

ДІАГНОСТИЧНИЙ КОМПОНЕНТ ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АТЕСТАЦІЇ КЕРІВНИКА У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

У статті розкрито розробку діагностичного компонента технології соціально-психологічної атестації керівника у сфері державного управління, який включає в себе апробовану авторську методику «Соціально-психологічна атестація керівника у сфері державного управління» та інші методи і методики соціально-психологічної оцінки. Авторська методика оснований на кваліметричній факторно-критеріальній моделі оцінювання та методиці діагностики цілісного розвитку особистості М. П. Лебедика. Кінцевим показником є індекс соціально-психологічної оцінки, який отримується шляхом порівняння самооцінок керівника з експертними оцінками за єдиними критеріями оцінювання.

Ключові слова: технологія, діагностичний компонент, соціально-психологічна атестація, керівник у сфері державного управління, кваліметрія, факторно-критеріальна модель оцінювання, методика М. П. Лебедика.

В статье раскрыта разработка диагностического компонента технологии социально-психологической аттестации руководителя в сфере государственного управления, который включает в себя апробированную авторскую методику «Социально-психологическая аттестация руководителя в сфере государственного управления» и другие методы и методики социально-психологической оценки. Авторская методика основана на кваліметрической факторно-критеріальной модели оценивания и методике диагностики целостного развития личности М. П. Лебедика. Конечным показателем является индекс социально-психологической оценки, который определяется путем сравнения самооценок руководителя с экспертными оценками за единственными критеріями оценивания.

Ключевые слова: технология, диагностический компонент, социально-психологическая аттестация, руководитель в сфере государственного управления, кваліметрія, факторно-критеріальна модель оценивания, методика М. П. Лебедика.

Постановка проблеми. На сучасному етапі реформування й модернізації сфери державного управління питання оцінювання керівного персоналу набувають пріоритетного значення і є важливим чинником підвищення ефективності державного управління в цілому.

Сьогочасний механізм оцінювання державних службовців діє у двох формах: атестації та щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них завдань і обов'язків. Відповідно до Положення про проведення атестації державних службовців [6, с. 41], атестацію державні службовці проходять раз на три роки, а щорічну оцінку проводить безпосередній керівник структурного підрозділу, де працює державний службовець, оцінюючи роботу за рік. Проте, під час оцінювання особистості і діяльності керівника практично не враховується думка його підлеглих та колег, рівних за посадою, не здійснюється психологічне оцінювання. Досвід проведення атестації свідчить про те, що нерідко вона є суто формальною, не сприяє особистісно-професійному розвитку оцінюваного. Безпосередній керівник оцінюваного пише в довільній формі характеристику на нього, де дає нечіткі оцінки професійно важливих якостей службовця. Тому, вважаємо необхідним запровадження в органах державної влади та місцевого самоврядування соціально-психологічної атестації публічних службовців, зокрема керівного персоналу, розробку відповідного діагностичного інструментарію на основі кваліметрії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми. Оцінку діяльності державних службовців-керівників знаходимо через оцінку ефективності управління в районних державних адміністраціях, яку досліджували А. Чемерис, І. Артим, Р. Рудніцька, М. Лесечко; оцінювання персоналу як складову культури цільового управління персоналом і механізму доцільної трудової діяльності працівників досліджували А. Гошко, Г. Дмитренко, В. Іванов, Т. Максименко; також напрацювання щодо оцінки персоналу знаходимо у працях Н. Гончарук, Н. Алюшиної, В. Сороко, Г. Щокіна, В. Тарасова, М. Лебедика, Л. Пашко, Н. Нижник, В. Олуйка, В. Ярової, Е. Дорошенко, А. Омарова, М. Пряжнікова, О. Пряжнікової, О. Лазора, В. Дзюндзюка, Л. Орбан-Лембрик, В. Савельєвої, Л. Мельник, Д. Дзвінчука, О. Губа, В. Персонса; зарубіжний досвід оцінювання кадрів знаходимо в працях В. Столярова, О. Ласійчука, В. Пронникова, Р. Рудніцької, Р. Кіфлюк, Ю. Полянського та ін.

