УДК 331.108:332.02:330.34

DOI: <https://doi.org/10.32782/2304-0920/6-85-16>

Ареф'єва О. В.

Полоус О. В.

Національний авіаційний університет

ІНОВІНГ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ КОМПЕТЕНТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено теоретичні підходи до застосування іновінгу в різних сферах діяльності. Визначено ключові фактори зовнішнього середовища, які зумовлюють необхідність інтелектуалізації мотиваційного механізму вдосконалення людського капіталу сучасного підприємства. Сформовано авторське визначення іновінгу персоналу, спрямоване на забезпечення інтеграції цього процесу до мотиваційного механізму підприємства. Запропоновано теоретико-методичний підхід до іновінгу мотиваційного механізму компетентісно-професійного вдосконалення людського капіталу підприємства. Визначено ключові завдання, які можуть бути вирішені підприємством за допомогою імплементації запропонованого теоретико-методичного підходу до іновінгу мотиваційного механізму компетентісно-професійного вдосконалення людського капіталу підприємства.

Ключові слова: іновінг, персонал, людський капітал, інтелектуалізація, мотивація, механізм, компетенції, професійний розвиток.

Постановка проблеми. Власник людського капіталу в умовах переходу до економіки інноваційного типу перестає бути простим суб'єктом акумулювання та реалізації здатності до праці та переходить на якісно новий рівень – стає власником інтелектуального ресурсу, який відтворюється лише в умовах процесу безперервності вдосконалення набутих знань та навичок, відповідних інвестицій у цей процес та ефективного функціонування мотиваційного механізму, здатного стимулювати розвиток людського капіталу індивіда, а також формування інтелектуального потенціалу особистості та підприємства. Зазначені вище тенденції не є радикально новими, адже людська праця на всіх етапах економічного розвитку характеризувалася більшим або меншим

ступенем інтелектуалізації, однак особливістю неіндустріальної економіки є те, що в професійній діяльності економічного суб'єкта все більшу роль та значення починає відігравати не просте виконання трудових та професійних обов'язків, а інтелектуальна діяльність, яка супроводжує ці процеси.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розроблення та ефективна реалізація мотиваційного механізму на підприємстві викликає підвищений інтерес у низки вітчизняних та зарубіжних авторів, що підтверджується наявністю достатньої кількості публікацій із цієї проблематики. Так, С.О. Ареф'єв та Ч. Йіфань. У своїй науковій праці визначають місце мотиваційного механізму в загальній системі управління підприємством [1]. В.Б. Васюта та

Л.І. Бульбаха пропонують власний підхід до аналізу стану мотивації персоналу підприємства та методи її вдосконалення [2]. Л.О. Лещенко досліджує систему мотивації персоналу як один із факторів підвищення прибутковості виробництва [6]. А.В. Калина приділяє увагу матеріальній мотивації та стимулюванню праці персоналу підприємства на різних фазах його відтворення [4]. О.Д. Матросов та С.В. Михайлик у своїй роботі, крім матеріального стимулювання, підкреслюють важливість морального стимулювання персоналу підприємства [7]. Г.І. Ковбас досліджує особливості проведення оцінки мотивації персоналу під час кризових процесів [5], що, на нашу думку, є вкрай актуальним в умовах сьогодення.

Не менш широко ця проблематика відображається також у працях зарубіжних науковців. Так, Т.С. Бравер із групою авторів у своїй праці систематизують існуючі міждисциплінарні підходи до розуміння мотивації як процесу, а також до формування та реалізації ефективного мотиваційного механізму [15]. О. Школер і Т. Кімура досліджують питання внутрішньої (особистісної) та зовнішньої мотивації персоналу, які стимулюють його інвестувати час та ресурси в трудову діяльність [14]. С.А. Макушкін у своєму дослідженні доходить висновку, що підприємства недостатньо уваги приділяють негрошовим та нефінансовими формам заохочення персоналу, акцентуючи увагу насамперед на матеріальних способах мотивації [12].

