

суспільну та індивідуальну свідомість людей внаслідок активного розвитку засобів масової інформації. Результати ідеологічної боротьби здійснюють суттєвий вплив на формування та стан морально-політичного потенціалу держав, на відношення людей до війн та воєнних конфліктів.

Перспективи подальших досліджень. Найбільш актуальними для подальших досліджень є проблеми ідеології української держави, інших держав та релігій, їх врахування в політиці по забезпеченню національної безпеки України.

Бібліографічні посилання

1. Баранівський В.Ф. Релігієзнавчі проблеми військово-соціального управління : моногр. / В.Ф. Баранівський, П.С. Прибутко – К. : НУОУ ім.І.Черняхівського, 2013. – 312с.
2. Воєнна доктрина України. Затверджена Указом Президента України від 15 червня 2004 року № 648 (в редакції Указу Президента України від 8 червня 2012 року, № 390/2012
3. Далай-лама: Концепція війни застаріла у взаємозалежному світі [Електронний ресурс] / Інтерв'ю РІА «Новості», 30 грудня 2013р. – Режим доступу : http://dt.ua/WORLD/dalay-lama-konceptsiya-viyni-zastarila-u-vzayemozalezhnomu-sviti-134858_.html – Заголовок з екрану.
4. Примуш М.В. Конфліктологія: Проблема насильства в релігійних вченнях [Електронний ресурс] / М. В. Примуш. – Режим доступу : <http://studentam.net.ua/content/view/10628/86/> – Заголовок з екрану.
5. Рибаків Д. У чому путінська Росія 2014 наслідую кайзерівську Німеччину 1914: ідеологічні тенети милітаризму [Електронний ресурс] / Дмитро Рибаків. – Режим доступу : <http://texty.org.ua/pg/news/editorial/read/53651> – Заголовок з екрану.
6. Сенявская Е.С. Психология войны в XX веке: исторический опыт России / Е.С. Сенявская. – М. : РОССПЭН, 1999. – 450с.

Барановский В.Ф. Идеологии и войны в современном обществе: обзор актуальных проблем.

Освещена актуальная проблема соотношения идеологии и войны в современном мире. В частности,

УДК 165.42 + 35.088

Ю. В. Бех, О. О. Гордієнко

ДИАЛЕКТИКА В ОЦІНЮВАННІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Досліджено актуальність світоглядного осмислення проблеми оцінювання персоналу крізь призму діалектики. Розглянуто зміст фундаментальних понять «діалектика» та «оцінювання». Відзначено характерні особливості класичної діалектики. Досліджено сучасні технології оцінювання. Визначено основні параметри розвитку оцінювання персоналу.

Ключові слова: оцінювання персоналу, класична діалектика, об'єктивна діалектика, суб'єктивна діалектика.

«Оценивание – это правильное кровообращение, без него неизбежны застои и болезненные явления»

Н. Островский

Важливу роль у функціонуванні будь-якої організації відіграють інтелектуальний капітал і людські ресурси, які є безпосередньою рушійною силою розвитку будь-якої установи. Серед проблем, що актуалізуються в ході трансформаційних перетворень, питання результативності діяльності відділу персоналу є однією з найважливіших. З результативністю діяльності персоналу пов'язаний ланцюг соціально-економічних наслідків, менеджерських завдань, що вимагають розробки сучасних концепцій управлінської діяльності.

Доречно зауважити, що останнім часом наша держава зазнала значних втрат і тільки-но «стає з колін», тому до сих пір в Україні ми спостерігаємо негативні наслідки руйнівної дії розрухи та загарбницьких дій. Вітчизняна інфраструктура зовсім загальмувала свій розвиток, а то

проаналізована залежність політики від ідеології; проаналізована сутність і потенціальні угрози війн, которые несут современные идеологии Западного мира, Российской Федерации, а также современные религиозные идеологии: ислам и христианство. Показана роль силовых и ненасильственных средств в мировоззрении и политике буддизма и индуизма.

Также в статье освещены идеологические принципы военной политики современного украинского государства, правовые основания применения им вооруженного насилия для защиты интересов украинского народа, которые сформулированы в Конституции Украины, других государственных и международных документах.

Ключевые слова: идеология, политика, война, общество, украинское общество, государство, право, ислам, христианство, Соединенные Штаты Америки, страны Европейского Союза, Украина.

Baranivskiy V. Ideologies and wars in modern society: a review of issues of the day.

In the article the issue of the day of correlation of ideology and war is lighted up in the modern world. In particular, dependence of policy is analysed on ideology; essence and potential threats of wars which carry modern ideologies of the Western world, Russian Federation, and also modern religious ideologies is analysed: islam and christianity. The role of power and non-violent facilities is rotined in a world view and policy of buddhism and hinduism.