Харківські науковці В. Бабаєв, О. Пономарьов, О. Романовський та В. Бондаренко розробили систему комплексного психодіагностичного тестування фахівців у сфері державного управління, яка дозволяє виявити та оцінити їхній рівень професійної компетентності та професійно значимих особистісних якостей [2]. О. Крутій, С. Кирий, Н. Шевченко розкрили сучасні технології оцінки персоналу в публічному управлінні [4]. Російські

дослідники А. Анцупов та В. Ковальов запропонували методики соціально-психологічного оцінювання персоналу сучасних організацій [1]. Проте, попри вагомий напружений науковців щодо оцінювання персоналу, у сфері державного управління існує потреба вдосконалення системи атестації та щорічної оцінки фахівців. Сьогодні бракує методик соціально-психологічного оцінювання керівників у сфері державного управління. Саме тому **метою статті** є розкрити авторську розробку діагностичного компонента технології соціально-психологічної атестації керівника у сфері державного управління.

Виклад основного матеріалу. Психологічні технології – це ситуаційно-орієнтовані системокомплекси методів, які складаються з трьох основних блоків: інформаційно-смыслового, діагностичного та корекційно-розвивального [9, с. 57]. Діагностичний компонент технології передбачає застосування комплексу психологічних методів, прийомів та методик.

Атестація – особливий метод оцінювання персоналу, який полягає в комплексній оцінці діяльності працівника у період між черговими атестаціями. Її особливість в тому, що використовуються різні методи оцінки тих чи інших характеристик людини, передбачається залучення колективу до безпосереднього проведення атестації [7, с. 324].

Пропонуємо до уваги авторську методику соціально-психологічної атестації керівника у сфері державного управління. Методика базується на кваліметричній факторно-критеріальній моделі оцінювання та апробованій методиці діагностики цілісного розвитку особистості М. П. Лебедика [8]. Алгоритм його методики побудований на ідеї первинного об'єднання множин самооцінок і оцінок експертів в інтегрований показник – числовий індекс, названий іменем автора – “Індекс Лебедика”. Цілісність задається взаємозв'язком (мірою розбалансованості) свідомості (множина самооцінок) і наслідків її соціально-практичної діяльності (множина експертних оцінок). Це доводить перспективне використання цієї методики, адже особистісні психологічні тести побудовані тільки на основі самооцінок, є суб'єктивними. М. П. Лебедик розробив методику розрахунку емпіричного значення цілісного розвитку особистості учасників педагогічного процесу і зазначив, що вона може бути адаптована і для атестації кадрів у будь-якій сфері діяльності нашого суспільства. Використання вказаного індексу під час соціально-психологічної атестації керівників у сфері державного управління підвищить ефективність системи оцінювання, а, як наслідок, отримаємо

ефективне використання кадрів, підвищення мотивації службовців, їхнього особистісно-професійного розвитку, покращення результатів діяльності тощо.

Вираховуючи емпіричне значення величини індексу цілісного розвитку особистості, М. П. Лебедик пропонує як числову величину, що знаходиться у прямій залежності від величини оцінок експертів і в оберненій – від величини розбіжності її самооцінок і експертних оцінок [8, с. 7]. Експертними оцінками є оцінки керівника підлеглими, колегами (рівними за посадою) та оцінки вищого керівництва. Порівнюючи емпіричні значення самооцінки керівника і оцінок його підлеглими, ми отримуємо проміжну величину – індекс рівня задоволеності підлеглих якостями особистості керівника та його діяльністю ($I_{\text{зн}}$); порівнюючи емпіричні значення самооцінки керівника і оцінок його колегами та вищим керівництвом, ми отримуємо ще одну проміжну величину – індекс рівня професійної активності керівника ($I_{\text{па}}$). При порівнянні зазначених вище оцінок використовується числова величина x^2 – сумарна розбіжність між самооцінками і оцінками експертів, які отримуються за однотипною шкалою виміру з використанням єдиного списку індикаторів. Величина x^2 вираховується за формулою 1:

$$x^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(x_i - y_i)^2}{(x_i + y_i)} \cdot B_i \quad (1)$$

де i – номер оцінки відповідного критерію;

n – кількість критеріїв;

x_i – самооцінка керівника по відповідному критерію;

y_i – оцінка експертів;

B_i – коефіцієнт питомої ваги i -го критерію.

Сумарна розбіжність між вказаними рядами первинних оцінок, які характеризують керівника по усіх критеріях, показується у вигляді двох числових величин (x^2). Для атестації керівника ці два числові показники (x^2_1 – розбіжність між самооцінками та оцінками підлеглих та x^2_2 – розбіжність між самооцінками та оцінками колег і вищого керівництва) вираховуються за формулою 1.

