

є) „Л” – „Д” (схильний до месіанства, толерантний, розсудливий, терпеливий);
ж) „Б,С” – „К” (толерантний колективіст);
з) „Б,С” – „Д” (милосердний, схильний до духовності, соборності);
і) „К” – „Д” (носії небезпечних ідей колективного порятунку іноді з проявами фанатизму (комунізму, космополітизму, фашизму тощо)).

Шкала нещирості – якщо а) + г) більше 10 балів, то в цьому питанні анкети респондент проявляє нещирість; якщо А + Г більше 100 балів у цілому по анкеті, то така анкета вираховується.

Список використаних джерел

1. Книга виходу українського народу – програма розбудови українського соборного суспільства. – 3-тє видання. – Чернігів, 2009. – 175 с.
2. Кондович В. Ю. Соціологія (схеми, таблиці і слайди) / В. Ю. Кондович. – Друге видання. – Чернігів : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 395 с.
3. Онищенко В. Педагогічна герменевтика: ноологічні контексти ідентифікації / В. Онищенко // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2002. – № 2. – С. 23-31.
4. Режим доступу : http://ru.wikipedia.org/wiki/Соборность_в_обществе.
5. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind: Intercultural Cooperation and its Importance for Survival / G. Hofstede. – London : Harper Collins, 1994.

УДК 316.6

В.М. Федоренко, канд. соціол. наук, доцент
Чернігівський державний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ ОЦІНЮВАННЯ КЕРІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ У НОВИХ УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розглянуто основи розвитку та оцінювання кадрового потенціалу працівників соціальної сфери, запропоновано методи оцінювання кадрового потенціалу в соціальній сфері.

Ключові слова: оцінювання персоналу, установа, атестація, модель оцінювання персоналу, методи оцінювання персоналу.

Рассмотрены основы развития и оценивания кадрового потенциала работников социальной сферы, предложены методы оценивания кадрового потенциала в социальной сфере.

Ключевые слова: оценивание персонала, организация, аттестация, модель оценивания персонала, методы оценивания персонала.

We consider the basis and evaluation of human resources social workers. The paper presents methods for evaluating human resources in the social sphere.

Key words: evaluation of personnel, establishment, certification, personnel evaluation model, evaluation of personnel.

Постановка проблеми. Надання якісних і ефективних соціальних послуг вимагає високої трудової віддачі соціальних працівників, виявлення ними наполегливості у досягненні поставлених організаційних та індивідуальних цілей. Природно, що співробітники будь-якої організації істотно різняться своїми діловими та особистісними якостями, трудовою поведінкою, рівнем виконаних виробничих завдань, результатами діяльності. Для того, щоб виявити та оцінити таку диференціацію з прийняттям наступних управлінських рішень, менеджери розробляють і застосовують процедури оцінювання персоналу. Процес оцінювання є обов'язковим елементом

системи контролю організації. Це неодмінна складова, що стосується кожного керівника, а також працівників відділу кадрів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання дослідження методичних підходів щодо оцінювання трудового потенціалу знаходять своє відображення в працях багатьох українських та іноземних науковців: Д.П. Богині, М.І. Долишнього, С.М. Злупка, В.В. Онікієнка, І.Ф. Гнибіденка, О.А. Грішнкової, Е.М. Лібанової, М.Н. Кіма, М.М. Магомедова, С.І. Пирожкова, Р. Колосової, В.М. Лича, К.І. Якуби та ін. Але, незважаючи на велику кількість опублікованих розробок, досі не вироблено єдиної методики вимірювання трудового потенціалу, зокрема соціальної сфери.

Мета статті полягає у здійсненні комплексного аналізу процесу організації і методики атестації персоналу в соціальній сфері.

Виклад основного матеріалу. Оцінювання персоналу – це процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам.