Also ideological principles of military policy of the modern Ukrainian state are lighted up in the article, legal grounds of application by him the armed violence for defence of interests of the Ukrainian people, which formulated in Constitution of Ukraine, other state and international documents.

Key words: ideology, policy, war, society, Ukrainian society, state, right, islam, christianity, United States of America, country of European Union, Ukraine.

Надійшла до редколегії: 14.04.14 р.

й взагалі розпочався «відлік в минуле». Відповідно не обійшлося без змін й у системі управління персоналом: практично створюється нова група спеціалістів, яка потребує «укомплектування», тому в умовах посткризового періоду все більш актуальним постає питання про формування ефективної команди для високоприбуткової роботи організацій.

Роботу з персоналом можна образно уявити як сукупність різноманітних векторів, направлених на створення більш раціональних, ефективних результатів діяльності всієї організації. Саме в контексті поєднання даних векторів (або умовно можемо їх назвати шляхами розвитку) прогресивним та перспективним є напрямок діалектичного підходу в управлінні персоналом. Адже сама діалектика як вчення про розвиток являється універсальною системою наукових знань, що поєднує певну сукупність предметів, явищ, процесів в русі. В нашому випадку кожен з векторів поєднує в собі різноманітні дії щодо покращення результативності праці

в організації, обумовлених діалектичним розвитком.

Отже, актуальність світоглядного осмислення проблеми оцінювання персоналу крізь призму діалектики зумовлена зростаючими потребами пошуку ефективних механізмів регулювання діяльності суб'єктів та об'єктів управління, тобто адекватного оцінювання результативності діяльності персоналу в умовах трансформації економічного, політичного та соціокультурного простору України.

Надалі доречним буде розглянути зміст фундаментальних понять діалектика та оцінювання.

Слово «діалектика» походить від грецького «*dialektike*», що означало вести розмову, бесіду, діалог, зіткнення полярних суджень. Матеріалістична діалектика є вченням про найзагальніші закони розвитку природи, суспільства і пізнання, людського мислення, що осягає світ. У сучасному розумінні – це спосіб світорозуміння, теорія і метод пізнання [6, с. 193].

Відзначимо характерні особливості класичної діалектики. По-перше, класична діалектика є таким способом розуміння світу, при якому дійсність осмислюється як така, що перебуває у взаємозв'язках, взаємообумовленості і в постійній зміні. Проте слід пам'ятати, що діалектика є теорією не будь-яких змін, будь-якого руху, а лише однієї форми змін – розвитку.

По-друге, діалектика визнає існування діалектики об'єктивної та суб'єктивної. Об'єктивна діалектика – це взаємозв'язок та розвиток природних і соціальних явищ. Вона існує незалежно від суб'єкта, від людини та людства. Суб'єктивна діалектика – це діалектика мислення суб'єкта і пізнання ним об'єктивного світу. Яке ж їх співвідношення? Суб'єктивна діалектика відображає об'єктивну. Об'єктивна і суб'єктивна діалектика збігаються за змістом (в них загальним є зміст-єдина діалектична закономірність розвитку дійсності).

По-третє, внутрішній зміст, логічний каркас діалектики як науки створюють її принципи, закони і категорії. Діалектика визначається як система принципів, законів і категорій, що у своїй сукупності відображає цілісність об'єктивного світу та його пізнання в безперервній зміні й розвитку. При цьому під принципами розуміють загальні й універсальні, основоположні ідеї, настанови, критерії, які визначають сенс і роль всіх інших елементів у системі. У сучасних концепціях діалектики найбільш вагома роль відводиться принципу зв'язку і принципу розвитку. Закони діалектики виражають всезагальні суттєві зв'язки у процесі розвитку. Вони виконують важливу методологічну функцію в побудові її теорії. Законів у діалектиці три: закон діалектичної протилежності, закон взаємного переходу кількісних і якісних змін і закон заперечення заперечення. Категорії діалектики – це найбільш фундаментальні вузлові поняття, в яких і через які здійснюється філософське мислення. Принципи, закони і категорії діалектики ми розглянемо далі.

По-четверте, діалектика як наукова система виконує три головних завдання. Засновуючись на аналізі і природи, і суспільства, вона виступає як діалектика буття і є загальною теорією розвитку (онтологією). Діалектика, застосована до логічного мислення, його законів і форм, виступає як діалектична логіка (теорія методу). Будучи спрямованою на аналіз процесу пізнання, його законів, вона виступає ще і як теорія пізнання (гносеологія). Інакше кажучи, матеріалістична діалектика як вчення про загальні закони розвитку водночас є логікою і гносеологією. Це пов'язано з тим, що закони об'єктивного світу після того, як вони пізнані, стають

законами мислення, тобто законами логіки, а закони логіки є відображеними законами об'єктивного світу. Розкриваючи закони розвитку самої речі, ми осягаємо і закони розвитку пізнання, і навпаки, через вивчення пізнання і його законів виявляються закони об'єктивного світу. При такому способі розгляду матеріалістична діалектика як загальна теорія розвитку постає як цілісна система, як єдність трьох складових: теорії розвитку, теорії методу і теорії пізнання.

