

МЕТАДОЛОГІЧНА КУЛЬТУРА ВЧЕНОГО У СФЕРІ ЛЮДИНОЗНАВСТВА

Аналіз сучасних методологічних традицій [1; 2; 3] та власний досвід методологування [4 – 6] дозволив вичленовувати рівні методологування: 1) внутріконцептуальний: методологічна рефлексія здійснюється в межах конкретної психологічної теорії, зокрема, з'ясовуються засад теоретичного вичленовування нового психологічного феномену (критерії виділення та аналізу його феноменології, структури, властивостей, закономірностей, функціонування і розвитку, взаємозв'язки з іншими явищами тощо); 2) міжконцептуальний: методологічна рефлексія спрямована на з'ясування методологічних засад теорії в порівнянні з іншими концептуальними підходами до вивчення досліджуваного психологічного феномену; 3) загально-психологічний: методологічна рефлексія стосується з'ясування методологічних засад запропонованої концепції в межах загально-психологічних парадигм, методологем і принципів; 4) загально-науковий: в методологічній рефлексії встановлюється відповідність психологічної концепції (теорії) загальноприйнятим в науці методологічним засадам, науковим традиціям і стандартам.

Одночасно, методологія не всесильна, бо метод ніколи не досягає того рівня, де є шанс зустрітися з істиною, в якій завжди є свій не наш «метод» [3]. Окрім того, мислення і розум не мають монополії на розв'язування проблем і прийняття рішень, бо розум без серця коштує дешево, як і серце без розуму. Емоційне мислення і раціональні емоції коливаються як гострі мечі, як саме життя (А.А. Ухтомський). Сучасна методологія має дати відповідь на запитання про необхідність об'єднання конструктивних зусиль науки, гуманітарної технології і теології у вивченні природи людини, спонукати окрему науку перейти власні межі, щоб врахувати цілісний образ людини.

Надійний у пізнанні світу метод вченого – віддача себе світу, щоб почути його голос, його смисл, його істину. Часто голос дослідника збурює всю ситуацію пошуку, бо «наше» слово не тільки не в стані «схопити тайну», але навіть достатньо наблизитися до неї [3]. Адекватне пізнання світу не може бути без самовіддачі. Як свого часу зазначав П.А. Флоренський, віддача себе світу є актом любові «В любові і тільки в любові мислення можливе справжнє пізнання Істини [11]. У любові (П.А. Флоренський), у сумлінні (А.А. Ухтомський) філософи вбачають початкові стадії завжди бажаної одухотвореної інтуїції, без якої неможливе не тільки наукове, але й взагалі ніяке мислення. Самовіддача дозволяє вченому зробити перший і сміливий крок до реалізації своєї місії, використати свій шанс на зустріч з істиною.

Відтак, на нашу думку, можна виділити, ще один рівень методології – метаметодологічний (загальноцивілізаційний), на якому, в методологічній рефлексії оцінюється наскільки запропонована гуманітарна теорія впливає на розв'язання проблеми розвитку людини, знаходження нею свого щастя і збагачення смислу життя, розв'язання проблем конкретного суспільства та людської цивілізації загалом чи пропонує вона живе знання, яке має значення, цінність, особистісний сенс, чи це знання можна технологізувати для вдосконалення життя людини, суспільства і цивілізації загалом. Без розуміння специфіки цього рівня неможливо здійснити світоглядну оцінку уявлень про людину, одержати цілісне уявлення про неї, розв'язувати завдання міждисциплінарного синтезу, спрямування дослідження на вирішення проблем сенсу, щастя та здорового способу життя людини, прийти до переконання щодо недоцільності простого акцентування уваги на деструктивності природи людини, а, навпаки, на з'ясуванні шляхів подолання цієї деструктивності, виділення автентичної емпіричної сфери фактів про людину. Людинознавство не повинно перетворитися в безперспективну погоню за простими і точними відповідями, що спричинене неправильно поставленими проблемами.

Методологічна культура дослідника у сфері людинознавства – це не культ розуміння, чи культ насилля (конструктивізм) (В.П. Зінченко), а культ любові, свободи і відповідальності вченого. Критично оцінюючи та розвиваючи конструктивні ідеї В.П. Зінченка [5], можна констатувати, що справжня методологічна культура вченого передбачає:

1) віру в Бога, що у більшості вчених часто викликає внутрішній спротив, бо це ускладнює дослідження, стає перешкодою створення зрозумілих, однозначних теоретичних моделей, концептів. Вважається, що якби Бог (духовне Я) був зрозумілою величиною, а не фундаментально визначальною змінною, то дослідження було б «точнішим» і «керованішим»;

2) визнання наявності у світі, у житті людини чуда, тайни, непередбачуваного, неймовірного, хаосу;

3) володіння вченим здоровим, живим поглядом на усе живе, що противиться будь-якій концептуалізації, збереження здатності вченого дивуватися;

4) врахування того факту, що людина створена не для зручності експериментаторів, управлінців, маніпуляторів чи інших практиків у роботі з нею, а для свого повноцінного буття, для свого щастя, свободи, любові, творчості;

5) володіння вченим методологічною науковою, духовною і моральною рефлексіями, почуттям гумору, іронією;

6) довір'я вченого не тільки до свого розуму, але й до свого серця, до свого духу;

7) турбота про себе і пізнання себе як вченого – не в дзеркалі, а в очах колег-вчених;

8) увага до історії дослідження проблеми, бо науку ще нікому не вдалося почати з себе;

9) домінанта на особистості іншого вченого, іншій науковій традиції чи науковій школі, неприпустимість ні негативної, ні позитивної заочної їх характеристики без глибокого проникнення в їх суть; поважне ставлення до ідей, позицій, поглядів вчених-колег, не поспішаючи з критичними оцінками інших теорій, фактів, методів;