Справжній гуманістичний, соціально справедливий підхід до реалізації принципу "кожному за результатами праці" припускає можливість одержання не тільки професії і роботи, де людина могла б повною мірою реалізувати наявні і набувати нових здібностей, але й одночасно мала б можливість одержати об'єктивну оцінку своїм діловим і особистісним якостям.

Здійснювана в країні кардинальна реформа управління значною мірою спрямована і на розвиток ініціативи, заповзятливості керівників і спеціалістів трудових колективів. У цьому зв'язку особливої значимості набуває пошук нових форм і методів підвищення об'єктивності оцінювання під час атестації кадрів.

Однак, якщо звернутися до "еволюції" атестаційної процедури в нашій країні, то можна виявити, що ще на початку 70-х років головна увага під час її проведення (згідно з інструктивними приписами) зверталася на кваліфікацію того, хто атестується, визначення обсягу його знань у сфері економіки, наукової організації праці і т. д.

Результати такої атестації не дають достатньо обґрунтованого матеріалу для планування й організації заходів, наприклад, по підвищенню загального рівня керівництва в трудовому колективі. При такому підході утрудняється можливість кваліфіковано здійснювати вторинний посадовий підбір кадрів, який припускає їхнє переміщення "нагору", і формувати перспективний план роботи з персоналом. У зв'язку з цим атестація, здійснювана в основному емпіричним методом, малоефективна.

Критичний аналіз такої практики вивчення оцінювання кадрів дозволяє зробити висновок і про те, що необхідно звертати увагу не тільки на визначення рівня знань тих, хто атестується, але й на комплекс їхніх здібностей, інших професійно важливих якостей. Однак це не повинно зменшувати важливості вивчення рівня загальних і специфічних знань працівників, яких оцінюють.

Незважаючи на те, що атестацію персоналу останнім часом стали проводити у колективах за допомогою тих чи інших соціально-психологічних методик оцінювання кадрів, однак у цілому за своєю формою і змістом процедура атестації не змінилася. Якщо проаналізувати "спущені зверху" різні положення, інструкції щодо атестації кадрів, то можна виявити, що всі вони багато в чому знеособлені і можуть бути "ефективно" застосовані лише в умовах командно-адміністративної системи.

В умовах переходу від командно-бюрократичних до економічних методів управління як такої "універсальної інструкції", як і колись, продовжує застосовуватися типовий пе-

релік посад, що підлягають атестації. На практиці виходить, що процедура атестації стосується лише керівників нижчих структурних підрозділів, а значний контингент так званої номенклатури (вищого і навіть середнього рівня) атестації не підлягає.

Разом з тим, наприклад, досвід атестації кадрів у більшості країн Південно-Східної Європи (не кажучи вже про економічно розвинуті капіталістичні) свідчить, що вона поширюється на керівників усіх рівнів управління.

Диктат відомств продовжує відчуватися також і під час встановлення періодичності атестації. Згідно з директивними бюрократичними інструкціями вона повинна проводитися тільки один раз на 3-5 років.

За висновками атестаційних комісій, переважна більшість керівників і спеціалістів мають ґрунтовну підготовку: 90 % визнані такими, що відповідають посаді, яку займають; 6 % рекомендовані для просування по службі і зараховані в резерв на заміщення певних посад; частині атестованих запропоновано більш відповідальну роботу. Насторожує той факт, що тільки для 2,5 % керівників і спеціалістів призначена переатестація, а 0,5 % переведені на менш відповідальну роботу [4, с. 312-314].

У свою чергу, якщо звернутися до закордонних джерел:

- то 80,2 % респондентів повідомили під час поштового опитування, що атестація дозволяє підприємцям виправляти погані звички працівників компаній;
- 66 % управлінців різних рівнів зазначили, що вони використовують її як основу для просування своїх співробітників по службі;
- понад 63 % використовували результати атестації з метою регулювання заробітної плати;
- більше 61 % респондентів зазначили в анкетах, що атестація поліпшує морально-психологічний клімат серед працюючих.