Нарешті, по-п'яте, особливістю діалектики є те, що вона виконує роль як теорії, так і методології. На підставі змісту законів і категорій діалектики і закономірностей функціонування та розвитку процесу пізнання формуються відповідні вимоги до мислячого суб'єкта в його орієнтації у пізнавальній діяльності, а також відповідні норми, правила, яких він змушений дотримуватись у питаннях пізнання і практичного перетворення дійсності. Методологічно вірні орієнтири, які дає матеріалістична діалектика, допомагають обрати оптимальний шлях дослідження, уникнути багатьох помилок, відхилень, не витратити даремно сили і засоби, а отже, і дорогоцінний час на безперспективні зусилля і непотрібні дії.

Таким чином, діалектика в сучасному розумінні це: а) об'єктивний процес розвитку явищ на підставі взаємодії притаманних їм суперечностей; б) філософська наука про універсальні закони руху і розвитку природи, суспільства і мислення; метод пізнання і перетворення світу. Знання загальних законів розвитку, які надає діалектика, створює можливість розібратися в минулому, правильно зрозуміти процеси, що відбуваються в наш час, передбачити майбутнє [4, с. 15].

Тлумачення поняття оцінювання не однозначне – його можна розглядати з декількох сторін. Так, одна група науковців розкриває сутність оцінювання через «співставлення» певних характеристик заданим еталонам.

Оцінювання передбачає порівнювання певних характеристик людини – професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці – з відповідними параметрами, вимогами, еталонами організації – так вважає А. Колот [7, с. 303], і чітко прослідковується динамічність визначення: під «порівнюванням» мається на увазі процес, а не сталий результат. Подібними до цього є наступні твердження дослідників О. Цимбалюк, за якою оцінювання – це упорядкований процес визначення об'єктивної вартості об'єкта оцінювання з метою ефективного керування і розпорядження ним [15, с. 12], та Т. Тібілової, яка визначає оцінювання як процедуру отримання числа, що виражає «якість» співробітника [11].

Інша група науковців визначає оцінювання як інструмент, ціль якого є спонукання персоналу до самовдосконалення. [1; 9; 16]

Оцінювання – це не тільки визначення позитивних і негативних моментів тієї чи іншої діяльності, але і виявлення ефективності та успішності цієї діяльності шляхом аналізу та інтерпретації даних самих працівників, – зазначає Мехрибан Ахмедова у статті «Оценивание образовательных программ» [1].

Оцінювання дозволяє працівнику не тільки ясніше побачити поставлені перед ним завдання, дізнатися, наскільки добре він працює, але також впливає на майбутню роботу, на ставлення до справи та бажання досягти найкращих результатів. Виконавець буде працювати з більшою віддачею, якщо буде сприймати оцінку своєї праці як справедливу і зрозумілу.

Історія застосування процедури оцінювання приписується управлінню кадрів збройних сил Великої Британії. У 1942 році британська армія зіткнулася з нестачею офіцерів. Традиційна ж система підбору кандидатів на командні посади, заснована на походженні та освіті, виявилася неспроможною. Тоді за допомогою спостережень і опитувань офіцерів діючої армії був визначений приблизний перелік характеристик, якими повинен володіти хороший командир. За участю військових фахівців, бойових офіцерів і психологів була розроблена також методика виявлення необхідних якостей, що включає індивідуальні інтерв'ю, групові вправи, письмові тести [7, с. 15].

В даний час сучасні технології оцінювання значно еволюціонували, з'явилися так звані центри розвитку (Development Center) та центри оцінки (Assessment Center) – в ЗМІ та рекламній продукції часто можна побачити пропозиції цих центрів на основі найновіших методик оцінювання. Використовуючи комплексні інструментарії, вони фокусують роботу не на питанні «наймати або не наймати», а на діагностуванні сильних і слабких сторін працівника, його потреб у розвитку та підвищення ефективності роботи [9, с. 15]. Про те, всієї важливості даних технологій вітчизняні підприємці так і не зрозуміли. Керівники організації здебільшого обходяться наявними неефективними, застарілими, неадекватними методиками оцінювання персоналу. Це і призводить до того, що персонал організації сприймає процедуру оцінювання як щось погане, не доречне і, взагалі, зовсім не бажане явище. Хоча саме оцінювання є дійсно конструктивним та об'єктивним засобом правильного прийняття рішень щодо «уконкомплектування» персоналу. Як аргумент підтвердження даної думки, хочемо зазначити роботи О. Бутенко, О. Зотової, А. Колота, О. Крушельницької, Д. Мякушкина, А. Шаперенкова та багато інших науковців, які зазначають про необхідність розробки специфічних підходів, процедур, методів організації та проведення оцінювання персоналу, притаманних певній установі з метою покращення роботи персоналу.