Далі вираховуємо коефіцієнт взаємозв'язку між самооцінками та оцінками експертів (K) за формулою 2.

$$K = 0,5 + \frac{9O^e}{10 + 3x^2} \quad (2)$$

де O^e – оцінки експертів.

Обчислюючи взаємозв'язок між самооцінками і оцінками підлеглих, отримуємо коефіцієнт K_1 (або індекс рівня задоволеності підлеглих якостями особистості керівника та його діяльністю ($I_{\text{сп}}$), а взаємозв'язок самооцінок з оцінками колег та вищого керівництва – коефіцієнт K_2 (або індекс рівня професійної активності керівника ($I_{\text{па}}$)).

Для об'єднання вказаних двох коефіцієнтів K_1 і K_2 у кінцевий показник – індекс соціально-психологічної оцінки керівника ($I_{\text{спо}}$) використовується формула 3.

$$I_{\text{спо}} = 0,5 + \frac{9\sqrt{K_1 K_2}}{10 + \frac{3(K_1 - K_2)^2}{K_1 + K_2}} \quad (3)$$

Під час професійних атестацій та щорічних оцінок державних службовців критерії, за якими здійснюється оцінювання (обсяг, якість, своєчасність і самостійність виконання роботи, ділові якості ініціативність, відповідальність, стосунки з колегами, інформацію про підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації тощо) носять описовий характер. Проте важливо мати кількісну оцінку якості кожного критерію. Тому ми використовуємо кваліметричні факторно-критеріальні моделі оцінювання, до яких зверталися такі науковці: А. Гошко, А. Чемерис, І. Артим, Р. Рудніцька, М. Лесечко та ін.

У процесі професійної атестації службову характеристику на державного службовця пише його безпосередній керівник, в якій важко висвітлити об'єктивні дані. Тому у методиці соціально-психологічної атестації враховуються думки підлеглих, які щодня працюють з оцінюваним, колег (рівних за посадою) та оцінки вищого керівництва.

У розробленій методиці соціально-психологічна оцінка керівника формується на основі таких критерій: професійно важливі якості керівника у сфері державного управління (отримані методом експертного опитування), результати за видами діяльності керівника (за Моделлю досконалості Європейського фонду управління якістю) [5], орієнтації діяльності керівника, стимули самовдосконалення, метод мотивації підлеглих, поведінка в конфліктних ситуаціях, стиль керівництва, локус контролю, тип лідера за спрямованістю діяльності, тип керівника, тип темпераменту, сильні та слабкі сторони керівника, авторитетність, любов до роботи, відповідність посаді. Також ми визначили вагомість критеріїв методом експертного оцінювання.

Наводимо розроблену анкету “Керівник очима підлеглого” – один з інструментів соціально-психологічної атестації керівника у сфері державного управління. Анкети “Самооцінка керівника”, “Керівник очима колеги” та “Керівник очима вищого керівництва” містять такі ж, єдині для всіх анкет, критерії для подальших обрахунків за вищенаведеними формулами.

КЕРІВНИК ОЧИМА ПІДЛЕГЛОГО

Анкета

Шановний респонденте, з метою особистісно-професійного розвитку Вашого керівника просимо Вас дати відповіді на запитання цієї анонімної анкети. Отримана інформація буде використана в узагальненому вигляді. Дякуємо за співпрацю!

- 1. Що є для Вашого керівника стимулом самовдосконалення?**
 - значна надбавка до зарплати;
 - думка підлеглих щодо його професіоналізму;
 - бажання бути (залишатися) взірцем;
 - соціально-психологічна атестація його як керівника;
 - намагання утриматися на посаді;
 - боязкість втратити авторитет;
 - любов до своєї роботи;
 - можливість кар’єрного росту.
- 2. Який метод мотивації Ваш керівник найчастіше застосовує до Вас?**
 - метод пряника (заохочень);
 - метод батого (покарань);
 - тиск на свідомість;
 - прямий вплив (розпорядження).
- 3. Який стиль керівництва притаманний Вашому керівникові?**
 - авторитарний* (ухвалені рішення надходять підлеглим як директиви, які не підлягають обговоренню і їх потрібно чітко виконувати);
 - демократичний* (колегіальне прийняття рішень, врахування інтересів співробітників);
 - ліберальний* (невисока активність, небажання і нездатність керівника приймати будь-які рішення, намагання уникнути інновацій, перекладання відповідальності на інших);
 - змішаний / комбінований* (ситуативне управління, гнучкість).
- 4. Яким чином Ваш керівник відповідає за події, що відбуваються в його житті?**
 - відповідальність бере на себе;

