

УДК 331.36

JEL Classification: J01; O15

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).86-100](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).86-100)**М.В. Семикіна**, проф., д-р екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна***Л.Д. Запірченко**, доц., канд. екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна***А.В. Семикіна**, канд. екон. наук*Одеський національний економічний університет, м. Одеса, Україна***М.В. Бугасва**, доц., канд. екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

Розвиток та реалізація інноваційної компоненти людського капіталу на основі вдосконалення мотиваційного механізму у сфері праці

Обґрунтовано об'єктивну потребу розвитку та реалізації інноваційної компоненти людського капіталу в умовах зростання попиту на інновації. Розкрито наукові підходи до розуміння сутності мотиваційного механізму у сфері праці з урахуванням потреб розвитку інноваційної компоненти людського капіталу. Запропоновано авторську версію визначення мотиваційного механізму регулювання розвитку та реалізації інноваційної компоненти людського капіталу у сфері праці. Шляхом моделювання авторами доведено доцільність пріоритетного стимулювання праці з елементами творчості, що суттєво впливає на зміну дохідності підприємства. З урахуванням теоретичного аналізу і моделювання запропоновано розробку структурно-логічної схеми мотиваційного механізму регулювання розвитку та реалізації інноваційної компоненти людського капіталу, який базується на урахуванні системою стимулювання регламентованої та творчої праці, цілей безперервного розвитку та ефективного використання людського капіталу в інноваційній діяльності.

людський капітал, інноваційна компонента людського капіталу, мотиваційний механізм, стимулювання, дохідність, стимули, регламентована праця, творча (інноваційна) праця

М.В. Семикіна, проф., д-р екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна***Л.Д. Запірченко**, доц., канд. екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна***А.В. Семикіна**, канд. екон. наук*Одеський національний економічний університет***М.В. Бугасва**, доц., канд. екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна*

Развитие и реализация инновационной компоненты человеческого капитала на основе совершенствования мотивационного механизма в сфере труда

Обоснованно объективную необходимость развития и реализации инновационной компоненты человеческого капитала в условиях роста спроса на инновации. Раскрыты научные подходы к пониманию сущности мотивационного механизма в сфере труда с учетом потребностей развития инновационной компоненты человеческого капитала. Предложена авторская версия определения мотивационного механизма регулирования развития и реализации инновационной компоненты человеческого капитала в сфере труда. Путем моделирования авторами доказана целесообразность приоритетного стимулирования труда с элементами творчества, которое существенно влияет на изменение доходности предприятия. С учетом теоретического анализа и моделирования предложена разработка структурно-логической схемы мотивационного механизма регулирования развития и реализации инновационной компоненты человеческого капитала, которая основана на учете системой стимулирования регламентированного и творческого труда, целей непрерывного развития и эффективного использования человеческого капитала в инновационной деятельности.

человеческий капитал, инновационная компонента человеческого капитала, мотивационный механизм, стимулирование, доходность, стимулы, регламентированный труд, творческий (инновационный) труд

Постановка проблеми. Глобальний вплив науково-технічного прогресу призвів до трансформацій структури зайнятості, зростання ролі інноваційно-інтелектуального змісту праці і прояву творчості у праці. Відбувається глобальне зростання ролі інноваційної компоненти людського капіталу, значимості її безперервного розвитку та ефективного використання в умовах попиту на інновації. Теоретики і практики у розвинених країнах зосереджують свої зусилля на вдосконаленні мотиваційних механізмів на користь стимулювання участі найманих працівників у розробці і впровадженні різноманітних інновацій, які формують, врешті-решт, конкурентні переваги країн на світових ринках. Проте в Україні всупереч світовим тенденціям тривалий час спостерігається занепад інноваційного розвитку підприємств, послаблення державного регулюючого впливу на процеси мотивації праці, що зумовило знецінення стимулів до прояву творчості у трудовій діяльності і, як наслідок, – зниження зацікавленості працівників у розробці інновацій. Наявні мотиваційні механізми є застарілими та неефективними.

Стратегічні завдання побудови інноваційної економіки в Україні вимагають якісно нових підходів до розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу в Україні, реформування наявних мотиваційних механізмів. Перспективи забезпечення якісного людського розвитку та досягнення конкурентоспроможності економіки України стають дедалі більш залежними від розробки та впровадження інновацій, можливостей підвищення інноваційної активності працівників у сфері праці. Назріла практична потреба у пошуку можливостей розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу на основі вдосконалення мотиваційних механізмів підприємств та організацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика людського капіталу та його багатокомпонентна структура стала предметом вивчення Г. Бекера [20], Е. Денісона [21], П. Друкера [22], Т. Шульца [23] та ін. В Україні ці питання різноаспектно вивчають О. Грیشнова [4], О. Левченко [7], С. Лучик, Д. Мельничук [9], В. Никифоренко та інші вчені. Підґрунтя наукових уявлень про інновації та мотиваційні основи прояву інноваційної активності закладено працями Й. Шумпетера, Д. Грейсона, П. Друкера [22], Б. Твісса [18], Б. Генкіна [3] та інших зарубіжних вчених. Вивченню мотиваційних механізмів на етапі інноваційних змін присвячують свої праці українські вчені Н. Борецька [1], А. Колот [6], Маркозова О. [8], Нікітін Ю. [10], В. Нижник [11], С. Цимбалюк [6] та інші. Проте через накопичені системні деформації у розвитку та використанні людського капіталу в Україні, недосконалість державної політики у сфері оплати праці та доходів, соціального захисту, недоліки у державній підтримці інноваційної діяльності, фінансуванні освіти, науки, професійного навчання, проблематика реформування мотиваційних механізмів не втрачає своєї актуальності.

Недосконалість мотиваційних механізмів на підприємствах України гальмує процеси розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу. До невирішених частин окресленої проблеми відноситься недостатня вивченість можливостей мотиваційних механізмів щодо стимулювання інноваційної активності працівників, потребує доведення необхідності урахування системою стимулювання регламентованої і творчої (інноваційної) компонент трудової діяльності.

