

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г. С. КОСТЮКА

МЕДВІДЬ НАДІЯ ПЕТРІВНА

УДК 316.6:331.108.43:35.084.62

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АТЕСТАЦІЇ КЕРІВНИКІВ
СФЕРИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук

Київ – 2016

Дисертацією є рукопис

Робота виконана на кафедрі психології, педагогіки і соціального управління Інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка»

Науковий керівник

доктор біологічних наук, професор **Кизименко Леонід Дмитрович**, Львівський національний університет імені Івана Франка, кафедра психології, професор

Офіційні опоненти:

доктор психологічних наук, професор **Бондарчук Олена Іванівна**, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, кафедра психології управління, завідувач;

кандидат психологічних наук **Куриця Денис Іванович**, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, факультет корекційної та соціальної педагогіки і психології, кафедра психології освіти, старший викладач

Захист відбудеться 01 червня 2016 р. о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.453.01 в Інституті психології імені Г. С. Костюка НАПН України за адресою: 01033, м. Київ, вул. Паньківська, 2

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України за адресою: 01033, м. Київ, вул. Паньківська, 2

Автореферат розісланий 27 квітня 2016 р.

В. о. вченого секретаря
спеціалізованої вченої ради
доктор психологічних наук, доцент



А. М. Грись

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. У сучасних умовах розвитку українського суспільства гостро постає проблема ефективності керівного персоналу на всіх рівнях та її оцінювання. Сьогодні назріла необхідність оновлення підходів до оцінювання, вдосконалення оцінювального процесу, розроблення сучасних технологій оцінювання персоналу.

У сфері державного управління потреба вдосконалення системи оцінювання державних службовців відповідає першочерговим завданням Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки та Концепції адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу. Атестація державних службовців як складова системи їх оцінювання сьогодні потребує кардинального оновлення, позаяк не виконує своєї місії, часто проводиться формально, спричинює у службовців стрес та інші негативні явища.

Дослідження показують, що ці проблеми атестації персоналу, як правило, мають соціально-психологічну природу. Так, сьогодні практично відсутній дієвий міжособистісний зворотний зв'язок у процесі атестації державних службовців, а результати атестації державних службовців є суб'єктивними, позаяк ґрунтуються в основному на суб'єктивних оцінках їх безпосередніх керівників. Більшість державних службовців мають викривлене розуміння сутності атестації особистості, адже вона не сприяє їхньому професійно-особистісному розвитку. У процесі атестації держслужбовця-керівника, як правило, не визначається ступінь його відповідності соціальним очікуванням та ступінь узгодженості його самооцінки з оцінками експертів різного посадового статусу. Саме тому соціально-психологічні особливості атестації керівників сфери державного управління потребують спеціальних досліджень.

Слід зазначити, що окремі аспекти досліджуваної проблеми вже були предметом уваги науковців. Так, питання оцінювання державних службовців та їх атестації досліджували вітчизняні та зарубіжні науковці: А. Божья-Воля, С. Дубенко, О. Лазор, В. Малиновський, Н. Нижник, О. Оболенський, О. Пархоменко-Куцевіл, С. Серьогін, В. Сороко, В. Шатун, І. Шпекторенко та ін. Психологічні аспекти оцінювання державних службовців представлено в працях Н. Алюшиної, Г. Атаманчука, Н. Гончарук, І. Жукова, Л. Малімон, В. Мартиненка, Л. Пашко та ін. Організаційно-психологічні проблеми у діяльності держслужбовців досліджували О. Бондарчук, Л. Карамушка, Д. Куриця та ін.

У працях М. Вудкока, Н. Гончарук, Л. Карамушки, Л. Кизименка, Л. Орбан-Лембрик, М. Пірен, Д. Френсіса, Ю. Швалба та ін. вивчалися професійно важливі якості керівників. Професійну компетентність працівників досліджували О. Бондарчук, С. Максименко, Л. Малімон, А. Мудрик, Дж. Уінтертон та ін.

Проблеми особистісного розвитку фахівців, зокрема, його соціально-психологічні аспекти, досліджували К. Абульханова-Славська, Г. Ананьєв, О. Бондарчук, О. Бодальов, М. Лебедик, С. Максименко, В. Москаленко, С. Московічі та ін. Проблеми міжособистісного зворотного зв'язку досліджували В. Гордієнко, Л. Копець, Л. Петровська, О. Соловйова, С. Шекшня та ін.

Соціально-психологічні аспекти оцінювання особистості вивчали Б. Ананьєв, Н. Батурін, О. Васильченко, А. Донцов, Т. Ємельянова, А. Колот, Г. Леєвік, С. Московічі, Л. Орбан-Лембрик, Л. Почебут, В. Чікер та ін.

Водночас, попри актуальність, соціально-психологічні особливості атестації держслужбовців-керівників не виступали предметом спеціального дослідження. Соціальна значущість проблеми та її недостатня наукова розробленість зумовили вибір теми дисертаційного дослідження *«Соціально-психологічні особливості атестації керівників сфери державного управління»*.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертації відповідає науковому напрямку кафедри психології, педагогіки і соціального управління Інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка»: «Системні дослідження впливів на «людський фактор» з позицій психології, педагогіки та кібернетики». Дисертація виконана в межах науково-дослідної роботи «Дослідження поліфакторних впливів-відгуків компонентів соціотехнічних систем з врахуванням механізмів запуску стереотипізованих реакцій та нечіткості параметрів їх живих компонентів», в якій здобувач був виконавцем; № держреєстрації 0107U010260 (2009-2011 рр.).

Тему дисертаційної роботи затверджено на засіданні вченої ради Інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка» (протокол № 15/12 від 07.12.2012 р.), уточнено на засіданні вченої ради Інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка» (протокол № 11 від 30.04.2015 р.) та узгоджено бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 5 від 23.06.2015 р.).

Об'єкт дослідження – атестація керівників сфери державного управління як соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження – соціально-психологічні особливості атестації керівників середньої ланки сфери державного управління.

Мета дисертаційного дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично визначити соціально-психологічні особливості атестації керівників середньої ланки сфери державного управління.

Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити такі **завдання**:

- 1) на основі теоретичного аналізу наукової літератури визначити основні підходи до атестації державних службовців;
- 2) теоретично обґрунтувати соціально-психологічну сутність і складові атестації керівників сфери державного управління;
- 3) підібрати та розробити діагностичний інструментарій дослідження соціально-психологічних особливостей атестації керівників сфери державного управління;
- 4) емпірично визначити соціально-психологічні особливості та чинники атестації керівників сфери державного управління;
- 5) розробити та емпірично апробувати технологію соціально-психологічної атестації керівників сфери державного управління.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять: загальні принципи психологічної науки (детермінізму, єдності свідомості та діяльності); принципи соціальної психології (об'єктивності, гуманізму, зворотного зв'язку); загальні положення теорії управління в соціальній психології (Л. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик, Л. Почебут, В. Чікер, Ю. Швалб, Г. Щокін та ін.); підходи до визначення професійної компетентності працівника (О. Бондарчук, С. Максименко, Л. Малімон, А. Мудрик та ін.); підходи до визначення феномену міжособистісного зворотного зв'язку (В. Гордієнко, Л. Копець, Л. Петровська, О. Соловйова та ін.); положення, які розкривають соціально-психологічну сутність оцінювання державних службовців (Г. Атаманчук, Н. Гончарук, В. Мартиненко, Л. Пашко та ін.); методологія атестації цілісного розвитку особистості (М. Лебедик). У процесі розробки технології соціально-психологічної атестації керівників сфери державного управління було використано технологічний підхід, який запропонувала Л. Карамушка.

Організація та методи дослідження. Відповідно до завдань дослідження на різних його етапах використовувалися такі *методи* дослідження: а) *теоретичні*: аналіз, абстрагування, узагальнення, систематизація, моделювання; б) *емпіричні*: анкетування, експертне опитування, контент-аналіз, тестування, самооцінювання, спостереження, інтерв'ю; в) *математико-статистичні*: кореляційний, факторний, кластерний, дисперсійний, регресійний аналіз, описові статистики, критерій χ^2 , критерій λ Колмогорова-Смірнова, критерій U Манна-Уїтні, критерій α Кронбаха, критерій t Стюдента, критерій Фрідмана. Статистичний аналіз даних і графічну презентацію результатів здійснено за допомогою програмного забезпечення IBM SPSS (версія 20.0) та Microsoft Excel 2010.