- схильний приписувати відповідальність за все зовнішнім чинникам, напр. збігу обставин, випадку, іншим людям, оточенню, своїй долі тощо.
5. **За типом темпераменту і нервової системи Ваш керівник...**
- сангвінік* (сильний, врівноважений, активний);
- флегматик* (сильний, врівноважений, пасивний);
- холерик* (сильний, нерівноважений, активний);
- меланхолік* (слабкий, нерівноважений, пасивний).
6. **Яку стратегію поведінки у конфліктних ситуаціях Ваш керівник застосовує найчастіше?**
- наполегливість / примус* (намагання задовольнити лише власні інтереси);
- співробітництво* (намагання зрозуміти один одного і максимально задовольнити інтереси всіх сторін);
- компроміс* (намагання задовольнити мету, взаємно поступаючись один одному, відмовляючись від частини своїх інтересів);
- пристосування / поступливість* (відмова від власних інтересів, згода піти назустріч іншій стороні);
- уникання* (ухилення від розв'язання конфліктної ситуації, відмова від діяльності).
7. **За спрямованістю діяльності Ваш керівник – лідер...**
- експресивний* (емоційний лідер, регулює симпатії і антипатії);
- інструментальний* (діловий лідер, фахівець, краще всіх ставить задачі і вказує на шляхи їх вирішення);
- дифузний* (вміло виходить з нестандартних ситуацій і буває випадковим);
- лише формальний* (уповноважений бути лідером).
8. **До якого типу керівника належить Ваш керівник? (1 варіант відповіді)**
- „творець”* (ділова основа організації, гарний виконавець і новатор);
- „незамінний”* (є ядром організації, забезпечує активність її функціонування);
- „мораліст”* (розмірковує на моральні теми, повчає, вказує на недоліки);
- „дилетант”* (береться за будь-яку справу, не зважаючи на відсутність знань, досвіду);
- „скептик”* (недовіра до всього, сумніви);
- „попелюшка”* (слухняний виконавець, береться за чорну, не вдячну роботу, не претендуючи на оцінку);

- „себелюбець” (загострене почуття гонору, дуже активний, демонструє свої можливості і здібності);
- „діловий” (прагматичність, відсутність відчуття перспективи);
- „гравець” (інтереси і мотиви не стійкі, вибіркові, швидко запалюється і охолоджується, за жорсткого контролю і відповідальності йому під силу складні завдання, активний);
- „енергійний” (надзвичайна активність);
- „архівариус” (педантичний і скрупульозний, охайно і ретельно виконує роботу, яка для інших є важкою і нецікавою);
- „штабіст” (висока виконавча дисципліна, самоорганізація праці, знання законів, функціональне мислення, проте не до самостійних рішень в екстремальних ситуаціях тощо).

9. Оберіть 3 сильні сторони та 3 області для удосконалення (слабкі сторони) особистості Вашого керівника і його діяльності.

СИЛЬНІ	сторони особистості керівника та його професійної діяльності	СЛАБКІ
<input type="checkbox"/>	організаторські здібності	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	аналітичні здібності	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	стратегічне мислення	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	вміння працювати з командою, згуртувати колектив	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	досвідченість	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	цілеспрямованість	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	вміння оперативно приймати рішення	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	комунікабельність	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	харизматичність	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	відповідальність	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	професіоналізм	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	справедливість, об'єктивність	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	рішучість	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	вміння делегувати повноваження	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	вміння вирішувати конфлікти	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	бажання самовдосконалення	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	розроблення, впровадження та вдосконалення системи управління	<input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>	взаємодія з лідерами всередині організації	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	ефективний підбір кадрів	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	кадровий розвиток	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	залучення персоналу до процесів удосконалення	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	винагородження та заохочення персоналу, піклування про нього	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	розробка, перегляд та актуалізація політики і стратегії	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	управління зовнішніми партнерськими стосунками	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	управління фінансами	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	управління нерухомістю, обладнанням та матеріалами	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	управління технологіями	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	управління інформаційними та інтелектуальними ресурсами	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	систематична розробка процесів та управління ними	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	удосконалення процесів з використанням інновацій	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	надання послуг відповідно до потреб та очікувань споживачів	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	ефективні зв'язки з громадськістю	<input type="checkbox"/>