О. Бутенко в своїй роботі «Чому не працюють системи оцінки персоналу?» наголошує на тому, що потрібно налагодити комунікацію і, як наслідок, добре налагоджений зворотній зв'язок приведе взагалі до відміни системи оцінювання персоналу [2].

А. Шаперенков на основі тестування системи оцінювання персоналу в банківській організації робить висновок, що оцінка персоналу як явище повинно бути присутнім, але потребує значних корективів – йому не вистачає комплексності, тому всі дії менеджера повинні бути направлені на створення інтегровано-комплексної системи оцінювання персоналу [16, с. 19].

На нашу думку, дані дослідження мають право на існування і можуть бути ефективними, але використовувати їх як потужний інструментарій створення нової чи корегування існуючої системи оцінювання персоналу не можливо.

Тому проблемна ситуація даного дослідження полягає у відсутності експлікування діалектики до оцінювання персоналу, що призводить до недовершеності загальної системи знань про адекватний інструментарій побудови досконалої моделі процесу оцінювання персоналу.

Відповідно після того як нами було розкрито значення поняття діалектика та оцінювання персоналу, обґрунтовано корисність використання діалектики в різноманітних сферах життя, не лише в науці (що підтверджує її універсальність), нам необхідно більш

детально ознайомитися з особливостями використання діалектичних принципів та законів в системі управління персоналом.

Практично всі категорії працівників обслуговують сьогодні різні сфери суспільного життя, тому а отже суттєво впливають на економічні та соціальні процеси, що відбуваються в Україні, сприяють забезпеченню ринкового механізму інструментами ефективного впливу на економіку [2]. Саме тому для успішного вирішення проблем кадрової політики надзвичайно важливою є розробка сучасних оцінних персонал-технологій та їх адекватних методологічних основ. Важливим завданням при розв'язанні цієї проблеми є вдосконалювання процесу оцінювання роботи працівників: необхідність наявності об'єктивного інструментарію процедур оцінювання персоналу, зменшення впливу суб'єктивного фактору на прийняття рішень щодо процесу розстановки працівників тощо.

У зв'язку з тим, що дане дослідження спрямоване на вирішення проблемної ситуації ми вважаємо, що необхідно виокремити в оцінюванні персоналу діалектичні особливості розвитку (саморуху) процесу, тобто застосувати діалектичний підхід як логіку побудови та корегування певного явища, предмета тощо. Тим паче, що на засадах діалектики ми зможемо розглядати оцінювання як прогресивний інструментарій в «руках» менеджера.

Тому метою даної роботи є розкриття процесу оцінювання персоналу крізь призму діалектики як інструментарію розвитку не лише «абсолютної ідеї», «абсолютного духу», як у Гегеля, а й розвитку матеріального світу, як у Маркса, яка враховує різнобічність складових оцінювання, їх взаємодію, суперечності, рухливість, переходи тощо.

Оцінювання як процес призводить до якісних та кількісних змін в роботі окремого співробітника та організації вцілому: працівнику надається змога себе проявити, показати, що він на щось здатен (результати оцінювання в більшості випадків націлюють на самовдосконалення), при цьому організація буде спроможна на іманентний прогрес та буде здатна до самовідтворення.

Стосовно предмету дослідження це означає, що оцінювання є системою, яка органічно входить до ієрархічно вище розташованих систем: управління персоналу, прийняття управлінських рішень, всієї організації вцілому і т.д.

Параметри розвитку оцінювання персоналу залежать від впливу зовнішніх систем (поява нових центрів оцінки, видання нового регулюючого нормативно-правового акту), так і від процесів самоорганізації її власних сутнісних сил (зміна методики оцінювання, корегування алгоритму процедур тощо). Як наслідок впливу зовнішніх систем та процесів самоорганізації можуть виникнути кардинально протилежні цілі оцінювання, абсолютно нові стандарти та вимоги, з'являються раніше не потрібні етапи оцінювання, створюються нові місця для працівників тощо. Тому, згідно принципу, видозміна зв'язків між різнопорядковими системами організації визначає параметрами розвитку не тільки оцінювання персоналу, а й взагалі всієї системи управління персоналом даного підприємства, що призводить до відповідних змін й у прибутках організації.

Характеризуючи розвиток, В. Ленін писав: «Развитие, как бы повторяющее пройденные уже ступени, но повторяющее их иначе, на более высокой

базе («отрицание отрицания»), развитие, так сказать, по спирали, а не по прямой линии; – развитие скачкообразное, катастрофическое, революционное; – «перерывы постепенности»; превращение количества в качество; – внутренние импульсы к развитию, даваемые противоречием, столкновением различных сил и тенденций, действующих на данное тело или в пределах данного явления или внутри данного общества; – взаимозависимость и теснейшая, неразрывная связь всех сторон каждого явления..., связь, дающая единый, закономерный мировой процесс движения, – таковы некоторые черты диалектики, как более содержательного (чем обычное) учения о развитии» [8, с. 55].