Дослідження проводилося у три етапи впродовж 2009–2015 рр. На *першому етапі* (2009–2010 рр.) здійснено теоретичний аналіз проблеми, розроблено програму емпіричного дослідження, визначено методом експертного опитування ефективність атестації держслужбовців та шляхи її вдосконалення. На *другому етапі* (2011–2013 рр.) здійснено підбір та розробку діагностичного інструментарію дослідження соціально-психологічних особливостей атестації керівників сфери державного управління. На *третьому етапі* (2014–2015 рр.) здійснено емпіричне визначення соціально-психологічних особливостей та чинників атестації керівників, розроблено та емпірично апробовано технологію соціально-психологічної атестації керівників сфери державного управління, узагальнено результати дослідження.

Для емпіричного дослідження використано такі *методи*:

а) методика «Визначення стилю управління персоналом» (адаптований варіант експертної методики В. Захарова), методика дослідження стилю поведінки в конфлікті К. Томаса (адаптація Н. Гришиної), методика діагностики рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера (адаптація Є. Бажина, С. Голинкіної, А. Еткінда), методика «Виробничі ситуації» А. Єршова, методика «Аналіз обмежень» (тест «Ви самі», тест «Інші») М. Вудкока та Д. Френсіса, авторська методика «Соціально-психологічна атестація керівника сфери державного

управління» – для проведення позачергової добровільної атестації держслужбовців-керівників;

б) методика «Експертна оцінка психологічних характеристик особистості керівника», методика «Експертна оцінка ефективності діяльності керівника» – для перевірки авторської методики «Соціально-психологічна атестація керівника сфери державного управління» на конвергентну валідність;

в) авторська анкета – для експертного оцінювання вагомості критеріїв особистості та діяльності керівника;

г) авторська анкета – для експертного оцінювання ефективності атестації держслужбовців та визначення шляхів її вдосконалення.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилось у Львівському міському центрі зайнятості, Львівській міській раді, Львівській обласній державній адміністрації, комунальному закладі Львівської обласної ради «Львівська обласна науково-педагогічна бібліотека», Львівському регіональному інституті державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, Національному університеті «Києво-Могилянська академія» за участю Головного управління державної служби України. У дослідженні взяли участь 762 особи, з них – 720 державних службовців та 42 представники громадських організацій.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечується теоретичним обґрунтуванням його вихідних положень, відповідністю застосовуваних методів меті та завданням дослідження, апробованим методичним інструментарієм, поєднанням кількісного та якісного аналізу емпіричних даних, репрезентативністю вибірки, застосуванням методів математичної статистики, узгодженістю результатів дисертаційної роботи з результатами та висновками інших дослідників.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів. У дисертаційній роботі *вперше*:

- розроблено та обґрунтовано соціально-психологічну модель атестації керівника сфери державного управління, яка містить такі складові: мета атестації, об'єкт та суб'єкти оцінювання, соціально-психологічні засоби та параметри оцінювання, результат атестації як чинник професійно-особистісного розвитку керівника, корекційно-розвивальна робота за результатами атестації;

- розкрито зміст поняття «соціально-психологічна атестація керівника» як особливого виду атестації керівника з використанням соціально-психологічних методів з метою його професійно-особистісного розвитку;

- запропоновано й використано для атестації керівників середньої ланки сфери державного управління індекс професійної компетентності керівника, який об'єднує множини його самооцінок та оцінок експертів різного посадового статусу та враховує ступінь узгодженості цих оцінок;

удосконалено, представлено у комплексі та узагальнено:

- підходи до атестації державних службовців: системоцентричний та людиноцентричний, традиційний та нетрадиційний, особистісно- та соціально-діяльнісний, компетентнісний, акмеологічний, комплексний;

- соціально-психологічні проблеми атестації державних службовців, зокрема керівників, на трьох рівнях: мікрорівні (рівні особистості державного службовця), мезорівні (рівні органу державного управління) та макрорівні (рівні суспільства); окреслено шляхи вирішення цих проблем;

набули подальшого розвитку:

- уявлення про атестацію працівників сфери державного управління з огляду на соціально-психологічні механізми та закономірності (атестацію можна трактувати як форму взаємодії суб'єктів соціальних відносин);
- положення про організаційно-професійні та соціально-демографічні чинники атестації керівника, такі як: посадовий статус суб'єктів атестації, стаж роботи суб'єктів атестації, стать суб'єктів атестації тощо.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що:

- розроблено та емпірично апробовано технологію соціально-психологічної атестації керівників сфери державного управління, яку можна використовувати з метою їх професійно-особистісного розвитку;
- удосконалено процедуру атестації керівників сфери державного управління шляхом підвищення її об'єктивності та сприяння професійно-особистісному розвитку державних службовців;
- розроблено комп'ютерну програму «PublicATEST» для оптимізації роботи зі збором, обробкою, інтерпретацією отриманих даних та оформлення результатів соціально-психологічної атестації керівника сфери державного управління, що основана на авторській методиці; отримано свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір № 38615 від 20.06.2011;
- результати дисертаційного дослідження можуть бути корисними науковцям, практичним психологам, керівникам органів публічної влади, представникам законодавчої гілки влади у процесі вдосконалення процедури атестації державних службовців та процедури щорічних конкурсів «Кращий державний службовець» (керівник), науково-педагогічним працівникам сфери державного управління під час підготовки магістрів у галузі знань «Державне управління», а також на курсах підвищення кваліфікації державних службовців у Національній академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутах.

Особистий внесок здобувача. Розроблені наукові положення та одержані емпіричні дані є самостійним внеском автора у розробку проблеми соціально-психологічних особливостей атестації керівників сфери державного управління. Розроблена у співавторстві комп'ютерна програма для соціально-психологічної атестації держслужбовця-керівника основана на авторській методиці здобувача. Інші співавтори розробили програмний код та забезпечили функціональні можливості програми.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення та результати емпіричного дослідження обговорювалися на науково-методичних семінарах кафедри психології, педагогіки і соціального управління Інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка», а також на 15 міжнародних наукових форумах в Україні: IX Міжнар. наук. конгрес «Державне управління та місцеве самоврядування» (Харків, 2009 р.); Наук.-практ. конф. за

міжнар. участю «Демократичне врядування у контексті глобальних викликів та кризових ситуацій» (Львів, 2009 р.); IV Міжнар. наук.-практ. конф. «Управління в освіті» (Львів, 2009 р.); I Міжнар. наук. конф. молодих вчених HSS-2009 «Гуманітарні та соціальні науки» (Львів, 2009 р.); Підсумк. наук.-практ. конф. за міжнар. участю «Стратегія регіонального розвитку: формування та механізми реалізації» (Одеса, 2009 р.); V Міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасні проблеми управління» (Київ, 2009 р.); X Міжнар. наук. конгрес «Державне управління та місцеве самоврядування» (Харків, 2010 р.); VII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології «Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби» (Луцьк, 2010 р.); Наук.-практ. конф. за міжнар. участю «Реформування системи державного управління та державної служби: теорія і практика» (Львів, 2010 р.); Наук.-практ. конф. «Теорія та практика державної служби: сучасні пріоритети регіональної кадрової політики» (Дніпропетровськ, 2010 р.); II Міжнар. конф. молодих вчених HSS-2010 «Гуманітарні та соціальні науки» (Львів, 2010 р.); V Міжнар. наук.-практ. конф. «Управління в освіті» (Львів, 2011 р.); Междун. научно-практ. Интернет-конф. «Scientific World. Современные направления теоретических и прикладных исследований '2013» (2013 г.); V Міжнар. наук.-практ. конф. «Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин» (Кам'янець-Подільський, 2013 р.); I Міжнар. конф. молодих вчених LPS-2013 «Право та психологія» (Львів, 2013 р.).