Постановка завдання. Метою статті є розробка науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення мотиваційного механізму розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу підприємств, що базується на стимулюванні праці з урахуванням регламентованої і творчої (інноваційної) компонент трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу. Людський капітал в сучасному світі нині

розглядається найважливішим чинником інноваційних та економічних зрушень завдяки унікальній здатності людини до розробки нових знань, технологій, нововведень, нових рішень у різних сферах діяльності [4; 7; 9; 16]. Надшвидкі темпи науково-технічного прогресу, всеохоплюючої комп'ютеризації, впровадження нових технологій зумовлюють постійне підвищення вимог до тих характеристик людського капіталу, які відображають його інноваційну компоненти: сучасні знання, схильність до інновацій, здатність до безперервного освітньо-професійного розвитку, адаптованості до змін, схильність до творчості, прояв інноваційної активності, наявність затребуваних компетентностей, прагнення до творчої самореалізації, професійна мобільність, володіння інформаційними технологіями тощо [7; 16]. Мотивування розвитку та ефективного використання інноваційної компоненти людського капіталу сьогодні стає окремим актуальним завданням менеджменту підприємств та організацій. Невід'ємною частиною такого мотивування має стати вплив на трудову поведінку в процесі праці, яка все більше набуває інноваційного змісту за рахунок зростання частки розумової, інтелектуальної, творчої праці в структурі трудового процесу.

Аналіз та узагальнення сучасної наукової думки про інновації [4-9; 12-19; 22] дозволили побачити в них предмет специфічної трудової діяльності, пов'язаної з розробкою нововведень, а в інноваційній активності працівників – прояв важливої якісної компоненти людського капіталу, розвиток і реалізація якої ґрунтується на залученні знань, розвитку творчих та інтелектуальних здібностей, прагненні до нововведень.

Діяльність інноваційно активних підприємств об'єктивно вимагає розвитку і використання інноваційної компоненти людського капіталу працівників, їх долучення до процесу розробки і впровадження інновацій. Наукою доведено, що існує безпосередній взаємозв'язок умов розвитку та використання людського капіталу і чинників мотиваційного впливу на різних економічних рівнях [12-18]. Перспективи інноваційних зрушень стають залежними від дієвості стимулювання розвитку інноваційної компоненти людського капіталу для активізації інноваційної діяльності підприємств, розвитку нових технологій. Підвищення вимог до якості людського капіталу вимагає оновлення підходів до мотивації праці, оновлення її механізмів. На рис. 1 проілюстровано взаємозв'язок розвитку інноваційної компоненти людського капіталу і можливостей активізації інноваційної діяльності підприємств через оновлення мотиваційних механізмів у сфері праці.

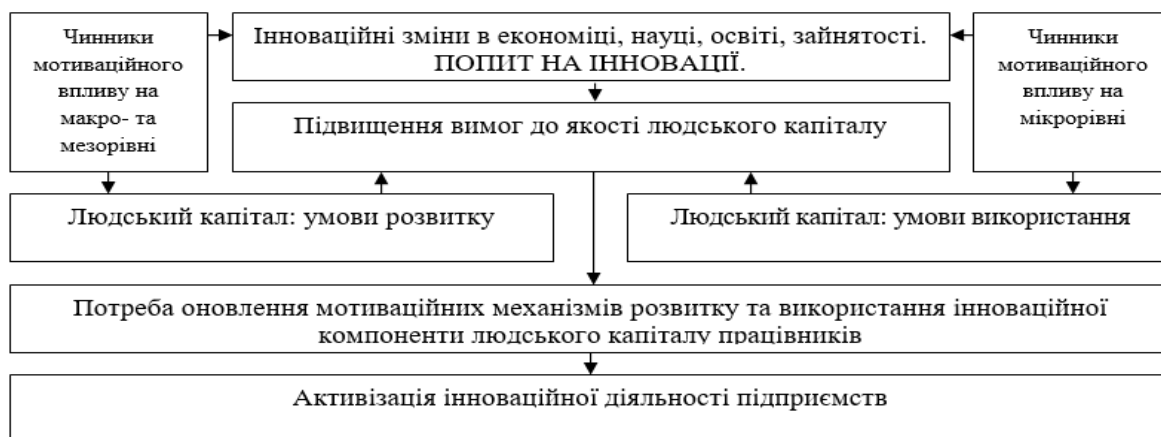


Рисунок 1 – Взаємозв'язок розвитку інноваційної компоненти людського капіталу і можливостей активізації інноваційної діяльності підприємств

Джерело: розробка авторів

З огляду на запропоновану концептуальну схему (рис.1), інноваційні зміни в економіці, науці, освіті, зайнятості зумовлюють необхідність розвитку та реалізації у праці здатності людини до розробки нового, потребу у мотивації творчості. Зростаючий попит на інновації вимагає, у свою, чергу, підвищення якості людського капіталу, розвитку його інноваційної компоненти. Чинники мотиваційного впливу на всіх економічних рівнях у таких умовах мають трансформуватися на користь покращення умов розвитку та використання людського капіталу в інтересах активізації інноваційної діяльності. Застарілі та неефективні мотиваційні механізми у сфері праці мають бути реформовані у відповідності з інноваційними цілями розвитку підприємств та організацій.

Слід враховувати, що інноваційні зміни в економічній діяльності неодмінно позначаються на структурі змісту праці: у праці поряд з регламентованою (репродуктивною) частиною з'являється творча (інноваційна) компонента, яка вимагає з боку роботодавця підтримки та дієвого стимулювання в межах мотиваційних механізмів [3; 16; 18]. Наша позиція полягає в тому, що не можна досягати вагомих інноваційних зрушень і бажаного розвитку інноваційної компоненти людського капіталу, якщо його використання не забезпечується у мотиваційному механізмі належними стимулами, що заохочують прояв творчості, прагнення до інновацій, якщо винахідник на виробництві або вчений, талановитий фахівець займається створенням нових ідей переважно на ентузіазмі.

Аналіз наукових публікацій свідчить, що термін «механізм» у галузі знань економіки застосовується, як правило, у сенсі системи чинників та важелів, які спрямовують свою дію на об'єкт з метою досягнення певного результату. Мотиваційний механізм у сфері праці – це, в першу чергу, соціально-економічна категорія з конкретним практичним змістом, яка стосується побудови певної системи мотивації праці (трудової діяльності). Сама по собі мотивація є процесом проявів внутрішніх та зовнішніх мотивів та стимулів, що відображається на результатах діяльності людини. Механізм мотивації у сфері праці завжди відображає певний спосіб мотиваційного впливу суб'єкта на об'єкт [8, с. 215].

Теоретичний аналіз дозволяє констатувати, що сучасні дослідники досить часто вдаються до вивчення механізму мотивації (мотиваційного механізму), проте наукові уявлення є досить різноаспектними [1; 2; 6; 11; 13; 14].