У “Положении о порядке проведения аттестации работников научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений” детально охарактеризована процедура, але питання про те, що і як оцінювати в того, хто атестується, практично не висвітлені. Тому в числі важливих шляхів підвищення об’єктивності оцінювання персоналу під час атестації в умовах переходу до ринкової економіки можна назвати проблему змісту оцінювання. У цьому напрямку гостро постає необхідність розроблення критеріїв і показників оцінювання. На превеликий жаль, вітчизняна наука періоду адміністративної системи не прагнула та й у принципі не могла збагатити практику оцінювання кадрів чіткими критеріями, але ж нині управляти сучасними процесами економіки вже неможливо без твердої опори на конкретні наукові розробки.

Справа в тому, що питання вибору критеріїв оцінювання найбільш складні у всій системі організації роботи з кадрами. Це обумовлено недостатністю розроблення методологічного апарату кваліфікації трудової діяльності, а також високим рівнем динаміки умов праці, що визначають необхідність створення мобільної системи показників оцінювання.

В умовах адміністративно-бюрократичної системи працівників часто оцінювали не за тим внеском, який вони здійснили в економіку на своєму робочому місці, а, наприклад, за критерієм громадської активності. Це приводило до того, що в передродках частіше виявлявся не той, хто краще працював, а той, хто виявляв найвищу громадську активність.

Зрозуміло, що в умовах ринкових відносин безглуздо протиставляти трудову активність громадській роботі. Різноманітність форм власності, багатопартійність змусять трудові колективи переглянути і саме розуміння громадської активності. У суспільстві, що розвивається на гуманістичних, демократичних цінностях, у кінцевому рахунку вищим проявом громадської активності особистості повинна бути високопродуктивна і високоякісна праця.

Шляхи вирішення існуючої проблематики методологічно можуть бути засновані на трьох принципових засадах:

а) розроблення таких системних показників оцінювання, які були б ієрархічно супідрядні з іншими показниками діяльності тих, хто атестується, одночасно враховуючи їхній взаємозв'язок і певну класифікацію;

б) підвищення ступеня мобільності системи оціночних показників залежно від динаміки виробничих відносин і функцій, виконуваних тими чи іншими категоріями працівників, яких оцінюють;

в) адаптація і розробка нових методик вимірювання, оцінювання і порівняння застосовуваних показників.

Удосконаленню процесу оцінювання кадрів у нових економічних умовах може послужити, на наш погляд, обов'язкове складання професіограм і посадових інструкцій для кожного працівника, які об'єктивно зможуть виступати як критерії оцінювання. Чітке складання професіограм буде сприяти оптимальному визначенню чисельності керівників і спеціалістів і, крім того, дозволить поширити атестацію аж до робочих місць персоналу, який оцінюють, включно.

Розширення самостійності трудових колективів, перехід до ринкової економіки докорінно пов'язані з перебудовою мислення кадрів, їхнім умінням у складних ситуаціях знаходити оптимальні, а іноді і нестандартні рішення. При цьому необхідно підкреслити, що досить абстрактний термін "відданість справі", що дуже часто відмічається як в атестаційній характеристиці, так і в результатах атестації, – це лише незначна частина вимог до професійної характеристики працівника.

Останнім часом у деяких капіталістичних країнах служби з оцінювання персоналу досить успішно почали застосовувати замість письмових атестаційних характеристик ділові відеокліпи.

Заздалегідь підготовлена відеохарактеристика дозволяє експертам більш об'єктивно оцінити поведінку працівника, наприклад, в екстремальних і конфліктних ситуаціях, у роботі з підлеглими і т. д. Крім того, десятихвилинні відеокліпи містять висловлення як колег по роботі, так і опонентів того, хто атестується. І хоча практика застосування відеокліпів потенціально має велике майбутнє, але очевидно й інше – відеокліпи в роботі кадрових підрозділів ще не скоро отримають поширення.