Процес іновінгу не є новим у вітчизняній практиці, але ще не був застосований під час розроблення мотиваційного механізму персоналу підприємства. Визначення поняття іновінгу можна знайти в роботі В.Б. Яковенко [10]. С.А. Володін дає визначення наукового іновінгу в контексті дослідження інноваційності аграрного ринку [3], а в роботі Я.В. Юхман увагу зосереджено на теоретичному обґрунтуванні формування процесу іновінгу в системі управління промисловими підприємствами [9].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Інтелектуалізована реалізація професійних обов'язків носіїв людського капіталу підприємства має внутрішні мотиви, які спонукають персонал до інтелектуальної праці та виражаються у бажанні до самовираження та саморозвитку. Таким чином, основною метою компетентнісно-професійного вдосконалення людського капіталу сучасного підприємства має стати орієнтація на вироблення мотиваційного механізму стимулювання творчого процесу на засадах іновінгу, який буде спрямований на розкриття внутрішніх мотивів професійної діяльності персоналу підприємства, а не лише на стимулювання виконання безпосередніх трудових обов'язків (виробництво товарів та послуг). Ця проблематика повною мірою не знаходить свого відображення у працях вітчизняних та зарубіжних науковців, що підтверджує актуальність розроблення зазначеного вище механізму з метою поглиблення розуміння важливості інтелектуальної діяльності персоналу підприємства для його подальшого економічного розвитку.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є розроблення мотиваційного механізму для персоналу підприємства, спрямованого на вдосконалення його людського капіталу шляхом іновінгу компетентнісно-професійних орієнтирів.

Виклад основного матеріалу. Сучасне неіндустріальне суспільство характеризується низкою

інноваційних трансформацій, які охоплюють зміну форм організаційних структур (перехід до дворівневих та мережових форм організації підприємницької діяльності), гнучкість та адаптивність виробничих процесів, застосування інформаційно-комунікаційних технологій на всіх етапах виробництва, що висуває низку вимог до персоналу сучасних підприємств. Відповідно, економіка знань та неіндустріальні трансформації актуалізують компетентнісно-професійне вдосконалення людського капіталу підприємств та вимагають вироблення відповідного підходу до здійснення цього процесу.

Науково-технічний прогрес стимулює виникнення нових (гібридних, змішаних) професій, які поступово витісняють традиційні та звичні, стають більш привабливими та престижними [11; 13]. Такі зміни вимагають гнучкості та швидкої реакції суб'єктів господарювання всіх рівнів, адже тільки за таких умов існує можливість отримати конкурентні переваги під час «революції професій». Отже, можна сказати, що цей процес має соціальний прояв, стимулюючи появу нових професій, спеціалізацій, зміни в певних секторах людської діяльності (підприємства, організації, держава); з іншого боку, не виключається індивідуальний прояв, який спонукає окремих індивідів до мобільності та компетентнісно-професійного вдосконалення, розширення діапазону професійної активності, пошуку шляхів інтелектуалізації вже набутих знань та вмінь, їх адаптації до існуючої професії або перехід до нового виду професійної діяльності.

Українські підприємства функціонують у досить складних умовах, які вимагають від них вироблення дієвих мотиваційних механізмів вдосконалення людського капіталу, що зумовлюється впливом таких груп факторів, як:

- соціально-економічні – трансформація форм власності, виникнення нових форм підприємницької діяльності, суспільні зміни;
- науково-технічні – зникнення старих технологій виробництва та надання послуг або відмова від їх використання, необхідність оновлення обладнання та технічного забезпечення виробничої діяльності, розширення необхідності використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зміни умов праці та вимог до організації робочого місця;
- кадрові – невідповідність кваліфікації та навичок персоналу вимогам ринку, поява нових видів професій, дефіцит робітників відповідного рівня професійної підготовки, слабка мотивація персоналу до компетентнісно-професійного розвитку, що ускладнює процес інтелектуалізації людського капіталу;
- правові – зміна законодавства (трудового, пенсійного, податкового), зміна критеріїв та стандартів якості, зміна рамок кваліфікації, новації у сфері вищої освіти.

Отже, мотиваційний механізм сучасного підприємства повинний включати характеристики адаптивності та комплексності, враховувати як внутрішні, так і зовнішні чинники, які впливають на персонал підприємства. В цьому контексті пропонується розглянути поняття іновінгу, яке дозволяє провести вдосконалення досліджуваного механізму із позицій інтелектуалізації відповідних складників та їх адаптації до інноваційних реалій ведення господарської діяльності.

Так, А.А. Нікіфоров визначає іновінг (v) як потік Інновацій (N), який генерується твор-

чою діяльністю (фантазією, творчими задумами, відкриттями, винаходами, раціоналізаціями) Людини (Л), що забезпечує:

- якісне духовне/моральне (Я) і матеріальне (Q) зростання акселеративності і ефективності процесів науково-технічного (НТП) і соціально-економічного прогресу (СЕП) щодо політико-філософського (морального) вектора (ПФВ) Громадського та/або Цивілізаційного розвитку;

- інноваційне оновлення і еволюційне вдосконалення продукції, що необхідна Ринку, Суспільству, Безпеці Країни [8].