Результати дослідження **впроваджено:**

– *в навчальний процес* підвищення кваліфікації державних службовців IV-VII категорій посад Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України (акт про впровадження від 23.11.2015 р.); на кафедрі «Педагогіки і соціального управління» Національного університету «Львівська політехніка» (акт про впровадження від 03.12.2015 р.); Дослідницького Центру Міністерства освіти і науки України при Національному університеті «Львівська політехніка» (довідка про впровадження № 12-02-11 від 15.11.2012);

– *для проведення соціально-психологічних атестацій керівників структурних підрозділів органів виконавчої влади:* Відділу підприємництва та регуляторної політики Львівської обласної державної адміністрації (довідка про впровадження від 03.12.2013 р.); Департаменту розвитку інфраструктури, дорожнього господарства та паливно-енергетичного комплексу Львівської обласної державної адміністрації (довідка про впровадження № 1-1/1281-1 від 03.12.2013 р.); комунального закладу Львівської обласної ради «Львівська обласна науково-педагогічна бібліотека» (довідка про впровадження від 06.05.2014 р.); Львівського міського центру зайнятості (довідка про впровадження № 14/4077 від 05.06.2014 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення, результати та висновки із здійсненого дисертаційного дослідження висвітлено у 22 наукових працях, з них: 2 статті – у наукових фахових виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз; 5 статей – у наукових фахових виданнях, що включені до

переліку, затвердженого МОН України; 15 тез доповідей на міжнародних наукових форумах. Отримано 1 свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний обсяг дисертації складає 160 сторінок, загальний обсяг становить 289 сторінок. Робота містить 8 таблиць (3 сторінки), 28 рисунків (14 сторінок), 8 формул (2 сторінки) і 8 додатків (78 сторінок). Список використаних джерел налічує 352 найменування (294 кирилицею та 58 латиною).

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

Вступ містить обґрунтування актуальності проблеми дослідження та обраного напрямку дисертаційної роботи, розкриває її об'єкт, предмет, основну мету, завдання, методологічні та методичні підходи. Викладено наукову новизну та практичне значення роботи. Наведено відомості про апробацію результатів дослідження та публікації за темою дисертації.

У першому розділі «Атестація керівників сфери державного управління як предмет соціально-психологічного аналізу» висвітлено стан вивчення досліджуваної проблеми, проаналізовано основні підходи до атестації державних службовців, обґрунтовано соціально-психологічну сутність і складові атестації керівників сфери державного управління, виокремлено та узагальнено соціально-психологічні проблеми атестації державних службовців, зокрема керівників, і шляхи вирішення цих проблем.

На основі аналізу наукової літератури (А. Божья-Воля, Н. Гончарук, І. Жуков, В. Мартиненко, О. Оболенський, О. Пархоменко-Куцевіл, Л. Пашко, В. Сороко, І. Шпекторенко, Л. Штика та ін.) виявлено, що найчастіше атестація державних службовців розглядається з точки зору таких галузей знань, як управління, право та психологія, у межах яких виокремлено такі підходи до їх атестації: системоцентричний (Л. Пашко та ін.), людиноцентричний (Н. Гончарук, Л. Пашко та ін.), традиційний та нетрадиційний, особистісно- та соціально-діяльнісний (І. Жуков та ін.), компетентнісний (І. Шпекторенко, Л. Штика та ін.), акмеологічний (Л. Пашко та ін.), комплексний (І. Жуков, В. Мартиненко та ін.) тощо. На прикладі України та інших країн констатовано, що спільним для всіх підходів є те, що оцінюванню підлягають професійно важливі якості державних службовців та результати їхньої діяльності.

Соціально-психологічні аспекти оцінювання державних службовців досліджували Г. Атаманчук, Н. Гончарук, В. Мартиненко, Л. Пашко та ін., за результатами дослідження яких виявлено, що оцінювання людських ресурсів у сфері державного управління трактується як: складна динамічна мережа міжособистісних відносин; взаємодія соціальних технологій; реалізація міжособистісної взаємодії «оцінювач – оцінюваний»; процедура ділового підтримуючого спілкування; форма актуалізації зворотного зв'язку.

З'ясовано, що атестація державних службовців супроводжується:
а) феноменом міжособистісного зворотного зв'язку, який є формою соціального

контролю, складовою комунікативного, перцептивного та інтерактивного боків спілкування; б) феноменом групових (соціальних) уявлень людей один про одного, які утворюються у процесі спілкування й взаємодії та сприяють розвитку самосвідомості особистості; в) стимулами (які виступають як зворотний зв'язок щодо потреб, інтересів та цілей оцінюваного службовця; є дієвими соціальними регуляторами, специфічною формою реалізації соціальних норм, оскільки орієнтують свідомість та діяльність службовця на дотримання їх вимог).

Під час атестації працівника його оцінюють за певною сукупністю критеріїв, що визначаються соціальною нормою (сукупністю вимог і очікувань, які пред'являє соціальна спільнота до своїх членів з метою регулювання діяльності й відносин, здійснення соціального контролю тощо).

З'ясовано, що: а) атестацію державних службовців здійснюють методами експертного оцінювання, самооцінювання, співбесіди; б) оцінювач та оцінюваний є суб'єктами міжособистісної взаємодії; в) самооцінка особистості як уявлення про себе формується через уявлення про іншого, де задіяні механізми соціальної перцепції; г) експертні оцінки є формою прояву громадської думки, яка сприяє соціалізації особистості.

Розкрито зміст поняття «соціально-психологічна атестація керівника» як особливого виду атестації керівника з використанням соціально-психологічних методів з метою його професійно-особистісного розвитку.

Стверджується, що з огляду на соціальну психологію атестацію державних службовців доцільно трактувати як форму взаємодії суб'єктів соціальних відносин з метою виявлення рівня та можливостей їх професійно-особистісного розвитку засобами зворотного зв'язку, самооцінювання, визначення ступеня узгодженості оцінок суб'єктів атестації, ступеня відповідності службовців соціальним очікуванням на основі особистісного та діяльнісного параметрів оцінювання.

Розроблено та обґрунтовано соціально-психологічну модель атестації керівника сфери державного управління, яка містить такі складові: мета атестації, об'єкт та суб'єкти оцінювання, соціально-психологічні засоби та параметри оцінювання, результат атестації як чинник професійно-особистісного розвитку керівника, корекційно-розвивальна робота за результатами атестації тощо (рис. 1).

На основі аналізу наукової літератури (І. Артим, Н. Гончарук, С. Зелінський, І. Левицька, М. Лесечко, Т. Лутчин, Є. Ніколаєнко, Л. Пашко, О. Пархоменко-Куцевіл, О. Петренко, В. Проскура, О. Слюсаренко, В. Сороко, Д. Шушпанов та ін.) виявлено низку проблем атестації державних службовців, які, як правило, мають соціально-психологічну природу. Узагальнено та запропоновано шляхи вирішення соціально-психологічних проблем атестації державних службовців-керівників на трьох рівнях: мікрорівні (рівні особистості державного службовця), мезорівні (рівні органу державного управління) та макrorівні (рівні суспільства):

1) *на мікрорівні*: відсутній дієвий зворотний зв'язок у процесі атестації державних службовців; атестація державних службовців проводиться формально і не сприяє їхньому професійно-особистісному розвитку; більшість державних службовців мають викривлене розуміння сутності атестації особистості; результати, особливо негативні, критикуються або визнаються за помилкові;

державні службовці як суб'єкти багатьох соціальних взаємодій та формальних відносин часто вирішують питання соціального характеру, результати яких важко виміряти кількісно; йдеться також про суб'єктивність результатів атестації державних службовців, яка спричинена використанням недостатньої кількості валідних методів оцінювання;

