

УДК 331.101.001.76

МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ (на прикладі підприємств та підприємницької діяльності)

Андрушків Б. М., зав. кафедри менеджменту підприємницької діяльності Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, д.е.н., професор, заслужений діяч науки і техніки України

Кирич Н. Б., зав. кафедри менеджменту у виробничій сфері Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, д.е.н., професор,

Погайдак О. Б., старший науковий співробітник Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, к.е.н.

Мельник Л. М. к.е.н., асистент кафедри менеджменту підприємницької діяльності Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя

Андрушків Б. М., Кирич Н. Б., Погайдак О. Б., Мельник Л. М. Механізм реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу (на прикладі підприємств та підприємницької діяльності). Розглянуто особливості формування механізму реалізації державної інноваційної політики задля ефективного використання людського капіталу, активізації наукової економічної думки в напрямку мотиваційної складової цього процесу. Досліджено основні теоретико-методичні проблеми мотивації до праці незайнятого населення та вплив реалізації політики ресурсозбереження на підвищення питомої ваги витрат на оплату праці в окремих видах економічної діяльності. Визначено чинники, що впливають на розвиток професійного навчання персоналу. Запропоновано напрями удосконалення державних механізмів мотивації людського капіталу у соціальній та економічній політиці.

Андрушків Б. М., Кирич Н. Б., Погайдак О. Б., Мельник Л. М. Механизм реализации государственной инновационной политики в сфере человеческого капитала (на примере предприятий и предпринимательской деятельности). Рассмотрены особенности формирования механизма реализации государственной инновационной политики ради эффективного использования человеческого капитала, активизации научной экономической мысли в направлении мотивационной составляющей этого процесса. Исследованы основные теоретико-методологические проблемы мотивации к труду незанятого населения и влияние реализации политики ресурсозбережения на повышение удельного веса расходов на оплату труда в отдельных видах экономической деятельности. Определены факторы, которые влияют на развитие профессиональной учебы персонала. Предложены направления усовершенствования государственных механизмов мотивации человеческого капитала в социальной и экономической политике.

Andrushkiv B., Kyrych N., Pohajdak O., Melnyk L. The Mechanism of Innovation Policy Realization in the Sphere of Human Capital (on example of enterprises and commercial activity). Features of the state innovation policy formation mechanism for effective use of human capital and activation of scientific economic thought in the direction of motivational component of this process are viewed. The basic theoretical and methodological problems of motivation of unemployed population and impact of resource policy to increase the share of labor costs in certain sectors of economic activity are investigated. Factors affecting the development of personnel professional training are determined. Directions of improvement of human capital state motivation mechanisms in social and economic policies are proposed.

Постановка проблеми. В умовах економічних трансформацій реалізація будь якої господарської стратегії, вимагає мотиваційного підходу з гнучким врахуванням безперервного впливу на її розвиток численних соціальних, економічних, технічних, екологічних, політичних та інших чинників серед яких особливе місце займає удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу.

Особливо вразливою до них є мікроекономіка, у сфері людського капіталу, яка в умовах економічних реформ піддається, їх руйнівній дії найбільше. Потуги політиків у царині організації управління цими процесами не завжди мають успіх. У даний час, серед науковців визрівають думки, які дозволяють при всіх обставинах здійснювати науково обґрунтоване мотивування людського капіталу до продуктивної праці, що є дуже своєчасним і надзвичайно актуальним.

Необхідно відзначити що проблеми мотивації людського капіталу в умовах становлення ринкових відносин на сучасному етапі розвитку економіки в певних рамках розглядаються в науковій та публіцистичній літературі. Проте спроби прилаштувати класичні теорії людського капіталу до сучасних умов розглядаються не комплексно, що не дає можливості використати їх для удосконалення мотивації людського капіталу в системі соціальної та економічної політики держави що переживає становлення.

Аналіз наукових розробок з теми дослідження. Свої погляди щодо розвитку людських відносин висловлені в роботах мислителів, так званої, ранньої політичної економії. Значний внесок у розробку трудової теорії вартості, чинників виробництва, межових величин, неокласицизму зробили такі дослідники як: Д. Кейнс,

Д. Кларк, Т. Мальтус, К. Маркс, Д. Рікардо, Н. Сеніор, Ж. Сея, А. Сміт, Р. Солоу, М. Туган-Барановський, М. Фрідман та ін.

