

УДК 330.341.1

Б.М. АНДРУШКІВ, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя

Н.Б. КИРИЧ, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя

О.Б. ПОГАЙДАК, кандидат економічних наук, старший науковий співробітник Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя

Л.М. МЕЛЬНИК, кандидат економічних наук, асистент Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя

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 напрямі 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 фактори, що впливають на розвиток професійного навчання персоналу. Запропоновано напрями удосконалення державних механізмів мотивації людського капіталу у соціальній та економічній політиці.

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

Вступ, або постановка проблеми. В умовах економічних трансформацій реалізація будь-якої господарської стратегії, потребує мотиваційного підходу з гнучким урахуванням безперервного впливу на її розвиток численних соціальних, економічних, технічних, екологічних, політичних та інших факторів, 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 цей час серед науковців визрівають думки, які дозволяють за всіх обставин 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 некомплексно, 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 висловлено в працях мислителів так званої ранньої політичної економії. Значний внесок у розробку трудової теорії вартості, факторів виробництва, межових величин, неокласицизму зробили такі дослідники, як Д. Кейнс, Д. Кларк, Т. Мальтус, К. Маркс, Д. Рікардо, Н. Сеніор, Ж. Сей, А. Сміт, Р. Солоу, М. Туган-Барановський, М. Фрідман та ін.

Формування сучасного уявлення про людський капітал досліджували вітчизняні вчені: В. Адріанова, В. Антонюк, Л. Безтілесна, Б. Генкін, О. Грішнова, А. Добринін, С. Дятлов, Т. Кір'ян, М. Крітський, Ю. Куліков, Г. Левчунь, Е. Лібанова, С. Мартинюк, Т. Міщук, О. Соколова, В. Чекаловець та ін.

Саме цій актуальній темі присвятила монографію «Мотивація людського капіталу до продуктивної праці» Т.М. Кір'ян, у якій автор професійно розкриває нові, в багатьох випадках стимулюючі, можливості у виробничій сфері зростання продуктивності праці та напрями удосконалення системи мотивації людського капіталу у соціальній та економічній політиці держави. Вона 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 значущість та цінність досліджень, проведених вказаними авторами, необхідно відзначити, 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 інновацій-

ної політики у сфері людського капіталу, всебічно збалансованої стратегії розвитку господарських формувань, в т. ч. виробничих підприємств і організацій, закладені в змісті і суті класичної теорії людського капіталу, в якій є достатньо інформації не лише для господарників, а і політиків, майбутніх бізнесменів, усіх пересічних громадян, що займаються підприємницькою діяльністю, яких турбує подальша доля суспільства, яка залежна в багатьох випадках від стану мікроекономіки. Саме 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 у сфері економіки та мотивації людського капіталу є активізуючим фактором у цій сфері.

Аналізуючи соціально-економічну ситуацію недалекого минулого, наукові та газетні статті з цієї тематики вивчаючи перебіг перебудовчих процесів, маємо підстави зробити висновок: без стимулювання праці, без створення механізмів зацікавленості в зростанні 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 цьому етапі характеризується не лише етапами гальмування, спаду, рецесії та кризи, а і новими термінами серед яких – регресія, депресія які, як правило, передують колапсу. На цей 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 фор-

муванні та використанні людського капіталу потребують суттєвих удосконалень відповідно до 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 більшою мірою працюють неефективно, 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 фактора мабуть, очікувати найближчим часом не слід. На фоні цих перспектив вони справді втрачають значною мірою зміст. Тим часом, в силу міжнародних політичних обставин, так чи сяк, вимушені підпорядковуватись глобальним закономірностям розвитку суспільств і виправляти становище, але при тому від усвідомлення своєї безпорадності втрачаємо морально.

Загострення сьогоdnішнього політичного протистояння, викликаного черговими виборами до Верховної Ради 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 більшою мірою некомпетентності та байдужості окремих керівників держави та, без сумніву, і впливу різних мотиваційно-суспільнісних факторів, які викликають численні дискусії не лише серед економістів, інженерів, а і філософів, політологів, суспільствознавців і пересічних громадян України. Справді, на стратегію розвитку економічних систем, благополучність та надійність суспільних відносин, фінансову надійність підприємств їх конкурентоспроможність, економічну стабільність держави, впливає багато факторів, силу дії яких автори намагаються залучати мотиваційними засобами та механізмами.

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 т. ін., що впливає на якість життя.

Основним методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу демоекономічних, соціальних, психологічних та 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) виявляється в:

– значному розбалансуванні між структурою, обсягами підготовки робітників і фахівців за професіями, спеціальностями, освітньо-кваліфікаційним складом;

– зростанні кількості фахівців, які випускаються навчальними закладами, що має сьогодні місце, рівні їх професійної кваліфікації, особливо якості базової підготовки, що 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 макрорівні, то тут стоять актуальні завдання, які потребують:

– забезпечення зростання обсягів ВВП та випуску конкурентоспроможної продукції, що сприятиме підвищенню життєвого рівня населення, особливо соціально незахищених категорій;

– створення економічних, соціальних, політичних умов для покращання 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;

– удосконалення 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 виконання завдань щодо відтворення якісного людського капіталу шляхом впровадження механізму реалізації державної інноваційної політики потрібно створити цілісну дійову 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 людсько-

го капіталу відповідно як до мотивів окремих індивідів, так і вимог ринкового економічного середовища.