В.Б. Яковенко наводить таке визначення процесу іновінгу: «Іновінг – процес оснащення людей можливостями і знаннями про творчу поведінку, яка забезпечує виживання в конкурентній боротьбі. Іновінг заснований на передачі поведінки про розширення ресурсів особистого впливу на ситуацію за рахунок креативних (творчих) здібностей» [10].

Як видно з наведених вище визначень, вони не виключають, а скоріше взаємодоповнюють одне одного. Перше визначення процесу іновінгу носить більш загальний характер, що дозволяє застосовувати його у різних наукових сферах; друге визначення, на нашу думку, більш спрямоване на економічну сферу, адже оперує поняттями «конкурентна боротьба», «ресурси», «оснащення».

Досить повним та конкретним є визначення С.А. Володіна, який розглядає науковий іновінг як «систему продуктивної творчості в науковій сфері, яка передбачає побудову науково орієнтованого науково-інноваційного процесу з метою створення конкурентоспроможної наукомісткої продукції з високим інноваційним потенціалом, на яку є платоспроможний попит на ринку» [3].

Нами пропонується використання такого підходу до визначення поняття «іновінг персоналу». Іновінг персоналу – це процес інтелектуалізації та інноватизації індивідуальних та групових компетенцій та професійних навичок носіїв людського капіталу з метою адаптації трудових процесів підприємства до вимог ринку, суспільства та поточної стадії науково-технічного прогресу. Це визначення, на нашу думку, найбільш повно розкриває процес іновінгу відносно до персоналу підприємства та дозволяє інтегрувати цей процес до мотиваційного механізму підприємства, забезпечуючи взаємозв'язок та взаємодоповнення даних активностей підприємства з метою актуалізації трудової діяльності на всіх його рівнях.

Існуючі мотиваційні механізми підприємств спрямовані, як правило, на підвищення рівня кваліфікації персоналу – його знань, умінь та навичок. При цьому менеджери досить рідко враховують особистісні особливості окремих членів колективу під час розроблення програм підвищення кваліфікації, що, на нашу думку, не досить правильно, адже саме вони здатні впливати на ефективність цього процесу в загалом. Так, окремий працівник може не мати особистісних мотивів до підвищення кваліфікації за певним напрямом діяльності, якщо цей напрям не буде відповідати його інтересам та здібностям.

Компетентісно-професійне вдосконалення людського капіталу підприємства потребує від його керівництва розуміння особистісно-професійних мотивів персоналу до активного засвоєння нових знань, навичок, вмінь, нових видів діяльності, розширення професійних компетенцій та зміни посадового та соціального статусу. Побу-

дова мотиваційного механізму на засадах особистісно-професійної вмотивованості персоналу сприятиме формуванню та реалізації творчого та інноваційного потенціалу, підвищенню рівня професійних стандартів діяльності. Правильно мотивуючи та спрямовуючи персонал у рамках інтелектуалізації його діяльності, керівництво підприємства може досягти поставлених цілей інноваційного розвитку через задоволення потреб робітників та реалізацію їх потенціалу до професійної діяльності, творчого та наукового розвитку та зростання.

Нами пропонується теоретико-методичний підхід до іновінгу мотиваційного механізму компетентісно-професійного вдосконалення людського капіталу підприємства (рис. 1), який базується на врахуванні мотиваційних детермінантів персоналу підприємства (окремих його представників) та підприємства загалом, що робить процес впровадження інновацій в діяльність підприємства більш ефективним на базі готовності персоналу до їх сприйняття та застосування під час професійної діяльності.