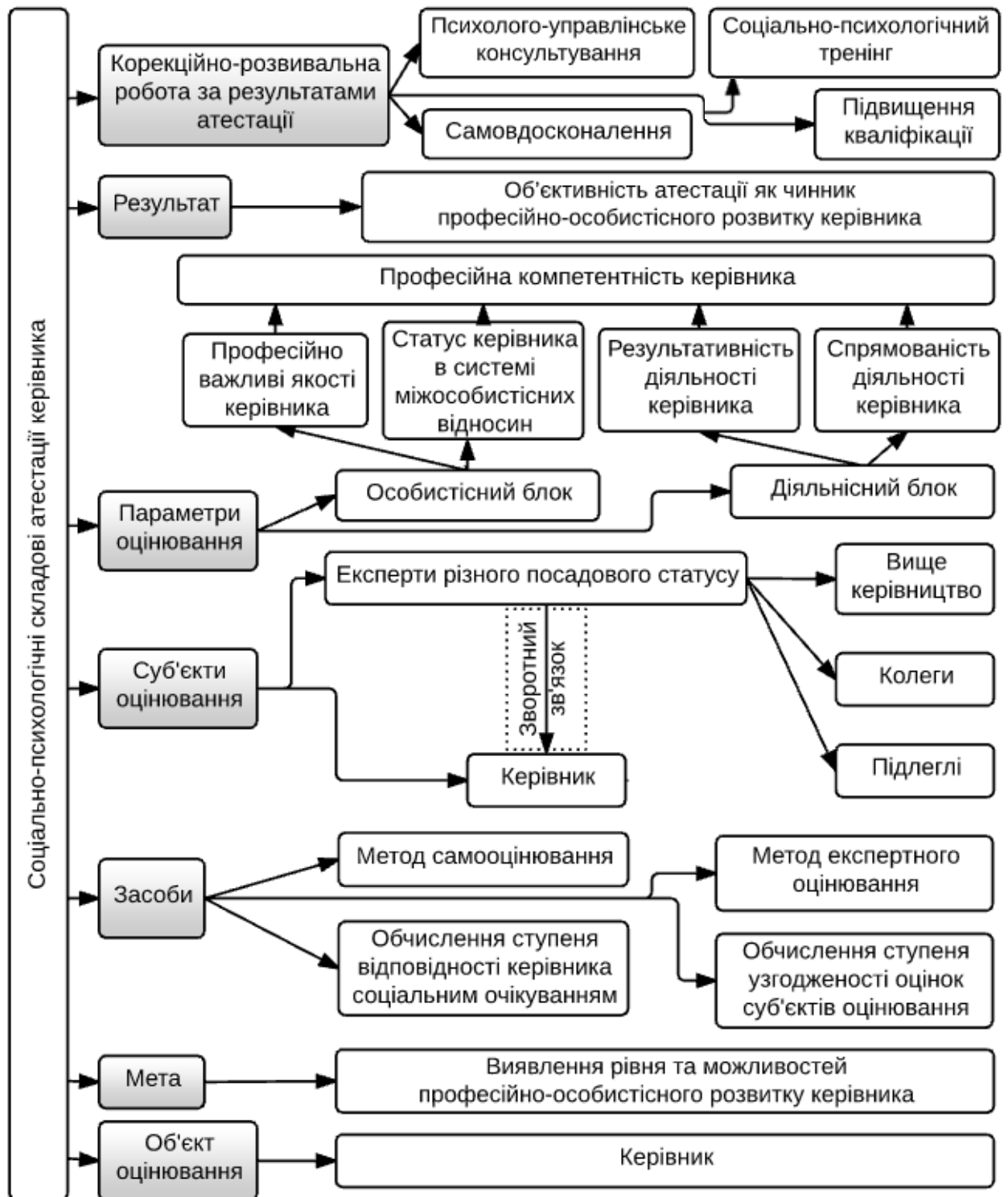


Рис. 1. Соціально-психологічна модель атестації керівника сфери державного управління

2) *на мезорівні*: недостатня розробленість і визначеність вимог (соціальних норм) до особистості та діяльності державних службовців; керівники-оцінювачі часто використовують неправильні підходи до оцінювання своїх підлеглих, не визначають ступінь їх відповідності соціальним очікуванням та ступінь узгодженості їх самооцінки з оцінками експертів різного посадового статусу; атестація держслужбовця-керівника не сприяє формуванню здорового соціально-психологічного клімату в колективі;

3) *на макрорівні*: недостатньо високий рівень статусу держслужбовців у суспільстві; брак належно підготовлених експертів для ефективного проведення атестації державних службовців у відповідній галузі знань; недостатній розвиток державної служби як соціального інституту, у тому числі, через недосконалість атестації державних службовців.

У другому розділі «**Організація та методичне забезпечення емпіричного дослідження соціально-психологічних особливостей атестації керівників сфери державного управління**» представлено програму емпіричного дослідження, опис використаних методів та методик, а також авторську методику та результати перевірки її психометричних показників.

Авторська методика «Соціально-психологічна атестація керівника сфери державного управління» призначена для виявлення рівня та можливостей професійно-особистісного розвитку керівника сфери державного управління методом експертного оцінювання. Професійну компетентність керівника визначаємо інтегральним показником для його професійного оцінювання й розглядаємо як єдність професіоналізму особистості та професіоналізму діяльності (особистісний та діяльнісний параметри оцінювання).

До особистісного параметру оцінювання відносимо професійно важливі якості держслужбовця-керівника, які визначені методом експертного опитування. Позаяк керівник у сфері державного управління є особою публічною, діяльність якого спрямована не лише на підлеглих, вище керівництво, але й на задоволення потреб широкої громадськості, то для експертного опитування було запрошено 2 групи респондентів: 1) державних службовців різних соціальних позицій: керівник, заступник керівника, спеціаліст; 2) представників громадських організацій.

Контент-аналіз професійно важливих якостей, які визначили експерти, дав можливість сформувати оптимальний їх набір із 16-ти найвагоміших якостей, таких як: організаторські здібності, аналітичні здібності, стратегічне мислення, вміння працювати з командою / згуртувати колектив, досвідченість, цілеспрямованість, вміння оперативно приймати рішення, комунікабельність, харизматичність, відповідальність, професіоналізм, справедливість / об'єктивність, рішучість, вміння делегувати повноваження, вміння вирішувати конфлікти, бажання самовдосконалення.

Слід зазначити, що одержані результати сильною мірою узгоджуються з даними І. Романчука та І. Карнаух, за якими найважливішими якостями керівника у сфері державного управління є: професіоналізм, досвід, аналітичні здібності, комунікабельність, стратегічне мислення, організаційні здібності, відповідальність, вміння згуртувати колектив (психологічний аспект), самовпевненість, харизма.

На наступному етапі методом експертного оцінювання визначено вагомість кожної з професійно важливих якостей держслужбовця-керівника. За допомогою λ -критерію Колмогорова-Смірнова виявлено, що оцінки експертів 1 та 2 групи не підлягають нормальному розподілові ($p < 0,05$). Позаяк кореляція отриманих результатів експертів двох груп становила $0,923^{**}$ (дуже сильний зв'язок) на рівні високої статистичної значущості $p < 0,01$ (p -критерій Спірмена), то вирішено ці результати об'єднати. Таким чином ми отримали соціальні очікування щодо необхідних рівнів розвитку кожної професійно важливої якості держслужбовця-керівника.

Авторська методика дозволяє також оцінити: статус керівника в системі міжособистісних відносин, зокрема його авторитетність у колег та громадськості, результативність діяльності (за критеріями Моделі досконалості Європейського фонду управління якістю), а також спрямованість діяльності (на міжособистісні контакти, на справу, на себе, на офіційну субординацію).

В якості головного результату атестації запропоновано індекс професійної компетентності керівника ($I_{пк}$), який об'єднує множини його самооцінок та оцінок експертів різного посадового статусу та враховує ступінь узгодженості цих оцінок. Спираючись на алгоритм розрахунку індексу, який розробили М. Лебедик та О. Мельніченко, величина індексу знаходиться у прямій залежності від величини оцінок експертів і в оберненій – від величини розбіжності самооцінок і експертних оцінок. Крім того, на основі порівняння емпіричних значень самооцінок керівника й оцінок його підлеглих розраховується індекс рівня задоволеності підлеглих якостями особистості керівника та його діяльністю ($I_{зп}$); на основі порівняння емпіричних значень самооцінок керівника й оцінок його колег та вищого керівництва – індекс рівня професійної активності керівника ($I_{па}$).

Додатковими критеріями оцінювання держслужбовця-керівника під час його атестації за допомогою авторської методики є: стиль керівництва, стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях, тип лідера за спрямованістю діяльності, тип керівника, стимули самовдосконалення, методи впливу на підлеглих, локус контролю, сильні та слабкі сторони керівника, відповідність займаній посаді.

