

## МЕТОДОЛОГІЯ СОЦІОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

УДК 330:001.89

Б.М. АНДРУШКІВ, О.Б. ПОГАЙДАК,  
Н.Б. КИРИЧ, Л.М. МЕЛЬНИК

### СОЦІАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СОЦІОЛОГІЧНИМИ ЗАСОБАМИ (НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ)

*Розглянуто соціальні особливості дослідження механізму реалізації державної інноваційної політики для ефективного використання людського капіталу, активізації наукової економічної думки в напрямі мотиваційної складової цього процесу з використанням соціологічних методів дослідження. Розкрито основні теоретико-методичні проблеми мотивації до праці незайнятого населення та вплив соціальних чинників на підвищення питомої ваги витрат на оплату праці в окремих видах економічної діяльності. Визначено чинники, що впливають на розвиток професійного навчання персоналу та напрями вдосконалення державних механізмів мотивації людського капіталу в соціальній та економічній сферах.*

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

**Постановка проблеми.** В умовах соціально-економічних трансформацій суспільства реалізація будь-якої господарської стратегії вимагає мотиваційного підходу з гнучким урахуванням безперервного впливу на її розвиток численних соціальних, економічних, технічних, екологічних, політичних та інших чинників, серед яких особливе місце займає вдосконалення 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. Спроби політиків у царині організації управління цими процесами внаслідок неврахування соціальних чинників не завжди мають успіх. На сьогодні серед науковців формуються думки, які дають змогу за всіх обставин здійснювати науково обґрунтоване мотивування людського капіталу до продуктивної праці, з урахуванням соціальних чинників та з використанням соціологічних засобів дослідження цих процесів, що є дуже своєчасним і надзвичайно актуальним.

Відзначимо, що проблеми мотивації людського капіталу в умовах становлення ринкових відносин на сучасному етапі розвитку економіки в

певних рамках розглянуто в науковій і публіцистичній літературі. Проте спроби підпорядкувати класичні теорії людського капіталу до сучасних умов розглядаються не комплексно та без урахування вищезазначених чинників і засобів, що не дає можливості використати їх для удосконалення мотивації людського капіталу в системі соціальної й економічної політики держави, яка зазнає становлення.

**Аналіз наукових розробок з теми дослідження.** Погляди щодо розвитку людських відносин наведено в працях 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. 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. Крїтський, Ю. Куліков, Г. Левчунь, Є. Лібанова, С. Мартинюк, Т. Міщук, О. Соколова, В. Чекаловець. У соціально-економічній сфері Д. Ядранський та ін.

Цій актуальній темі присвячено монографію Т. Кір'ян "Мотивація людського капіталу до продуктивної праці", у якій професійно розкрито нові, у багатьох випадках стимулювальні можливості у виробничій сфері зростання продуктивності праці та напрями вдосконалення системи мотивації людського капіталу в соціальній та економічній політиці держави. Запропоновано шляхи та засоби вирішення, які в умовах сучасної перехідної економіки суттєво можуть допомагати в ефективному функціонуванні не лише господарських структур, а й реалізації соціальної та економічної політики держави.

Дослідженню проблем використання трудового потенціалу в системі ринкових перетворень, економічним відносинам у системі аналізу та контролю праці в сучасній економіці й напрямам подолання соціально-економічних проблем у гірничо-металургійній галузі присвячено праці Д. Ядранського [13–15].

Незважаючи на значущість і цінність досліджень, проведених вказаними авторами, необхідно відзначити, що власне соціологічні особливості, теоретичні та методологічні основи людського капіталу в системі соціальної й економічної політики, удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу в публікаціях відповідно ще не висвітлено.

