

На основі даних таблиці 1 з урахуванням різних видів комунікаційної інфраструктури та типів комунікаційних відносин пропонується підхід щодо класифікації загроз за видами інформаційних потоків, які відрізняються за своєю архітектурою, зокрема учасниками проекту, видом інформації, типом комунікаційної інфраструктури та комунікацій.

Таким чином, загрози інформаційній безпеці мають об'єктивний характер, тісний зв'язок із змінами в інформаційній сфері на основі розвитку інформаційних технологій. Виділення видів загроз по запропонованих ознаках з урахуванням етапів життєвих циклів дозволить здійснювати більш ефективне управління інформаційною безпекою підприємств будівельної галузі.

УДК 656.2:331.104

### УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

*Чорнобровка І. В., к. е. н., доцент (УкрДУЗТ)*

Залізничний транспорт України - виробничо-технологічний комплекс організацій і підприємств, що мають стратегічне значення для забезпечення сталого функціонування та соціально-економічного розвитку країни в цілому. Важливу роль в досягненні означених орієнтирів відіграє висока якість організації соціально-трудова відносин та регуляція поведінки працівників галузі.

Розпорядженням КМУ від 16.12.2009 р. схвалено Стратегію розвитку залізничного транспорту на період до 2020 року [1]. Вона зосереджена на вирішенні питань щодо реалізації заходів організаційно-економічної спрямованості, зокрема, підвищення якості підготовки кадрів, забезпечення належного соціального захисту працівників, посилення їх мотивації до праці шляхом впровадження нових форм та способів оплати праці. Але, незважаючи на наявність спеціальних нормативних актів (Закону України «Про залізничний транспорт», Статуту залізниць, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, Правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників структурних підрозділів залізничного транспорту та ін.) з питань регулювання соціально-трудова відносин у галузі, її нормативно-правове забезпечення можна визнати не досконалим.

За визначенням Чухно А. А. [2], соціально-трудова відносина — це комплекс взаємозалежностей і взаємодій між сторонами — найманими

працівниками і роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з найманням, використанням, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення високого рівня якості життя особистості, колективів і суспільства загалом.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин на залізничному транспорті має свої особливості, що визначаються не лише її галузевою специфікою, складністю організації праці, але й особливостями структури управління, а також власну багаторічну історію. Вітчизняний науковець Апанасенко А. М. [3] виділяє шість етапів розвитку нормативного регулювання відносин у сфері праці на залізничному транспорті, що охоплюють період з 1917 року до сьогодення: від початкової диференціації оплати праці, робочого часу, впорядкування праці залізничників шляхом централізованого регулювання до діючого реформування трудового законодавства у сфері залізничного транспорту, встановлення специфіки правового регулювання трудової діяльності особливій категорії «працівники залізничного транспорту основної діяльності».

Світові тенденції актуалізації поведінкових аспектів управління персоналом підприємств зумовлює необхідність реалізації колективно-договірних засад її регулювання у галузі за участю профспілок залізничників і транспортних будівельників України як представників захисту залізничників в колективних переговорах, спорах стосовно соціально-економічних питань, пільг та інших проблем праці. За таких умов доцільним ми вважаємо удосконалення колективних, трудових договорів на залізничному транспорті шляхом доповнення існуючих положень пунктами про норми та правила корпоративної поведінки на підприємствах. При цьому важливо підкреслити, що корпоративна поведінка працівників впливає не лише на якість морально-психологічного клімату в колективах та імідж господарюючих суб'єктів, але, на їх основі, і на економічні показники діяльності, інвестиційну привабливість підприємств. Вдосконалення правових засад регулювання та саморегулювання корпоративної поведінки на основі введення певних стандартів, виходячи з аналізу сучасної практики управління поведінкою персоналу у світі, є одним з найважливіших заходів, необхідних сьогодні галузі залізничного транспорту для її комплексного оновлення.

Література:

1. Розпорядження КМУ від 16.12.2009 р. Про схвалення Стратегії розвитку залізничного транспорту на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon-i-normativ.info/index.php/compo/>

nent/lica/?base=1&id=530024&menu=657533&view=te  
xt

2. Основи економічної теорії: підручник [Текст] / А. А. Чухно, П. С. Єщенко, Г. Н. Климок та ін.; За ред. А. А. Чухна. — К.: Вища шк., 2001. - 606 с.

