

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

ІНСТИТУТ ФІЛОСОФІЇ ім. Г. СКОВОРОДИ НАН УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ім. М. ДРАГОМАНОВА

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ» ім. І. СІКОРСЬКОГО



ЛЮДИНА, СУСПІЛЬСТВО, КОМУНІКАТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ

МАТЕРІАЛИ ІХ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«ЛЮДИНА, СУСПІЛЬСТВО, КОМУНІКАТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ»

REPORTS OF THE IX INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL
CONFERENCE "A PERSON, A SOCIETY, COMMUNICATIVE TECHNOLOGIES"

м. Харків, 21–22 жовтня 2021 р.

Харків
2021

УДК 740+656+338

ББК 87

Л 93

Головні редактори:

Панченко С. В. – доктор технічних наук, професор, академік Транспортної академії України, ректор Українського державного університету залізничного транспорту

Андрущенко В. П. – доктор філософських наук, професор, член-кореспондент НАН України, академік Національної академії педагогічних наук України, заслужений діяч науки і техніки України, ректор Національного педагогічного університету ім. М. Драгоманова

Редакційна колегія:

Абашинік В. О. – д-р філос. наук, професор

Бакланов О. М. – д-р хім. наук, професор

Близнюк Л. М. – канд. філол. наук, доцент

Ватуля Г. Л. – д-р техн. наук, професор

Вельш В. – габілітований д-р філос. наук, професор

Даніл'ян В. О. – канд. філос. наук, доцент

Дудін О. А. – канд. техн. наук, доцент

Змій С. О. – канд. техн. наук, доцент

Колеснік К. Е. – канд. іст. наук, доцент, академік ТАУ

Куценко М. Ю. – канд. техн. наук, доцент

Новіков Б. В. – д-р філос. наук, професор

Павлов В. І. – канд. філос. наук, доцент

Панченко В. В. – канд. техн. наук, доцент

Петрушов В. М. – д-р філос. наук, професор

Соломніков І. В. – канд. екон. наук, ст. викладач

Толстов І. В. – канд. філос. наук, доцент

Устенко О. В. – д-р техн. наук, професор, академік ТАУ

Затверджено до друку Вченою радою Українського державного університету залізничного транспорту (протокол № 9 від 22.09.2021 р.)

Л 93 Людина, суспільство, комунікативні технології : матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. 21–22 жовтня 2021р. / відп. за випуск Н. В. Алексєєнко. Харків : ДІСА ПЛЮС, 2021. 340 с.
ISBN 978-617-7927-79-1

УДК 740+656+338

Друкується в авторській редакції

ISBN 978-617-7927-79-1

© Авторський колектив, 2021

AVANESOVA NINA, *Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Management and Public Administration*

SERHIENKO YULIIA, *assistant, PhD student*

LYUBUSHIN ROMAN, *PhD student*

Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture

Kharkiv, Ukraine

THE CONCEPT OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

In difficult conditions of unstable socio-economic environment, companies focus their activities on achieving the main goal - meeting social needs, as well as profitability over the long term and in the future. Therefore, its purposeful activity is not possible without all the functional components of the enterprise were coordinated, i.e. managed.

Synergy and stability of the production system provides management. Because, its role - the mobilization of all possible resources for productive activities of the enterprise. Modern conditions are characterized by dynamic and rapid changes in the environment. Failure to respond to them will mean the decline or bankruptcy of the enterprise. Just as an enterprise is an open system, its productive functioning requires constant adaptation to changes in the external environment, through the application of various measures. The very desire to achieve significant results motivates the company to continuous development.

In [1] development is defined as a process because of which there is a change in the quality of anything, the transition from one qualitative state to another.

There are three main approaches to the interpretation of the concept of development:

1. Based on the study and selection of the properties of evolving systems. In this case, development is defined as an irreversible, natural, unique, directed process of change in an open system in space and time.

2. Based on the formation of explanations of this definition. Development - the process of forming a new open system, it is expressed in a qualitative change in the composition, structure, mode of operation of the system and is aimed at achieving the goals of the enterprise.