Диалектичний принцип загального розвитку відображає глибинну сутність процесу руху матерії як саморуху, який спричинює формування нового та відбувається через процеси самоорганізації внутрішніх структур системи, але й наголошує, що зазначені процеси можливі тільки за умови відкритості системи. Тобто самоорганізація і саморозвиток здійсненні лише в тих матеріальних системах, які істотним чином взаємодіють з іншими, обмінюються із зовнішнім середовищем речовиною, енергією чи інформацією [10, с. 12].

Оцінювання персоналу являє собою саме таку систему. Перед початком проведення безпосередньо процесу оцінювання обов'язковою умовою є отримання розпорядчого листа від голови правління (управляючого) організації, в якому надається розпорядження про проведення оцінювання та зазначаються особливості проведення оцінювання.

По завершенню оцінювання атестаційна комісія виголошує результати для всіх зацікавлених суб'єктів процесу і обов'язково надає звіт по результатам оцінювання для керівництва (управляюча система вищого порядку), що призводить до відповідних змін в організації роботи системи управління персоналом організації.

Інакше кажучи, спочатку система прийняла інформацію з зовнішнього середовища (в нашому випадку – системи вищого порядку), «відфільтрувала» корисне, трансформувала її у зручну для себе форму, а потім обмінялася результатами знову ж таки із зовнішнім середовищем, що, в свою чергу, призведе до диференціації зв'язків та утворення відносно нового процесу оцінювання.

Принципи конкретизуються в законах діалектики. Завдяки Архімеду, М. Копернику, Г. Галілею, Р. Декарту, Б. Спінозі ідея закономірності світу стає стрижнем світогляду і наукового пізнання. Весь рух протікає за розумними законами діалектики.

Для кращого розуміння діалектики важливим є й питання про порядок викладу законів. Найчастіше розпочинають його законом взаємного переходу кількісних і якісних змін. В свій час Ф.Енгельс починав перелік законів діалектики із закону переходу кількісних змін в якісні, спираючись на те, що цей закон сформульований і викладений Гегелем у «... першій частині «Логіки» – у вченні про буття; другий займає всю другу і найбільш значну частину його «Логіки» – вчення про сутність; нарешті, третій фігурує як основний закон при побудові всієї системи» [3, с. 356].

Отже, закон взаємного переходу кількісних і якісних змін полягає в тому, що нагромадження дрібних, спочатку непомітних кількісних змін на певному етапі неминує призводити до корінних, якісних змін, в результаті яких одна якість поступається місцем іншій. Та, в свою чергу,

набуває своєї кількісної характеристики. Перехід від однієї якості до іншої відбувається у формі «стрибка».

Гегель сказав: «Якість є в-собі-кількість, і, навпаки, кількість так само є в-собі-якість ... вони, таким чином, переходять одне в одного в процесі міри», а «сутність є результат їх діалектики» [3, с. 262].

Зобразимо дію закону в процесі оцінювання персоналу, тобто розкриємо механізм утворення сутнісно нового оцінювання.

Нам відомо, що процедура оцінювання персоналу складається з декількох етапів. З яких саме – існує багато думок, але для нас це не дуже важливо, тому наведемо приклад за А. Колотом:

- постановка цілей і завдань оцінювання – визначаються статутні атестаційно-правові положення (необхідність підготовки характеристики, терміни проведення), і процесуальні норми, що регулюють саму процедуру оцінювання.

- розробка підготовчих заходів;
- вироблення системи оцінювання працівників;
- безпосереднє проведення оцінювання працівників, виявлення ступеня їхньої відповідності посаді, яку вони обіймають;

- підготовка комісіями рекомендацій;
- визначення порядку прийняття керівним органом рішення за результатами оцінювання про присвоєння працівнику кваліфікаційного розряду, про матеріальне чи моральне заохочення (стимулювання), введення його до резерву на висунення та ін.;

- формування порядку реалізації результатів оцінювання – оцінок і рекомендацій комісій (розробка необхідних заходів, які цьому сприяють);

- визначення періодичності дій, виявлення суб'єктів і методів реалізації цих дій [5, с. 307].

При реалізації кожного етапу оцінювання відбуваються певні «відхилення» від запланованого, тобто якісні зміни. Вони можуть виникати за допомогою спеціального втручання в процедуру, а можуть виникати спонтанно, але в будь-якому разі «стрибокподібно», внаслідок чого визначеність оцінювання змінюється. Щоб зафіксувати виявлені у ході розвитку зміст з'являється поняття кількості, яке теж фіксує безпосередню визначеність оцінювання. На нашу думку, буде доречно назвати цю кількість «оцінкою» етапу, тобто конкретно сталою. Відповідно при проходженні всіх етапів оцінювання буде змінюватися якість оцінювання та фіксуватиметься кількістю. В результаті накопичення даних «оцінок» процедури, ми отримуємо практично нове оцінювання.