Так, В. Нижник та О. Харун дотримуються діяльнісного підходу у розкритті сутності мотиваційного механізму. Автори зазначають, що механізм мотивації праці персоналу має поєднувати різноманітні методи та заходи для заохочення трудової та інноваційної активності, передбачається при цьому, що більшість таких впливів має бути спрямована на посилення внутрішньої мотивації працівника [11, с. 45]. Дослідники підкреслюють, що мотиви працівника не є статичними, вони є динамічними і через низку причин (впливів) можуть як посилюватися, так і послаблюватися. Зростання мотивів до прояву трудової та інноваційної активності як правило корелює як задоволенням потреб нижчого порядку, так і поступовим переходом до потреб самореалізації і творчого розвитку, що в більшості випадків підтверджується практикою інноваційної діяльності. Підвищення мотивації працівника до прояву трудової та інноваційної активності потребує економічних, соціальних та психологічних важелів впливу. В. Віннікова, розвиваючи такий підхід, стверджує, що працівники постійно пропускають через свої «ціннісні фільтри» значний перелік потреб і оцінює їх значимість; зважаючи на те, що будь-яка діяльність вимагає від людини виходу із зони комфорту в зону ризику та невизначеності, реалізовуватися

можуть не тільки первинні чи раціональні потреби, а й ті, що створюють найбільший психологічний дискомфорт, тобто сприймаються як дуже важливі [2, с. 180]. Такі думки особливо посилюють значення соціально-економічно економічних важелів мотивації працівника в контексті стимулювання інноваційної діяльності. Інноваційна діяльність персоналу дуже часто є ризикованою, тобто ймовірність отримання очікуваного результату в співставленні до здійснених витрат (фінансових, матеріально-технічних, інтелектуальних, часових, часто навіть фізичних) є невисокою і тому механізми мотивації до інноваційної діяльності на підприємстві мають посилювати впевненість працівників у лоцльному відношенні навіть при незадовільному результаті.

Поряд з «діяльнiсним» підходом в літературі спостерігаємо також інші підходи до розуміння сутності мотиваційних механізмів. Так, знані фахівці у сфері мотиваційного менеджменту А. Колот і С. Цимбалюк вважають доречним під час формування мотиваційних механізмів застосувати підхід «соціально-трудоxв відносин», оскільки від узгодженості інтересів соціальних партнерів та соціальної взаємодії багато в чому залежить налаштованість працівника на трудову віддачу, зацікавленість у реалізації спільних цілей. За думкою авторів, лише за умов гармонійних соціально-трудоxв відносин механізм мотивації персоналу стає містком, який поєднує готовність людини до діяльності з безпосереднім виявом цієї готовності у формі творчої, інноваційної, успішної праці [6, с. 33].

У статтях Ю. Нікітіна та В. Рукас-Пасічнюк спостерігається «цільовий» підхід до розуміння сутності механізму мотивації праці персоналу. Дієвість мотивації розглядається через призму досягнення працівником цілей підприємства. При цьому працівник отримує відповідну винагороду за допомогою матеріальних, нематеріальних, зокрема соціально-психологічних методів мотивації, з урахуванням потреб працівника [10, с. 243]. Даний підхід розкриває критерії оцінювання результативності праці персоналу з точку зору досягнення конкретних цілей діяльності підприємства. Водночас такий підхід є більш актуальним для підприємств з чітким плануванням роботи, однак багато сучасних підприємств за умов макроекономічної нестабільності розвиваються більш гнучко. Тому за допомогою даного підходу до мотивації не завжди можливо оцінити чітку відповідність результатів праці персоналу цілям діяльності підприємства.

Схожим до «цільового» підходу розгляду змісту механізму мотивації є розуміння цієї категорії дослідниками О. Темченко та О. Ліснiченко. Наполягаючи на «цілеінтеграційному» підході, дослідники акцентують увагу на тому, що механізм мотивації базується на визначенні потреб, інтересів, особистих цілей співробітників і можливостей їхньої інтеграції з цілями підприємства [19, с. 350]. Погоджуємося з тим, що під час підбору персоналу дуже важливо враховувати аспект відповідності особистих цілей працівників і цілей розвитку підприємства, адже усвідомлення таких цілей мотивує персонал до прояву більшої трудової та інноваційної активності.

Інший підхід до розуміння сутності мотиваційного механізму знаходимо в публікаціях О. Гуцана. Йдеться про розгляд механізму мотивації за «компетентнісним» підходом. Автор розуміє механізм мотивації через призму відповідності наявних компетенцій працівників потребам підприємства та завданням його інноваційного розвитку. О. Гуцан розглядає компетенції як сукупність існуючого набору ключових якостей, знань, умінь і досвіду працівника, що використовуються підприємством в межах встановленої моделі робочої поведінки на основі забезпечення максимально ефективної діяльності й взаємної мотиваційної вигідності [5, с. 148]. Механізм мотивації, на думку дослідника, функціонує на принципі зіставлення, коли

здійснюється порівняння необхідних для підприємства й існуючих у працівника набору компетенцій: у випадку збігу компетенцій підприємство включає відповідні мотиваційні механізми стимулювання працівників; якщо необхідні й існуючі компетенції не збігаються, то в такому випадку підприємство не буде здійснювати мотиваційних впливів на свого працівника [5, с. 148]. Даний підхід є досить актуальним для підприємств, результати діяльності яких дуже сильно залежать від людського чинника. Для керівників, які очікують інноваційних результатів діяльності й активно застосовують інструменти соціально-економічної мотивації, компетентнісний підхід до розуміння механізму мотивації є прийнятним. Разом з тим, він ігнорує інші потреби працівника (влади, кар'єрного зростання, соціальної взаємодії тощо), зосереджуючи свою увагу на творчій самореалізації.

Ще один цікавий підхід, який доцільно виокремити, полягає у співставленні мотивації до оцінки персоналу, в чому й формується механізм. Такий підхід можна назвати «оціночно-результативним». Прибічники такого підходу (наприклад, О. Маркозова) акцентують увагу на тому, що механізми мотивації та оцінки праці мають бути взаємопов'язаними [5, с. 220].

Справедливо визнати, що систематизовані наукові підходи суттєво збагачують наукову думку щодо розуміння механізму мотивації персоналу підприємств, оскільки дають змогу визначати пріоритетні напрями, важелі, інструменти мотивації, дозволяють виявити алгоритм мотивації, взаємозв'язок управлінських дій відносно інноваційних та інших процесів. З урахуванням спрямованості нашого дослідження, вважаємо за доцільне інтегрувати окремі з цих підходів (зокрема йдеться про «діяльнісний», «цілеінтеграційний», «оціночно-результативний») і запропонувати на цій основі тлумачення «мотиваційного механізму розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу підприємств» як системи чинників та важелів мотиваційного впливу на розвиток людського капіталу працівників, що базується на стимулюванні праці з урахуванням регламентованої і творчої (інноваційної) компонент трудової діяльності.