На наш погляд, для того, щоб істотно підвищити ефективність оцінювання працівників, необхідно в особисту справу того, хто атестується, включати такі документи:

– по-перше, протокол, у якому були б відображені тим, хто атестується, у стислій формі виявлені проблеми колективу, а також пропозиції щодо їх вирішення;

– по-друге, необхідно, щоб найважливіші заходи щодо просування працівників відображалися у таких документах, як план розвитку кадрів, договір про підвищення кваліфікації, які після індивідуальних обговорень повинні також входити в особисту справу як підстави для виконання двосторонніх зобов'язань.

Закономірно виникає питання: як же практично оцінити потенціальні управлінські можливості того, хто атестується, при мінімальних затратах часу і засобів? Вихід із цієї ситуації, на нашу думку, може бути тільки один – це залучити працівника, який атестується, до вирішення заздалегідь підібраних конкретних управлінських ситуацій, за допомогою яких можна максимально "програти" майбутню діяльність. Саме тому ділові ігри, використовувані з метою атестації кадрів, і дозволяють більш об'єктивно оцінити як професійно-ділову сторону діяльності працівника (процедуру вирішення завдань і одержуваний результат), так і способи поведінки працівника в прогнозованій діяльності.

Нині у науковій літературі основні вимоги до розроблення і проведення атестаційних ділових ігор визначені ще недостатньо чітко, що привело до поширення всіляких підробок.

Узагальнюючи різні підходи до визначення самого поняття "ділова гра" [4], її можна визначити як своєрідну систему відтворення процесів діяльності працівників, що мали місце в минулому чи можливих у майбутньому, у результаті якої встановлюється зв'язок і закономірності впливу існуючих методів вироблення рішень на результати діяльності в цей час і в перспективі.

Основними вимогами до атестаційної ділової гри є:

а) наявність чітко вираженої атестаційної проблеми з кількісним обґрунтуванням загальних цілей;

б) наявність ролей працівників, які атестуються, чіткий розподіл їхніх функцій та інтересів у процесі ділової гри;

в) кількісне оцінювання інтересів і взаємозалежних рішень;

г) наявність системи об'єктивних стимулів для "гравців", які атестуються;

д) об'єктивність та однозначність умов і правил проведення гри.

На думку відомого спеціаліста у сфері ділових ігор Ю.Д. Красовського, гра "Атестація" дає можливість ще більш детально заглибитися у психологічний світ керівника, оскільки виводить слухачів до аналітичного оцінювання психолого-управлінських рекомендацій [4].

Таким чином, призначення ділової гри у ході атестації – імітація або моделювання діяльності працівника, який атестується, вивчення її дії і прояву інтересів різних сторін у той чи інший проміжок часу.

Накопичений вітчизняний і зарубіжний досвід показує, що ефективність проведення ділових ігор під час атестації керівників і спеціалістів залежить не стільки від складності самих ігор, скільки від їх учасників, які виконують рольові функції, зокрема від експертів.

Беручи участь у ділових іграх, експерти оцінюють "гравців" за заздалегідь розробленими критеріями, вибір критеріїв оцінювання визначається залежно від цілей атестації і може бути запропонований експертам у вигляді шкал. Так, наприклад, для оцінювання комунікативних особливостей поведінки "гравців" автори посібника "Методика складання соціально-психологічної характеристики для атестації кадрів" пропонують використовувати такі шкали:

1) Ясність і чіткість вираження своїх думок

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незрозуміле					Зрозуміле			
і нечітке					і чітке			

2) Здатність уважно і з розумінням вислухати інших

1 2 3 4 5 6 7 8 9

|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Абсолютно Абсолютно
не здатний здатний

3) Здатність впливати на інших

1 2 3 4 5 6 7 8 9

|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Найменша Найбільша

Найбільш ефективно й емоційно проходять атестаційні ділові ігри з застосуванням електронно-обчислювальних машин. Комп'ютерна техніка значно прискорює контрольні розрахунки, що є своєрідним об'єктивним "арбітром".