Запропонований теоретико-методичний підхід до іновінгу мотиваційного механізму компетентісно-професійного вдосконалення людського капіталу підприємства дозволить реалізувати такі важливі завдання його діяльності:

- сприяти професіоналізації праці, інтелектуалізації та інноватизації її змісту. Передбачається, що підприємство не має зосереджуватися виключно на створенні та реалізації програм підвищення кваліфікації персоналу, а має досягти системності у визначенні змісту праці та її якості, формуванні компетенцій для конкретних груп посад, підприємства в цілому, а вже на їх основі виробляти відповідні мотивуючі заходи та програми розвитку персоналу;

- структурувати мотиви до компетентісно-професійного вдосконалення людського капіталу підприємства. Так, наприклад, окремі представники персоналу прагнуть реалізуватися в сфері управління підприємством, другі – займатися раціоналізаторськими та інноваційними розробками, а треті – самореалізуватися та підвищити рівень комунікаційних навичок, розширити можливе коло їх застосування. Структурування мотивів професійного розвитку персоналу є досить складною задачею через динамічність їх зміни, але існує можливість адаптації даного процесу до потреб практичної діяльності підприємства під час формування програм із управління кар'єрою працівників;

- реалізувати потреби підприємства у сталому розвитку через інтелектуалізацію та інноватизацію системи заміщення кадрів. В умовах висококонкурентного середовища діяльності підприємству вже не достатньо просто забезпечити постійний притік кадрів з метою заміни вибулих працівників. Нові фахівці мають відповідати високим кваліфікаційним вимогам та мати певний рівень професіоналізму, який може бути розвинений та вдосконалений під час виконання посадових обов'язків на підприємстві. З метою забезпечення цього процесу наявний персонал підприємства має бути вмотивований до взаємодії із закладами вищої освіти та навчальними організаціями для спільного проведення практичного навчання майбутніх фахівців підприємства, ознайомлення їх із специфікою робочих процесів, формування розуміння основ майбутньої професійної діяльності та вироблення потрібних компетенцій.

Рис. 1. Теоретико-методичний підхід до іновінгу мотиваційного механізму компетентісно-професійного вдосконалення людського капіталу підприємства

Джерело: авторська розробка

Висновки і пропозиції. Отже, іновінг мотиваційного механізму компетентісно-професійного вдосконалення людського капіталу підприємства здатний чинити позитивний вплив на фінансові результати діяльності підприємства, його конкурентоспроможність, а інвестиції у професійний розвиток персоналу підприємства сприяють підтриманню здорового клімату в колективі, підвищують мотивацію персоналу та його прихильність до підприємства, забезпечують наявність постійного «активу» кадрів, який слугує джерелом для ефективної заміни управлінських кадрів у разі виникнення такої необхідності. Компетентісно-професійне вдосконалення людського капіталу підприємства є вигідним не лише для підприємства загалом, але і для окремих його

працівників. Підвищуючи кваліфікацію та інтелектуалізуючи компетенції, вони стають більш конкурентоспроможними на ринку праці та отримують додаткові можливості для професійного зростання як на конкретному підприємстві, так і за його межами. Досвід провідних вітчизняних та зарубіжних компаній є свідченням того, що робітники високо цінують можливість професійного та інтелектуального зростання на робочому місці та часто вибирають компанії, які надають таку можливість. Подальші дослідження в межах цієї проблематики можуть бути спрямовані на виявлення напрямів вдосконалення програм підвищення кваліфікації персоналу підприємства у відповідності з особистісними мотивами його працівників.

Список використаних джерел:

1. Ареф'єв С.О., Йіфань Ч. Мотиваційний механізм стимулювання діяльності робітників підприємства. *Київський національний університет технологій та дизайну*. 2017. URL: https://er.knutt.edu.ua/bitstream/123456789/7424/1/20170330_Cluster_P305-314.pdf (дата звернення: 11.01.2021).
2. Васюта В.Б., Бульбаха Л.І. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання. *Ефективна економіка*. 2016. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5041> (дата звернення: 11.01.2021).
3. Володін С.А. Теоретико-методологічні та організаційні засади інноваційного провайдінгу на наукоємному аграрному ринку. Київ: ЗАТ «Нічлава», 2007. 384 с.
4. Калина А.В. Формування організаційно-економічного механізму стимулювання праці в умовах нестабільного економічного розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 326–332. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtpp_2014_1_54 (дата звернення: 11.01.2021).
5. Ковбас Г.І. Методика оцінки мотивації персоналу в умовах кризи. *Ефективна економіка*. 2019. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7189> (дата звернення: 11.01.2021).
6. Лещенко Л.О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. *Ефективна економіка*. 2016. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4917> (дата звернення: 11.01.2021).
7. Матросов О. Д., Михайлик С.В. Моральне та матеріальне стимулювання праці. *Вісник НТУ „ХПІ”. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва*. Харків: НТУ „ХПІ”. 2013. № 22(995). С. 110–113.
8. Никифоров А.А. Проблема оценивания процесс-инновинга: инструментология и технология SOQRAT. *Сборник научных трудов SWORLD. ООО "НАУЧНЫЙ МИР"*. 2012. Т. 5. № 1. С. 72–79.
9. Юхман Я.В. Формування процесу інновінгу в системі управління промисловими підприємствами. *Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика»*. Серія «Економіка». 2018. Вип. 5(10). URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal2/article/view/224> (дата звернення: 11.01.2021).
10. Яковенко В.Б. Введение в инновационные технологии. Киев: Издательство Европейского университета, 2004. 134 с.
11. Kwilinski A. Trends of development of the information economy of Ukraine in the context of ensuring the communicative component of industrial enterprises. *Economics and Management*. 2018. № 1(77). Pp. 64–70.
12. Makushkin S.A. Company's personnel motivation. *Revista ESPACIOS*. 2019. Vol. 40 (Issue 40). P. 23. URL: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p23.pdf> (дата звернення: 11.01.2021).
13. Miśkiewicz R. Challenges facing management practice in the light of Industry 4.0: The example of Poland. *Virtual Economics*. 2019. № 2(2). Pp. 37–47. DOI: [https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.02\(2\)](https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.02(2)).
14. Or Shkoler, Takuma Kimura. How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Front. Psychol.* 2020. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>. URL: <https://www.frontiersin.org/fpsyg.2020.00038/full> (дата звернення: 11.01.2021).
15. Todd S. Braver and other. Mechanisms of motivation-cognition interaction: Challenges and opportunities. *Cognitive Affective & Behavioral Neuroscience*. 2014. Pp. 443–472. DOI: 10.3758/s13415-014-0300-0.

References:

1. Arefiev S.O., Yifan Ch. (2017) Motyvatsiyni mekhanizm stymuliuvannia diialnosti robotnykiv pidpriemstva [Motivational mechanism for stimulating the activities of the enterprise's employees]. *Kyiv National University of Technology and Design (electronic journal)*. Available at: https://er.knutt.edu.ua/bitstream/123456789/7424/1/20170330_Cluster_P305-314.pdf (accessed 11 January 2021).
2. Vasiuta V.B., Bulbakha L.I. (2016) Motyvatsiia pratsi personalu na pidpriemstvi v suchasnykh umovakh hospodariuvannia [Motivation of staff at the enterprise in modern business conditions]. *Effective economy*, no. 6. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5041> (accessed 11 January 2021).
3. Volodin S.A. (2007) *Teoretyko-metodolohichni ta orhanizatsiini zasady innovatsiinoho provaidynhu na naukoiemnomu ahrrarnomu rynku* [Theoretical-methodological and organizational principles of innovation provision in the science-intensive agricultural market]. Kyiv: ZAT «Nichlava». (in Ukrainian)
4. Kalyina A.V. (2014) Formuvannia orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu stymuliuvannia pratsi v umovakh nestabilnoho ekonomichnoho rozvytku [Formation of organizational-economic mechanism of labor stimulation in conditions of unstable economic development]. *Social and labor relations: theory and practice*, no. 1, pp. 326–332. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtpp_2014_1_54 (accessed 11 January 2021).
5. Kovbas H.I. (2019) Metodyka otsinky motyvatsiino personalu v umovakh kryzy [Methods for assessing staff motivation in a crisis period]. *Effective economy*, no. 7. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7189> (accessed 11 January 2021).
6. Leschenko L.O. (2016) Motyvatsiia pratsi yak faktor pidvyschennia prybutkovosti vyrobnytstva [Motivation of labor as a factor in increasing the profitability of production]. *Effective economy*, no. 4. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4917> (accessed 11 January 2021).
7. Matrosov O.D., Mykhailik S.V. (2013) *Moralne ta materialne stymuliuvannia pratsi* [Moral and material stimulation of labor]. Bulletin of NTU "KhPI". Series: Technical progress and production efficiency. Kharkiv: NTU "KhPI". No. 22 (995), pp. 110–113.
8. Nikiforov A.A. (2012) Problema otsenivaniya protsess-innovinga: instrumentologiya i tekhnologiya SOQRAT [The problem of evaluating process innovation: toolology and technology SOQRAT]. *Collection of scientific papers SWORLD. LLC "SCIENTIFIC WORLD"*, vol. 5, no. 1, pp. 72–79.
9. Yuhman Ya.V. (2018) Formuvannia protsesu innovinhu v systemi upravlinnia promyslovymy pidpriemstvamy [Formation of the innoving process in the management system of industrial enterprises]. *Electronic scientific professional edition "Adaptive control: theory and practice"*. Series "Economy", vol. 5(10). Available at: <https://amtp.org.ua/index.php/journal2/article/view/224> (accessed 11 January 2021).
10. Yakovenko V.B. (2004) *Vvedenie v innovatsionnye tekhnologi* [Introduction to innovative technologies]. Kyiv: European University Edition. (in Russian)
11. Kwilinski A. (2018) Trends of development of the information economy of Ukraine in the context of ensuring the communicative component of industrial enterprises. *Economics and Management*, no. 1(77), pp. 64–70.
12. Makushkin S.A. (2019) Company's personnel motivation. *Revista ESPACIOS*. Vol. 40 (Issue 40). P. 23. Available at: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p23.pdf> (accessed 11 January 2021).
13. Miśkiewicz R. (2019) Challenges facing management practice in the light of Industry 4.0: The example of Poland. *Virtual Economics*, no. 2(2), pp. 37–47. DOI: [https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.02\(2\)](https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.02(2)).
14. Or Shkoler, Takuma Kimura (2020) How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Front. Psychol.* DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>. Available at: <https://www.frontiersin.org/10.3389/2020.00038/full> (accessed 11 January 2021).
15. Todd S. Braver and other (2014) Mechanisms of motivation-cognition interaction: Challenges and opportunities. *Cognitive Affective & Behavioral Neuroscience*. pp. 443–472. DOI 10.3758/s13415-014-0300-0