Узагальнення наукової думки дає підстави стверджувати, що відображені в літературі мотиваційні механізми у сфері праці, незважаючи на певні відмінності у складових, елементах та принципах узгодженості їх дії (залежно від того, де, за яких умов, ким здійснюється трудова діяльність інноваторів, на що вона спрямована та якими засобами підтримується або регулюється), своїм ізоморфним ядром охоплюють такі блоки:

- генерування завдань трудової діяльності;
- забезпечення умов реалізації завдань;
- контроль результатів трудової діяльності;
- визначення винагороди за досягнуті результати, зокрема розробку і впровадження нових ідей, інновацій;
- економічне та соціальне регулювання результативності трудової діяльності, в якості якого виступає основна і додаткова оплата праці, включаючи премії, бонуси, заохочення за трудову та інноваційну активність, соціальні пакети на оздоровлення, підвищення кваліфікації за рахунок підприємства тощо (рис. 2).

суспільству, необхідності саме такої діяльності), друга група – отримання матеріальних благ для себе та своєї родини (заробітку для задоволення актуальних матеріальних і духовних потреб), третя – задоволення потреб самореалізації (усвідомлення уявлень про себе не тільки як про споживача благ, але і творця).

Намір узгодити мотивацію творчої компоненти з трудовою діяльністю приводить до необхідності розглядати трудовий процес як послідовність дій, спрямованих на трансформацію певного ресурсу, результатом якої є певний продукт виробництва, споживчі якості якого набувають на ринку певної вартості. Спільна реалізація регламентованої та творчої компоненти у трудовому процесі розглядатиметься нами такою, що обов'язково стимулюється: регламентована компонента праці – заробітною платою (основна оплата праці), творча компонента праці – винагородою (додаткова оплата праці). Остання своїм мотивуючим впливом активізує трудову діяльність, що приводить до наслідків: мотиви першої групи причин, про які щойно йшлося, сприяють зміні споживчих якостей продукту виробництва; мотиви третьої групи – трансформації використовуваного ресурсу; мотиви другої групи – зміні реагування працівника на задіяний стимул.

Згідно з уявленнями про трудовий процес, яких дотримуємося, вважаємо, що зміна матеріального стимулу z (заробітна плата, грн.) на величину винагороди ∇z (грн.) приводить до змін:

– під впливом творчої компоненти праці відбувається трансформація використовуваного з інтенсивністю α (одиниць виробу на одиницю ресурсу) ресурсу s (одиниць ресурсу) на його трансформацію з інтенсивністю $\nabla\alpha$, тобто за регламентом результатом трудового процесу є виробництво продукції у обсязі $(\alpha + \nabla\alpha) \cdot s \cdot (1 - e^{-b \cdot (z + \nabla z)})$, де різницею виражено мотиваційний вплив на трудові дії працівника – при нульовому значенні $z + \nabla z$ вплив нульовий, при збільшенні $z + \nabla z$ вплив зростає, наближуючись до 1 (свого максимально можливого значення);

– змінюються споживчі якості продукції, що виготовляється, з β (грн. за одиницю продукції) на $\beta + \nabla\beta$ (грн. за одиницю продукції), тобто реалізація виготовленої продукції робить можливим отримати дохід величиною $(\beta + \nabla\beta) \cdot s \cdot (1 - e^{-b \cdot (z + \nabla z)}) \cdot (\beta + \nabla\beta)$;

– змінюються доходи підприємства в залежності від стимулювання розвитку інноваційної складової людського капіталу і творчості в процесі праці; порівняння доходів у варіантах стимулювання творчої компоненти праці і відсутності такого дозволяє отримати вираз (їх різницю – ∇D , пов'язану з поняттям дохідності D від стимулювання творчої компоненти праці), який може застосовуватися у подальшому при аналізі переваг стимулюючого творчу активність варіанту трудового процесу над варіантом відсутності такого – $\nabla D = (\alpha + \nabla\alpha) \cdot s \cdot (1 - e^{-b \cdot (z + \nabla z)}) \cdot (\beta + \nabla\beta) - \alpha \cdot s \cdot (1 - e^{-b \cdot z}) \cdot \beta - \nabla z$.

Аналіз отриманого виразу у граничному представленні (після ділення на ∇z і спрямування $\nabla z \rightarrow 0$) здійснюватимемо на трьох характерних варіантах організації трудової діяльності:

– перший варіант, за яким стимулювання творчої компоненти торкається зміни щодо трансформації ресурсу у готовий продукт (виріб): у такому разі після належних перетворень маємо справу з двома функціями дохідності – якщо $\alpha = c$, то $D = D_0 - z$; якщо $\alpha = c \cdot z$, то $D = D_0 + (c-1) z - c (1 - e^{-b \cdot z})/b$;

– другий варіант, за яким стимулювання творчої компоненти торкається зміни споживчих якостей продукції: у цьому разі після перетворень того ж виразу отримуємо

також дві функції дохідності, аналогічні попередньому варіанту – якщо $\beta = c$, то $D = D_0 - z$; якщо $\beta = c \cdot z$, то $D = D_0 + (c-1)z - c(1 - e^{-b \cdot z})/b$;

– третій варіант, за яким стимулювання торкається лише мотиваційного впливу, тобто $z + \nabla z$ змінює b на $b + \nabla b$: $D = D_0 - z - \alpha \cdot \beta \cdot s \cdot z \cdot e^{-b \cdot z}/b + \alpha \cdot \beta \cdot s \cdot (1 - e^{-b \cdot z})/b^2$.

Інші варіанти (комбіновані) не розглядаємо через відсутність можливості зведення їх до прийнятної для аналізу форми.

Отже, маємо справу з кількома виразами:

$$D = D_0 - z \text{ у разі, коли } \alpha = c \text{ (як і } \beta = c); \quad (1)$$

$$D = D_0 + (c-1)z - c(1 - e^{-b \cdot z})/b \text{ у разі, коли } \alpha = c \cdot z \text{ (як і } \beta = c \cdot z); \quad (2)$$

$$D = D_0 - z - \alpha \cdot \beta \cdot s \cdot z \cdot e^{-b \cdot z}/b + \alpha \cdot \beta \cdot s \cdot (1 - e^{-b \cdot z})/b^2 \text{ у разі впливу зміни } z \text{ на } b. \quad (3)$$

Стосуючись трудової діяльності, ці вирази в узагальненій формі описують дохідність D , на значення якої впливають: початкове (стартове, базове) значення дохідності (D_0), значення рівня заробітної плати сумісно зі значенням винагороди (z), базовий рівень ресурсу, що використовується (s), параметри «чутливості» до трансформацій ресурсу у готовий виріб (α), до зміни споживчих властивостей виробу (β), до реакції на заохочення до творчої діяльності (b). Відмітимо, що у випадку, коли винагорода z не стосується параметрів α та β (вони залишаються постійними – $\alpha = c$ або $\beta = c$), то зі збільшенням винагороди дохідність понижуються. При цьому збільшення початкового рівня дохідності D_0 до рівня $2 \cdot D_0$ вдвічі розширює діапазон зміни z , при якому дохідність залишається додатною, зменшення до рівня $1/2 D_0$ – вдвічі зменшує його (рис. 3).

