

НОРМАТИВНЫЙ ПОДХОД К ТРАКТОВКЕ ПОНЯТИЯ «РЫНОК КАК СУБЪЕКТ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ»

Спащенко А. Н.

Рассмотрен нормативный подход к определению рынка как субъекта хозяйствования. Проанализированы определения рынка, представленные современным украинским законодательством, выявлены несоответствия в разных источниках. Проведены сравнительный анализ определения рынка с нормативными толкованиями стран ближнего зарубежья и критический анализ проекта закона о розничной торговле.

Ключевые слова: рынок как субъект хозяйствования, характерные особенности рынков, классификация рынков.

THE NORMATIVE APPROACH TO THE INTERPRETATION OF THE CONCEPT OF «MARKET AS A SUBJECT OF MANAGEMENT»

Spashchenko H. M.

In research it is examined the regulatory approach to market definition as an entity, it is analyzed market definition provided by the current Ukrainian legislation and inconsistency in different sources. It is conducted comparative analysis of market definition with normative interpretations neighboring countries and a critical analysis of the draft law on retail.

Key words: market as an entity, the characteristics of markets, classification of markets.

УДК 331.5-044.922:911.375

ПРОЯВИ ІНСТИТУЦІЙНИХ АНОМАЛІЙ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ВЕЛИКИХ МІСТ УКРАЇНИ

*О. М. Радіонова, кандидат економічних наук
Харківська національна академія міського господарства*

Досліджено прояви численних інституційних аномалій, що загрожують нормальному розвитку сфери міської зайнятості та потребують власного регулювання. Установлено, що легалізація зайнятості має стати одним із пріоритетів соціально-економічної політики держави (уряду) та місцевих органів влади.

Ключові слова: зайнятість населення, сфера міської зайнятості, інституційні аномалії, неформальна зайнятість, трудове законодавство.

Постановка проблеми. Трансформаційні процеси в суспільстві зумовлюють появу численних інституційних аномалій (грец. *ἀνωμαλία* — нерівність, відхилення), що загрожують нормальному розвитку економіки країни, сфері зайнятості населення і потребують свого виявлення та регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні форми та динаміку зайнятості у країнах СНД досліджують Л. Гук, О. Гулевич, Р. Капелюшников, С. Коваль, А. Колот, Л. Шевченко [1–7] та ін. Проблеми якості інститутів як основи нормального економічного розвитку та виникнення інституційних аномалій вивчають: О. Гриценко, Ю. Коваленко, В. Вольчик, Я. Кузьмінов, В. Радаєв, А. Яковлев, Є. Ясін [8–12] та ін. Проте багато аспектів інституціоналізації економіки і зайнятості залишаються недослідженими та дискусійними.

Формулювання цілей. Мета статті — розв’язати проблему інституційних аномалій стосовно сфери міської зайнятості.

Вклад основного матеріалу. Ми поділяємо позиції О. Гриценко — представниці харківської інституціональної наукової школи. На її думку, джерелом інституційних аномалій є те, що «у трансформаційній економіці відбувається зміна інституційного поля діяльності економічних суб’єктів. Попередні інститути перестають діяти, а нові тільки починають формуватися. У цій ситуації найбільшого розвитку набуває аномія, яку можна розглядати, з одного боку, як відсутність норм (законів) у суспільстві, необхідних для розвитку нових умов господарювання, а з другого — як заперечення (неприйняття за різними обставинами) норм із боку людей, тобто останні не підпорядковують свою поведінку чинним правилам та законам. Перша сторона відображає об’єктивний аспект аномії, друга — характеризує суб’єктивний підхід». Причому аномія є загальною умовою розвитку суспільства, оскільки інститути віддзеркалюють реалії в установках і поглядах суб’єктів. Отже, вони не можуть виникати раніше, ніж з’являться самі умови, що їх спричиняють [8, с. 254–255].

