

**УДК 330.341.12**

**Андрушків Б., д.е.н., професор, Кирич Н., д.е.н., професор, Погайдак О., с.н.с., к.е.н.** (Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя), **Шерстюк Р., к.е.н., зав. відділенням** (банк «Райфайзенбанк «Аваль»)

### **ПЕРЕДЄВРОПЕЙСЬКІ АДАПТИВНІ ЗАХОДИ З ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

**(Контексти обслуговуючих підприємств та організації  
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.

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

**Постановка проблеми.** В умовах адаптації економіки України до Європейських вимог, 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, який задіяний у сфері послуг та під час 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 обгрунтоване мотивування людського капіталу до продуктивної праці у сфері пос-

луг, 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. Грішнова, А. Добринін, С. Дятлов, Т. Кір'ян, М. Крітський, Ю. Куліков, Г. Левчунь, Є. Лібанова, С. Мартинюк, Т. Міщук, О. Соколова, В. Чекаловець та ін.

Цій актуальній темі присвятила свою монографію, Т.М. Кір'ян: "Мотивація людського капіталу до продуктивної праці" [4], 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 соціальній та економічній політиці держави. Пропонує шляхи та засоби вирішення, які в умовах сучасної, перехідної економіки суттєво можуть допомагати 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 у сфері послуг, удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у Європейських контекстах у публікаціях відповідним чином ще не висвітлені.

**Виклад основного матеріалу.** Ідея досягнути вищого рівня шляхом розробки механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу, усесторонньої 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 мікроекономіки. Власне ці та інші обставини, окремі дискусійні положення класичної теорії людського капіталу обумовлюють необхідність вирішення означеної проблематики.

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

Аналізуючи соціально-економічну ситуацію, вивчаючи хід перебу-довчих процесів, маємо підстави зробити висновок, – без стимулю-вання праці, без створення механізмів зацікавленості в рості її продук-тивності у найближчий час очікувати змін в економіці не варто. Для вивчення проблематики та громадської думки серед пересічних грома-дян автори, встановили що розвиток не лише виробництва, а і сфери послуг на даному етапі, характеризується не лише етапами гальмуван-ня, 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 забезпече-ний впровадженням механізму реалізації державної інноваційної полі-тики в т.ч. у сфері людського капіталу що функціонує в сфері послуг.

Теоретичні засади людського капіталу та його методологічні й при-кладні 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 ефек-тивно, виглядають не дуже доречними. В умовах реформаційної еко-номіки, встановлено вплив, серед іншого, реалізації політики ресурсо-збереження власне на підвищення питомої ваги витрат на оплату пра-ці в окремих видах економічної діяльності в т.ч. і у сфері послуг.

Звіряючи тенденції розвитку суспільного виробництва з можливи-ми перспективами подальшого розвитку суспільства в майбутньому, враховуючи поточний економічний момент, доцільно впровадити вла-

сне нову систему показників і використання їх, як інструмент активізації людського капіталу через механізм реалізації державної інноваційної політики та вдосконалення на цій основі управління інформаційних, програмних та телекомунікаційних засобів [2].

На фоні цих перспектив, багато ініціатив 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.

Загострення сьогоденішнього політичного протистояння, викликаного черговими виборами Президента та у Верховну раду, 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-суспільних 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 стабільність підприємств їх конкурентоздатність, впливає багато чинників, силу дії яких, автори стараються мотиваційними засобами та механізмами посилювати.

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 [5].

Основним методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу демоекономічних, соціальних, психологічних й інших проблем людини. Економічний підхід, що ґрунтується на принципах оптимізуючої поведінки людини, використовується при аналізі теорії економічного зростання, розподілу доходів, інвестицій в людину, теорії міграції тощо [2].

Таким чином проблеми використання людського капіталу у підприємницькій діяльності (у сфері послуг, 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 в умовах сфери послуг, на макрорівні, 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 Європейських 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 Європейського ринкового середовища.

Надмірне прагнення адміністративно-розпорядчими повести державу до прогресу, мабуть у найближчому часі знову ж результатів не дасть [7]. 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 концеп-

ції мотивації людського капіталу до продуктивної праці, а особливо у сфері послуг.

Управління формуванням, розвитком та використанням людського капіталу у Європейських умовах здійснювати комплексно. 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 макрорівні 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 внутрішньовиробничого 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 комунально-побутового обслуговування, 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 обслуговуючих підприємств та організацій відбувається в складних обставинах. Господарський досвід народжений шляхом проб і помилок, підтверджує концептуальні положення побудови стратегії розвитку економічних систем, на основі зацікавленої 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. Мабуть через те автори пропонують, враховуючи регіональні особливості, передбачати:

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

- 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.

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 (обслуговуючі 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 умовах адаптації економіки України до Європейських вимог має як теоретичне, так і прикладне значення. Воно дає можливість виробити ефективну політику щодо розвитку виробничих відносин, у цій сфері, 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, у сфері послуг, 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 мо-

тивації праці як основи організації ефективного виробництва, розвитку і вдосконалення матеріальних і суспільних систем, у взаємозв'язку Європейської 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 адаптаційний 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 Європейської стратегії розвитку обслуговуючих підприємств та організацій.

- 1.** Андрушків Б. М., Вівчар О. І., Гевко В. Л., Кирич Н. Б., Мельник Л. М. Проблеми теорії та практики менеджменту. – Тернопіль : Вид. ТзОВ «Тернограф», 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. – С. 42-48.
- 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.

Рецензент: д.е.н., професор Сазонець І. Л. (НУВГП)

---

**Andrushkiv B., Doctor of Economics, Professor, Kyrych N., Doctor of Economics, Professor, Pohaydak A., Candidate of Economics, Senior Research Fellow** (Ternopil State Technical University named after Ivan Pul'uj), **Sherstiuk R., Candidate of Economics, Head of Department** (The Bank "Rayfayzenbank" Aval ")

**PRE-EUROPEAN ADAPTIVE MEASURES FOR THE IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE STATE POLICY IN THE FIELD OF HUMAN CAPITAL**

**(In terms of service enterprises and entrepreneurship)**

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.

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

---

**Андрушків Б., д.э.н., профессор, Кирич Н., д.э.н., профессор, Погайдак А., с.н.с., к.э.н.** (Тернопольский национальный технический университет имени Ивана Пулюя), **Шерстюк Р., к.э.н., зав. отделением** (банк «Райффайзенбанк» Аваль»)

**ПРЕДЕВРОПЕЙСКИЕ АДАПТИВНЫЕ МЕРЫ ПО ВНЕДРЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

**(Контексты обслуживающих предприятий и организации предпринимательской деятельности)**

Рассмотрены особенности формирования механизма реализации государственной инновационной политики для эффективного использования человеческого капитала, активизации научной эко-

номической мысли в направлении мотивационной составляющей этого процесса. Исследованы основные теоретико-методические проблемы мотивации к труду незанятого населения и влияние реализации политики ресурсосбережения на под-повышению удельного веса расходов на оплату труда в отдельных видах экономической деятельности. Определены факторы, влияющие на развитие профессионального обучения персонала. Предложены направления совершенствования 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.

---