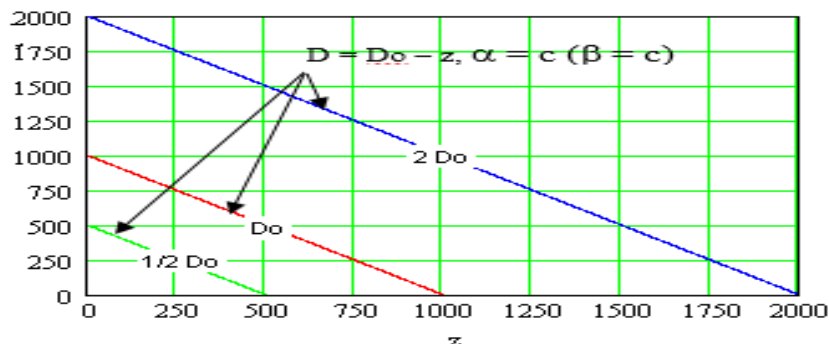


Рисунок 3 – Ілюстрація зміни дохідності підприємства (D) в залежності від стимулювання розвитку інноваційної складової людського капіталу і творчості в процесі праці

Примітка: зміна дохідності проілюстрована при різних значеннях її початкового рівня D_0 (залежно від винагороди z у випадку, коли вона не стосується параметрів α та β , тобто вони залишаються постійними, $\alpha = c$ або $\beta = c$)

Джерело: розробка авторів

В разі, якщо винагорода z впливає на параметри α та β (вони змінюються пропорційно її значенню – $\alpha = c \cdot z$ або $\beta = c \cdot z$), то зі збільшенням винагороди дохідність понижуються, а після досягнення деякого мінімального рівня починає інтенсивно підвищуватися (рис. 3).

При цьому збільшення параметра b (реакції на заохочення до творчої діяльності) від рівня $1/2b$ до рівня b , потім – до $2b$ суттєво зміщує точку мінімуму у напрямі зменшення винагороди, водночас суттєво підвищується значення дохідності мірою збільшення величини винагороди z (рис. 4).

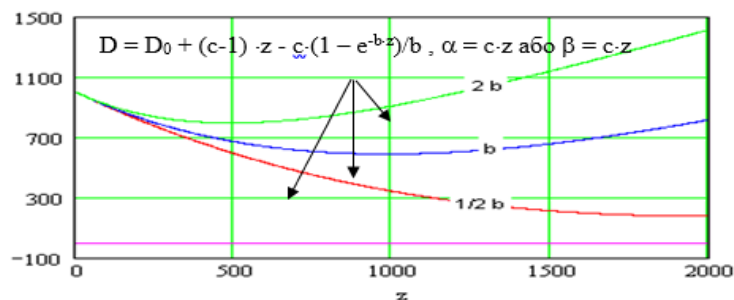


Рисунок 4 – Ілюстрація зміни доходності підприємства (D) в залежності від винагороди z за прояв інноваційної активності і творчості у праці

Примітка: зміна доходності D проілюстрована у випадку, коли винагорода z впливає на зміну параметрів α (або β) прямопропорційно ($\alpha = c \cdot z$ або $\beta = c \cdot z$)

Джерело: розробка авторів

У випадку, коли винагорода z впливає на реакцію працівника на заохочення до творчої діяльності, спостерігаємо зміну тенденції зі зростання доходності D (при зменшенні b до $1/2b$) до її спадання (при збільшенні b до $2b$) (рис. 5).

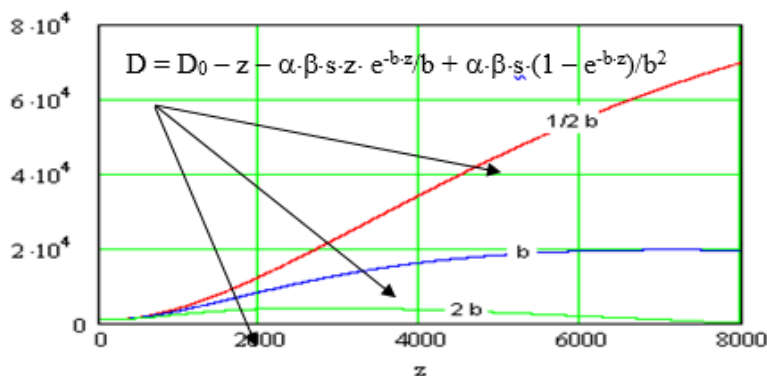


Рисунок 5 – Ілюстрація зміни доходності підприємства (D) залежно від винагороди z , що відповідає потребам працівника і нахилам до творчості

Примітка: зміна доходності D проілюстрована у випадку чутливої реакції працівника на заохочення до творчої діяльності.

Джерело: розробка авторів

Зрозуміло, що у загальному випадку, коли винагорода є фактором впливу не лише на окремі складові трудової діяльності, які проаналізовані вище, але комбінованої дії (дії на трансформацію ресурсу у готовий виріб, на споживчі якості готового виробу, на мотиви розвитку інноваційної складової людського капіталу), прослідкувати в загальному вигляді можливу при цьому динаміку доходності не уявляється можливим. То ж обмежуємося зауваженнями, які є наслідком ілюстрованих вище спостережень.

Доходність D в цілому у кожному конкретному випадку трудової діяльності (конкретного працівника, оброблюваного ним у процесі трудової діяльності ресурсу, застосованих ним технологій, діючої системи стимулювання регламентованої та творчої праці), знаходиться під впливом заробітної плати та винагороди z , базового рівня оброблюваного ресурсу s , параметрів, що характеризують спосіб трансформації ресурсу у готовий виріб α , споживчі властивості виробу β , реакцію працівника на заохочення до творчої діяльності b , які сукупно обумовлюють різний результат

трудої діяльності, але так, що він може виявитися: не чутливим до винагороди; чутливим і таким що сприяє збільшенню дохідності чи, навпаки, зменшенню дохідності. Пропозиція щодо удосконалення мотиваційного механізму підвищення інноваційної активності працівників, виходячи із зазначеного, зводиться до виявлення і урахування саме такої комбінації згаданих факторів, яка б сприяла посиленню стимулюючого впливу винагороди за творчу компоненту трудової діяльності, спрямованого на зростання дохідності від трудової діяльності в цілому. Отже, можливість такого удосконалення існує і це має бути враховано у побудові мотиваційних систем на підприємстві. Вдосконалення мотиваційного механізму передбачає обов'язкове виявлення та урахування факторів, що сприяють посиленню стимулюючого впливу винагороди за творчу компоненту трудової діяльності.

