и проявляются в различных ситуациях, в течение длительного периода времени”. Фундаментальное различие между подходами США и Великобритании заключалось в том, что США искали “превосходство” и исключительное по сравнению с британским систематическое определение навыков, необходимых для выполнения ролей, которые нужно наблюдать и оценивать и, следовательно, этому можно обучать. Это было описано как “разница между движущими силами производительности и стандартами работы”. Хотя различие является четким, разница между обоими подходами стала размытой в течение 1990-х годов [3].

Первые шаги по управлению компетенциями в государственном секторе также сделаны в США и Великобритании в 1980-х годах. Они осуществлялись параллельно с внедрением нового государственного управления (Великобритания) и предпринимательства или реорганизованного правительства (США) и были ответом на происходящие организационные и культурные изменения. Проведенное в 2002 г. исследование по управлению компетенцией в государственном секторе показало, что в конце

XX века это еще не стало универсальной практикой даже в таких странах, как Великобритания, которая начинала путь в данном направлении. Бельгия, Нидерланды и Финляндия находятся в процессе принятия, но на очень избирательной основе. Франция, Италия и Германия находились только на этапе определения потребности, в то время как страны Восточной Европы стремились создать более традиционные системы государственного управления в своем посткоммунистическом переходе к либеральным демократиям и рыночной экономике.

Управление компетенцией как основа стратегического управления человеческими ресурсами. В настоящее время существует значительное количество литературы по управлению компетенциями, но есть также большое разнообразие и явное отсутствие консенсуса в отношении значения и определения компетенций. В **табл. 1** перечисляются определения концепции.

Вопрос о компетенции должен быть рассмотрен в разрезе проблем, которые сегодня стоят перед правительством (финансовый кризис, стареющее общество, глобализация и т.д.). Исследование в основном сосредоточено на ответе на три ключевых вопроса:

- Как правительства управляют своей компетенцией в государственных органах? С какими проблемами они встречаются? Какие существуют политики?
- Каковы новые инструменты и практика в наиболее развитых странах?
- Как страны готовятся к будущему? Каковы компетенции стран в будущем? Как они планируют будущие компетенции?

Под влиянием современной практики текущие идеи изменяются или расширяются. Одной из тенденций является корректировка существующих моделей компетентности или разработка дополнительных моделей. Другим нововведением является разработка полного набора описаний должностных обязанностей, включая профили компетентности. Кроме того, в последнее время были внедрены программы для оценки опыта с помощью компетенций и оценки компетенций государственных служащих.

Были проанализированы будущие компетенции, необходимые для решения задач XXI века. Основываясь на исследовании будущих компетенций, были определены восемь “ключевых” компетенций, объединенных в четыре мета-компетенции: творческое мышление; гибкость; сотрудничество и стратегическое мышление. Эти будущие компетенции подразумевают “управление изменениями” и, по-видимому,

Разнообразие определения понятий “компетентность” и “компетенция”

Автор	Концепция
Боятзис (1982)	Компетентность работы является основной характеристикой сотрудника (т.е. мотив, черта, умение, аспекты собственного образа, социальная роль или совокупность знаний), что приводит к эффективному и/или превосходному исполнению работы
Спенсер (1994)	Компетентность — это сочетание мотивов, черт, самооценок, установок или ценностей, знаний о содержании или навыков познавательного поведения; любая индивидуальная характеристика, которая может быть надежно измерена или подсчитана и показана, чтобы отличать превосходных от средних исполнителей
Спарроу (1997)	Компетенции — это поведенческие репертуары людей, т.е. наборы поведенческих моделей, связанные с работой и отличны от средних исполнителей
Вудраф (2000)	Компетенции — это набор моделей поведения, которые необходимы должностному лицу, чтобы выполнять свои задачи и функции
Ван Берендонк (2009)	Компетенции являются наблюдаемыми характеристиками в форме прикладных знаний или фактического поведения, которые так или иначе способствуют успешному функционированию в определенной роли

в основном подходят для лидерских позиций. Планирование будущих компетенций, о которых упоминается, является следующим шагом в обеспечении компетентной рабочей силы сейчас и в будущем.