10. Оцініть, будь ласка, рівень розвитку професійно важливих якостей Вашого керівника за 6-тибальною шкалою, де:

5 – високий рівень

4 – рівень, вищий середнього

3 – середній рівень

2 – рівень, нижчий середнього

1 – низький рівень

0 – якість відсутня

Потрібний бал обведіть.

№ з/п	Професійно важливі якості керівника	Оцінка
1.	організаторські здібності	0 1 2 3 4 5
2.	аналітичні здібності	0 1 2 3 4 5
3.	стратегічне мислення	0 1 2 3 4 5
4.	вміння працювати з командою, згуртувати колектив	0 1 2 3 4 5
5.	досвідченість	0 1 2 3 4 5
6.	цілеспрямованість	0 1 2 3 4 5
7.	вміння оперативно приймати рішення	0 1 2 3 4 5
8.	комунікабельність	0 1 2 3 4 5

9.	харизматичність	0 1 2 3 4 5
10.	відповідальність	0 1 2 3 4 5
11.	професіоналізм	0 1 2 3 4 5
12.	справедливість, об'єктивність	0 1 2 3 4 5
13.	рішучість	0 1 2 3 4 5
14.	вміння делегувати повноваження	0 1 2 3 4 5
15.	вміння вирішувати конфлікти	0 1 2 3 4 5
16.	бажання самовдосконалення	0 1 2 3 4 5

11. Оцініть Вашого керівника за критеріями його діяльності (за Моделлю досконалості Європейського фонду управління якістю), де:

5 – відмінний результат

4 – добрий результат

3 – результат задовільний

2 – результат незначний

1 – не досяг результату

0 – не було такої діяльності

Фактор	Критерії	Оцінка
Лідерство	Керівник розробляє місію, бачення, систему цінностей і етику організації / підрозділу	0 1 2 3 4 5
	Керівник виступає носієм культури ділової досконалості та пропагує її серед персоналу	0 1 2 3 4 5
	Керівник забезпечує розроблення, впровадження та постійне вдосконалення системи управління	0 1 2 3 4 5
	Керівник взаємодіє з лідерами всередині організації, лідерами громадських організацій, ЗМІ, партнерами	0 1 2 3 4 5
	Керівник ідентифікує організаційні зміни і керує ними	0 1 2 3 4 5
Персонал	Ефективний підбір кадрів	0 1 2 3 4 5
	Кадровий розвиток (визначення здібностей, потенціалу, потреб працівників, організація навчання, створення можливостей для розвитку)	0 1 2 3 4 5
	Залучення персоналу до процесів удосконалення та надання йому повноважень	0 1 2 3 4 5
	Враховування результатів опитувань співробітників при виборі підходів і кадровому плануванні	0 1 2 3 4 5
	Винагородження та заохочення персоналу, піклування про нього	0 1 2 3 4 5
	Враховування активності співробітників при просуванні по службі	0 1 2 3 4 5

Політика та стратегія	Політика і стратегія базуються на потребах і очікуваннях зацікавлених сторін	0 1 2 3 4 5
	Політика і стратегія базуються через оцінку ефективності, дослідження, навчання	0 1 2 3 4 5
	Розробка, перегляд та актуалізація політики і стратегії	0 1 2 3 4 5
	Поширення інформації про політику і стратегію	0 1 2 3 4 5
Партнерство і ресурси	Управління зовнішніми партнерськими стосунками	0 1 2 3 4 5
	Управління фінансами	0 1 2 3 4 5
	Управління нерухомістю, обладнанням та матеріалами	0 1 2 3 4 5
	Управління технологіями	0 1 2 3 4 5
	Управління інформаційними та інтелектуальними ресурсами	0 1 2 3 4 5
Процеси	Систематична розробка процесів та управління ними	0 1 2 3 4 5
	Удосконалення процесів з використанням інновацій для повної задоволеності громадськості та інших зацікавлених сторін	0 1 2 3 4 5
	Надання послуг відповідно до потреб та очікувань споживачів	0 1 2 3 4 5
	Ефективні зв'язки з громадськістю	0 1 2 3 4 5

12. Оцініть у процентному відношенні орієнтації діяльності Вашого керівника.