Формування сучасного уявлення про людський капітал досліджували такі вітчизняні вчені - В.Адріанова, В.Антонюк, Л.Безтілесна, Б.Генкін, О.Гришнова, А.Добринін, С.Дятлов, Т.Кір'ян, М. Крїтський, Ю.Куліков, Г.Левчунь, Є.Лїбанова, С.Мартинюк, Т.Міщук, О.Соколова, В.Чекаловець та ін.

Власне цій актуальній темі присвятила свою монографію, Т. М. Кір'ян: "Мотивація людського капіталу до продуктивної праці", у якій автор професійно розкриває нові, в багатьох випадках, стимулюючі можливості у виробничій сфері росту продуктивності праці та напрями удосконалення системи мотивації людського капіталу у соціальної та економічної політиці держави. Пропонує шляхи та засоби вирішення, які в умовах сучасної, перехідної економіки суттєво можуть допомогати у ефективному функціонуванні не лише господарських структур, а і реалізації соціальної та економічної політики держави.

Незважаючи на значимість та цінність досліджень, проведених вказаними авторами, необхідно відмітити, що теоретичні та методологічні основи людського капіталу в системі соціальної та економічної політики, удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу в публікаціях відповідним чином ще не висвітлені.

Виклад основного матеріалу. Ідея досягнути вищого рівня шляхом розробки механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу, усестороннє збалансованої стратегії розвитку господарських формувань в т.ч. виробничих підприємств і організацій, закладені в змісті і суті класичної теорії людського капіталу, у якій є достатньо інформації не лише для господарників, а і політиків, майбутніх бізнесменів, всіх пересічних громадян, що займаються підприємницькою діяльністю, яких турбує подальша доля суспільства, яка залежна, в багатьох випадках, від стану мікро економіки. Власне ці та інші обставини, окремі дискусійні положення класичної теорії людського капіталу обумовлюють необхідність вирішення означеної проблематики.

В умовах тривалої всеохоплюючої кризи нашого суспільства, кожна інновація, що стосується вдосконалення господарських механізмів, системи відносин в сфері економіки та мотивації людського капіталу є активізуючим чинником у цій сфері.

Аналізуючи соціально-економічну ситуацію недалекого минулого, наукові та газетні статті, з цієї тематики, вивчаючи хід перебудовних процесів, маємо підстави зробити висновок, - без стимулювання праці, без створення механізмів зацікавленості в рості її продуктивності у найближчий час очікувати змін в економіці не варто. Для вивчення проблематики та громадської думки серед пересічних громадян автори, встановили що розвиток виробництва, на даному етапі, характеризується не лише етапами гальмування, спаду, рецесії, та кризи, а і новими термінами серед яких: регресія, депресія які, як правило, передують колапсу. На даний час, наукових визначень згаданих понять поки що немає, але під ними однозначно слід розуміти погіршення ситуації. Вихід з неї може бути забезпечений впровадженням механізму реалізації державної інноваційної політики в т.ч. у сфері людського капіталу.

Теоретичні засади людського капіталу та його методологічні й прикладні аспекти у системі соціальної та економічної політики, проблеми професійної орієнтації та профорієнтаційна робота у формуванні та використанні людського капіталу потребують суттєвих удосконалень відповідно умов та обставин у яких відбувається розвиток. Виявлені авторами сучасні тенденції стимулювання роботодавців та працівників до підвищення професійного рівня і персоналу, основні теоретико-методологічні проблеми мотивації незайнятого населення до праці в умовах українських підприємств, які в більшій мірі працюють не ефективно, виглядають не дуже доречними. В умовах реформаційної економіки, встановлено вплив, серед іншого, реалізації політики ресурсозбереження власне на підвищення питомої ваги витрат на оплату праці в окремих видах економічної діяльності.

