мешают его эффективной работе. Это способ диагностики возможностей работника. Процесс оценки персонала, включает в себя следующие этапы: постановка задач и условий оценки, сама оценка труда, применение полученных результатов на практике. Постоянная оценка персонала хорошо сказывается на мотивации работников, их компетентностном развитии и росте.

ЛИТЕРАТУРА

1. Отчеты о результатах реализации Государственной программы развития машиностроительного комплекса Республики Беларусь на 2017–2020 годы [Электронный документ]. – Режим доступа: https://minprom.gov.by/gosudarstvennaya-programma/. – Дата доступа: 07.03.2022.
2. Реймаров, Г. А. Комплексная оценка персонала: инженерный подход к управлению качеством труда / Г. А. Реймаров. – Москва: URSS, 2017. – 422 с.

УДК 65.014

ОПЫТ ПЕРЕОЦЕНКИ ЦЕННОСТЕЙ В ТВОРЧЕСТВЕ Ф. НИЦШЕ

И. Д. Дементьев*, студент группы 10503221 ФММП БНТУ,*
научный руководитель – кан. филос. наук ***О. В. Беркова***

Резюме – анализ творчества, переоценки ценностей в трудах Ф. Ницше. Прогноз на будущее.

Resume – analysis of creativity, reassessment of values in the works of F. Nietzsche. Forecast for the future.

Введение. Одна из самых больших тем, которая рассматривается в философии Ф. Ницше, – это ценности. Она поднимается во многих его трудах: «Так говорил Заратустра», «По ту сторону добра и зла», «Воля к власти».

Центральными темами в философии Ницше являются сверхчеловек, переоценка ценностей, мораль господ и рабов. Самыми актуальными темами – темы морали и ценностей. Но когда возникает тема сверхчеловека, то главное, что следует сказать: сверхчеловек произвел переоценку морали и ценностей, создал свою собственную мораль, уйдя от морали «рабов», где слабость – добродетель.

Основная часть. Проблема ценностей существовала давно: с тех времен, когда нужно было отличать опасность от надежности, плохое от хорошего. С тех пор человек начал придумывать мораль, которая бы помогала ему отличать губительное от всего живого. Ф. Ницше рассматривает эту необходимость с разных сторон и приходит к мнению, что человек должен отвергнуть всю мораль, навязанную обществом, стать лучше, стать «Сверхчеловеком» впоследствии, который находится «По ту сторону

добра и зла», за пределами рамок, которые его связывают [1]. Эта совершенно простая, по его мнению, мысль, но она совершенно забыта людьми, и поэтому актуальна. Люди просто не думают о подобном, они заняты делами на бытовом уровне, развивая, как максимум, свое физическое «Я», абсолютно не обращая внимание на свои интеллектуальное и духовное начала, к которым впоследствии все придут, как минимум – в старости, когда смерть не так далека и начинаешь думать, чего ты достиг за свою жизнь, для чего это и тому подобные вопросы. Шопенгауэр, например, говорил, что молодые познают мир, а старые его анализируют. В молодости пробуешь все новое, а в старости занимаешься философией.

Есть в философии Ницше мораль рабов и господ, которая непосредственно связана с переоценкой ценностей. С точки зрения Ницше, сейчас период господства рабов, их ценностей. Например, в произведении «Так говорил Заратустра» Ницше описывает, что станет с обществом в будущем, что из себя представляет нынешняя «толпа», и к чему человек должен прийти. А именно, к сверхчеловеку, свободному от иллюзий, обмана, способному самому созидать и создавать свой мир, как ребенок. Толпа же – это равенство, смирение, слабость, дух, возводящиеся в добродетель. У морали господ возносится сила, борьба, гармония тела и духа, справедливость. По мнению Ницше, добродетели последней должны стать основополагающими: такими, которые позволят освободиться от оков всеобщего равенства, слабости, духовной деградации общества, и прийти к созидающему и свободному «Я», к сверхчеловеку [2].

Слова о том, что сверхчеловек как ребенок, есть одна из метафор Ницше о становлении человека, в его произведении «Так говорил Заратустра». Она заключается в том, что человек переживает в своей жизни различные стадии (не обязательно все или несколько. Можно остаться и на одной): верблюд, лев, ребенок. Верблюд – обычный человек, который впитывает все от мира и не имеет своего мнения. Находясь, таким образом, в «оазисе», питаясь водой и едой, которую ему предложили другие. Обычный человек. Лев – отрицание всего, «нигилизм». Это метафора про льва, находящегося в пустыне, который избрал свой путь, добровольно ушел от наслаждений и благ, и выбрал сухую и одинокую пустыню, где он один там король. Лев не способен к созиданию, но хочет освободиться от предрассудков общества. Ребенок же – заключительная стадия. В ней человек, как ребенок, сам создает свой мир, свободный от предрассудков, чужого мнения, не испорченный никем, действующий сообразно своим замыслам, чувствующий истинное счастье и живущий без бед [3]. Это сверхчеловек, созидающий. Именно такими мы и должны стать.

Заключение. Проанализировав труды Ф. Ницше, я считаю, что общество не готово и никогда не будет готово принять позицию Ф. Ницше, как минимум в ближайшее время. Оно слишком далеко от его идеи о «сверхчеловеке», «переоценки морали и ценностей», которые являются вполне

обычными, но из-за того, что все забыли об этом, эти размышления и знания особенно ценны. Все следуют законам, писанным в книгах, текстах, но редко люди делают так, как необходимо, рассуждая самостоятельно, находясь, таким образом, «По ту сторону добра и зла».

ЛИТЕРАТУРА

1. Ницше, Ф. В. Так говорил Заратустра / Ф. В. Ницще. – Москва: АСТ, 2021. – 416 с.
2. Ницше, Ф. В. По ту сторону добра и зла / Ф. В. Ницще. – Москва: АСТ, 2020. – 320 с.
3. Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org. – Дата доступа: 21.03.2022.

УДК 331.108.26

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В IT-СФЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

О. А. Киселевич, Д. А. Крук*, студенты группы 10503319 ФММП БНТУ,*
научный руководитель – к.э.н., доцент ***О. Н. Монтик***

Резюме – в статье описаны методы повышения эффективности кадров. Как с наименьшими затратами получить лучший эффект, а также как оставаться конкурентоспособными долгое время.

Summary – the article describes methods of improving the effectiveness of human resources. How to get the best effect at the lowest cost, as well as how to stay competitive for a long time.

Введение. В настоящее время каждая компания задумывается о том, как повысить эффективность кадрового потенциала, быть конкурентоспособными длительное время. Существует три метода повышения его эффективности:

1. Повышение квалификации кадров.
2. Привлечение квалифицированных кадров.
3. Создание условий для эффективной работы кадров [1].

Основная часть. Рассмотрим каждый метод повышения кадрового потенциала IT-сферы в отдельности.

1 метод. Повышение квалификации кадров. На данный момент существует множество курсов, которые способствуют развитию кадров. Наиболее часто встречаемой проблемой в IT-сфере является не знание английского языка на хорошем уровне, а также низкая градация по оценке разработчика (junior, middle, senior, lead). Вторая проблема решается лишь временем, но со стороны компании, мы можем давать разработчику больше интересных проектов для его развития. Первая же проблема сложнее, так