Эта дорожная карта объединяет некоторые руководящие принципы, которые важны при разработке и внедрении управления компетенцией. Определены пять этапов:

- 1 — принятие решения о внедрении управления на основе компетентности;
- 2 — организация, планирование и передача перехода к управлению компетенцией;
- 3 — определение компетенций и разработка моделей компетенций для указанных целевых групп;
- 4 — интеграция компетенций в различные процессы управления персоналом;
- 5 — регулярное обновление и обновление системы управления компетенциями.

В настоящий момент каждая из изученных стран в определенной степени внедрила управление компетенцией. В конце 1990-х годов управление компетенцией испытало бурное развитие в государственном секторе. Например, в таких странах, как Австралия, Бельгия и Южная Корея первые признаки управления компетенцией появились в их национальном правительстве в 1999 г. В большинстве случаев управление компетенцией вводилось в рамках более широкой реформы или процесса изменения. В Австралии в 1999 г. Закон о государственной службе представляет собой изменения, которые

произошли за последние 25 лет. В этом Законе также был внесен переход на среду, основанную на значении, путем введения ценностей, которые формируют более широкие рамки для государственной службы в целом. В Бельгии был разработан революционный план Коперника по реформированию государственной администрации, в том числе по кадровой политике. Управление компетенцией является фундаментальным элементом в модернизации кадровой политики. Кроме того, корейское правительство (1998–2002 гг.) считало необходимым срочно инициировать правительственные реформы для повышения компетентности и создания более конкурентоспособной рабочей силы. Конечной целью было увеличение национальной конкурентоспособности Южной Кореи [5]. Кроме того, Великобритания как один из прекурсоров в области управления компетенциями в правительстве находится под влиянием новых идей государственного управления в реформе роли государства и его государственной службы.

В профессиональной литературе понятие управления компетенцией получило такую сильную поддержку, что некоторые авторы описали переход от функционального подхода к компетентному как парадигматический сдвиг [4]. Разница заключается в акцентировании внимания на характеристиках людей и на организационных показателях, а не на фиксированных рабочих местах. Меняющийся мир требует гибкости и автономии и на основе изученного

Процесс перехода от функционального подхода к компетентностному

Функциональный подход	Компетентностный подход
Описание позиции	
Что сделано?	Что, почему и как делается?
Кластер основных задач и функциональных требований (знания, навыки, ответственность)	Кластер основных задач и требований к компетенции (знания, навыки, личность, отношение, ценности и нормы, стимулы)
Отбор	
Каков человек?	Как работает человек?
Отбор для осуществления соответствия между функцией и индивидуальными данными	Отбор для осуществления соответствия между человеком и организацией
Отбор для заполнения вакансии	Отбор в целях роста и развития организации в долгосрочной перспективе
Критерии выбора, основанные на текущей функции позиции	Критерии отбора, основанные на будущем
Критерии отбора, ориентированные на знание, личность и отношение	Критерии отбора: знание, личность и отношение, а также навыки, ценности и поведение
Развитие	
Развитие знаний	Развитие знаний, умений и желаний
Направленность на иерархическое продвижение	Направленность на горизонтальную мобильность и максимальное использование человеческого потенциала
В целях повышения навыков работы	В целях развития навыков и поведения
Оценка деятельности	
Сосредоточенность на функциональности в работе	Сосредоточенность на функциональности в работе, производительности, результатах и потенциал
Сосредоточенность на преданности	Сосредоточенность на поведении
Вознаграждение	
Оплата в соответствии с заданием	Оплата в соответствии с выполненной работой
Функции определяют заработную плату	Необходимые компетенции для организации определяют заработную плату
Сосредоточенность на ответственности, знаниях и иерархии	Сосредоточенность на результатах

материала предлагается переход от традиционного функционального подхода к подходу, основанному на управлениями компетенциями, разница между которыми может быть связана с описанием работы, отбором, развитием, оценкой и вознаграждением (**табл. 2**).