В умовах переходу нашої економіки до різноманіття форм власності, регульованих ринкових відносин заслуговує на ретельне вивчення досвіду розроблення і застосування підходів до проблеми атестації кадрів в індустріально розвинутих країнах. Багато чого з цього досвіду, на наш погляд, необхідно взяти і нам [3]:

– Навчіть осіб, які проводять атестацію, засновувати її, коли це можливо, на фактах, а не на думках. Особи, які здійснюють атестацію, повинні думати, виходячи не з того, що співробітник потенціально може зробити, а як він виконує свою роботу в цей час. Їх необхідно заохочувати, наводити специфічні приклади для того, щоб обґрунтовувати свою оцінку.

– Вимагайте від тих, хто атестується, висловлення власної думки, а не думки інших. Вони повинні уникати практики атестації нових співробітників на основі судження їхнього колишнього начальника.

– Попередьте тих, хто атестується, про необхідність давати розгорнуту характеристику по кожному пункту там, де застосована система вимагає подачі такої характеристики.

– Вселяйте думку тим, хто атестується, що доброта і справедливість не є обов'язково синонімами. Якщо оцінювання начальника постійно занадто поблажливі, вкажіть йому, що недостатність об'єктивності несприятливо впливає як на компанію, так і на співробітника.

Проблема атестації працівників у нових умовах господарювання має не тільки теоретичне, але і практичне значення. Разом з іншими науками, зокрема із соціальною психологією, економікою, педагогікою, юриспруденцією, соціологія активно займається дослідженням соціальних процесів, що відбуваються у трудових колективах у період становлення фактичного госпрозрахунку, регульованих ринкових відносин і надає свої рекомендації щодо удосконалення практики оцінювання персоналу.

Висновки. Новий етап реформ, що почався у нашій країні, гостро вимагає критичного переосмислення нинішньої системи атестації кадрів.

На початковому етапі регульованих ринкових відносин для підвищення ефективності оцінювання кадрів важливо, щоб кожний трудовий колектив мав власну оптимальну модель підбору, розміщення і використання працівників.

У нинішніх умовах ступінь ефективності в роботі атестаційних комісій може бути значною мірою підвищений за допомогою упорядкування традиційної "технології" атестації кадрів. Проте це можна зробити лише за умови, якщо процедура атестації

буде здійснюватися на широкій демократичній основі і з повним використанням усіх можливостей сучасних наук, які мають відношення до оцінювання персоналу.

Розглядаючи можливі шляхи вдосконалення теорії і практики оцінювання керівників і спеціалістів трудових колективів, необхідно зазначити, що мова йде про цілий комплекс завдань, пов'язаних з оптимізацією форм і методів оцінювання людей, удосконаленням технологій і методик їх підбору, розміщенням і раціональним використанням.

У статті немає можливості розглянути всі проблеми оцінювання керівників і спеціалістів трудових колективів. Однак навіть те, що викладено вище, дає підставу зробити конкретні висновки і рекомендації, а також визначити деякі актуальні напрями для подальших досліджень.

В умовах командно-бюрократичної системи щодо оцінювання кадрів склалася думка як про особливу і в цілому закриту сферу. Це багато в чому створювало умови для суб'єктивізму, протекціонізму, а то і просто свавілля, беззаконня.

Нині в Україні існує парадоксальна ситуація: трудові колективи багато в чому ще не готові до демократичного механізму оцінювання ні психологічно, ні юридично, ні організаційно. Це пов'язано з тим, що нині деякою мірою є практично неідеальними старі управлінські структури і не створені замість них нові. У таких умовах оцінювання є самим слабким місцем у роботі з кадрами.

Основна суперечність полягає в тому, що ринкова економіка висуває нові вимоги до працівників, які атестуються, у той час як ці кадри за своїми діловими й особистісними якостями не завжди виявляються готовими до виконання цих функцій за об'єктивними і суб'єктивними причинами. У силу цього атестація часто перетворюється у своєрідну "імітацію" оцінювання кадрів і має, як правило, формальний характер.