Перевірка психометричних показників авторської методики свідчить про те, що ця методика містить інтервальні шкали, є достатньо валідною та надійною, усі її завдання є дискримінативними. Описана стандартизація методики. Валідність методики перевірено такими видами валідності, як: очевидна, змістовна та емпірична. Емпіричну валідність визначено за допомогою конструктивної (внутрішня узгодженість методики та конвергентна валідність) та критеріальної валідності. Коефіцієнт кореляції шкал авторської методики зі шкалами інших зазначених у вступі методик з відомою валідністю становив більше 0,7. Перевірку авторської методики на надійність здійснено за допомогою таких методів: метод повторного тестування (ретестування) та надійність за внутрішньою узгодженістю шкал за допомогою статистичного методу α Кронбаха, факторного та кластерного аналізу.

Для оптимізації роботи зі збором, обробкою, інтерпретацією отриманих даних, оформлення результатів, а також для підвищення об'єктивності соціально-психологічної атестації керівника шляхом підвищення ступеня анонімності

відповідей суб'єктів оцінювання розроблено комп'ютерну програму «PublicATEST» (свідectvo про реєстрацію авторського права на твір № 38615 від 20.06.2011), основу на авторській методиці здобувача (співавтори програми: Л. Кизименко, Ю. Мицко).

У третьому розділі «Емпіричне дослідження соціально-психологічних особливостей атестації керівників сфери державного управління» наведено результати атестації держслужбовців, ступеня їх відповідності соціальним очікуванням, узгодженості множин оцінок суб'єктів атестації, розробки технології соціально-психологічної атестації керівників сфери державного управління та її емпіричної апробації.

Виявлено, що в основному кожна з професійно важливих якостей керівників розвинена на рівні вище від середнього; найвищого рівня розвитку в керівників набули вольові якості, такі, як відповідальність (на рівні – 93,8%) та цілеспрямованість (91,8%), професіоналізм (92%) комунікабельність (92%); найнижчого рівня розвитку набули: харизматичність (83,8%) та вміння: вирішувати конфлікти (83%), делегувати повноваження (84%), працювати з командою, згуртовувати колектив (85,4%) тощо; рівень розвитку професійно важливих якостей у 96% керівників – вище від середнього, а у 4% керівників – високий.

Розподіл спрямованості діяльності керівників такий: на справу 39%, на міжособистісні контакти – 23%, на офіційну субординацію – 20%, на себе – 18%. Домінуючий стиль керівництва – демократичний – виявлено у 43,9% керівників. Рівень професійної компетентності держслужбовців-керівників за результатами їх соціально-психологічної атестації – достатній у 87% керівників, середній у 9% керівників, високий у 4% керівників.

За допомогою множинного лінійного регресійного аналізу (покроковий метод) виявлено залежність результативності діяльності керівників сфери державного управління від рівня розвитку професійно важливих якостей, рівня ділової досконалості та рівня авторитетності у громадськості; побудовано відповідні рівняння регресії (формули (1), (2), (3)):

$$\text{Результативність діяльності}_{\text{прогноз}} = 0,231 + 0,903 * (\text{рівень професійно важливих якостей}) \quad (1)$$

$$\text{Результативність діяльності}_{\text{прогноз}} = -0,059 + 0,787 * (\text{рівень професійно важливих якостей}) + 0,18 * (\text{рівень авторитетності у громадськості}) \quad (2)$$

$$\text{Результативність діяльності}_{\text{прогноз}} = 0,03 + 0,636 * (\text{рівень професійно важливих якостей}) + 0,151 * (\text{рівень ділової досконалості}) + 0,165 * (\text{рівень авторитетності у громадськості}) \quad (3)$$

Останнє регресійне рівняння узгоджується з виведеними раніше моделями (Д. Гебарт, Л. Розенштіль), за допомогою яких пояснюють якість результату діяльності як функцію мотивації, здібностей та ситуативних умов.

Виявлено, що найчастіше в держслужбовців-керівників зустрічаються такі стимули самовдосконалення, як: бажання бути взірцем для інших (21,4% керівників), думка підлеглих щодо професіоналізму керівника (19,3%). Констатовано, що такі негативні стимули самовдосконалення, як побоювання втратити авторитет та намагання утриматися на посаді, зустрічаються в держслужбовців-керівників найрідше (1,8% та 1,1% відповідно).

Виявлено, що 24,6% керівників застосовують до своїх підлеглих метод «пряника» (заохочень), проте в основному (60%) здійснюється прямий вплив на підлеглих через розпорядження. Здебільшого керівники мають внутрішню локалізацію контролю (89%).

Констатовано, що поведінка держслужбовців-керівників у конфліктних ситуаціях така: 58,2% керівників в основному послуговуються стратегією «співробітництво», у 25,7% керівників домінує стратегія «компроміс», 12,1% керівників найчастіше застосовують «примус» і є дуже невелика частина керівників, які зазвичай використовують стратегії «пристосування» (2,1%) та «уникання» (1,8%).

Виявлено, що найбільша частка керівників сфери державного управління (61,8%) є інструментальними лідерами, 26,8% керівників є експресивними лідерами, 7,5% – дифузними, 3,9% – лише формальними. Найчастіше зустрічаються такі типи держслужбовців-керівників, як незамінний (30,7% керівників) і творець (26,4%). Рівень авторитетності керівників у колег по роботі – 91,4%, у громадськості – 89,2%; рівень відповідності керівників займаній посаді – 91,2%.

Констатовано статистично значущу різницю оцінок суб'єктів атестації з різним посадовим статусом таких професійно-особистісних характеристик керівників сфери державного управління: статус керівників у системі міжособистісних відносин, спрямованість діяльності на офіційну субординацію, ліберальний стиль керівництва, громадська атестація керівників як стимул самовдосконалення, пристосування як стратегія поведінки у конфліктних ситуаціях, а також такі професійно важливі якості, як: стратегічне мислення, досвідченість, цілеспрямованість, вміння оперативно приймати рішення, комунікабельність, харизматичність, рішучість, вміння делегувати повноваження, вміння вирішувати конфлікти, бажання самовдосконалення ($p < 0,05$).

Визначено статистично значущу різницю оцінок суб'єктів атестації з різним стажем державної служби таких професійно-особистісних характеристик керівників сфери державного управління: авторитетність у колег по роботі, спрямованість діяльності на офіційну субординацію, уміння працювати з командою, згуртовувати колектив, комунікабельність, харизматичність ($p < 0,05$).

Виявлено, що жінки статистично значущо вище оцінюють, ніж чоловіки, такі професійно-особистісні характеристики держслужбовців-керівників: авторитетність керівників у громадськості, результативність діяльності, а також такі професійно важливі якості, як: аналітичні здібності, стратегічне мислення, цілеспрямованість, комунікабельність, харизматичність, вміння делегувати повноваження, бажання самовдосконалення ($p < 0,05$).

Порівняння очікуваного рівня розвитку професійно важливих якостей керівників сфери державного управління з дійсним рівнем за оцінками експертів (рис. 2) свідчить про те, що якість «досвідченість» перевершує соціальні очікування, високого рівня розвитку набули вольові якості «відповідальність» (99,7%) та «цілеспрямованість» (99,3%), а найменше за рівнем розвитку відповідають соціальним очікуванням такі соціально-психологічні якості, як: «уміння делегувати повноваження» (88,1%), «вміння вирішувати конфлікти» (90,4%), «вміння працювати з командою, згуртувати колектив» (92,7%).