Згідно із законом переходу кількісних змін в якісні, нова якість виникає тільки тоді, коли накопичений об'єм кількісних змін досягає певної міри. Іншими словами можна сказати, що заміна одного методу оцінювання іншим призведе до більш позитивного кінцевого результату оцінювання, що в подальшому буде сприйматися співробітниками як не «тортури», а можливість для самовдосконалення та кар'єрного зросту.

Згідно з законом єдності і боротьби протилежностей джерелом саморозвитку системи є суперечність як єдність і боротьба протилежностей. Діалектика дозволяє зрозуміти, яким чином із існуючих протилежних структур вистроюються суперечності та пояснює, що кожна система сама намагається розв'язати їх [14, с. 46]. На відміну від уже з'ясованого даний закон вказує на джерело руху, джерело розвитку предметів, процесів і явищ. Згідно з ним найважливішою умовою, що породжує розвиток, є діалектична суперечність. Виходячи з її

всезагального характеру, всі предмети, процеси, явища суперечливі (тотожні і нетотожні собі). Гегель у свій час підкреслював, що будь-що в світі життєве лише тоді, коли спроможне вмішувати в собі суперечності й витримувати їх.

Перш за все, в процесі оцінювання персоналу спадає на думку виведення конкретного показника оцінювання. Суперечність полягає в наступному: коефіцієнт повинен надати персоналу всебічну характеристику і при цьому виражатися одним числом. Внаслідок чого породжується рух, саморух: при намаганні закласти в один показник безлічі характеристик система оцінювання розвивається.

Також необхідно звернути увагу на поєднання регламентованого і творчого в процесі оцінювання персоналу. Це також є своєрідна суперечність між даними поняттями. В принципі, вся процедура оцінювання є жорстко регламентованою – визначені особи, які будуть оцінюватися й оцінювати, нормативна база обумовлена тощо, але під час оцінювання працівники мають змогу проявити свої здібності, певні специфічні якості, професійні можливості у незвичайній для всіх формі, але в дозволеному та прописаному форматі. Це стане рушійним моментом для подальшої сутнісної зміни оцінювання.

Закон заперечення заперечення вказує на напрям і форми розвитку, на єдність поступовості й наступності, на виникнення нового на основі певних моментів старого. Завдяки дослідженню співвідношення поступальності й повторюваності в процесі розвитку, Гегелю вперше вдалося відкрити і осмислити цей закон. Через правильне розуміння співвідношення поступальності (подолання початкового рівня буття) й циклічності вдалося вирішити питання напрямку й форм розвитку. Він розумів розвиток як висхідний, поступальний рух уперед з повторенням деяких пройдених ступенів на новій, вищій основі. Для глибокого розуміння цієї проблеми Гегель вводить категорію «діалектичне заперечення», яка відображає момент зв'язку, момент розвитку (заміни старої якості новою). Заперечення проявляється всередині речі. Воно існує до того часу, доки існує сама річ. У кінцевому підсумку це заперечення призводить до перетворення речі в свою протилежність, до появи нової речі. На основі цієї речі теж може виникнути й виникає наступне (друге) заперечення і так далі.

В усі періоди розвитку суспільства процеси, що відбувалися, потребували оцінювання. І найбільші досягнення відбувалися тоді, коли при координації процесу враховувались минулі та існуючі результати, досліджувалась вплив позитивних і негативних моментів даного явища, коли сам процес досліджувався не в окремо зазначеному ізолюваному вигляді, а як комплекс взаємообумовлюючих чинників, явищ і подій.

Старе, як правило, зникає не безслідно, а концентрується в новому, зазнає в ньому переробки, тобто «зняття» (переборюється і разом з тим зберігається). Життєздатні елементи старого утримуються, синтезуються в новому.

Зі сторони поетапного підходу роботи з персоналом, оцінювання може застосовуватись при прийомі на роботу, при адаптації, при переміщенні працівника тощо. І кожного разу воно виступає в різних формах завдяки розвитку заперечень в середині самого процесу. При прийомі на роботу оцінюється потенціал працівника: акцент робиться на оцінювання професійних знань, умінь, виробничого досвіду, ділових та особистісних якостей, ціннісних орієнтацій; вже на наступному етапі використовується інша форма оцінювання – оцінювання

по результатам діяльності, адже до існуючої методики додаються якісно нові порівняльні характеристики, що стали причиною зміни форми оцінювання: дає змогу встановити якість, складність і результативність праці кожного конкретного працівника; при переміщенні працівника враховуються вже існуючі (попередні/старі) форми оцінювання і на основі їх створюється більш адекватна форма – атестація персоналу як комплексне оцінювання [13, с. 110].