Особливої уваги потребують:

по-перше, сучасні інституційні трансформації шляхом переходу від інститутів *визначеності*, де поведінка індивідів здійснюється всередині чіткої економічної конструкції (притаманна командно-адміністративній економічній системі), до інститутів ринкової свободи (*невизначеності*), у рамках якої людина вимушена самостійно ухвалювати рішення і нести тягар персональної відповідальності. До того ж в умовах ринкової організації економіки панують інститути вартості та її похідні форми (заробітна плата, прибуток, процент та ін.). Це призводить до розширення можливостей відхилень у поведінці суб’єктів і здійснення деліктних та злочинних форм діяльності;

по-друге, внутрішньосистемні суперечності між цілями, цінностями та нормами, що панують у суспільстві, та індивідуально визначеними установками і стереотипами поведінки конкретних людей або їх угруповань [8, с. 255–256].

Розвиток аномії призводить до появи численних інституційних *аномалій*, найважливішими проявами яких, за О. Гриценко, є:

- агенезія (неправильний розвиток) необхідних для економіки інститутів;
- зупинка (або затримка) в розвитку нових інститутів та способів координації поведінки;
- неадекватність операційно-процедурних інструментів процесам формування і функціонування нових інститутів, коли необхідна норма або закон приймаються без відповідних механізмів їх реалізації;
- дисонтогенезія інститутів, тобто невідповідність (суперечність) правил та норм індивідуальним уявленням людини;
- гіпогенезія (недорозвиненість) інститутів;
- гіпергенезія (надмірний розвиток) інститутів. У цьому разі інститути охоплюють значно більшу сферу, ніж це необхідно для нормального функціонування;
- неправильне застосування (використання) інститутів через відсутність необхідних знань про їх функції [8, с. 256–257].

У сфері зайнятості аномія має численні прояви. Це стосується насамперед відсутності багатьох необхідних норм у трудовому законодавстві України. Так, Трудовий кодекс України, що регулює взаємовідносини основних суб'єктів ринку праці, організацію та оплату праці, обговорюється законодавцями протягом багатьох років (проект Трудового кодексу України № 1038-1 від 28 серпня 2003 р. [13]) і досі не прийнятий. При цьому об'єктом суспільних суперечностей є норми, що регулюють тривалість робочого дня і тижня, розширення матеріальної відповідальності працівників, збільшення повноважень працедавця, процедуру звільнення найнятих працівників, збільшення випробувального строку (від трьох до шести місяців) при прийнятті на роботу, дискримінація за місцем роботи (для працівників малих підприємств), відсутність визначення норм щодо адміністративної та кримінальної відповідальності роботодавця за невиконання трудової угоди та ін.

У новому Законі України «Про зайнятість населення» [14] та в трудовому законодавстві України і зараз відсутні норми, які б регулювали такі нові форми зайнятості, як дистанційна зайнятість (робота без робочого місця). Остання зазнала значного поширення завдяки розвитку інформаційних і телекомунікаційних технологій (ІКТ) та мережі Інтернет. Однак дистанційно зайняті працівники не мають достатніх соціальних гарантій ні з боку держави, ні від роботодавців, а їх трудова діяльність містить риси нестійкості, невизначеності та невпевненості. Оскільки ж трудова діяльність дистанційних працівників переходить у віртуальне середовище, вона у більшості випадків є нелегальною (неформальною): не має певних норм реєстрації як виду трудової діяльності, не враховується статистичними, соціальними та податковими органами. Серед

найпоширеніших професій виділяють дизайнерів, програмістів, фінансових та політичних аналітиків, інтернет-журналістів тощо.

Не є досконалим, оскільки не має дієвих механізмів своєї реалізації, й сучасне міграційне законодавство України, про що свідчить велика кількість нелегальних мігрантів по всій території України й особливо у великих містах. Неврегульованими залишаються питання соціального захисту, визначення прав, створення умов для пенсійного та соціального забезпечення трудових мігрантів України.