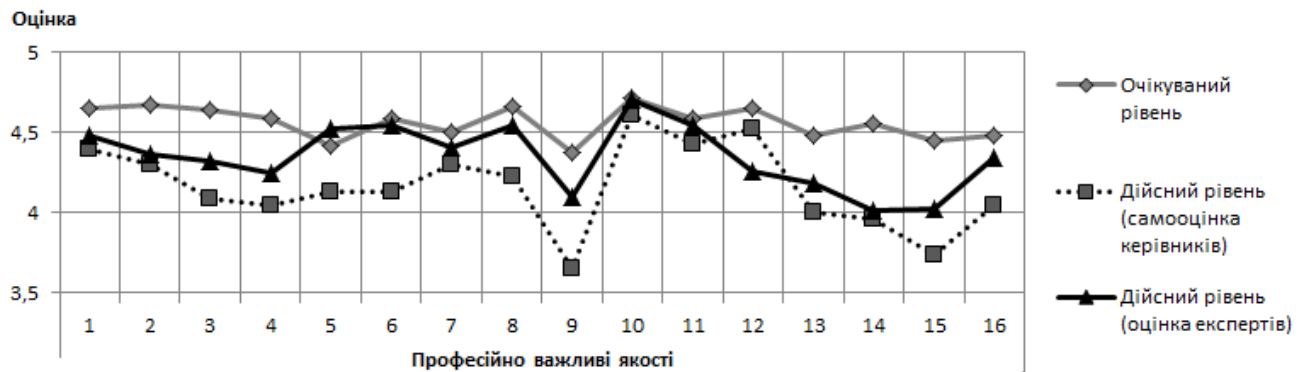


Рис. 2. Порівняння очікуваного рівня розвитку професійно важливих якостей керівників сфери державного управління з дійсним рівнем (самооцінка керівників та оцінка експертів), де:

1 – організаторські здібності; 2 – аналітичні здібності; 3 – стратегічне мислення; 4 – вміння працювати з командою, згуртувати колектив; 5 – досвідченість; 6 – цілеспрямованість; 7 – вміння оперативно приймати рішення; 8 – комунікабельність; 9 – харизматичність; 10 – відповідальність; 11 – професіоналізм; 12 – справедливість, об'єктивність; 13 – рішучість; 14 – вміння делегувати повноваження; 15 – вміння вирішувати конфлікти; 16 – бажання самовдосконалення.

У цілому виявлено, що ступінь відповідності керівників соціальним очікуванням за оцінками їх підлеглих становить 98,8%, за оцінками колег – 94,9%, вищого керівництва – 92,3%. Ці результати дають підстави стверджувати, що зі зростанням посадового статусу державного службовця знижуються його оцінки відповідності керівників сфери державного управління соціальним очікуванням. За оцінками самих керівників, вони відповідають соціальним очікуванням на 91,1%, за оцінками разом усіх експертів – 95,3%. Ці відмінності є значущими ($p < 0,01$).

Виявлено, що ступінь узгодженості множин самооцінок держслужбовців-керівників з оцінками підлеглих становить 90,7%, а ступінь узгодженості множин самооцінок керівників з оцінками колег та вищого керівництва – 91,7%. Констатовано, що ступені узгодженості оцінок суб'єктів оцінювання на рівні «керівник – підлеглі» й рівні «керівник – колеги та вище керівництво» статистично значущо не різняться (t -критерій Стьюдента, $p > 0,05$).

Установлено, що множини самооцінок керівників більше узгоджуються з оцінками колег та вищого керівництва, ніж з оцінками підлеглих, які схильні давати завищені оцінки своїм керівникам (оцінки підлеглих перевищують соціальні очікування рівня розвитку таких професійно важливих якостей керівників, як: досвідченість (на 4,3%), цілеспрямованість (2,4%), вміння оперативно приймати

рішення (2,2%), бажання самовдосконалення (1,6%), професіоналізм (1,1%), комунікабельність (0,4%), рішучість (0,2%).

Представлено технологію соціально-психологічної атестації керівників сфери державного управління, яка, відповідно до технологічного підходу Л. Карамушки, містить інформаційно-смісловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти.

Інформаційно-смісловий компонент технології розкриває її сутність, призначення, обґрунтування доцільності використання (за результатами експертного оцінювання ефективності атестації державних службовців та шляхів її вдосконалення).

Діагностичний компонент технології оснований на авторській методиці «Соціально-психологічна атестація керівника сфери державного управління». Представлено інструкції для організаторів та учасників соціально-психологічної атестації, текст методики, способи опрацювання результатів (вручну чи з допомогою комп'ютерної програми «PublicATEST») та їх інтерпретації.

Корекційно-розвивальний компонент розкриває основні напрямки здійснення корекційно-розвивальної роботи за результатами атестації керівника через систему тренінгів, консультацій та ін.

Упровадження даної технології засвідчило її ефективність у контексті сприяння професійно-особистісному розвитку держслужбовців. Так, уже через 2 місяці після проведення атестації виявлено тенденцію до покращення результативності діяльності й позитивну динаміку розвитку професійно важливих якостей керівників. Констатовано збільшення ступеня узгодженості самооцінок атестованих керівників з оцінками експертів, зростання рівня їх професійної компетентності тощо.

Зворотний зв'язок керівників під час інтерв'ю засвідчив, що результати соціально-психологічної атестації були корисними й цікавими, сприяли їх особистісно-професійному розвитку, самовдосконаленню, гармонізації взаємовідносин в колективі, індивідуально-командній роботі, адекватності самооцінки, підвищенню мотивації діяльності. Так, якщо до проведення соціально-психологічної атестації практично жодний з керівників не вказував, що атестація сприятиме їх професійно-особистісному розвитку, то після її проведення 91,3% керівників підтвердили вплив результатів на їх розвиток.

Авторську методику рекомендовано для подальшого використання і запровадження у практику сфери державного управління.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні досягнуто мети та вирішено поставлені завдання. Аналіз і узагальнення теоретико-методологічних засад та емпіричних результатів дослідження соціально-психологічних особливостей атестації керівників сфери державного управління дають підстави для таких висновків:

1. Визначено основні підходи до атестації державних службовців: системоцентричний та людиноцентричний, традиційний та нетрадиційний, особистісно- та соціально-діяльнісний, компетентнісний, акмеологічний, комплексний. На основі узагальнення цих підходів атестацію державних службовців визначено як форму взаємодії суб'єктів соціальних відносин з метою виявлення рівня та можливостей їх професійно-особистісного розвитку засобами зворотного зв'язку, самооцінювання, визначення ступеня узгодженості оцінок суб'єктів атестації, ступеня відповідності службовців соціальним очікуванням на основі особистісного та діяльнісного параметрів оцінювання.

2. Розкрито зміст поняття «соціально-психологічна атестація керівника» як особливого виду атестації керівника з використанням соціально-психологічних методів з метою його професійно-особистісного розвитку, яка супроводжується: а) феноменом міжособистісного зворотного зв'язку, який є формою соціального контролю, складовою комунікативного, перцептивного та інтерактивного боків спілкування; б) феноменом групових (соціальних) уявлень людей один про одного, які утворюються у процесі спілкування і взаємодії та сприяють розвитку самосвідомості особистості; в) стимулами (які виступають як зворотний зв'язок щодо потреб, інтересів та цілей оцінюваного службовця; є дієвими соціальними регуляторами, специфічною формою реалізації соціальних норм, оскільки орієнтують свідомість та діяльність службовця на дотримання їх вимог).

Розроблено та обґрунтовано соціально-психологічну модель атестації керівника сфери державного управління, яка містить такі складові: мета атестації, об'єкт та суб'єкти оцінювання, соціально-психологічні засоби та параметри оцінювання, результат атестації як чинник професійно-особистісного розвитку керівника, корекційно-розвивальна робота за результатами атестації тощо.

На основі аналізу наукової літератури виявлено та узагальнено соціально-психологічні проблеми атестації державних службовців-керівників на трьох рівнях: мікрорівні (рівні особистості державного службовця), мезорівні (рівні органу державного управління), макрорівні (рівні суспільства) та запропоновано шляхи їх вирішення. Ці проблеми представлено.

3. Запропоновано діагностичний інструментарій дослідження соціально-психологічних особливостей атестації керівників сфери державного управління, що ґрунтується на авторській методиці з використанням комп'ютерної програми «PublicATEST». Авторська методика «Соціально-психологічна атестація керівника сфери державного управління» призначена для виявлення рівня та можливостей професійно-особистісного розвитку керівника сфери державного управління методом експертного оцінювання. В якості головного результату атестації запропоновано індекс професійної компетентності керівника, який об'єднує множини його самооцінок та оцінок експертів різного посадового статусу та враховує ступінь узгодженості цих оцінок. Величина індексу знаходиться у прямій залежності від величини оцінок експертів і в оберненій – від величини розбіжності самооцінок і експертних оцінок.