**Виклад основного матеріалу.** Ідея досягнути вищого рівня шляхом розробки механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу, з урахуванням соціальних особливостей та використанням соціологічних засобів формування всесторонньо збалансованої стратегії розвитку господарських формувань у тому числі господарюючих суб'єктів – виробничих підприємств і організацій, закладені в змісті та суті класичної теорії людського капіталу, у якій є достатньо інформації не лише

для господарників, а й політиків, майбутніх бізнесменів, усіх пересічних громадян, що займаються підприємницькою діяльністю, яких турбує подальша доля суспільства, котра залежна у багатьох випадках не лише від стану мікроекономіки, а й від урахування вищезгаданих соціальних особливостей та використання соціологічних засобів формування. Власне ці та інші обставини, окремі дискусійні положення класичної теорії людського капіталу зумовлюють необхідність вирішення зазначеної проблематики.

В умовах тривалої всеохопної кризи нашого суспільства кожна інновація, що стосується вдосконалення господарських механізмів, системи відносин у соціальній сфері та сфері економіки й мотивації людського капіталу є активізувальним чинником.

Аналізуючи соціально-економічну ситуацію недалекого минулого, наукові та газетні статті з цієї тематики, вивчаючи хід перебудовчих процесів, маємо підстави зробити висновок, що без стимулювання праці, без створення механізмів зацікавленості в зростанні її продуктивності у найближчий час очікувати змін у соціальній сфері та економіці не варто. Вивченням проблематики та громадської думки серед пересічних громадян із використанням соціологічних засобів встановлено, що розвиток виробництва на цьому етапі характеризується не лише етапами гальмування, спаду, рецесії та кризи, а й новими термінами, серед яких: регресія, депресія, котрі, як правило, передують колапсу. На сьогодні наукових визначень згаданих понять поки немає, але під ними однозначно слід розуміти погіршення ситуації. Вихід із неї може бути забезпечений упровадженням з урахуванням соціальних особливостей та використанням соціологічних засобів, механізму реалізації державної інноваційної політики, зокрема у сфері людського капіталу.

Теоретичні засади людського капіталу та його методологічні й прикладні аспекти у системі соціальної й економічної політики, проблеми професійної орієнтації та профорієнтаційна робота у формуванні й використанні людського капіталу потребують суттєвих удосконалень відповідно до соціальних умов та обставин, у яких відбувається розвиток. Виявлено 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 не ефективно, виглядають не дуже доречними. В умовах реформаційної економіки встановлено вплив, зокрема реалізації соціальної політики, ресурсозбереження та інше, що власне впливає на підвищення питомої ваги витрат на оплату праці в окремих видах економічної діяльності.

Звіряючи тенденції розвитку суспільного виробництва з можливими перспективами подальшого соціально-економічного розвитку суспільства в майбутньому, враховуючи поточний економічний момент, ментальність нашого народу, доцільно впровадити власне нову соціальну систему показників та їх використання як інструменту активізації людського капіталу

через механізм реалізації державної інноваційної політики з урахуванням соціальних особливостей та використанням соціологічних засобів дослідження у сфері людського капіталу й вдосконалення на цій основі управління інформаційних, програмних і телекомунікаційних засобів.

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

Загострення сьогоденного політичного протистояння є об'єктивним явищем процесу державного становлення, що 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 й впливу різних мотиваційно-суспільнісних чинників, які викликають численні дискусії не лише серед соціологів, економістів, інженерів, а й філософів, політологів, суспільствознавців і звичайних пересічних громадян України. Справді, на стратегію розвитку соціально-економічних систем, благополучність та надійність суспільних відносин, фінансову надійність підприємств, їх конкурентоспроможність, економічну стабільність держави впливає багато чинників, 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 тощо, 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 у людину, теорії міграції тощо.

Таким чином, дослідження соціальних проблем підприємницької діяльності (на промислових підприємствах) з використанням соціологічних засобів у сфері використання людського капіталу виявляється у:

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

– зростанні чисельності фахівців, які випускаються навчальними закладами, що наявне сьогодні, рівні їх професійної кваліфікації, особливо якості базової підготовки, котра не завжди відповідає вимогам промислових підприємств;

– застарілій структурі управління й матеріально-технічній базі промислових підприємств, котра 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 зокрема:

– забезпечення зростання обсягів ВВП та випуску конкурентоспроможної 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 відповідної 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.