ВЫВОДЫ

Хотя управление компетенцией продолжает развиваться, оно в настоящее время довольно зрело и хорошо интегрировано в систему

управления персоналом. Однако уровень зрелости управления компетенцией связан с тремя аспектами интеграции. Основная проблема здесь заключается в третьем аспекте интеграции — внедрении управления компетенцией во всей организации. В целом страны испытывают трудности с внедрением централизованно разработанных HR-инструментов в своих агентствах. Это приводит к заметным изменениям среди агентств в отношении степени и интенсивности, по которым осуществляется

управление компетенцией. Однако будущее в управлении компетенциями в правительстве кажется гарантированным, поскольку оно может играть центральную роль в подходах к управлению государственной службой. Тем не менее, необходимы дополнительные исследования для определения будущих направлений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

1. *Draganidis F., Mentzas G.* (2006) Competency based management: a review of systems and approaches. *Information Management & Computer Security*, Vol. 14, Is. 1, pp. 51–64.
2. *Brans M., Hondeghem A.* (2005) Competency Frameworks in the Belgian Governments: Causes, Construction and Contents. *Public Administration*, Vol. 83 (4), pp. 823–837.
3. *Christopher H., Martin L.* (2005) Conclusion: Is competency management a passing fad. *Public Administration*, Vol. 83 (4).
4. *Lawler E.E.* (2011) Creating an Effective Appraisal System. In Oakes K., Galagan P. (Eds.), *The Executive Guide to Integrated Talent Management*, pp. 79–90.
5. *Sangmook Kim, Hye Won Jung* The competency management in the Korean national government, Public Management Institute, 2010.

Mirzaliyev Ruslan Fizuli ogly, PhD student

COMPETENCY MODEL IN THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE STATE SERVICE BODIES

Abstract. *The main objective of the research is to study the current state of use and development of the model of competencies in the public service in advanced countries for the purpose of advancing the recommendations for future development. Certain results were achieved on the basis of such research methods as the system approach and comparative analysis. The result of this research is that it is necessary to move from a functional approach to a competency approach in the management of human resources, in such areas as job description, selection, development, appraisal and reward. The practical significance of the research is that the recommendations can be applied in the field of human resource management in the work of the relevant bodies. Novelty and originality attempt to use the competence model in the field of human resources management.*

Keywords: *personnel policy, competence model, staff selection, remuneration, training and development of personnel, personnel performance assessment, talent management.*

Мірзалієв Руслан Фізулі огли, дисертант

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦІЙ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Резюме. *Основна мета дослідження полягає в тому, щоб вивчити використання моделі компетенцій у сфері державної служби в передових країнах світу для формування рекомендацій майбутнього розвитку. У статті на основі таких методів дослідження, як системний підхід і порівняльний аналіз були зроблені певні висновки. Результатом дослідження є висновок, що необхідний перехід від функціонального до компетентнісного підходу в управлінні людськими ресурсами в таких сферах, як опис роботи, відбір, розвиток, оцінка діяльності та винагорода. Практична значущість дослідження полягає в тому, що рекомендації можуть бути застосовані в сфері управління людськими ресурсами в роботі відповідних органів. Новизна і оригінальність дослідження полягає в спробі застосування моделі компетенцій у сфері управління людськими ресурсами.*

Ключові слова: *кадрова політика, модель компетенцій, відбір персоналу, винагорода, навчання і розвиток персоналу, оцінка діяльності персоналу, управління талантами.*

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Мирзалиев Руслан Физули оглы — дисертант Научно-исследовательского института экономических реформ при Министерстве экономики Азербайджанской Республики, AZ1011, г. Баку, пр. Зардаби, 88А; ведущий специалист отдела по вопросам государственной службы Государственного экзаменационного центра Азербайджанской Республики; + (994) 55-677-92-55; mirruslan@gmail.com

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Mirzaliyev Ruslan Fizuli ogly — PhD student of the Scientific Research Institute of Economic Reforms under the Ministry of Economy of the Republic of Azerbaijan, AZ1011, 88A, Zardabi Av., Baku, Leading specialist of the Department of Public Service issues of the State Examination Center of the Republic of Azerbaijan; + (994) 55-677-92-55; mirruslan@gmail.com

ИНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА

Мірзалієв Руслан Фізулі огли — дисертант Науково-дослідного інституту економічних реформ при Міністерстві економіки Азербайджанської Республіки, AZ1011, м. Баку, п-т Зардабі, 88А; провідний спеціаліст відділу з питань державної служби Державного екзаменаційного центру Азербайджанської Республіки; + (994) 55-677-92-55; mirruslan@gmail.com