З урахуванням результатів теоретичного аналізу і моделювання пропонуємо структурно-логічну схему мотиваційного регулювання розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу на мікрорівні (рис. 6).

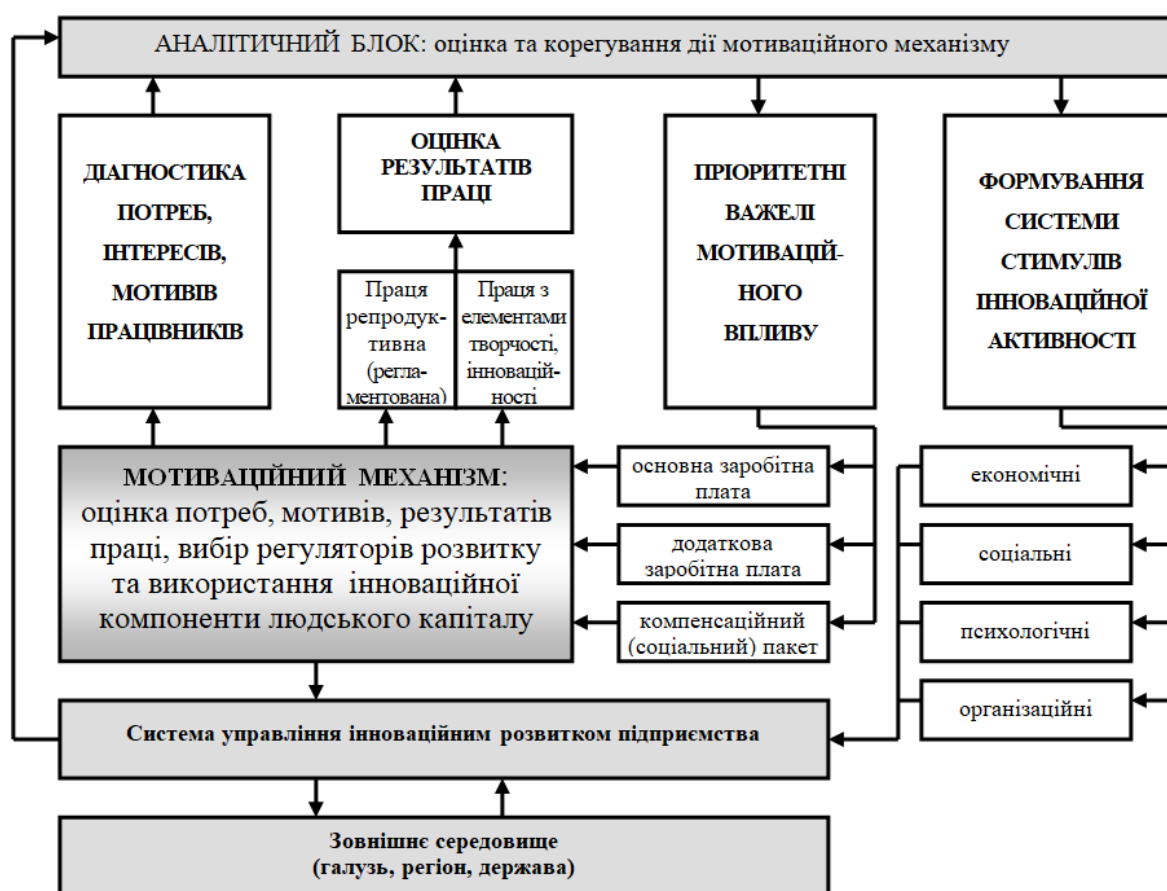


Рисунок 6 – Структурно-логічна схема мотиваційного механізму регулювання розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу на мікрорівні*

Джерело: запропоновано авторами

З огляду схеми на рис. 6, наше концептуальне бачення мотиваційного механізму регулювання розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу на мікрорівні передбачає, що оцінка результатів трудової діяльності має враховувати регламентовану і творчу (інноваційну) компоненти праці і, відповідно, позначатися на доході працівника. В залежності від такої оцінки, вагомості внеску у розробку

інновацій, отриманого ефекту від впровадження нових ідей, працівнику на підприємстві мають пропонувати окремі економічні та соціальні стимули за трудову та інноваційну активність і зрушення в якісному розвитку людського капіталу у відповідності до потреб підприємства: економічні стимули – це зростання доходу від спільної реалізації регламентованої та творчої компоненти праці; соціальні стимули – це компенсаційний (соціальний) пакет для відшкодування витрат на харчування, отримання другої освіти, оздоровлення, проїзд тощо. Стимулювання інноваційної активності має бути найбільш вагомим і відчутним для працівників інноваційного підприємства. Система стимулювання має відкривати можливості задоволення пріоритетних економічних та соціальних потреб і одночасно розширювати можливості для творчої самореалізації. Оскільки розвиток і використання інноваційної компоненти людського капіталу має високу значимість для перспектив інноваційних зрушень, то має сенс окреслену структурно-логічну схему мотиваційного механізму регулювання розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу рекомендувати до практичного використання передусім на інноваційних підприємствах.

Висновки та перспективи подальших досліджень. На основі викладеного, можна зробити висновок, що перспективи інноваційних зрушень сьогодні і надалі залежатимуть переважно від людського капіталу, дієвого стимулювання розвитку та використання його інноваційної компоненти на різних економічних рівнях. Попит на унікальну здатність людини до розробки нових знань, технологій, нововведень, нових рішень у різних сферах діяльності постійно зростатиме, що зумовлює постійне вдосконалення мотиваційних механізмів у сфері праці. На основі систематизації наукової думки, запропоновано розуміти «мотиваційний механізм розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу підприємств» як систему чинників та важелів мотиваційного впливу на розвиток людського капіталу працівників, що базується на стимулюванні праці з урахуванням регламентованої і творчої (інноваційної) компонент трудової діяльності. Шляхом моделювання обґрунтовано зв'язок між доходністю підприємства і стимулюванням творчої праці. Доведено, що доходи підприємства змінюються в залежності від стимулювання розвитку інноваційної складової людського капіталу і вияву творчості в процесі праці; це засвідчує необхідність цільової орієнтації мотиваційних механізмів інноваційних підприємств на формування дієвої системи стимулів для заохочення трудової і творчої активності. Визначено, що вдосконалення мотиваційного механізму передбачає обов'язкове виявлення та урахування факторів, що сприяють посиленню стимулюючого впливу винагороди за творчу компоненту трудової діяльності. З урахуванням результатів теоретичного аналізу і моделювання розроблено структурно-логічну схему мотиваційного механізму, яка може бути впроваджена на інноваційних підприємствах для регулювання розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу. Переваги і новітні можливості запропонованого мотиваційного механізму полягає в тому, що він базується на стимулюванні праці з урахуванням регламентованої і творчої (інноваційної) компонент праці. Перспективи подальших досліджень пов'язані із вдосконаленням системи стимулів інноваційної праці та розробкою гнучких механізмів їх регулювання.