Звіряючи тенденції розвитку суспільного виробництва з можливими перспективами подальшого розвитку суспільства в майбутньому, враховуючи поточний економічний момент, ментальність нашого народу, доцільно впровадити власне нову систему показників і використання їх, як інструмент активізації людського капіталу через механізм реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу та вдосконалення на цій основі управління інформаційних, програмних та телекомунікаційних засобів.

Проектуючи розрахунки та прогнози безпосередньо на об'єкти господарювання, виробничі підприємства і організації в Україні, економічної стабільності, без застосування інноваційного чинника, мабуть очікувати в найближчий час не слід. На фоні цих перспектив, вони справді втрачають в значній мірі зміст. Тим часом, в силу міжнародних політичних обставин, так чи сяк, вимушені підпорядковуватись глобальним закономірностям розвитку суспільств, і поправляти, становище, але при тому, від усвідомлення своєї безпорадності, втрачаємо морально.

Загострення сьогоднішнього політичного протистояння, викликаного черговими виборами у Верховну раду та органи місцевого самоврядування є об'єктивним явищем процесу державного становлення, тимчасово заступає наші економічні негаразди, які переносяться на кожного з нас і суспільство в цілому, і є результатом не лише можливої дії деструктивних сил, а в більшій мірі не компетентності та байдужості окремих керівників держави, та без сумніву і впливу різних мотиваційно - суспільнісних чинників, які викликають численні дискусії не лише серед економістів, інженерів, а і філософів, політологів, суспільствознавців і звичайних пересічних громадян України. Справді, на стратегію розвитку економічних систем, благополучність та

надійність суспільних відносин, фінансову надійність підприємств їх конкурентоздатність, економічну стабільність держави, впливає багато чинників, силу дії яких, автори стараються мотиваційними засобами та механізмами залучати.

Теорія людського капіталу сьогодні все більше поширюється на ті сфери економічного життя суспільства, які раніше трактувалися іншими економічними теоріями. Проте, не замінюючи будь-яку з них, а доповнюючи, теорія людського капіталу пояснює і досліджує такі проблеми, як людський розвиток, економічне зростання, розподіл доходів і таке інше що впливає на якість життя.

Основним методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу демографічних, соціальних, психологічних й інших проблем людини як під час професійного навчання (підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації), так і в процесі самої професійної діяльності. Економічний підхід, що ґрунтується на принципах оптимізуючої поведінки людини, використовується при аналізі теорії економічного зростання, розподілу доходів, інвестицій в людину, теорії міграції тощо.

Таким чином проблеми використання людського капіталу у підприємницькій діяльності (і на промислових підприємствах) проявляється в: значному розбалансуванні між структурою, обсягами підготовки робітників і фахівців за професіями, спеціальностями, освітньо-кваліфікаційним складом; зростанні чисельності фахівців, які випускаються навчальними закладами, що має сьогодні місце, рівні їх професійної кваліфікації, особливо якості базової підготовки, яка не завжди відповідає вимогам промислових підприємств; застарілій структурі управління й матеріально-технічній базі промислових підприємств, що потребує їх докорінної модернізації з використанням сучасних наукових досягнень, новітньої техніки, технологій, що неможливо здійснити без відповідної якості людського капіталу.

Що стосується особливостей формування людського капіталу на макrorівні, то тут стоять актуальні завдання, які потребують: забезпечення зростання обсягів ВВП та випуску конкурентоздатної продукції, що сприятиме підвищенню життєвого рівня населення, особливо соціально незахищених категорій; створення економічних, соціальних, політичних умов для покращення демографічної ситуації, збереження та зміцнення здоров'я громадян країни; створення системи професійної орієнтації з метою сприяння громадянам у своєчасному, свідомому, обґрунтованому виборі підходящої професії, спеціальності, робочого місця; сприяння розвитку системи загальноосвітньої підготовки відповідно до міжнародних стандартів; вдосконалення системи професійної підготовки робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах, фахівців - у навчальних закладах I-IV рівнів акредитації й наближення стандартів у сфері професійної освіти до міжнародних стандартів тощо.