10) готовність до прийняття зовнішньої критики власних ідей, врахування принципу фальсифікації в науці (К. Поппер);

11) неприпустимість «дикого» психоаналізу, поспішної побудови Я-концепції особистості, спрямованого на маніпуляцію людиною необіхевіоризму чи доведеного до абсурду релятивності постмодернізму;

12) орієнтація у процесі пізнання на систему духовних, моральних, соціальних і психологічних цінностей людини та її життя;

13) врахування неповторності індивідуальності людини та того факту, що людина завжди більше того, ніж наука може сказати і дізнатися про неї чи зрозуміти її у конкретний момент і в конкретній ситуації;

14) уникнення адаптаційного підходу до трактування життя, врахування того факту, що людина активно вибирає умови, творить їх, постає не тільки як «соціальний тип», але й як індивідуальність.

Отже, високий рівень методологічної культури вченого у сфері людинознавства дозволить врахувати цілісну природу людини в єдності духу, душі і тіла, спрямовувати своє дослідження вченого не тільки на виявлення об'єктивних фактів, але спрямовує зусилля на зростання повноцінності життя людини.

1. Асмолов А.Г. *По ту сторону сознания: методологические проблемы неклассической психологии.* / А.Г. Асмолов. -М.: «Смысл», 2002. – 480 с.
2. Асмолов А.Г. *Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека* / Александр Асмолов – 3-изд., испр. И доп. -М.: «Смысл»: издательский центр «Академия», 2007. – 528 с.
3. Библихин В. В. *Язык философии.* М., 1993. – 453 с.
4. *Вітакультурна методологія: антологія. До 25-річчя наукової школи професора А.В. Фурмана. Колективна монографія.* Тернопіль: ТНЕУ, 2019 – 980 с.
5. Зинченко В.П. *О методологической культуре психологов (от монизма к плюрализму)* / *Культурноисторическая психология*, №1. 2012. – С. 59-68.

6. *Методологія і психологія гуманістичного пізнання. До 25-річчя наукової школи професора А.В. Фурмана. Колективна монографія. Тернопіль: ТНЕУ, 2019. – 998 с.*
7. *Савчин М.В. Духовна парадигма психології: монографія / Мирослав Савчин. – К.: Академвидав, 2013 а. – 224 с.*
8. *Савчин М.В. Здатності особистості: монографія / Мирослав Савчин. – К.: Академвидав, 2016. – 288 с.*
9. *Савчин М.В. Здоров'я людини: духовний, особистісний і тілесний виміри: монографія / Мирослав Савчин – Дрогобич: ПП «Посвіт», 2019. – 232 с.*
10. *Савчин М.В. Методологія психології: / Монографія // Мирослав Савчин – Київ. Академвидав, 2013 б. – 224 с.*
11. *Флоренский П. А. Столб и утверждение истины. М., 1990.– 563 с.*

*Салій Є.В., Львівський національний університет
імені Івана Франка*

СУЧАСНИЙ КОНТРОЛЬ ЯКОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДНА З ГОЛОВНИХ ФУНКЦІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ

Актуальність проблеми. Проблеми управління персоналом є гостро актуальними не тільки для керівництва, а й для людей, які працюють на підприємстві. У більшості випадків проблеми в управлінні персоналом виникають через провини керівництва (згідно зі статистикою близько 71%). Все це пов'язано з тим, що керівники не завжди можуть правильно і добре керувати співробітниками. Тому у керівника, який бажає досягти максимального результату продуктивності на фірмі, повинні бути у запасі накопичення власного досвіду, різні технології, спрямовані на системне формування ефективності відносин в організації і швидкий аналіз виникаючих питань, завдань і труднощів. Керівнику потрібно чітко ставити завдання перед підлеглими й безпосередньо контролювати їх виконання.

При неправильному керівництві можуть виникати такі актуальні проблеми в управлінні персоналом:

- не дуже гарна репутація підприємства;
- незадовільна якість товарів;
- примноження шансів збанкрутувати.

Отже, щоб досягти хорошого результату в такій тонкій справі, як управління персоналом, потрібно проводити постійний моніторинг існуючих проблем в установі і в разі виявлення перешкод – їхнє корегування .

Виклад основного матеріалу. Для забезпечення ефективної діяльності працівників недостатньо лише визначити завдання, організувати робоче місце, забезпечити оплату праці. Всі ці процеси не результативні, якщо не реалізовується такий управлінський процес, як контроль. Практика показує, що найдосконаліші форми планування не можуть бути ефективно задіяні без розробки й впровадження сучасних форм контролю, який дає змогу суб'єкту управління регулярно отримувати інформацію про стан справ у керованій системі, на основі чого він приймає управлінські рішення, спрямовані або на закріплення досягнутого успіху, або на усунення причин, що перешкоджають його досягненню.

Отже, контроль – це одна з чотирьох головних функцій менеджменту, процес забезпечення цілей організації шляхом постійного спостереження за її діяльністю та усунення відхилень, які при цьому виникають.

Поза всяким сумнівом, люди – це невід'ємна складова успіху кожного підприємства. Будь-який бізнес, здатний залучати та утримувати найкращі таланти, ефективно управляти ними і раціонально їх використовувати. Для успішного здійснення контролю дуже важливо, щоб в результаті співробітництва та управлінської діяльності між керівником та підлеглим були налагоджені рівні, продуктивні відносини, засновані на командній роботі. Для того, щоб побудувати конструктивні робочі взаємовідносини доцільно перш за все забезпечити:

- ефективне оцінювання працівників на основі заздалегідь визначених