Список літератури

1. Борецька Н.П., Крапівіна Г.О., Багдасарова Д.Г. Механізми мотивації та оцінки праці персоналу сервісних підприємств. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 311–318.

2. Віннікова В.А. Мотиваційні механізми управління персоналом підприємств сфери торгівлі. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. Х. : ХДУХТ. 2013. Вип. 1(2). С. 178–183.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. М., Норма, 416 с., 2003.
4. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. 254 с.
5. Гуцан О.М. Механізм мотивації персоналу на основі компетентнісного підходу. *Міжнародна наукова конференція МістоСAD: Секція №16 – Сучасні технології в економіці та менеджменті*. НТУ «ХПИ», 2013. С. 148.
6. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотиваційний менеджмент. К.: КНЕУ, 2014. 479 с.
7. Левченко О.М., Плинокос Д.Д., Ткачук О.В. Людський капітал як чинник інноваційного розвитку національної економіки України. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2015. № 5. С. 3-9. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2015_5_3 (дата звернення 20.01.2020).
8. Маркозова О.О. Механізм мотивації досягнення життєвого успіху людини. *Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Сер. : Філософія, філософія права, політологія, соціологія*. 2014. № 2. С. 214–221.
9. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія. Житомир: Полісся, 2015. 564 с
10. Нікітін Ю.О., Рукас-Пасічний Ю.О. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 4. С. 238–246.
11. Нижник В.М., Харун О.А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія. Хмельницький : ХНУ, 2011. 210 с.
12. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. К.: Юніор, 2003. 426 с.
13. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання: монографія. Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. 124 с.
14. Семикіна М.В., Іщенко Н.А. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: [Монографія]. Кіровоград: КОД, 2012. 216 с.
15. Семикіна М.В., Іщенко Н.А. Мотиваційний механізм ефективної зайнятості на регіональному ринку праці: проблеми трансформації. *Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наук. праць ОДЕУ*. Одеса, 2012. Вип. 32. С. 354–359.
16. Семикіна М.В., Пасека, С.Р., Федунець А.Д. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації : монографія. Черкаси : МАКЛАУТ, 2012. 320 с.
17. Семикіна А.В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій: монографія. Одеса: Атлант ВОЙСОІУ, 2018. 272 с.
18. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Сокр. пер. с англ.; авт. предисл. и научн. ред. К.Ф. Пузыня. М.: Экономика, 1989. 271 с.
19. Темченко О., Лісніченко О. Врахування мотиваційної складової при розробці механізму матеріального стимулювання робітників на промислових підприємствах. *Економічний аналіз*. 2010. Вип. 7. С. 350–353.
20. Becker Gary S. Human Capital. N.Y. : Columbia University Press, 1964
21. Denison E. Accounting for Slower Economic Growth: The United States in the 1970's, 1979
22. Drucker P.F. Post Capitalist Society. Oxford Butterworth: Heinemann, 1993. 271 p.
23. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6

References

1. Borets'ka, N.P., Krapivina, H.O., & Bahdasarova, D.H. (2014). Mekhanizmy motyvatsiyi ta otsinky pratsi personalu servisnykh pidpryyemstv [Mechanisms of motivation and evaluation of labor of personnel of service enterprises]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social-labor relations: theory and practice*, 2, 311-318 [in Ukrainian].
2. Vinnikova, V.A. (2013). Motyvatsiyini mekhanizmy upravlinnya personalom pidpryyemstv sfery torhivli [Motivational mechanisms of personnel management in the sphere of trade]. *Ekonomichna stratehiia i perspektyvy rozvytku sfery torhivli ta posluh – Economic strategy and prospects of development of the sphere of trade and services*, 1(2), 178-183 [in Ukrainian].
3. Genkin B.M. (2003). *E'konomika i socziologiya truda [Economics and Sociology of Labor]*. Moskow: Norma [in Russian].
4. Hrishnova, O.A. (2001). *Liudskyy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesii noi pidhotovky [Human capital: formation in the system of education and training]*. Kyiv: T-vo «Znannia», KOO [in Ukrainian].