Арефьева Е. В.

Полоус О. В.

Национальный авиационный университет

ИННОВИНГ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА КОМПЕТЕНТНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Резюме

Исследованы теоретические подходы к применению инновинга в различных сферах деятельности. Определены ключевые факторы внешней среды, которые обуславливают необходимость интеллектуализации мотивационного механизма совершенствования человеческого капитала современного предприятия. Сформировано авторское определение инновинга персонала, направленное на обеспечение интеграции данного процесса в мотивационный механизм предприятия. Предложен теоретико-методический подход к инновингу мотивационного механизма компетентностно-профессионального совершенствования человеческого капитала. Определены ключевые задачи, которые могут быть решены предприятием с помощью имплементации предложенного теоретико-методического подхода к инновингу мотивационного механизма компетентностно-профессионального совершенствования человеческого капитала.

Ключевые слова: инновинг, персонал, человеческий капитал, интеллектуализация, мотивация, механизм, компетенции, профессиональное развитие.

Arefieva Olena

Polous Olga

National Aviation University

INNOVING OF THE MOTIVATIONAL MECHANISM OF ENTERPRISES COMPETENCE-PROFESSIONAL IMPROVEMENT OF HUMAN CAPITAL

Summary

The article investigates theoretical approaches to the application of innoving in various fields. The key factors of the external environment that determine the need to intellectualize the motivational mechanism for improving the human capital of a modern enterprise are identified. Thus, scientific-technological progress stimulates the emergence of new (hybrid, mixed) professions, which are gradually displacing traditional and familiar, becoming more attractive and prestigious. The author's definition of staff innoving that aims at ensuring the integration of this process into the motivational mechanism of the enterprise is formed. It is proposed to define staff innovation as a process of intellectualization and innovation of individual and group competencies and professional skills of human capital carriers in order to adapt the labor processes of the enterprise to the requirements of the market, society and the current stage of scientific-technological progress. The theoretical-methodological approach to innoving the motivational mechanism of competence-professional improvement of the enterprise's human capital is offered. This approach is based on taking into account the motivational determinants of the company's staff (individual representatives) and the company as a whole, which makes the process of innovation implementation in the company's activities more effective based on staff readiness to perceive and apply them in professional activities. The key tasks that can be solved by the enterprise through the implementation of the proposed theoretical-methodological approach to innoving the motivational mechanism of competence-professional improvement of the enterprise's human capital are identified. The implementation of the proposed mechanism will help maintain a healthy climate in the team, increase staff motivation and commitment to the company, ensuring a permanent "asset" of staff, which serves as a source for effective replacement of management staff in case of need. Further research in this area can be aimed at identifying areas for improvement of the enterprise's training programs for staff in accordance with the personal motives of its employees.

Keywords: innoving, staff, human capital, intellectualization, motivation, mechanism, competencies, professional development.