Для розв'язання завдань щодо відтворення якісного людського капіталу шляхом впровадження механізму реалізації державної інноваційної політики, потрібно створити цілісну дієву систему його формування. Об'єктом системи мають бути суспільні явища і процеси, що впливають на трансформацію комплексу властивостей робочої сили та забезпечують формування і використання людського капіталу відповідно як до мотивів окремих індивідів, так і вимог ринкового економічного середовища.

Надмірне прагнення адміністративно-розпорядчими методами взявши "в кулак народ", повести державу поперекі, навпрошки до прогресу, мабуть у найближчому часі знову ж результатів не дасть. В свою чергу об'єднати націю зможе не тільки спільна мета, злагода і порозуміння, а і невтомна, самовіддана і результативна праця при умові професійного використання основних положень пропонованої концепції мотивації людського капіталу до продуктивної праці.

Управління формуванням, розвитком та використанням людського капіталу потрібно здійснювати комплексно, системно через реалізацію запланованого організаційно-економічного механізму. При цьому слід враховувати, що на якість формування та ефективність використання людського капіталу впливають внутрішні (демографічні, психофізіологічні, інтелектуальні, моральні, професійно-кваліфікаційні) і зовнішні (історичні, соціально економічні, організаційно-структурні, науково-технічні, естетичні) чинники. Внутрішні (суб'єктивні) чинники детермінуються можливостями самої людини: станом здоров'я, індивідуально-психологічними якостями, здібностями, потребами, інтересами, бажаннями. Зовнішні (об'єктивні) чинники пов'язані з особливостями розвитку країни, території, підприємства. Вони охоплюють: характер матеріальних і моральних стимулів, а також соціально-економічні умови; соціально-психологічний клімат. Тому система має враховувати не лише чинники безпосереднього впливу, а й зовнішні чинники, що визначаються соціально-економічними умовами в країні. Водночас необхідно чітко визначити: мету, принципи, об'єкт, суб'єкт, методи, засоби, процедури.

Управління системою повинна здійснюватись із врахуванням результатів моніторингу щодо визначення якісних і кількісних характеристик персоналу, потреб, мотивів до праці, рівня домагань працівників, а також обов'язково - роботодавців, суб'єктів господарювання щодо планів, прогнозів розвитку підприємства, виробництва.

На макроекономічному рівні управління системою формування та використання людського капіталу повинне здійснюватись органами державної влади через процедури моделювання, прогнозування, планування, організації, ресурсного забезпечення і контролю. Політика держави має забезпечувати розв'язання таких основних завдань, як: зростання валового, національного, конкурентоздатного продукту та доходів домогосподарств; покращення демографічної ситуації, зміцнення здоров'я населення країни; розвиток

людського капіталу, починаючи з початкової школи, шляхом підвищення якості навчання в загальноосвітніх середніх та позашкільних навчальних закладах; створення й розвиток системи професійної орієнтації населення для сприяння громадянам у своєчасному обґрунтованому професійному виборі; розширення мережі професійно-технічних закладів із врахуванням особливостей регіонів, підвищення якості підготовки, професійно-кваліфікаційного рівня випускників; вдосконалення мережі вищих навчальних закладів IV рівня акредитації, надання громадянам професійних освітніх послуг стандартів відповідно до вимог Болонської декларації; вдосконалення системи внутрішньовиробничого професійного навчання (підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації) тощо.

Метою удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу, у сфері створення системи формування, розвитку та використання людського капіталу на макrorівні мають бути: створення нормативно-правового підґрунтя, а також умов для реалізації громадянами рівних прав на охорону здоров'я та одержання професійної освіти у професійно-технічних та вищих навчальних закладах; розроблення програм щодо охорони праці, навколишнього середовища та професійної освіти в Україні для формування людського капіталу відповідно до потреб суспільства в кадрах за професійно-кваліфікаційним складом; організація професійного навчання (підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації) дорослих громадян для перерозподілу робочої сили між різними видами економічної діяльності, територіями, підприємствами, структурними підрозділами; сприяння саморозвитку, самовдосконаленню, професійній, трудовій активності громадян тощо. Їх реалізація можлива за умови створення, передусім, відповідного нормативно-правового підґрунтя, яке забезпечувало б: належний рівень фінансового, кадрового, матеріально-технічного, науково-методичного забезпечення; розвиток системи професійного навчання у відповідних закладах, а також системи внутрішньо-виробничого професійного навчання персоналу (підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації), використання вітчизняного й зарубіжного досвіду; розроблення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу, регіональних, базових програм формування та використання людського капіталу.