4. За результатами емпіричного дослідження визначено соціально-психологічні особливості та чинники атестації держслужбовців. Виявлено

відповідність актуального рівня професійно-особистісного розвитку керівників-держслужбовців соціальним очікуванням за оцінками усіх суб'єктів атестації. При цьому ступені узгодженості оцінок суб'єктів оцінювання на рівні «керівник – підлеглі» і рівні «керівник – колеги та вище керівництво» статистично значущо не різняться. Проте встановлено, що множини самооцінок керівників більше узгоджуються з оцінками колег та вищого керівництва, ніж з оцінками підлеглих, які схильні давати завищені оцінки своїм керівникам.

Визначено соціально-психологічні особливості атестації керівників сфери державного управління залежно від таких чинників, як: а) посадовий статус; б) стаж державної служби; в) стать суб'єктів атестації тощо.

5. Розроблено технологію соціально-психологічної атестації керівників сфери державного управління, яка містить інформаційно-смысловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти. Результати емпіричної апробації технології засвідчили її ефективність у контексті сприяння професійно-особистісному розвитку держслужбовців. Зокрема, виявлено тенденцію до покращення результативності діяльності й позитивну динаміку розвитку професійно важливих якостей керівників. Констатовано збільшення ступеня узгодженості самооцінок атестованих керівників з оцінками експертів, зростання рівня їх професійної компетентності тощо.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів зазначеної теми. **У перспективі** – виявлення соціально-психологічних чинників і закономірностей атестації керівних працівників у різних сферах діяльності, з'ясування впливу рольових та особистісних характеристик суб'єктів атестації на прийняття зворотного зв'язку керівником, дослідження соціально-психологічних умов підготовки експертів до проведення атестації працівників.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

а) статті у наукових фахових виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз

1. Медвідь Н. П. Соціально-психологічна атестація керівника у сфері державного управління / Н. П. Медвідь // Сборник научных трудов SWorld. – Одесса : Купrienko, 2013. – Вип. 1. – Т. 21. – С. 50-59. – (Входить в міжнародну наукометричну базу РИНЦ SCIENCE INDEX, Імпакт-Фактор > 0).

2. Медвідь Н. П. Аналіз результатів соціально-психологічної атестації керівника у сфері державного управління / Н. П. Медвідь // Психологічні перспективи. – Луцьк : Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, 2015. – Вип. 26. – С. 221-231. – (Входить в міжнародні наукометричні бази Index Copernicus, Directory of Research Journals Indexing, Open Academic Journals Index, РИНЦ, Universal Impact Factor, Google Scholar, ResearchBib).

б) статті у наукових фахових психологічних виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України

3. Медвідь Н. П. Діагностичний компонент технології соціально-психологічної атестації керівника у сфері державного управління / Н. П. Медвідь //

Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2013. – Вип. 21. – С. 411-425.

4. Медвідь Н. П. Технологія соціально-психологічної атестації керівника у сфері державного управління: корекційно-розвивальний компонент / Н. П. Медвідь // Гуманітарний вісник Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. – К. : Гнозис, 2013. – Вип. 29. – Т. 5. – С. 470-476.

5. Медвідь Н. П. Перевірка психометричних показників авторської методики «Соціально-психологічна атестація керівника у сфері державного управління» / Н. П. Медвідь // Гуманітарний вісник Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. – К. : Гнозис, 2014. – Вип. 31. – С. 188-196.

в) статті у наукових фахових виданнях з державного управління, включених до переліку, затвердженого МОН України

6. Медвідь Н. П. Громадська атестація керівних кадрів системи державного управління: сутність, механізм та бар'єри здійснення [Електронний ресурс] / Н. П. Медвідь // Державне будівництво : елект. наук. фах. вид. ХарПІДУ НАДУ. – 2009. – № 2. – Режим доступу : <http://www.kbuaipa.kharkov.ua/e-book/db/2009-2/index.html>.

7. Медвідь Н. П. Психологічна служба як механізм забезпечення ефективності оцінювання керівного персоналу у сфері державного управління / Н. П. Медвідь // Вісник державної служби України. – 2011. – № 4. – С. 50-55.

г) свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір

8. Медвідь Н. П. Комп'ютерна програма «PublicATEST» : свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір № 38615 від 20.06.2011 / Н. П. Медвідь, Ю. Є. Мицко, Л. Д. Кизименко ; Міністерство освіти і науки України, Державний департамент інтелектуальної власності. – К., 2011.

д) тези доповідей на міжнародних наукових форумах:

9. Медвідь Н. П. Оцінювання керівних кадрів системи державного управління: керівник очима громадськості / Н. П. Медвідь // Державне управління та місцеве самоврядування : тези IX Міжнар. наук. конгресу (26-27 березня 2009 р.). – Х. : Вид-во ХРІ НАДУ «Магістр», 2009. – С. 218-219.

10. Медвідь Н. П. Громадський контроль у кадровій політиці публічної служби / Н. П. Медвідь // Демократичне врядування у контексті глобальних викликів та кризових ситуацій : матеріали наук-практ. конф. за міжнар. участю (3 квітня 2009 р., Львів) : у 2 ч. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2009. – Ч. 1. – С. 413-416.

11. Медвідь Н. П. Оцінювання якостей керівників / Н. П. Медвідь // Управління в освіті : тези доповідей IV Міжнар. наук.-практ. конф. (23–24 квітня 2009 р., Львів). – Львів : Вид-во ДЦ МОНУ, 2009. – С. 163-164.

12. Медвідь Н. П. Психологічні аспекти громадської атестації керівників / Н. П. Медвідь // Гуманітарні та соціальні науки : матеріали I Міжнар. наук. конф.

молодих вчених HSS-2009 (14-16 травня 2009 р., Львів). – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2009. – С. 212-214.

13. Медвідь Н. П. Оцінювання управлінських кадрів: складові процесу, бар'єри, психологічні аспекти / Н. П. Медвідь // Стратегія регіонального розвитку: формування та механізми реалізації : матеріали Підсумк. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (30 жовтня 2009 р., Одеса) : у 2 т. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2009. – Т. 1. – С. 43-45.

14. Медвідь Н. П. Публічна атестація державних службовців watchdog організаціями як один з шляхів покращення ефективності державного управління / Н. П. Медвідь // Сучасні проблеми управління : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (26-27 листопада 2009 р., Київ) ; Нац. техн. ун-т України «Київ. політехн. ін-т». – К., 2009. – С. 212-213.

15. Медвідь Н. П. Громадська атестація керівника у сфері державного управління: сутність, критерії, методика / Н. П. Медвідь // Державне управління та місцеве самоврядування : тези X Міжнар. наук. конгресу (26 березня 2010 р., м. Харків). – Х. : Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2010. – С. 193-194.

16. Медвідь Н. П. Технологія громадської атестації керівника у системі державної служби / Н. П. Медвідь // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби : тези VII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23-25 вересня 2010 р., м. Луцьк) / за наук. ред. Л. М. Карамушки, Л. Я. Малімон, О. А. Філь, Т. М. Литвиненко. – Луцьк, 2010. – С. 48-49.

17. Медвідь Н. П. Автоматизовані системи оцінювання персоналу: необхідність впровадження у сферу державного управління / Н. П. Медвідь // Реформування системи державного управління та державної служби: теорія і практика : матеріали Наук.-практ. конф. за міжнар. участю (22 жовтня 2010 р., м. Львів) : у 2 ч. / за наук. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2010. – Ч. 1. – С. 228-231.

18. Медвідь Н. П. Технологія оцінювання професійної компетентності працівника у системі державного управління / Н. П. Медвідь // Теорія та практика державної служби: сучасні пріоритети регіональної кадрової політики : матеріали Наук.-практ. конф. (5-6 листопада 2010 р., м. Дніпропетровськ) / за заг. ред. С. М. Серьогіна. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2010. – С. 118-120.

19. Медвідь Н. Психологічне консультування кадрів управління / Н. П. Медвідь // Гуманітарні та соціальні науки : матеріали II Міжнар. конф. молодих вчених HSS-2010 (25-27 листопада 2010 р., м. Львів). – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2010. – С. 200-201.