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

Управління формуванням, розвитком та використанням людського капіталу потрібно здійснювати комплексно, системно через реалізацію згаданого 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) фактори. Внутрішні (суб'єктивні) фактори детермінуються можливостями самої людини: станом здоров'я, індивідуально-психологічними якостями, здібностями, потребами, інтересами, бажаннями. Зовнішні (об'єктивні) фактори 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 фактори безпосереднього впливу, а й зовнішні фактори, що визначаються соціально-економічними умовами в країні. Водночас необхідно чітко визначити мету, принципи, об'єкт, суб'єкт, методи, засоби, процедури.

Управління системою має здійснюватись із врахуванням результатів моніторингу щодо визначення якісних і кількісних характеристик персоналу, потреб, мотивів до праці, рівня домагань праців-

ників, а також обов'язково – роботодавців, суб'єктів господарювання щодо планів, прогнозів розвитку підприємства, виробництва.

На макроекономічному рівні управління системою формування та використання людського капіталу має здійснюватись органами державної влади через процедури моделювання, прогнозування, планування, організації, ресурсного забезпечення і контролю. Політика держави має забезпечувати виконання таких основних завдань, як:

- зростання валового, національного, конкурентоспроможного продукту та доходів домогосподарств;

- покращання 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 з урахуванням особливостей регіонів, підвищення якості підготовки, професійно-кваліфікаційного рівня випускників;

- удосконалення 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 сферах людського капіталу, створення системи формування, розвитку та використання людського капіталу на макро-рівні 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;

- розробка 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 внутрішньовиробничого професійного навчання персоналу (підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації), використання вітчизняного й зарубіжного досвіду;

- розробку механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу, регіональних, базових програм формування та використання людського капіталу.

Встановлено, що основними факторами 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 спроб і помилок, підтверджує концептуальні положення побудови стратегії розвитку економічних систем на основі зацікавленої праці, які викладені в численних монографіях, і яка, припускаємо, ґрунтується у багатьох випадках, власне, на негативному досвіді становлення нашого суспільства, за яким, якщо не вживатимемо заходів, можливі найбільш непередбачувані економічні наслідки, включаючи колапс. Саме цей негативний досвід і став спонукою для написання цієї статті, адже держава поки що розвивається якщо не директивними методами, то іде спотворено ринковими шляхами.

Через те автори пропонують, враховуючи регіональні особливості та можливості, управління формуванням та використанням людського капіталу, 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 їх 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.

На наше переконання, удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу системи формування та використання

людського капіталу на макро-, мезорівнях має ґрунтуватися 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 факторів, 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 – удосконалення якісних характеристик має 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 вигляді, 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. У 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 урахуванням можливих перешкод і бар'єрів на цьому шляху. При всіх позитивах з формування системи показників зацікавленості у продуктивній праці, розвитку підприємств та організацій, на наше переконання, 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 пра-

ці, стабільній економіці, суспільному благополуччі, сформувати підходи до вирішення всіх економічних, соціальних, технічних та інших проблем на своїй території. Лише за таких умов уявляється можливим визначити основні напрями забезпечення ефективного використання людського капіталу, реалізації стратегії розвитку підприємств та організацій.

Список використаної літератури

1. Андрушків Б.М. Проблеми теорії та практики менеджменту / Б.М. Андрушків, О.І. Вівчар, В.Л. Гевко та ін. – Тернопіль: Вид. ТзОВ «Терно-Граф», 2009. – 312 с.
2. Андрушків Б.М. Основи менеджменту: методологічні положення на прикладні механізми / Б.М. Андрушків, О.Р. Кузьмін. – Тернопіль: Лілея, 1997. – 292 с.
3. Бойчик І.М. Економіка підприємства: навч. посібник / І.М. Бойчик. – К.: Атіка, 2002. – 480 с.
4. Безтілесна Л. Удосконалення механізму продуктивності найманих працівників / Л. Безтілесна, Т. Міщук, С. Мартинюк // Україна – аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 42–48.
5. Василенко В.А. Теорія і практика управлінських рішень: навч. посібник / В.А. Василенко. – К.: ЦУЛ, 2002. – 420 с.
6. Василенко В.О. Виробничий (операційний) менеджмент: навчальний посібник / В.О. Василенко, Т.І. Ткаченко; за ред. В.О. Василенка. – К.: ЦУЛ, 2003. – 532 с.
7. Гевко І.Б. Операційний менеджмент: навч. посібник / І.Б. Гевко. – К.: Кондор, 2005. – 228 с.
8. Гевко І.Б. Організація виробництва: теорія і практика: підручник / І.Б. Гевко, А.О. Оксентюк, М.П. Галушак. – К.: Кондор, 2008. – 178 с.
9. Кірян Т.М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці / Т.М. Кірян. – Тернопіль: Тернограф, 2008. – 416 с.

10. Лібанова І.Є. Кому вигідна дешева робоча сила / І.Є. Лібанова // Зеркало тижня. – 20 квітня 2007 р. – С. 10.

11. Левчунь Г. Мотивація праці в умовах трансформації економіки Укра-

їни / Г. Левчунь // Галицький вісник. – № 3 (18) 2008. – С. 49–54.

12. Менеджмент організацій: підручник / за заг. ред. Л.І. Федулової. – К.: Либідь, 2003 – 448 с.

Рассмотрены особенности формирования механизма реализации государственной инновационной политики с целью эффективного использования человеческого капитала, активизации научной экономической мысли в направлении мотивационной составляющей этого процесса. Исследованы основные теоретико-методические проблемы мотивации к труду незанятого населения, а также влияние реализации политики ресурсосбережения на повышение удельного веса затрат на оплату труда по отдельным видам экономической деятельности. Определены факторы, влияющие на развитие профессионального обучения персонала. Предложены направления усовершенствования государственных механизмов мотивации человеческого капитала в социальной и экономической политике.

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

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.

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

Надійшло до редакції 1.10.2012.