3. Comparative characteristics of the object. A unique process of transformation of an open system in space and time, which is characterized by a

constant change in the goals of its existence and the transition to a new trajectory of development [2].

As a general scientific concept, development is considered from three sides: law, principle, phenomenon.

Development - a law that characterizes the transformation from one system to another, given that the next state of the system will be different in qualitative and quantitative indicators.

Development is a phenomenon that is the opposite of being, which is in an unchanging state.

Development is a process, an immanent feature of being, an integral characteristic that determines the possibility of further changes in being [3, 31].

The development of the enterprise means qualitative changes and updates of the system, increase of efficiency of functioning based on improvement of technics, technology and personnel management in all structural divisions, increase of quality of production and the services rendered by it.

It involves a change in the economic condition of the enterprise, which is manifested in the analysis of its income and expenses [4]. The process of enterprise development management involves:

1. Collection, analysis, processing of information.
2. Analysis of the factors of the enterprise.
3. Study of development trends.
4. Identification of directions of development, potential opportunities.
5. Formation of enterprise strategy.
6. Assessment of the conditions for implementing the strategy.
7. Definition of local potentials.
8. Formation of strategic potential.
9. Analysis and assessment of the strategic potential of the enterprise.

The concept of "staff" does not have an unambiguous approach. The first and last, of the above definitions, interpret the concept of "staff" vaguely, vaguely, because they use the word "people", more appropriate "employees". Interpretation of V.Voronkova, A. Belichenko, O. Popova, T.Makarovskaya,

Desirable is specific, but too concise, and therefore does not reflect the full depth of the subject of study. In the definition of OS Melnychuk is controversial about the fact that the staff is "a set of personnel of one professional category", because there are not only technical workers, but also lawyers, economists and others.

We propose to interpret the concept of "staff" as a set of employees of the enterprise with certain dynamic qualities, formed under the influence of external and

internal environmental factors, to achieve the goals of the enterprise. We have proposed this definition based on the analysis of the achievements of the following scientists: I.Desirable, O. Krushinski, O. Efremova, I.Skopilatov, who we consider the best cover this concept.

We have identified "employees of the company with certain dynamic qualities", because we believe that an employee who has just come to the company should be radically different in their knowledge and skills over a period of time.

The company should employ those employees who have a group of qualities necessary to achieve the objectives. Undoubtedly, the mere use of these qualities will not ensure the achievement of the goal, so there is a need for continuous personnel management.

Personnel management functions are performed by:

- heads of enterprises (presidents, directors);
- managers of structural units of the enterprise;
- specialists-managers in personnel management.

Managers of structural subdivisions carry out: placement of employees in appropriate jobs; monitoring the training of employees, quality and timely performance of work, professional compliance of employees; attracting new employees; participation in employment, promotion, dismissal; creating conditions for creative cooperation; making decisions about problems with employees; control of labor costs; finding ways to prevent future complications; ensuring a favorable microclimate in the team; care for the health and physical condition of employees.

Therefore, managers of structural units are responsible for the efficient use of all resources of the enterprise, including labor. In case of incorrect use of labor resources, the efficiency of their work decreases faster than for other resources (material, financial).

Therefore, managers of structural units must devote a lot of time to perform personnel management functions.

Small enterprises do not have human resources departments, so managers of structural units perform responsibilities for working with staff (hiring, scheduling, remuneration, etc.). The heads of the enterprise carry out decision-making on personnel and personnel records management.

With the expansion of enterprises in their staff are introduced specialists' managers of personnel management with separate functions. According to world experience, specialists-managers in personnel management are needed in enterprises with the number of employees from 100 to 150 people, and the personnel department

is created if this number reaches 200-500 people, depending on the profile of the enterprise.

Despite the fact that the company has specialists-managers in personnel management, managers of structural units are also involved in working with personnel, are responsible to senior management for the efficient use of human resources.

Personnel management specialists perform the functions of working with the company's personnel and are part of its senior management. Therefore, in our opinion, it is necessary to take into account the effect of feedback from staff in the cooperation of "manager-staff".