Таким чином, закони діалектики виражають найсуттєвіші зв'язки і відношення процесу оцінювання персоналу, що в свою чергу дають змогу іманентного розвитку системи, саморозвитку. Діючи в єдності і взаємозв'язку, вони характеризують складний багатогранний процес розвитку об'єктивної реальності. Так, процес переходу кількісних змін в якісні і навпаки включає в себе і суперечливість, і діалектичне заперечення. Єдність і боротьба протилежностей, безумовно, включає в себе кількісно-якісні відношення і заперечення заперечення, в процесі заперечення єдине роздвоюється на старе і нове, між ними відбувається боротьба, перехід кількісних змін у якісні.

Як висновок, необхідно зазначити, що діалектика в оцінюванні – це потужна система створення, впорядкування та використання гнучкого, сучасного, адекватного інструментарію процесу оцінювання, яка враховує різнобічність складових оцінювання, їх взаємодію, суперечності, рухливість, переходи тощо.

Бібліографічні посилання

1. Ахмедова М. Ч. Оценивание образовательных программ [Электронный ресурс] / М. Ч. Ахмедова. – Баку, 2003. – Режим доступа : <http://www.iatp.az/alpub/ostov.htm> – Загл. с экрана
2. Бутенко О. А. Почему не работают системы оценки персонала? [Электронный ресурс] / О. А. Бутенко // Статьи, аналитика. Русконсалт групп. – Режим доступа : http://www.rusconsult.ru/cms-news.php?mode=view_news&id=210 – Загл. с экрана
3. Гегель Г.В.Ф. Энциклопедия философских наук [Текст] : в 3-х т / Г.В.Ф. Гегель. – М. : Мысль, 1974. – Т. 1 : Наука логики. – 452 с.
4. Данильян О.Г. Філософія [Текст] / О.Г. Данильян – Х. : Право, 2012. – 312 с.
5. Енгельс Ф. Анти-Дюринг [Текст] // К. Маркс і Ф. Енгельс // Твори / пер. з 2-го рос. видання. – К. : Політвидав України, 1965. – Т. 20. – С. 7–318.
6. Канке В.А. Философия. Исторический и систематический курс [Текст] : уч. для вузов / В.А. Канке. – М. : Логос, 2002. – 368 с.
7. Колот А.М. Мотивация, стимулирование и оценка персонала [Текст] : навч. пос. / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 1998. – 224 с.
8. Ленін В. І. Конспект книги Гегеля «Наука логіки» [Текст] / В.І. Ленін / Повне зібрання творів : пер. з 5-го рос. видання. – К. : Політвидав України, 1972. – Т. 29. – С. 73–202.
9. Лециевски К.Д. Assessment Center. Как успешно пройти тестирование в Центре оценки специалистов [Текст] : уч. пособие / К. Д. Лециевски, К. Ферч-Ревер. – М. : SmartBook Омега-Л, 2008 – С. 128
10. Нестеренко Г.О. Особистість у нелінійному суспільстві : моногр. [Текст] / Г.О. Нестеренко. – Запоріжжя : Просвіта, 2004. – 140 с.
11. Тибилова Т. Комплексная оценка персонала как инструмент достижения целей организации [Электронный ресурс] / Т. Тибилова // Управление развитием персонала. – 2009. – №2 – Режим доступа : <http://grebennikon.ru/cat-211-1-3.html> – Загл. с экрана
12. Управление персоналом организации [Текст] : учеб. / под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА- М., 1997. – 512 с.
13. Философский словарь [Текст] / под ред. И.Т. Фролова. – 4-е изд. – М. : Политиздат, 1980. – 444 с.

14. Філософія [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / С.П. Щерба, В. К. Щедрін, О. А. Заглада ; за заг. ред. С. П. Щерби. – К. : МАУП, 2004. – 216 с.

15. Цимбалюк С.О. Конкурентоспроможність управлінського персоналу підприємств: методологія і методика оцінювання [Текст] : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / Світлана Олексіївна Цимбалюк ; Київський національний економічний ун-т. – К., 2000. – 17 с.

16. Шаперенков А. В. Интегрированная оценка персонала банка [Текст] : автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / А. В. Шаперенков ; Київський національний торговельно-економічний ун-т. – К., 2006. – 23с.

Бех Ю.В., Гордиенко О.О. Диалектика в оценивании персонала организации.

Исследовано актуальность мировоззренческого осмысления проблемы оценки персонала через призму диалектики. Рассмотрено содержание фундаментальных понятий «диалектика» и «оценивание». Обозначены характерные особенности классической диалектики.

Исследованы современные технологии оценивания. Обозначены основные параметры развития оценивания персонала.

Ключевые слова: оценивание персонала, классическая диалектика, объективная диалектика, субъективная диалектика.