Орієнтація на:	Оцінка
• міжособистісний контакт	
• себе	
• діло	
• офіційну субординацію	
Разом:	100 %

13. Висловіть, будь ласка, власну думку про Вашого керівника щодо таких питань:

Позначте варіант відповіді.

	так	швидше так	більш-менш	швидше ні	ні
Чи сприяє згуртуванню колективу?					
Чи користується повагою / авторитетом у колег по роботі?					

Чи користується повагою / авторитетом у громадськості?					
Чи любить свою роботу?					
Чи відповідає займаній посаді?					

Дата заповнення “ ____ ” _____ 20__ року

Дякуємо за відповіді та час!

Також ми ввели коефіцієнти значимості критеріїв, щоб уніфікувати обрахунки за алгоритмом методики, адже в анкеті містяться різного роду запитання. Коефіцієнти значимості критеріїв показано в табл. 1, табл. 2, табл. 3 і табл. 4.

Таблиця 1

**Коефіцієнти значимості критеріїв
(для анкетних запитань №№ 1-8)**

Варіанти відповідей	Обрана відповідь (єдина)	Решта варіантів відповідей
Коефіцієнти значимості критеріїв	1	0

Таблиця 2

**Коефіцієнти значимості критеріїв
(для анкетного запитання №№ 11, 12)**

Варіанти відповідей	5	4	3	2	1	0
Коефіцієнти значимості критеріїв	1	0,75	0,5	0,25	0	0

Таблиця 3

**Коефіцієнти значимості критеріїв
(для анкетного запитання № 13)**

Варіанти відповідей	“Оцінка”
Коефіцієнти значимості критеріїв	“Оцінка”/ 100

Таблиця 4

**Коефіцієнти значимості критеріїв
(для анкетного запитання № 14)**

Варіанти відповідей	так	Швидше так	Більш- менш	Швидше ні	Ні
Коефіцієнти значимості критеріїв	1	0,75	0,5	0,25	0

Для оптимізації роботи зі збором, обробкою, інтерпретацією отриманих даних та оформлення результатів ми розробили комп’ютерну програму PublicATEST (свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір № 38615 від 20.06.2011), основу на методиці соціально-психологічної атестації керівника у сфері дер-

жавного управління. Коли введені дані з усіх видів анкет, програма їх опрацьовує і формує такі форми-звіти: атестаційний лист за результатами соціально-психологічної атестації (з описом та візуалізацією соціально-психологічної оцінки); сильні та слабкі сторони керівника (на основі анкетних запитань №№ 9-10); статистика (деталізація відповідей респондентів за категоріями анкет, описові статистики); анкети (перегляд відповідей окремого респондента за шаблоном). Крім того, програма має такі додаткові функції: можливість бланкового заповнення анкет; відновлення даних попередніх атестацій; клієнтська версія програми.

Отримані результати можуть бути використані: для особистісно-професійного розвитку керівника, для вищого керівництва при прийнятті кадрових та інших управлінських рішень, для ранжування керівників за індексом соціально-психологічної оцінки та винагородження найкращих, як вагомий допоміжний інформаційний ресурс до професійних атестацій та щорічних оцінок державного службовця, при проведенні щорічних конкурсів «Кращий державний службовець-керівник».

Розроблений діагностичний компонент технології соціально-психологічної атестації керівника у сфері державного управління ми апробували на чотирьох управліннях Львівської облдержадміністрації та одному управлінні Львівської міської ради під час соціально-психологічної атестації їх керівників. Зворотній зв'язок усіх досліджуваних засвідчив те, що результати атестації сприяли їхньому особистісно-професійному розвитку, підвищилась мотивація, розпочалася робота над областями самовдосконалення.

Для отримання більш детального портрета керівника за результатами соціально-психологічної атестації (коли оцінку дають підлеглі; колеги, рівні за посадою; вище керівництво; експерти у галузі) можна скористатися й іншими методами та методиками: «360 градусів», методика діагностування міжособистісних відносин Т. Лірі, соціометричний тест Дж. Морено, методика «Виробничі ситуації» А. А. Єршова, методика оцінювання психологічної атмосфери у колективі А. Ф. Фідлера, методика «Модульний соціотест» А. Я. Анцупова та В. В. Ковальова, «Методика дослідження взаємостосунків адміністрації і колективу» Л. М. Карамушки, тест-вправа «Мої взаємовідносини з оточуючими» О. В. Винославської, М. П. Малигіної, метод асесмент-центр (з англ. *assessment center*).