When managing personnel, the manager takes into account the abilities and skills of employees. Most of them (except for people with disabilities) are able to receive and analyze information, perform certain physical work, think creatively, make decisions. All this makes them a unique resource that affects the achievement of enterprise goals

Personnel management tools that ensure the implementation of the principles of the relevant components of personnel management are the driving force of the concept of personnel management, according to which personnel is the main source of development of the entire enterprise.

Our research on the concept of development, our proposed definition of personnel and personnel management made it possible to form a concept of personnel management of the enterprise, namely: to identify the basic principles, rules, objectives of personnel, specified taking into account the company's strategy, staff potential, work with staff and plans for its use.

The basis of the concept of personnel management of the enterprise is the growing role of the employee's personality, knowledge of his motivational attitudes, the ability to form and guide them in accordance with the tasks of enterprise development management.

Referenses

1. Raevneva O.V. Management of enterprise development: methodology, mechanisms, models: monograph. Kharkiv, 2013. 496 p.

2. Pogorelov Y.S. Category of development and its explanatory basis. *Theoretical and applied issues of economics*. 2014. Vip. 27, v. 1. P. 30-34.

3. Galicia I.O. Conceptual approaches to the strategy of innovative development of business entities. *Problems of Science*. 2008. № 8. P. 14-21.

4. Boots V.I., Voloshchenko A.V. Formation of personnel management system at industrial enterprises: theoretical aspect. *Bulletin of Transport Economics and Industry*. 2015. Vip. 50. P. 313-318.

5. Gurchenkov O., Gusarina H.B. Formation of personnel management system and evaluation of its efficiency. *Economics: the realities of time*. 2013. № 2. P. 60-72.

СЕМЕНОВ В.П., аспірант

Український державний університет залізничного транспорту

Харків, Україна

АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РОБОТИ В СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛАХ АТ"УКРЗАЛІЗНИЦЯ" ТА ЗАЛІЗНИЦЬ ЯПОНІЇ

Питання підготовки професійних кадрів в структурних підрозділах залізниць України існує постійно. Тому ці питання врегульовані на законодавчому рівні.

Згідно наказу №1007-ЦЗ від 24.12.2004 р. «Про введення в дію методичних рекомендацій щодо видів і порядку проведення психофізіологічних обстежень і добору працівників локомотивних бригад» психологічне забезпечення працівників локомотивних бригад містить:

- первинний професійний психологічний добір;
- періодичне психофізіологічне обстеження;
- розширене психофізіологічне обстеження;
- проведення коригуючих і реабілітаційних заходів.

Первинному професійному психофізіологічному відбору підлягають:

- особи, що їх направляють на навчання за спеціальностями машиніста та помічника машиніста в дорожні технічні школи;

- кандидати для призначення на посаду машиніста та помічника машиніста локомотивів та моторвагонного рухомого складу;

- машиністи, помічники машиністів при переведенні їх з одного типу руху на інший;

- машиністи, помічники машиністів локомотивів та моторвагонного рухомого складу при переведенні їх з одного виду руху на інший, більш інтенсивний, відповідальний (при переведенні на ускладнені виробничі умови);

ЗМІСТ

Привітальна промова ректора Українського державного університету залізничного транспорту С. Панченка	3
Привітальна промова проректора з наукової роботи Українського державного університету залізничного транспорту Г. Ватулі	4
СЕКЦІЯ І. ФІЛОСОФСЬКІ ТА ГУМАНІТАРНІ НАУКИ	
ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ ТА СУСПІЛЬСТВА В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	
АБАШНИК В.О. Володимир Чучмарів (1898–1978) як дослідник філософії Спінози	5
АБАШНИК У.В. Геерт Кайль та аналітична філософія в Німеччині	11
АНДРУЩЕНКО В.П. Академічна мобільність як запорука ефективності вищої освіти	15
ГРИНЬОВА Д.А. Антикітерський корабель: історія дослідження	19
ГУЖВА А.А. «Етика Авраама»: назустріч комунікативному розуму	22
ДАНІЛ'ЯН В.О. Соціально-економічні наслідки пандемії COVID-19 для українського суспільства	25
ДАНІЛ'ЯН В.О., ВОРОБІЙОВА А.А., НАГОРНА А.Є. Актуальні проблеми філософської науки в добу глобалізації	28
ДАХНІЙ А. Й. Феномен «позитивно-прекрасної людини» у сучасному світі у контексті екзистенційних мотивів романів Ф. Достоєвського	30
ЗАГОРУЛЬКО О.А. Еволюція поглядів Євгена Чикаленка щодо вирішення аграрного питання в Російській імперії	40
КОММЕДАЛ О. Johan Galtung's theory of structural violence and peaceful transformation of conflicts	45
ЛЮБИВИЙ Я.В. Рефлексія як механізм відтворення та конструювання ідентичності: цивілізаційний аспект	47
ПАВЛОВ В.І., АГУЛОВ В.В. Г.-Г. Гадамер: герменевтичний метод як «універсальний аспект філософії»	52
ПЕТРУШОВ В.М. Людвиг Вітгенштайн і його «логіко-філософський трактат» (до 100-річчя виходу у світ)	59
САБАДУХА В.О. Метафізична теорія особистості як відповідь на глобальні виклики	65