3. Апанасенко А.М. Особливості регулювання трудових відносин на залізничному транспорті України [Текст] / А.М. Апанасенко // автореферат дис. кандидата юридичних наук за спец. 12.00.05 - трудове право, право соціального забезпечення. - Харків, 2010. – 24 с.

УДК 657

### ДОЦІЛЬНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙ В РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

*Яковенко В.Г., к.е.н, доцент ( УкрДУЗТ)*

Формування ринкового середовища в Україні та загострення міжнародної конкуренції в умовах глобалізації потребують кардинальної зміни поглядів на джерела та фактори економічного росту національної економіки. Тому спираючись на міжнародний досвід, досвід в розвитку інноваційних процесів, використання інформаційних технологій можна стверджувати, що пошук невикористаних резервів, оптимальних шляхів для ефективного довгострокового розвитку України слід вести в площині визнання теорії людського капіталу і реального впровадження її основних положень в практику ринкових перетворень, а саме, ідей відносно здійснення інвестування в розвиток людського капіталу.

Людський капітал як потенційний ресурс економічного розвитку країн впливає на якість і рівень життя населення та соціально-трудова відносина. У структурі різних видів капіталу нагромадження людського капіталу, його раціональне використання стає стратегічним ресурсом суспільного розвитку, ключовим чинником створення конкурентних переваг і зростання добробуту суспільства.

Поняття людський капітал увійшло в науку на початку 60-х років ХХ століття в західній економічній літературі. Виникнення та розвиток теорії людського капіталу пов'язано з іменами видатних вчених-економістів Т. Шульца, Г. Беккера, Л. Туроуга.

Людський капітал представляє собою самий цінний ресурс, набагато важливіший ніж природні ресурси або накопичене багатство. Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих та розвинених в результаті інвестицій виробничих здібностей, особистих рис та мотивації індивідів, які знаходяться в їхній власності,

використовуються в економічній діяльності, спонукають підвищення продуктивності праці, завдяки чому впливають на зростання доходів підприємства та національного доходу.

Тому спираючись на вище зазначене, людський капітал – це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій, а також накопичений певний запас виробничих здібностей (здоров'я, знання, навички, мотиви), які належать людині.

Теорія людського капіталу зводиться до того, що в центрі концепції інвестиційної політики є людина, яка розглядається як найбільша цінність для підприємства. Тому система управління підприємством повинна бути направлена на розвиток різноманітних здібностей працівників з метою максимального їх використання в процесі роботи, а робітник сприятиме розвитку організації, де працює. Інвестиції в освіту вигідні, як працівнику так і роботодавцю, причім другому більше, ніж першому. Рентабельність інвестицій в людські ресурси є завжди оптимальною. В результаті підвищення професійного рівня робітників вони отримують вище заробітну плату, але ефективність віддачі від їх діяльності значно більша.

Якщо розглядати людський капітал у широкому розумінні його соціально-демографічної й економічної сутності як сукупність фізичних, професійних та інтелектуальних здібностей людей, то очевидно, що інвестиції в його відтворення, на відміну від інших капіталів, мають певні особливості щодо цільового призначення, використання й суспільно необхідної ефективності. Це зумовлено специфікою суб'єкта — людини, котра є живою біосоціальною істотою з притаманними тільки їй особливостями відтворення. З одного боку, інвестиції необхідні для формування й розвитку людини, з іншого — вона своєю працею створює додану вартість для інвестування у формування нових поколінь і розвиток науково-технічного прогресу. Таким чином, інвестиції в людський капітал мають двоїстий характер, що зумовлено сутністю цієї категорії.

Теорія людського капіталу, котра ефективно застосовується на практиці в країнах з розвинутою ринковою економікою, безперечно доводить, що інвестиції в освіту, професійну підготовку та мобільність робітників значно підвищують вартість та ціну робочої сили та приносять значний прибуток, а також забезпечують конкурентоспроможність робітників на ринку праці.

Інвестиційний обіг має місце в умовах якісного оновлення та удосконалення фізичного капіталу та потребує не тільки значних інвестицій, а ще й активного використання досягнень НТП та