Встановлено, основними чинниками формування людського капіталу суспільства є: час, інвестиції з різних джерел, а також організація й управління (на макро-, мезо-, мікрорівні) у сфері охорони здоров'я, навколишнього середовища, освіти, професійної освіти, професійної орієнтації, професійного навчання (первинної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації), сприяння працевлаштуванню та зайнятості економічно активного населення, створення належних умов праці, розвитку професійної кар'єри тощо.

Сьогоднішнє відродження української економіки загалом, а особливо економік підприємств та організацій відбувається в складних обставинах. Господарський досвід народжений шляхом проб і помилок, підтверджує концептуальні положення побудови стратегії розвитку економічних систем, на основі зацікавленості праці, які викладені в численних монографіях, і яка, допускаємо, ґрунтується у багатьох випадках власне на негативному досвіді становлення нашого суспільства, за яким, якщо не вживатимемо заходів, можливі самі непередбачувані економічні наслідки включаючи колапс. Власне цей негативний досвід і став збудником для написання цієї статті, адже держава поки що розвивається якщо не директивними методами, то іде спотворено ринковими шляхами.

Мабуть через те автори пропонують: враховуючи регіональні особливості та можливості, управління формуванням та використанням людського капіталу має передбачати:

- формування територіальних (галузевих) органів, які включали б представників органів влади, роботодавців, управлінь освіти, охорони здоров'я, загальної середньої, позашкільної освіти, професійної орієнтації населення, професійної освіти, особливо професійно-технічної, визначити джерела та належний рівень їхнього фінансування та контролювати виконання;

- створення спеціалізованих методичних центрів для запровадження інноваційних технологій професійного навчання (підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації) дорослих громадян та раціонального розподілу на підприємствах;

- створення обласних центрів сертифікації для оцінювання робочої сили відповідно до державних стандартів, розробка і затвердження професійних стандартів із врахуванням вимог ринку праці.

За нашим переконанням, удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу системи формування та використання людського капіталу на макро-, мезорівнях повинне ґрунтуватись на принципах: цілеспрямованості - чіткого формулювання переліку вимог до якості людського капіталу; плановості - визначення сукупності заходів і термінів для вдосконалення якостей робочої сили; комплексності - врахування низки різноманітних чинників, від яких залежать результати; інтенсивності - обґрунтування перспектив економічного розвитку територій, галузей за рахунок використання сформованого якісного людського капіталу; оптимальності - спрямованість на досягнення відповідності якості людського капіталу вимогам і потребам суб'єктів господарювання; стабільності - сприяння підвищенню ефективності використання людського капіталу.

На мікроекономічному рівні (рівні підприємств, установ, організацій) удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу має ґрунтуватись на принципах:

1. Обов'язковості: підвищення кваліфікації, повна реалізація набутих знань, умінь, навичок з метою підвищення продуктивності, якості праці вважається обов'язком кожного працівника;

2. Безперервності: підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кожного працівника потрібно розглядати як безперервний процес, що спрямований на підвищення майстерності;

3. Загальності: вдосконалення якісних характеристик повинно охоплювати всі рівні персоналу від вищого керівництва до робітника;

4. Ієрархічності: необхідно дотримуватись послідовності в процесі професійного навчання - передбачає навчання наступного рівня лише після підготовки попереднього рівня.

Висновки. Таким чином, узагальнення проблеми ефективного використання людського капіталу в нинішніх умовах має як теоретичне, так і прикладне значення. Воно дає можливість виробити ефективну політику щодо розвитку виробничих відносин на перспективу.

Загалом механізм реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу в інтегрованому виді, комплексно і в певному обсязі, та обширі не лише вивчає, а і визначає як теоретично, та практично вибудовувати стратегію стимулювання праці і на цій основі забезпечити активізацію розвитку підприємств, організацій, економічних систем, а від того і суспільства в цілому.