Курс на якісну перебудову всіх сфер суспільного життя істотно підвищує вимоги до керівників і спеціалістів. Мова йде про моральні якості працівників, про їх високий професіоналізм (знання новітньої техніки і технології, теорії і практики сучасного менеджменту), нарешті, про специфічно особистісні якості – чітке розуміння логіки і стратегії розвитку економічних реформ, заповзятливість, новаторство.

На етапі становлення ринкової економіки важливим завданням є не стільки конкретизація і розвиток принципів оцінювання кадрів, розроблених у деяких вітчизняних та закордонних працях з теорії управління, скільки їхня практична реалізація.

До оцінювання керівників і спеціалістів трудових колективів необхідно підходити всебічно, оцінюючи працівників у повному обсязі і на різних етапах їхньої трудової діяльності.

Ступінь ефективності оцінювання у ході атестації зростає, якщо вона проводиться за основним змістом діяльності, а точніше за тими її аспектами, що прямо пов'язані з професійною кваліфікацією працівників.

Оцінювання кадрів є одним із важливих методів систематичного узагальнення помітного в житті трудового колективу розвитку особистості працівника (її творчих здібностей, рівня трудових досягнень тощо).

Назріла необхідність розроблення більш чітких і жорстких вимог до характеристики працівників, які атестуються, у якій вказувалися б поряд з недоліками і порядком їх усунення у міжатестаційний період.

Оцінювання керівників і спеціалістів не повинна обмежуватися лише правильним вибором методів оцінювання. Важливо і те, де і ким вона здійснюється, які її періодичність, програма і порядок використання результатів. Так, наприклад, якщо

процедура атестації буде проходити відкрито, демократично, то вона може компенсувати ті чи інші недоліки використаних методів оцінювання.

Подальшому вдосконаленню оцінювання кадрів може послужити складання професіограм і посадових інструкцій на кожного працівника, який атестується, що можуть виступати як критерії оцінювання.

Критерії оцінювання кадрів повинні відповідати новим демократичним цінностям і постійно співвідноситися з життям. Це приведе до жорсткіших вимог до працівників, змусить їх усвідомити життєву потребу в безперервному навчанні.

Розглядаючи проблеми оцінювання кадрів у сучасних умовах, варто підкреслити, що нині мова йде про непростий комплекс завдань, пов'язаних з оптимізацією форм і методів оцінювання, вдосконаленням "технологій" підбору і розміщення працівників.

У нинішніх умовах виник значний комерційний попит на методики атестації кадрів, які ще кілька років тому були непопулярні.

Невідкладними заходами в Україні на етапі становлення ринкової економіки, а відповідно і становлення демократичного механізму оцінювання кадрів, на нашу думку, можуть бути:

1. Реформування відділів кадрів (насамперед на великих підприємствах), маючи на увазі перетворення їх на служби персоналу. Передбачити в штатному розписі таких служб посаду консультанта з оцінювання кадрів.

2. Створення регіональних консультаційних центрів з оцінювання персоналу.

3. Створення солідних посередницьких фірм, що працювали б на комерційній основі і займалися відбором методик оцінювання кадрів, їх адаптацією до умов української економічної моделі.

4. Критичне переосмислення нинішньої системи атестації кадрів, яка безнадійно відстала від потреб практики.

5. Проведення атестацій молодих працівників не централізованим порядком, а на місцях їхньої безпосередньої роботи.

Поряд з розглянутими в статті, для теорії і практики оцінювання персоналу в нових умовах економічної діяльності заслуговують на увагу і вирішення такі проблеми:

1. У процесі переходу до ринкової економіки в трудових колективах будуть виникати і нові суперечності. Так, можна припустити, що у ході чергових атестацій будуть загострюватися суперечності між найбільш кваліфікованими, творчо працюючими членами колективу, і тими, хто некомпетентний, працює "абияк". Об'єктивно виникне необхідність прогнозування таких конфліктів, пошук шляхів їх вирішення.