Водночас частина населення у сфері зайнятості свідомо не підпорядковує свою поведінку чинним правилам та законам, надаючи переваги аномальній за своєю природою неформальній і навіть кримінальній зайнятості. Неформальна зайнятість нині є достатньо значним сегментом тіньової зайнятості. Остання має різноманітні визначення (найчастіше використовують терміни «неофіційна», «підпільна», «неформальна», «прихована» і навіть «кримінальна» зайнятість) [15, с. 266], а в її структурі виокремлюють:

– зайнятість у прихованій економіці — нелегальну діяльність у рамках легальної зайнятості (власне неформальна зайнятість);

– зайнятість у кримінальній економіці — повністю нелегальну діяльність у сфері як виробництва, так і обігу [16].

Зазначимо, що термін «неформальний сектор економіки» вперше з'явився у доповіді, підготовленій Міжнародною організацією праці (МОП) саме з питань зайнятості (Кенія, 1972 р.), де зазначалося, що проблемою зайнятості є не безробіття, а наявність значного прошарку трудящої бідноти, яка працює в дуже важких умовах, виробляє товари та послуги, але не визначається, не реєструється та не регулюється державними органами влади. При цьому деякі види діяльності неформального сектору за наявності мінімальної підтримки та правового захисту можуть забезпечити зайнятість ширшому колу осіб. Отже, неформальна зайнятість — це трудова діяльність, яка дозволена чинним законодавством, однак процедура її реєстрації не передбачена або обмежена, а результати (доходи) не враховуються офіційною статистикою (не декларуються) і не підлягають оподаткуванню [17, с. 269].

До неформально зайнятих в Україні відносять незареєстрованих індивідуальних підприємців з найманими робітниками і без них, осіб, що працюють на умовах усного наймання на підприємствах неформального сектору, неоплачуваних працівників сімейних підприємств, зайнятих у домашньому господарстві, працівників підприємств формального сектору, що працюють без контракту. Неформальна зайнятість може бути як первинною, якщо вона є основною трудовою діяльністю, яка приносить людині основний (трудовий) дохід, так і вторинною, якщо виступає додатковою зайнятістю для додаткового прибутку.

Дослідники відзначають певний позитивний ефект неформальної зайнятості: вона забезпечує виживання багатьох громадян міста та країни. Неформальна зайнятість, як правило, виникає спонтанно і часто більш оперативно реагує на зміни кон'юнктури ринку. До того ж у багатьох випадках неформальна зайнятість влаштовує обидві сторони трудових відносин. Працедавці не хочуть «світитися» перед податковими органами, прагнуть знизити витрати на працю та ухилитися від обов'язкових платежів у пенсійний і соціальні фонди. Працівників же приваблює вища заробітна плата («в конверті»), неоподатковувані податком заробітки, несплата внесків до соціальних фондів і часто — нерегламентованість робочого дня і приймання на роботу без конкурсного відбору.

Проте негативних наслідків неформальної зайнятості для розвитку міського господарства набагато більше. По-перше, така форма зайнятості є нестабільною, нерегулярною та ризикованою. Якщо типовою формою неформальної (неофіційної) зайнятості в радянський період було натуральне самозабезпечення на базі особистих підсобних господарств, то в умовах перехідного періоду неформальна зайнятість отримала свій розвиток насамперед у сфері економічного обміну (дрібна комерція та посередництво). Причини цього, на наш погляд, мали насамперед інституціональний характер. Невірно розроблені механізми приватизації та неправильний розвиток (агенезія) інституту приватизації державної власності в 1990-ті рр. «запустили» ланцюжок процесів у сфері зайнятості: приватизація → банкрутство або реструктуризація підприємств, насамперед військово-промислового комплексу → скорочення зайнятості та виникнення безробіття → вимушене погодження працівників на будь-які форми зайнятості → стрімкий розвиток «човникового бізнесу» та «речових ринків» у великих індустріальних містах → поширення неформальної зайнятості. Свого часу такі зміни у зайнятості відбивали перехід до ринкових відносин, свідчили про появу дрібного і середнього приватного підприємництва, розвиток самозайнятості населення як позитивні процеси. Вони також зменшували витрати міста, пов'язані з організацією процесів зайнятості населення; збільшували альтернативність вибору для багатьох працівників, які претендували на робочі місця; сприяли придбанню і розширенню навичок ринкової поведінки, пов'язаної з пошуком і, головне, зі створенням реальних альтернатив зайнятості. Однак сучасна торгівля повинна мати більш технологічний характер. Аналіз же соціально-економічної структури зайнятості на речових ринках України указує на нелегальний статус багатьох із зайнятих, тяжіння нелегальної міграції з таких країн далекого зарубіжжя, як В'єтнам, Китай, Північна Корея та ін. В економіці міст України закріплюються економічна культура, традиції, звички, характерні для цих етнічних груп. Важливо й те, що масштаби зайнятості в такому секторі економіки погано піддаються реальному кількісному оціню-