20. Медвідь Н. П. Технології роботи практичних психологів в закладах освіти / Н. П. Медвідь // Управління в освіті : зб. матеріалів V Міжнар. наук.-практ. конф. (14-16 квітня 2011 р., м. Львів). – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2011. – С. 201-202.

21. Медвідь Н. П. Соціально-психологічна атестація керівника у сфері державного управління [Електронний ресурс] / Н. П. Медвідь // Scientific World. Современные направления теоретических и прикладных исследований '2013 :

матер. междун. научно-практ. Интернет-конф. (19-30 марта 2013 г.). – С. 1-16. – Режим доступу : <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/pedagogy-psychology-and-sociology-113/social-law-and-special-educational-psychology-113?q=%2Findex.php%2Fru%2Fpedagogy-psychology-and-sociology-113%2Fsocial-law-and-special-educational-psychology-113&start=20>. – Назва з екрана.

22. Медвідь Н. П. Методика соціально-психологічної атестації керівника у сфері державного управління / Н. П. Медвідь // Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (21-22 травня 2013 р., м. Кам'янець-Подільський) / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський, 2013. – С. 202-204.

23. Медвідь Н. PublicATEST – програмний продукт для соціально-психологічної атестації керівника / Н. П. Медвідь // Право та психологія : матер. I Міжнар. конф. молодих вчених LPS-2013 (21-23 листоп. 2013 р., м. Львів). – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2013. – С. 82-83.

АНОТАЦІЇ

Медвідь Н. П. Соціально-психологічні особливості атестації керівників сфери державного управління. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. – Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Київ, 2016.

Дисертацію присвячено теоретичному обґрунтуванню та емпіричному визначенню соціально-психологічних особливостей атестації керівників сфери державного управління. Представлено у комплексі та узагальнено підходи до атестації державних службовців. Поглиблено уявлення про атестацію працівників з точки зору соціальної психології. Виявлено та узагальнено соціально-психологічні проблеми атестації державних службовців, зокрема керівників. Розроблено соціально-психологічну модель атестації керівника сфери державного управління. Емпірично визначено соціально-психологічні особливості та чинники атестації держслужбовців-керівників, відповідність керівників соціальним очікуванням, узгодженість оцінок суб'єктів атестації. Розроблено та емпірично апробовано технологію соціально-психологічної атестації керівників сфери державного управління. Вперше запропоновано і використано для атестації керівників середньої ланки сфери державного управління індекс професійної компетентності керівника, який об'єднує множини його самооцінок та оцінок експертів різного посадового статусу і враховує ступінь узгодженості цих оцінок.

Ключові слова: атестація керівників, соціально-психологічна модель атестації керівника, відповідність керівників соціальним очікуванням, експертне оцінювання, узгодженість оцінок експертів та самооцінки, психологічні чинники атестації, методика соціально-психологічної атестації керівника, індекс професійної компетентності керівника, державне управління.

Медвидь Н. П. Социально-психологические особенности аттестации руководителей сферы государственного управления. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология; психология социальной работы. – Институт психологии имени Г. С. Костюка НАПН Украины. – Киев, 2016.

Диссертация посвящена теоретическому обоснованию и эмпирическому определению социально-психологических особенностей аттестации руководителей сферы государственного управления.

Углублено представление об аттестации работников с точки зрения социальной психологии. Подчеркнуто, что аттестация как особый вид оценки личности является социально-психологическим феноменом. Выяснено, что: а) аттестацию государственных служащих осуществляют методами экспертной оценки, самооценки, собеседования; б) оценщик и оцениваемый являются субъектами межличностного взаимодействия; в) самооценка личности как представление о себе формируется через представление о другом, где задействованы механизмы социальной перцепции; г) экспертные оценки являются формой проявления общественного мнения, которое способствует социализации личности.

Установлено, что аттестация государственных служащих сопровождается: а) феноменом межличностной обратной связи, которая является формой социального контроля, составляющей коммуникативного, перцептивного и интерактивного сторон общения; б) феноменом групповых (социальных) представлений людей друг о друге, которые образуются в процессе общения и взаимодействия и способствуют развитию самосознания личности; в) стимулами (которые выступают в качестве обратной связи относительно потребностей, интересов и целей оцениваемого служащего; являются специфической формой реализации социальных норм и др.).

Впервые раскрыто содержание понятия «социально-психологическая аттестация руководителя» как особого вида аттестации руководителя с использованием социально-психологических методов с целью его профессионально-личностного развития. Разработана и обоснована социально-психологическая модель аттестации руководителя сферы государственного управления. Утверждается, что аттестация государственного служащего является формой взаимодействия субъектов социальных отношений с целью выявления уровня и возможностей его профессионально-личностного развития средствами обратной связи, самооценки, вычисления степени согласованности оценок субъектов аттестации, степени соответствия служащего социальным ожиданиям на основе личностного и деятельностного параметров оценки.

Выявлены и обобщены социально-психологические проблемы аттестации государственных служащих, в том числе руководителей, и предложены пути их решения. Эти проблемы представлены на трех уровнях: микроуровне (уровне личности государственного служащего), мезоуровне (уровне органа государственного управления) и макроуровне (уровне общества).

Эмпирически определены психологические факторы аттестации госслужащих-руководителей. Утверждается, что должностной статус, стаж государственной службы и пол субъектов аттестации являются психологическими факторами аттестации руководителей сферы государственного управления.

Эмпирически определено соответствие госслужащих-руководителей социальным ожиданиям по результатам их аттестации, а также выявлена закономерность, что с ростом должностного статуса субъекта аттестации снижаются его оценки соответствия руководителей социальным ожиданиям.

Установлено, что при аттестации госслужащих-руководителей степени согласованности оценок субъектов оценивания на уровне «руководитель – подчиненные» и уровне «руководитель – коллеги и высшее руководство» статистически значимо не различаются, однако множества самооценок руководителей больше согласуются с оценками коллег и высшего руководства, чем с оценками подчиненных, которые склонны давать завышенные оценки своим руководителям.

Разработана и эмпирически апробирована технология социально-психологической аттестации руководителей сферы государственного управления. Диагностический компонент технологии основан на авторской одноименной методике. Впервые предложено и использовано для аттестации руководителей среднего звена сферы государственного управления индекс профессиональной компетентности руководителя, который объединяет множества его самооценок и оценок экспертов разного должностного статуса и учитывает степень согласованности этих оценок.

Ключевые слова: аттестация руководителей, социально-психологическая модель аттестации руководителя, соответствие руководителей социальным ожиданиям, экспертная оценка, согласованность оценок экспертов и самооценки, психологические факторы аттестации, методика социально-психологической аттестации руководителя, индекс профессиональной компетентности руководителя, государственное управление.

Medvid, N.P. Socio-Psychological Peculiarities of Managers' Evaluation in the Field of Public Administration. – Manuscript.

Dissertation for the Candidate of Psychological Sciences Degree in Speciality 19.00.05 – Social Psychology; Psychology of Social Work. – G. S. Kostyuk Institute of Psychology, National Academy of Educational Sciences of Ukraine. – Kyiv, 2016.

The dissertation is dedicated to the theory and empirical definition of socio-psychological peculiarities of evaluating managers in the field of public administration. Approaches to the evaluation of public servants are presented in complex. The notion of employee evaluation is detailed from the point of view of social psychology. Socio-psychological issues of evaluating public servants are highlighted. A socio-psychological model of evaluation of managers in the field of public administration is developed. Empirical evidence is presented on socio-psychological peculiarities and factors of evaluating managers in public administration, the correspondence of managers to social expectations, and the consistency of employee assessments. The method of socio-

psychological evaluation of a public administration manager is developed and empirically proven. An index of professional competence of mid-level public administration managers is proposed and used for the first time for evaluation purposes. The index combines self-assessment and the evaluation of experts occupying different positions and takes into account the degree of consistency of these assessments.

Keywords: managers' evaluation, socio-psychological model of manager's evaluation, correspondence of managers to social expectations, expert evaluation, consistency of experts assessments and self-assessment, psychological factors of evaluating, method of socio-psychological evaluation of manager, index of manager professional competence, public administration.