5. Hutsan, O.M. (2013). Mekhanizm motyvatsiyi personalu na osnovi kompetentnistnoho pidkhdodu [The mechanism of motivation of the personnel on the basis of the competence approach]. *Mezhdunarodnaia nauchnaia konferentsiya MicroCAD: Sektsiia №16 – International Scientific Conference MicroCAD: Section №16: Modern technologies in economy and management*. NTU "KhPI" [in Ukrainian].
6. Kolot, A.M., & Tsymbaliuk, S.O. (2014). *Motyvatsiyni menedzhment [Motivational Management]*. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
7. Levchenko, O.M., Plynokos, D.D., & Tkachuk, O.V. (2015). Liudskiy kapital yak chynnyk innovatsiynoho rozvytku natsionalnoi ekonomiky Ukrainy [Human capital as a factor of innovative development of the national economy of Ukraine]. *Derzhava ta rehiony. Seriya : Ekonomika ta pidpriemnytstvo – State and regions. Series: Economics and Entrepreneurship*, 5, 3-9. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2015_5_3 [in Ukrainian].
8. Markozova, O.O. (2014). Mekhanizm motyvatsiyi dosyahnennya zhyttyevoho uspikhu lyudyny [The mechanism of motivation for the achievement of human life's success]. *Visnyk Natsionalnoi yurydychnoi akademii Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho. Ser.: Filosofiia, filosofiia prava, politolohiia, sotsiolohiia - Bulletin of the National Law Academy of Ukraine named after Yaroslav the Wise. Ser.: Philosophy, Philosophy of Law, Political Science, Sociology*, 2, 214-221 [in Ukrainian].
9. Melnychuk, D.P. (2015). *Liudskiy kapital: priorytety modernizatsii suspilstva u konteksti polipshennia yakosti zhyttia naseleння: monohrafiia [Human capital: priorities of modernization of society in the context of improving the quality of life: monograph]*. Zhytomyr: Polissia [in Ukrainian].
10. Nikitin, Y.O., & Rukas-Pasichnyuk, V.H. (2014). Suchasni modeli ta mekhanizmy motyvatsiyi personalu ukrayins'kykh pidpryemstv [Modern models and mechanisms of motivation of personnel of Ukrainian enterprises]. *Aktualni problemy ekonomiky – Current problems of the economy*, 54, 238-246 [in Ukrainian].
11. Nyzhnyk, V.M. (2011). *Mekhanizm motyvatsiyi vysokoproduktyvnoyi pratsi personalu pidpryemstv: monohrafiya [Mechanism of motivation of high-performance work of personnel of enterprises: monograph]*. Khmelnytsky: KhNU [in Ukrainian].
12. Semykina, M.V. (2003). *Motyvatsiia konkurentospromozhnoi pratsi: teoriia i praktyky rehulivannia [The motivation of competitive labor: the theory and practice of regulation]*. Kyiv: Yunior [in Ukrainian].
13. Semykina, M.V. (2004). *Sotsial'no-ekonomichna motyvatsiia pratsi: metodolohiya otsinky efektyvnosti ta pryntsyipy rehulivannia [Socio-economic motivation of labor: a methodology for evaluating the effectiveness and principles of regulation]*. Kirovograd: PVC "Mavik" [in Ukrainian].
14. Semykina, M.V., & Ishchenko, N.A. (2012). *Motyvatsiia efektyvnoyi zaynyatosti: poshuk optimal'noyi stratehiyi: monohrafiya [Motivation for effective employment: the search for an optimal strategy: monograph]*. Kirovograd, KOD [in Ukrainian].
15. Semykina, M.V., & Ishchenko, N.A. (2012). Motyvatsiynyy mekhanizm efektyvnoyi zaynyatosti na rehional'nomu rynku pratsi: problemy transformatsiyi [Motivational mechanism of effective employment in the regional labor market: problems of transformation]. *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen. Zbirnyk nauk. prats ODEU - Bulletin of social and economic research. Collection of Sciences works ODEU*, 32, 354 – 359. Odessa [in Ukrainian].
16. Semykina M.V., Pasiaka, S.R., & Fedunets A.D. (2012). *Innovatsiina pratsia: diahnostyka problem, vazheli aktyvizatsii : monohrafiia [Innovative work: diagnostics of problems, levers of activation: monograph]*. Cherkasy: MAKLAUT [in Ukrainian].
17. Semykina, A.V. (2018). *Liudskiy kapital: pidvyshchennia konkurentospromozhnosti na osnovi sotsialnykh innovatsii: monohrafiia [Human capital: increasing competitiveness on the basis of social innovations: a monograph]*. Odesa: Atlant VOYSOYU [in Ukrainian].
18. Semykina M.V., Semykina, A.V., & Melnik, A.V. (2018). Liudskiy kapital rehionu: nebezpeka kadrovykh katastrof [Human capital of the region: the danger of personnel catastrophes]. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky – Scientific works of Kirovograd National Technical University. Economic sciences*, 33, 87-95. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2018_33_12 [in Ukrainian].
19. Tvis, B. (1989). *Scientific and technical innovation management*. (Trans. K.F. Puzy`nya). Moscow: E`konomika.
20. Temchenko, O., & Lisnichenko, O. (2010) Vrakhuвання motyvatsiynoyi skladovoyi pry rozrobtsi mekhanizmu material'noho stymulivannia robitnykiv na promyslovykh pidpryemstvakh [Account of the motivational component in the development of the mechanism of material incentives for workers at industrial enterprises]. *Ekonomichnyi analiz - Economic analysis*, 7, 350-353 [in Ukrainian].
21. Becker, Gary S. (1964). *Human Capital*. N.Y.: Columbia University Press [in English].

22. Denison, E. (1970). *Accounting for Slower Economic Growth: The United States in the 1970's*. N.Y. [in English].
23. Drucker, P.F. (1993). *Post Capitalist Society*. Oxford Butterworth: Heinemann. [in English].
24. Shultz T. (1968). *Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences*. N.Y. [in English].

Marina Semykina, Professor, Doctor of Economics (Doctor of Economic Sciences)

Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

Lyudmyla Zapirchenko, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

Anna Semykina, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

Odessa National Economic University, Odessa, Ukraine

Mariia Buhaieva, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

Development and Implementation of the Innovative Component of Human Capital on the Basis of Improving the Motivational Mechanism in the Field of Labor

Strategic tasks for building the innovative economy in Ukraine require qualitatively new approaches to the development and use of the innovative component of human capital in Ukraine, reforming existing motivational mechanisms. Prospects for quality human development and competitiveness of Ukraine's economy are becoming increasingly dependent on innovation activity of workers in the field of labor. There is a practical need to find opportunities for development and use of the innovative component of human capital based on improving the motivational mechanisms of enterprises and organizations. Imperfection of motivational mechanisms at the enterprises of Ukraine slows down the processes of development and use of the innovative component of human capital. The unsolved parts of the outlined problem include insufficient study of the possibilities of motivational mechanisms to stimulate innovative activity of employees, it is necessary to prove the need to take into account the system of stimulation of regulated and creative (innovative) components of labor activity.

The aim of the article is to develop scientific and practical recommendations for improving the motivational mechanism of development and use of the innovative component of human capital of enterprises, based on labor incentives, taking into account the regulated and creative (innovative) component of labor activity.

The objective need for the development of the innovative component of human capital in the conditions of growing demand for innovations was substantiated. Scientific approaches to understanding the essence of the motivational mechanism in the field of labor taking into account the needs of the development of the innovative component of human capital were revealed. The author's version of the interpretation of the motivational mechanism for regulating the development and implementation of the innovative component of human capital in the field of labor was proposed. By means of modeling the authors proved the feasibility of priority stimulation of work with elements of creativity, which significantly affects the change in profitability of the enterprise. Taking into account the theoretical analysis and modeling, it was proposed to develop a structural and logical scheme of the motivational mechanism for regulating the development and implementation of the innovative component of human capital, which is based on the system of stimulating regulated and creative work.

The advantages and new features of the proposed motivational mechanism is that it is based on the stimulation of labor, taking into account the regulated and creative (innovative) components of labor. Prospects for further research are related to the improvement of the system of incentives for innovative work and the development of flexible mechanisms for their regulation.

human capital, innovative component of human capital, motivational mechanism, profitability, incentives, regulated labor, creative (innovative) labor

Одержано (Received) 20.05.2020

Прорецензовано (Reviewed) 28.05.2020

Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020