ванню і в більшості випадків мають форму нелегальної (тіньової) зайнятості. Остання негативно позначається на стійкості міста як системи, оскільки не дає ніяких відрахувань до бюджету у вигляді податків, зборів тощо.

По-друге, неформальна зайнятість у багатьох випадках спрямована проти людини, оскільки позбавляє її гарантованого права на працю, соціального, пенсійного та медичного забезпечення та інших соціальних гарантій. Причинами правової незахищеності працівників є:

- укладення з найманими працівниками договорів цивільно-правового характеру, які не передбачають перебування працівників у трудових відносинах з роботодавцем, що позбавляє їх права на захист своїх трудових прав. Такі трудові договори не відповідають вимогам українського законодавства про працю;

- значне перевищення нормальної тривалості робочого часу найманих працівників;

- експлуатація найманих працівників шляхом установлення графіків роботи, що передбачають значні обсяги робіт у понаднормовий час, залучення до роботи в нічні години, святкові та вихідні дні без відповідної компенсації;

- недоотримання мінімальних гарантій в оплаті праці;

- виплата заробітної плати «у конвертах»: через цю практику держава недоотримує значні ресурси, а це негативно позначається на розмірі пенсій, наданні якісного медичного обслуговування, створенні ефективної системи соціального захисту;

- нездійснення нарахування та виплати індексації заробітної плати відповідно до Закону України від 6 лютого 2003 р. № 491-IV «Про внесення змін до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення»» та постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» (зі змінами та доповненнями) [18; 19].

До деформалізації та тінізації соціально-трудова відносин підштовхує також невідповідність (дисонтогенезія) норм оподаткування підприємницької діяльності, насамперед малого бізнесу, індивідуальним уявленням підприємців про роль та справедливість оподаткування. Про це активно говорили ще під час обговорення проекту Податкового кодексу України. У Раді підприємців при Кабінеті Міністрів України тоді зазначали, що зміни в оподаткуванні не відповідають інтересам малого та середнього бізнесу і можуть призвести до його знищення. Фахівці та експерти наголошували на тому, що податкове законодавство йде шляхом фіскалізації, розширення повноважень органів податкової служби та обмеження інструментів захисту платників податків. При цьому зростання адміністративного тиску веде до зниження довіри бізнесу до влади та збільшення обсягів тіньової економіки. Численні

активні заходи протесту, включаючи голодування, пікети та страйки малих підприємців по всій Україні, мали необхідний ефект: у прийнятому Податковому кодексі України [20] (документ № 2755-VI від 2 грудня 2010 р.) урахували вимоги підприємців і залишили спрощену систему оподаткування в старому варіанті. Інакше нерозв'язання складних проблем із малим і середнім бізнесом неминуче призвело б до різкого згортання підприємницької діяльності, а отже, до збільшення кількості безробітних, погіршення соціального становища мільйонів найманих працівників, які працювали у системі спрощеного оподаткування, або до значної тінізації малого бізнесу.

Розвиток нелегальних трудових відносин провокує й недорозвиненість (гіпогенезію) багатьох інститутів зайнятості, передусім тих, що не мають належного законодавчого забезпечення: дистанційної зайнятості, аутстафінгу, аутсорсингу тощо.