ПОЛЯКОВА О.М. Напрямки удосконалення організації виробничого процесу в сучасній економіці **218**

СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

- ДИКАНЬ О.В., КОСІНЦЕВА П.Ю. Напрямки цифровізації економіки **221**
- КАЛИЧЕВА Н.Є. Інтелектуалізація управління як основа розвитку підприємства в умовах нової економіки **223**
- МАЛИХІНА Я.А., ПРОТОПОПОВА Я.С. Електронні адміністративні послуги: правове забезпечення інформаційної безпеки **224**
- ПЕТРИКІВА О.С. Інструменти маркетингу в банківській діяльності **226**
- ЧЕЛЯДІНОВА Н.Г., ЯКОВЕНКО В.Г., КУДЕЛЯ В.І. Економічні підходи щодо проблеми управління ризиками в Україні **229**

ЕКОНОМІКО-ПРАВОВІ ДИСКУСІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

- ЄВСЄЄВА О. О. Економіко-правові основи обліку здійснення вантажних перевезень автомобільним транспортом у межах митної території України **233**
- КОЛЕСНИКОВ А.В., ЛИСЯК О.І. Нормативно-правове забезпечення дистанційної роботи в Україні **237**
- СОЛОМНИКОВ І. В., КОНДРАТЮК М. В. Інноваційний розвиток підприємства як складова економічного розвитку **240**

ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН

- АЛЕКСАНДРОВА О. Ю., КОСИЧ М. В. Забезпечення економічної безпеки України в умовах інтеграції до системи світового господарства **242**

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

- AVANESOVA N., SERHIENKO Y., LYUBUSHIN R. The concept of personnel management of the enterprise **245**
- СЕМЕНОВ В.П. Аналіз особливостей підготовки персоналу для роботи в структурних підрозділах АТ «Укрзалізниця» та залізниць Японії **249**

ЛЮДИНА, СУСПІЛЬСТВО, КОМУНІКАТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ

**МАТЕРІАЛИ ІХ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ «ЛЮДИНА, СУСПІЛЬСТВО, КОМУНІКАТИВНІ
ТЕХНОЛОГІЇ»**

**REPORTS OF THE IX INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL
CONFERENCE “A PERSON, A SOCIETY, COMMUNICATIVE
TECHNOLOGIES”**

м. Харків, 21–22 жовтня 2021 р.

Формат 60x84/16. Папір офсетний. Гарнітура Times ET.
Умов. друк. арк. 19,76. Наклад 120 прим. Замов. № 1019/9-21.

Видавництво ТОВ «ДІСА ПЛЮС»

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи: серія ДК № 4047 від 15.04.2011 р.
61029, м. Харків, шосе Салтівське, буд. 154. Тел. (057) 768-03-15,
e-mail: disadruk@gmail.com

Надруковано з готових оригінал-макетів у друкарні ФОП Петров В. В.
Єдиний державний реєстр юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців.
Запис № 2400000000106167 від 08.01.2009 р.
61144, м. Харків, вул. Гв. Широнінців, 79в, к. 137, тел. (057) 778-60-34.
e-mail:bookfabrik@mail.ua