

Секція

«ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ, ЕТИКА, МОРАЛЬ І КУЛЬТУРА БІЗНЕСУ»
ГОЛОВА СЕКЦІЇ – к.е.н., доцент В.В.Компанієць

УДК 330.14:17.023.31

**ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВА
ЕКОНОМІЧНОГО УСПІХУ**

Булига О.М. міський голова (смт Коктебель)

В сучасних умовах у всіх галузях економічної діяльності людський капітал, його об'єм, якість і форми використання виступають головним чинником економічного зростання, конкурентоспроможності і ефективності. Технологічні зміни, від яких залежить спрямованість економічного розвитку країни, виникають переважно усередині самої макроекономічної системи як результат накопичення людського капіталу на всіх рівнях організації економічної діяльності. Людський капітал стає одним з основних виробничих ресурсів і набуває здібність до капіталізації і ринкової реалізації.

Розглянувши різні точки зору про склад людського капіталу, можна виділити наступні елементи категорії, що вивчається, а саме: освіту, професійну підготовку, здоров'я, мотивацію, дохід, загальну культуру.

Освіта включає всі ті знання, які людина одержує протягом свого життя, тобто загальноосвітні (шкільна освіта і загальноосвітні дисципліни у вищих навчальних закладах) і спеціальні знання (спецпредмети, націлені на отримання знань в конкретній області).

Працездатність людини в будь-якій сфері економіки, на будь-якій посаді в значній мірі залежить від його здоров'я. Елемент «здоров'я» можна розділити на такі дві складові як моральне здоров'я і фізичне здоров'я. Фізичне - це все те, що людина одержує при народженні і придбаває потім, впливаюче на його фізіологію, а саме, спадковість, вік, умови навколишнього середовища і умови праці. Моральне здоров'я забезпечується морально-психологічним кліматом в сім'ї і в колективі.

Професійна підготовка включає кваліфікацію, навички і досвід роботи.

Мотивація може бути як до навчання, так і до економічної і трудової діяльності.

Під доходом мається на увазі певний відсоток прибутку на одну людину або з однієї людини, тобто результат використання людського капіталу (заробітна плата на підприємстві).

Загальна культура включає всі ті індивідуальності, якими відрізняється одна людина від іншого, а зокрема це інтелект, творчі здібності, виховання, яке формує певні моральні принципи, а так само всі ті людські якості, які можуть вплинути на діяльність підприємства: відповідальність, комунікативність, креативність і навіть, як пише Л. Туроу «пошану до політичної і соціальної стабільності».

Всі елементи людського капіталу зв'язані між собою, наприклад, підвищуючи свою освіту, людина збільшує і капітал і здоров'я, і відсоток свого доходу, і підвищує загальну культуру. Знання і навички, якими володіє працівник і які придбані їм завдяки освіті і професійній підготовці, включаючи вправність, одержувану з досвідом роботи, складають певний запас капіталу. Грошова цінність цього запасу капіталу визначається ставками заробітної платні, по яких людський капітал можуть «орендувати» працедавці на ринку праці. Пошук роботи і міграція збільшують цінність людського капіталу конкретних людей завдяки збільшенню ціни (став заробітної платні, одержуваної в одиницю часу за використання знань і навичок працівника).

Таким чином, людський капітал є головною цінністю сучасного суспільства, а також основоположним чинником економічного зростання як країни в цілому, так і окремо взятого підприємства. І щоб збільшити людський капітал, необхідно звертати увагу на кожну його складову.

УДК 331.101.26:331.101.262

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: НОВЫЙ
ВЗГЛЯД**

Власенко О.С., к.э.н., доцент (ОНМУ)

В современных условиях развития экономики возможности ее модернизации определяются

накопленним і введеним людським капіталом. Іменно люди з їх соціокультурним рівнем розвитку і освіти, кваліфікацією і професійним досвідом визначають можливості і межі необхідних змін. З допомогою людського капіталу виникає можливість провести економічний аналіз впливу соціального фактора на діяльність підприємств і економіки в цілому.

Витрати на людський капітал є складовою частиною собівартості продукції, а зниження собівартості є важливим фактором збільшення прибутку. Можливо сказати, що, забезпечуючи систематичну економію засобів на людський капітал, підприємство тим самим досягає збільшення прибутку. Однак, при цьому не враховується, що багато витрат на людський капітал, по своїй суті являючись капіталовкладеннями, будуть приносити віддачу на протязі тривалого періоду і їх скорочення призведе до негативних наслідків, шкоди від яких перевищать самі витрати. Формування на підприємстві спеціального амортизаційного фонду людського капіталу дозволило б вирішити цю проблему.

Як результат виникає необхідність розподілу витрат на формування людського капіталу на поточні витрати і капіталовкладення. Поточні витрати на формування людського капіталу на підприємствах є короткотривалими витратами, які повністю списуються впродовж року. До них відносяться витрати на зарплату, витрати на соціальне страхування і внески в пенсійний фонд, частину експлуатаційних витрат і інші види витрат. Капвкладення на формування людського капіталу на підприємствах є довготривалими витратами, які амортизуються на протязі амортизаційного періоду. До них відносяться витрати на освіту, підвищення кваліфікації, профпідготовку, оздоровлення працівників, медико-санітарні заходи, витрати на техніку безпеки і захист праці і інші види витрат.

Під амортизацією людського капіталу розуміється поступовий перенос капвкладення, пов'язаних з освітою в галузевих навчальних закладах, з підвищенням спеціальної кваліфікації і професійної підготовки, з оздоровленням, з міграційними процесами, з трудовою мотивацією працівників в спеціальний

амортизаційний фонд людського капіталу. Цей фонд створюється для відшкодування фізичного і морального зносу людського капіталу в формі капвкладення на його формування. Під фізичним і моральним зносом розуміється застарілість знань працівника, фізична зношеність організму і інше.

Норми амортизації людського капіталу встановлюються в залежності від амортизаційного періоду людського капіталу, який в середньому становить 5 років. Як основний метод нарахування амортизації можна запропонувати рівномірний метод.

УДК 349.6

ЩОДО ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Гайворонська Т. М., к.ю.н., доцент (УкрДАЗТ)

З Закону України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» від 18.01.2001 р., який встановлює, що об'єкт, на якому використовуються, виготовляються, переробляються, зберігаються або транспортуються одна або кілька небезпечних речовин чи категорій речовин у кількості, що дорівнює або перевищує нормативно встановлені порогові маси, а також інші об'єкти як такі, що відповідно до закону є реальною загрозою виникнення надзвичайної ситуації техногенного та природного характеру, вилікає до діяльності залізничного транспорту екологічно небезпечно.

З правової точки зору до загроз екологічній безпеці належно від джерел таких загроз слід віднести:

По-перше, залізничні транспортні засоби та безпосередня їх експлуатація. Найбільшу небезпеку залізничних транспортних засобів становить робота їх силових агрегатів. Від роботи двигунів утворюються вихлопні гази, які значною мірою складаються із забруднюючих речовин. Важливою проблемою є вид пального, що використовується двигуном.

По-друге, вантажі, що перевозяться залізничним транспортом. Тут мова йде про «небезпечний вантаж» - речовини, матеріали, вироби, відходи виробничої та іншої діяльності, які внаслідок притаманних їм властивостей за наявності певних чинників можуть під час перевезення спричинити вибух, пожежу, пошкодження технічних засобів, пристроїв, споруд та інших об'єктів, заподіяти матеріальні збитки та шкоду