Соціологи зазначають: “Надмірне прагнення адміністративно-розпорядчими методами взяти “в кулак народ”, повести державу попереками, навпрошки до прогресу, мабуть, у найближчому часі знову ж результатів не дасть”. У свою чергу, об'єднати націю зможе не тільки спільна мета, злагода й порозуміння, а і невтомна, самовіддана та результативна праця за умови професійного використання основних соціологічних закономірностей та 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 ураховувати, що на якість формування та ефективність використання людсь-

кого капіталу впливають внутрішні (демографічні, психофізіологічні, інтелектуальні, моральні, професійно-кваліфікаційні) та 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 повинно здійснюватись з урахуванням результатів соціального моніторингу щодо визначення якісних і кількісних характеристик персоналу, потреб, мотивів до праці, рівня прагнень 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 соціологічні процедури моделювання, прогнозування, планування, організації, ресурсного забезпечення й контролю. Політика держави має забезпечувати розв'язання таких основних завдань, як:

- зростання валового, національного, конкурентоспроможного 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 з урахуванням особливостей регіонів, підвищення якості підготовки, професійно-кваліфікаційного рівня випускників;
- вдосконалення мережі ВНЗ 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 вдосконалення 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 здобуття професійної освіти у професійно-технічних і 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.

Соціологічними засобами дослідження встановлено, що 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 зацікавленої праці, котрі викладено в численних монографіях, і яка, допускаємо, ґрунтується у багатьох випадках власне на негативному досвіді становлення нашого суспільства, за яким, якщо не вживатимемо заходів, можливі непередбачувані економічні наслідки, включаючи колапс. Власне цей негативний досвід і спричинив написання статті, адже держава розвивається якщо не директивними методами, то йде спотворено ринковими шляхами.

Мабуть тому автори, використавши соціологічні методи дослідження, пропонують: враховуючи регіональні особливості та вплив на процеси

соціальних чинників і 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 й 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 й затвердження професійних стандартів з урахуванням вимог ринку праці.

На нашу думку, удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу системи формування та використання людського капіталу на макро- й мезорівнях повинне ґрунтуватись на принципах:

- цілеспрямованості – чітке 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 здобутих 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, що передбачає навчання наступного рівня лише після підготовки попереднього.



**Висновки.** Таким чином, узагальнення проблеми ефективного використання людського капіталу в нинішніх умовах має як соціально-економічне, теоретичне, так і прикладне значення. Воно дає можливість виробити ефективну соціально-економічну 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 й визначає, як теоретично та практично вибудувувати стратегію стимулювання праці й на цій основі забезпечити активізацію розвитку підприємств, організацій, соціально-економічних систем, а від того й суспільства в цілому.

Труднощі, неспроможність розв'язання всіх згаданих проблем і вдосконалення теорії людського капіталу традиційними для цивілізованих держав методами пояснюються невідповідністю кадрів до роботи в нових умовах господарювання. У результаті відбувається загострення політичної боротьби, соціальної проблематики й гальмування відтворення в політичній думці проблем удосконалення економічних механізмів, прогнозування розвитку мотиваційних систем на перспективу.

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

Виходячи із цих обставин лише за наукових підходів, можна знайти пояснення причин виникнення тотальної економічної та політичної кризи, які є актуальними в період глобалізації суспільства та становлення незалежної України, доцільно здійснити вдосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу, сформувати систему зацікавлення в продуктивній праці, стабільній економіці, суспільному благополуччі, сформувані підходи до вирішення всіх соціальних, економічних, технічних, політичних та інших проблем на своїй території. Лише за таких умов можливо 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, Н.Б. Кирич, Л.М. Мельник. – Тернопіль : Терно-Граф, 2009. – 312 с.
2. Андрушків Б.М. Основи менеджменту: методологічні положення та прикладні механізми / Б.М. Андрушків, О.Р. Кузьмін. – Тернопіль : Лілея, 1997. – 292 с.
3. Бойчик І.М. Економіка підприємства : навч. посіб. / І.М. Бойчик. – К. : Атіка, 2002. – 480 с.