Не менш серйозною проблемою сучасного українського суспільства є високий ступінь аномічності, коли легітимні цілі і загальноприйняті цінності відходять на другий план, поступаючись приватним або внутрішньогруповим цілям, протизаконним та злочинним формам поведінки, які починають сприйматися певними прошарками населення як нормальні (усе дозволено, якщо можеш не потрапити в руки правосуддя) [8, с. 257–258]. Такою є зайнятість у кримінальній економіці, пов'язана з незаконною діяльністю, що функціонує поза правовим полем і тому завжди є нелегальною.

Кримінальна зайнятість означає економічну діяльність без реєстрації і ліцензування, часто випадкового характеру, з ухилянням від сплати податків і ризиком конфліктів із правоохоронними органами. На відміну від прихованої (неформальної) зайнятості кримінальна зайнятість має первинний характер: це підпільна діяльність з виробництва, транспортування та реалізації продукції, а також фіктивна діяльність — спекуляція, корупція, шахрайство тощо. На думку Е. Лібанової, кримінальне ремесло є специфічним видом праці. Професійна злочинність має свою сферу реалізації (попит — пропозиція), свою робочу силу, свій — кримінальний — сектор ринку праці і реалізується шляхом кримінальної зайнятості [17, с. 273–274].

Висновки. Подолання інституційних аномалій зайнятості шляхом її легалізації має стати одним із пріоритетів державної соціально-економічної політики розвитку великих міст України та першочерговим завданням уряду. Для зменшення тіньової зайнятості Кабінет Міністрів України затвердив Розпорядження від 2 березня 2010 р. № 359-р «Про затвердження плану заходів щодо детінізації доходів та відносин у сфері зайнятості населення» [21], яке вимагає постійного контролю за дотриманням законодавства про працю, у тому числі й щодо належного оформлення трудових відносин з найманими працівниками. Для здійснення контролю за додержанням законодавства про

працю у містах необхідно створювати робочі групи за участю керівників і фахівців податкових інспекцій, інспекцій праці, Пенсійного фонду, районних і міських об'єднань організацій роботодавців, центрів зайнятості, фондів соціального страхування, а також райвідділів при УМВС, робота яких першочергово повинна бути спрямована на боротьбу з кримінальною зайнятістю. Кожен роботодавець і найманий працівник повинен чітко розуміти відповідальність, передбачену законодавством у частині застосування «тіньової» зайнятості. Чим вищий ступінь суспільного порядку, тим менший простір для прояву інституційних аномалій зайнятості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гук Л. П. Перехід до нових форм зайнятості в умовах інноваційного розвитку / Л. П. Гук // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. — Спец. вип.: Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. — К. : КНЕУ, 2012. — Т. 1. — С. 311–320.
2. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій / О. Гулевич // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 2. — С. 10–13.
3. Коваль С. Соціально-економічні проблеми якості зайнятості населення на ринку праці України / С. Коваль // Україна: аспекти праці. — 2012. — № 2. — С. 20–25.
4. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 8. — С. 3–14.
5. Колот А. М. Наука про працю і соціально-трудої відносини: становлення, початок теоретико-методологічного оновлення / А. М. Колот // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. — Спец. вип.: Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. — К. : КНЕУ, 2012. — Т. 2. — С. 15–35.
6. Шевченко Л. С. Соціальні ризики і соціальна безпека праці : монографія / Л. С. Шевченко. — Х. : Право, 2009. — 280 с.
7. Шевченко Л. С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні / Л. С. Шевченко // Вісн. Нац. ун-ту «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Сер.: Економічна теорія та право. — 2012. — № 1 (8). — С. 121–129.
8. Економічна безпека держави: сутність та напрями формування : монографія / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, С. М. Макуха та ін. ; за ред. Л. С. Шевченко. — Х. : Право, 2009. — 312 с.
9. Гриценко О. А. Нормальне суспільство як основа соціальної держави / О. А. Гриценко // Вісн. Нац. ун-ту «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Сер.: Економічна теорія та право. — 2012. — № 3 (10). — С. 148–165.
10. Коваленко Ю. М. Інституційна організація фінансового сектору економіки України [Електронний ресурс] / Ю. М. Коваленко. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VUABS/2010_2/29_01_01.pdf.