Bekh Y., Gordienko O. Dialectic in personnel evaluation of organization.

The relevance of philosophical thinking over the evaluation of personnel through the prism of dialectic is investigated. The content of fundamental concepts such as “dialectic” and “evaluation” is considered. The main features of classic dialectic are marked. The modern techniques of evaluation are examined. The main development options of personnel evaluation are considered.

Key words: personnel evaluation of, classic dialectic, objective dialectic, subjective dialectic.

Надійшла до редколегії: 20.04.14 р.

УДК 130.2:7.011

С. М. Бець

Київський національний університет будівництва і архітектури

ФІЛОСОФСЬКО-АНТРОПОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФУНКЦІЙ МОДИ

Розглянуто філософсько-антропологічні підходи щодо класифікацій функцій моди. Аналізовано специфіку функціонування моди і її вплив на сфері суспільного життя в період постіндустріалізму.

Ключові слова: мода, класифікація, функція, суспільство, культурні зразки.

Вивчення особливостей функціонування моди, зумовлено динамічністю трансформацій та глобальними масштабами впливу моди на сфері суспільного життя в період постіндустріалізму, а саме: на суспільні стосунки, поширення моральних цінностей, манер поведінки та ідеології, здатність до об'єднання й диференціації суспільства, процесів комунікації культур і т.п.

Орієнтованість моди на прогресивний розвиток суспільства і людини, адаптацію нового до реальності та подальший пошук новачій визначає різноманіття виконуваних нею функцій.

Науковці (Дж.Г. Блумер, А.Б. Гофман, Г. Зіммель, З.Б. Елькіна, М.І. Кілошенко, Б.Д. Паригін, М.Н. Топалов, Г.Г. Шубін) розробили декілька різних класифікацій функцій моди. У деяких з них змішуються функції одягу і функції моди. Наприклад, М.Н. Топалов в контексті взаємовпливу моди і цивілізації виділяє: взаємозахисну, детермінуючу, професійну, функціонального використання та престижу. Даний перелік не відображає концептуальної основи вивчення моди, оскільки наслідування моди підсилює функції одягу, але одночасно і мода проявляється функціонально. Б.Д. Паригін і Г.Г. Шубін виділяють три найважливіші функції моди: комунікативну, інтеракційну і компенсаторну. Наприклад, Г. Зіммель робить акцент на соціальній функції моди, але водночас зазначає, що мода здатна виконувати роль соціального маркування, ідентифікації, дистанціювання, та задовольняти життєтворчу потребу у відмінності, тенденцію до диференціації, до змін, до виділення із загальної маси [3, с. 267]. Г. Блумер також виділяє соціальну функцію моди і розрізняє сім її аспектів. Абсолютизація соціальної обумовленості моди призводить до видозмінення уявлень про неї, наприклад, класифікація функцій, наведена у багатьох роботах, що давно втратила ім'я свого автора: виборчо-орієнтувача, уніфікаційна, формувача сприйняття і смаку, виховна, захисна, комунікативна і інтеракційна (засіб узгодження

дій, спосіб взаємодії) та ін. У наведеній класифікації основний акцент робиться на обумовленість моди соціально-психологічними закономірностями поведінки і спілкування людей, а саме законами соціальної адаптації та міжособистісних відносин. Подібний, еkleктичний за своєю суттю, функціональний опис моди виключає прояв індивідуальної своєрідності особистості в моді, заперечує роль творчості у створенні та розповсюдженні моди [4, с. 61].

Психолог М.І. Кілошенко, вказуючи, що функції моди можуть виражати як власне ставлення індивіда до себе, так і до світу в цілому, розділив їх на три основні групи: мода як регулятор свідомості і поведінки; мода як показник соціального становища і престижу; мода як показник естетичної цінності [4, с. 63]. Дані функції можуть бути інтерпретовані як відображення в моді відносини індивіда до себе, до інших людей, до світу в цілому.

В кінці 60-х рр. підсумок різних трактувань соціальних функцій моди підвів відомий американський соціолог і соціальний психолог Г. Блумер. Він вважав, що на різних фазах свого розвитку «моди» використовуються з різною метою, відіграють різне значення, проте функція модного процесу не може бути зведена лише до однієї виокремленої мети. В загальному вигляді соціальна роль моди полягає в тому, що вона «сприяє колективному пристосуванню до мінливого світу і в мінливому світі різноманітних можливостей». У свою чергу, саме в такому світі і може існувати мода. Виходячи з цього, він виділяє три її соціальні функції [1].

1). Мода впроваджує певну міру одноманітності за допомогою відбору з різних культурних моделей однієї, яка інтерпретується як норма, і «примушує» більшість до її прийняття. В іншому випадку, якщо б різні конкуруючі між собою моделі приймалися в рівній мірі, виникала б ситуація безладу. У цьому відношенні мода в «нетрадиційному суспільстві» виконує ту ж регулюючу