4. Безтілесна Л. Удосконалення механізму продуктивності найманих працівників. Україна – аспекти праці / Л. Безтілесна, Т. Міщук, С. Мартинюк. – 2006. – № 1. – С. 42–48.
5. Василенко В.А. Теорія і практика управлінських рішень : навч. посіб. / В.А. Василенко. – К. : ЦУЛ, 2002. – 420 с.
6. Василенко В.О. Виробничий (операційний) менеджмент : навч. посіб. / В.О. Василенко, Т.І. Ткаченко ; [за ред. В.О. Василенка]. – К. : ЦУЛ, 2003. – 532 с.
7. Гевко І.Б. Операційний менеджмент : навч. посіб. / 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. Кір'ян Т.М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці / Т.М. Кір'ян. – Тернопіль : Тернограф, 2008. – 416 с.
10. Лібанова І.Є. Кому вигідна дешева робоча сила / І.Є. Лібанова // Зеркало тижня. – 2007. – 20 квітня. – С. 10.
11. Левчунь Г. Мотивація праці в умовах трансформації економіки України / Г. Левчунь // Галицький вісник. – 2008. – № 3 (18). – С. 49–54.
12. Менеджмент організацій : підручник / [за заг. ред. Л.І. Федулової]. – К. : Либідь, 2003. – 448 с.
13. Ядранський Д.М. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень : монографія / Д.М. Ядранський. – Дніпропетровськ : Моноліт, 2007. – 196 с.
14. Ядранський Д.М. Економічні відносини в системі аналізу та контролю праці в сучасній економіці : монографія / Д.М. Ядранський. – Кривий Ріг : Видавець Чернявський Д.О. Моноліт, 2012. – 397 с.
15. Ядранський Д.М. Напрями подолання соціально-економічних проблем гірничо-металургійної галузі : монографія / Д.М. Ядранський. – Дніпропетровськ : Біла К.О., 2012. – С. 60–71.

*Стаття надійшла до редакції 12.11.2012.*

---

**Андрушків Б., Погайдак О., Кирич Н., Мельник Л. Социальные особенности исследования механизма реализации государственной инновационной политики в сфере человеческого капитала социологическими средствами (на примере предпринимательской деятельности)**

*Рассмотрены социальные особенности исследования механизма реализации государственной инновационной политики для эффективного использования человеческого капитала, активизации научной экономической мысли в направлении мотивационной составляющей этого процесса с использованием социологических методов. Раскрыты основные теоретико-методические проблемы мотивации к труду незанятого населения и влияние социальных факторов на повышение удельного веса расходов на оплату труда в отдельных видах экономической деятельности. Определены факторы, влияющие на развитие профессионального обучения персонала и направления совершенствования государственных механизмов мотивации человеческого капитала в социальной и экономической сферах.*

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

**Andrushko B. Pogaydak O. Kirich N. Miller L. Social features study the mechanism of realization of state policy in the field of innovative human capital sociological means (for example of business)**

*The social features of the study of the mechanism of the state innovation policy for the effective use of human capital, enhance scientific economic thought in the direction of the motivational component of this process using sociological methods. The basic theoretical and methodological problems of motivation to work of the unemployed and the impact of social factors on increasing the proportion of labor costs in certain sectors of economic activity. Factors affecting the development of professional training and directions for improvement of state mechanisms of motivation of human capital in the social and economic spheres.*

**Key words:** *sociology, motivation, remuneration, human capital, motivational mechanism, state innovation policy, personnel evaluation, factors of motivation, motivation system, social and economic policies.*