11. Вольчик В. В. Комплементарность и иерархия институтов в рамках хозяйственного порядка / В. В. Вольчик // Науч. тр. ДонНТУ. Сер.: экон. — Донецк : ДонНТУ, 2009. — Вып. 37-1. — С. 35-41.
12. Кузьминов Я. Институты: от заимствования к выращиванию / Я. Кузьминов, В. Радаев, А. Яковлев, Е. Ясин // Вопр. экономики. — 2005. — № 5. — С. 5-27.
13. Проект Трудового кодексу України № 1038-1 від 28.08.2003 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=15689.
14. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page>.
15. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз : монографія / Л. С. Шевченко. — Х. : Вид. ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. — 336 с.
16. Дімітрюк І. В. Проблема тіньової зайнятості та її вплив на економічне становище в Україні [Електронний ресурс] / І. В. Дімітрюк. — Режим доступу: <http://www.rusnauka.com>.
17. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист : навч. посіб. із соц. політики / Е. Лібанова, О. Палій. — К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. — 491 с.
18. Про внесення змін до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» [Електронний ресурс] : Закон України від 06.02.2003 р. № 491-IV. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=491-15>.
19. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення [Електронний ресурс] : Постанова Каб. Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078 зі змінами та доповненнями. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1078-2003-%EF>.
20. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2755-17>.
21. Про затвердження плану заходів щодо детінізації доходів та відносин у сфері зайнятості населення [Електронний ресурс] : Розпорядження Каб. Міністрів України від 02.03.2010 р. № 359-р. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=359-2010-%F0>.

ПРОЯВЛЕНИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ АНОМАЛИЙ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ КРУПНЫХ ГОРОДОВ УКРАИНЫ

Радионова О. Н.

Исследованы проявления многочисленных институциональных аномалий, угрожающих нормальному развитию сферы городской занятости и требующих урегулирования. Установлено, что легализация занятости должна стать одним из приоритетов социально-экономической политики государства (правительства) и местных органов власти.

Ключевые слова: *занятость населения, сфера городской занятости, институциональные аномалии, неформальная занятость, трудовое законодательство.*

MANIFESTATIONS OF INSTITUTIONAL ANOMALIES IN EMPLOYMENT OF LARGE CITIES UKRAINE

Radionova O. M.

The numerous institutional manifestations of anomalies that threaten the normal development of the urban employment and require its regulation are investigated. Found that the legalization of employment should be a priority for economic and social policy of the state (government) and the local authorities.

Key words: *employment, the sphere of urban employment, institutional anomalies, informal employment, labor legislation.*

УДК 330.322:[331.5:331.102.344]

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

К. В. Тимошенко, аспірант

Харківський національний економічний університет

Проаналізовано питання, що стосуються категорії «людський капітал», історичного усвідомлення необхідності інвестицій у людину. Розглянуто способи оцінки ефективності таких інвестицій відповідно до теорії людського капіталу. Сформульовано чинники, що впливають на формування людського капіталу, без яких неможлива реальна кількісна оцінка інвестицій.

Ключові слова: *людський капітал, трудові ресурси, інвестиції, норма віддачі, критерії оцінювання, окупність, освіта, концепція розвитку.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку економіки, посиленої конкуренції, обмеженості ресурсів керівництву промислових підприємств у процесі ухвалення рішень про доцільність інвестування в людський капітал необхідна достатня інформація щодо напрямів та строків інвестування, економічної та соціальної ефективності. Але темпи розвитку науки і техніки, зміни напрямів у попиті споживачів, конкуренти спричиняють необхідність постійного розвитку та виробничого навчання персоналу, а це, у свою чергу, вимагає певних інвестицій.

Отже, інвестиції у розвиток людського капіталу є одним із основних чинників зростання продуктивності, подолання кризових явищ та досягнення