2. Актуальним завданням є подальше розроблення нових наукових методів оцінювання керівників і спеціалістів трудових колективів, а також обґрунтування і розроблення систем показників, що відображають основні напрями діяльності працівників в умовах ринкових відносин.

Викладений у статті теоретичний і емпіричний матеріал щодо проблеми оцінювання керівників і спеціалістів трудових колективів в умовах сучасної економічної реформи не повною мірою розкриває вищезазначене питання, що пов'язано зі складністю зазначеної проблематики, а також суперечливим процесом становлення ринкової економіки в Україні.

Список використаних джерел

1. Вепхвдзе Л. Г. Управление кадрами с использованием вычислительной техники / Л. Г. Вепхвдзе, Н. Ф. Пушкарев. – М. : Статистика, 2008. – 240 с.

2. Гидрович С. Р. Игровое моделирование экономических процессов (деловые игры) / С. Р. Гидрович, И. М. Сыроежкин. – М. : Экономика, 1976. – 182 с.

3. Дубинский Л. И. Опыт оценки деловых и личностных качеств руководителей среднего звена по нормативному критерию / Л. И. Дубинский, А. Л. Луцкий, В. В. Щербина // Социологические исследования. – 2004. – № 1. – С. 60-64.

4. Красовский Ю. Д. Мир деловой игры / Ю. Д. Красовский // Опыт обучения хозяйственных руководителей. – М. : Экономика, 2009. – С. 87.

5. Кузьминов Я. И. Отчуждение труда / Я. И. Кузьминов, Э. С. Набиуллина, В. В. Радаев, Т. П. Субботина // История и современность. – М. : Экономика, 2009. – 286 с.

УДК 364.614.8

Р.І. Євдокименко, ст. викладач

Чернігівський державний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ КАТЕГОРІЇ «СПРАВЕДЛИВІСТЬ» В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

Аналізуються сучасні підходи щодо розуміння категорії «справедливість». Визначено соціально стабілізуючий потенціал ідеї справедливості в процесі розвитку суспільства.

Ключові слова: *справедливість, соціальна справедливість, економічна справедливість, рівність, цінності, ринкова економіка.*

Анализируются современные подходы относительно понимания категории «справедливость». Определен социально стабилизирующий потенциал идеи социальной справедливости в процессе развития общества.

Ключевые слова: *справедливость, социальная справедливость, экономическая справедливость, равенство, ценности, рыночная экономика.*

The article analyzes the contemporary approaches concerning understanding the category “justice”. Socially – stabilized potential of the idea “justice” in the process of development of society is defined.

Key words: *justice, social justice, economic justice, equality, values, market economy.*

Постановка проблеми. Сфера застосування поняття «справедливість» безмежна, вона охоплює політичні та економічні системи, закони, соціальні інститути, міждержавні відносини, оцінки, судження, установки, рішення, вчинки, життєві позиції людей і навіть розподіл везіння та невдач.

Ідея справедливості, інтегруючи в собі моральний, політичний, соціальний, економічний та правовий аспекти суспільної свідомості, виражає в новітній соціальній історії та філософії не стільки прагнення до досягнення соціальної рівності (побудови ідеального суспільства), й тим самим, радикальної зміни соціальних відносин, скільки відбиває необхідність ліквідації нерівності, а отже, може бути соціально стабілізуючим фактором.

Метою публікації є спроба проаналізувати сучасні підходи в суспільно-політичній думці щодо трактування категорії «справедливість» і виявлення соціально стабілізуючого потенціалу ідеї соціальної справедливості в процесі розвитку сучасного суспільства.

Актуальність аналізу ідеї справедливості пов'язана з необхідністю розбудови правової держави та громадянського суспільства в Україні, що вимагає здійснення конкретних заходів для встановлення демократичного, стабільного і безпечного ладу. Саме в цьому контексті слід розглядати спроби примирення ліберальних цінностей індивідуалізму і принципу рівності, "автономності" особистості та питання про