Труднощі, а то і неспроможність розв'язання всіх згаданих проблем та удосконалення теорії людського капіталу традиційними для цивілізованих держав методами, пояснюється в одному випадку не підготовленістю кадрів до роботи в нових умовах господарювання. В результаті відбувається загострення політичної боротьби, і гальмування відтворення в політичній думці проблем вдосконалення економічних механізмів, прогнозування розвитку мотиваційних систем на перспективу.

Характерно, що у цьому процесі окремо виділяється питання мотивації праці як основи організації ефективного виробництва, розвитку і вдосконалення матеріальних і суспільних систем, у взаємозв'язку стратегії розвитку держави з врахуванням можливих перешкод і бар'єрів на цьому шляху. При всіх позитивах з формування системи показників зацікавленості у продуктивній праці, розвитку підприємств та організацій, за нашим переконанням пропозиції можуть бути ефективним лише на перехідний період. В ринкових умовах себе виправдовують більш гнучкі ринкові механізми.

Виходячи з цих обставин лише за наукових підходів, можна знайти пояснення причин виникнення тотальних економічної і політичної криз, які є актуальними в період глобалізації суспільства та становлення незалежної України, доцільно здійснити удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу сформувати систему зацікавлення в продуктивній праці, стабільній економіці, суспільному благополуччі, сформувати підходи до вирішення всіх економічних, соціальних, технічних та інших проблем на своїй території. Лише за таких умов представляється можливим визначити основні напрями забезпечення ефективного використання людського капіталу, реалізації стратегії розвитку підприємств та організацій.

Список використаних джерел:

1. Андрушків Б.М., Вівчар О.І., Гевко В.Л., Кирич Н.Б., Мельник Л.М. Проблеми теорії та практики менеджменту. - Тернопіль: Вид. ТзОВ «Терно-Граф», 2009 - 312 с.
2. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Р. Основи менеджменту: методологічні положення на прикладні механізми. - Тернопіль: Лілея, 1997 - 292 с.
3. Бойчик І.М. Економіка підприємства. Навчальний посібник. - К.: Атіка, 2002. - 480 с.
4. Л.Безтілесна., Т.Міщук., С.Мартинюк. Удосконалення механізму продуктивності найманих працівників. Україна - аспекти праці. - 2006.-№1., - С42-48.
5. Василенко В.А. Теорія і практика управлінських рішень: Навчальний посібник. - Київ: ЦУЛ, 2002. - 420 с.
6. Василенко В.О., Ткаченко Т.І. Виробничий (операційний) менеджмент: Навчальний посібник. За ред. В.О. Василенка. - Київ: ЦУЛ, 2003. - 532 с.
7. Гевко І.Б. Операційний менеджмент: Навчальний посібник. - К.: Кондор, 2005 р. - 228 с.
8. Гевко І.Б., Оксентюк А.О., Галушак М.П. Організація виробництва: теорія і практика: Підручник. - К.: Кондор, 2008. - 178 с.
9. Кірян Т.М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці.- Тернопіль: Тернограф, 2008. -416 с.
10. І.Є. Лібанова. Кому вигідна дешева робоча сила. - Зеркало тижня. - 20 квітня 2007 р., - с.10.
11. Г.Левчунь. Мотивація праці в умовах трансформації економіки України. - Галицький вісник №3 (18) 2008, - С.49-54.
12. Менеджмент організацій: Підручник / За заг. ред. Федулової Л.І. - К.: «Либідь», 2003 - 448 с.

Ключові слова: державна інноваційна політика, мотивація, оплата праці, людський капітал, мотиваційний механізм, оцінка персоналу, чинники мотивації, система мотивації, соціальна та економічна політика

Ключевые слова: государственная инновационная политика, мотивация, оплата труда, человеческий капитал, мотивационный механизм, оценка персонала, факторы мотивации, система мотивации, социальная и экономическая политика

Keywords: state innovation policy, motivation, wages, human capital, mechanism of motivation, rating of personnel, factors of motivation, motivation system, social and economic policies.