Висновки. У статті розкрито розробку діагностичного компонента технології соціально-психологічної атестації керівника у

сфері державного управління, який включає в себе апробовану авторську методику «Соціально-психологічна атестація керівника у сфері державного управління» та інші методи і методики соціально-психологічної оцінки (коли оцінку дають підлеглі; колеги, рівні за посадою; вище керівництво; експерти у галузі), які можна використовувати для отримання більш повного соціально-психологічного портрета керівного персоналу.

Авторська методика «Соціально-психологічна атестація керівника у сфері державного управління» оснований на кваліметричній факторно-критеріальній моделі оцінювання та методиці діагностики цілісного розвитку особистості М. П. Лебедика. Інструментарієм методики є анкети «Самооцінка керівника», «Керівник очима підлеглого», «Керівник очима колеги» та «Керівник очима вищого керівництва». Кінцевим показником є індекс соціально-психологічної оцінки, який отримується шляхом порівняння самооцінок керівника з експертними оцінками за єдиними критеріями оцінювання. Чим менша розбіжність в оцінках, тим вищий індекс. Для оптимізації роботи зі збором, обробкою, інтерпретацією отриманих даних та оформлення результатів розроблено комп'ютерну програму PublicATEST.

Перспективами подальших розвідок є розробка корекційно-розвивального компонента технології соціально-психологічної атестації керівника у сфері державного управління.

Список використаних джерел

1. Анцупов А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 062100 «Управление персоналом», 061100 «Менеджмент организации», 020400 «Психология» / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.
2. Бабаєв В. М. Психодіагностика в муніципальній кадровій політиці : монографія / В. М. Бабаєв, О. С. Пономарьов, О. Г. Романовський, В. В. Бондаренко. – Х. : НТУ «ХПІ», 2003. – 392 с.
3. Бабаєв В. М. Психодіагностика у системі державного управління і місцевого самоврядування / В. М. Бабаєв, О. С. Пономарьов, О. Г. Романовський. – Х. : Фоліо, 2006. – 416 с.
4. Державне управління та місцеве самоврядування : тези XI Міжнародного наукового конгресу, 24 березня 2011 р. – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2011. – 442 с.
5. Європейська нагорода з якості // Кращі підприємства України : альбом. – 2004. – С. 7.

6. Збірник нормативно-правових актів та методичних рекомендацій з питань державної служби / Управління державної служби Головного управління державної служби України у Львів. обл. – Львів, 2005.
7. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. — 345 с.
8. Лебедик М.П. Технологія атестації цілісного розвитку особистості на основі оцінок соціальної зрілості учасників педагогічного процесу : монографія / М. П. Лебедик. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2003. – 305 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К., 2005. – 366 с.

The development of diagnostic component of the technology of social-psychological estimation of a leader in the field of public administration is described in the article. The diagnostic component of the technology includes the approved authorial technique «Social-psychological estimation of a leader in the field of public administration» and other methods and techniques of social-psychological estimation (when an estimation is given by inferiors; colleagues, levels ex officio; top managers; experts in industry), which can be used to receive more complete social-psychological portrait of leading personnel.

Authorial technique «Social-psychological estimation of a leader in the field of public administration» is based on qualimetry factor-criterion model of evaluation and M. Lebedyk's technique of the diagnostics of integral personality development. The tools of the technique are questionnaires «Self-appraisal of leader», «Leader by the eyes of inferior», «Leader by the eyes of colleague» and «Leader by the eyes of top management». An eventual index is an index of social-psychological estimation, which turns out by comparing of self-appraisals of leader to the expert estimations after the only criteria of evaluation. The less divergence is in estimations, the higher index is. For optimization of work with collection, treatment, interpretation of finding data and appearance of results the computer program PublicATEST is worked out.

Keywords: technology, diagnostic component, social-psychological estimation, leader in the field of public administration, qualimetry, factor-criterion model of evaluation, M. Lebedyk's technique.

Отримано: 11.01.2013 р.