

## **ВІДГУК ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА**

на дисертацію Медвідь Надії Петрівни  
«Соціально-психологічні особливості атестації керівників  
сфери державного управління»,  
представлену на здобуття наукового ступеня  
кандидата психологічних наук за спеціальністю  
19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

Дисертаційна робота присвячена теоретичному обґрунтуванню та емпіричному визначенню соціально-психологічних особливостей атестації керівників сфери державного управління. У сучасних умовах розвитку українського суспільства актуальність дослідження визначається проблемою ефективного оцінювання керівного персоналу на всіх рівнях. Про це йдеться, також, у таких офіційних документах, як Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки та Концепція 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.

У вступі роботи обґрунтовано актуальність теми, на належному науковому рівні визначено мету, завдання, об'єкт, предмет дослідження, представлено теоретико-методологічну основу дослідження, використані методи та методики, досліджувану вибірку, наукову новизну, практичну значущість дослідження, дані про апробацію результатів, публікації, структуру та обсяг дисертації.

Наукова новизна дисертаційного дослідження полягає у розробленні та обґрунтуванні соціально-психологічної моделі атестації керівника сфери державного управління, розкритті змісту поняття «соціально-психологічна атестація керівника». Авторка вперше запропонувала та використала для атестації керівників середньої ланки сфери державного управління індекс професійної компетентності керівника, який об'єднує множини його самооцінок, оцінок експертів різного посадового статусу та враховує ступінь

узгодженості цих оцінок. Крім того, у роботі представлено у комплексі та узагальнено підходи до атестації державних службовців, соціально-психологічні проблеми атестації державних службовців, зокрема керівників, та окреслено шляхи вирішення цих проблем.

Науковою новизною є ще й те, що набули подальшого розвитку уявлення про атестацію працівників сфери державного управління з огляду на соціально-психологічні механізми та закономірності. Дисертантка пропонує трактувати атестацію як форму взаємодії суб'єктів соціальних відносин і обґрунтовує це у своїй роботі (с. 22-23). Набули подальшого розвитку 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.

Варто відзначити вагоме практичне значення отриманих результатів дослідження. Адже розроблено та емпірично апробовано технологію соціально-психологічної атестації керівників сфери державного управління, яку можна використовувати з метою їх професійно-особистісного розвитку; розроблено комп'ютерну програму «PublicATEST», що оснований на авторській методиці (отримано свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір); удосконалено процедуру атестації керівників сфери державного управління шляхом підвищення її об'єктивності та сприяння професійно-особистісному розвитку державних службовців тощо.

У першому розділі дисертації здобувачка, на основі аналізу наукової літератури, виявляє та узагальнює основні підходи до атестації державних службовців, ґрунтовно розкриває соціально-психологічну сутність та складові атестації керівників сфери державного управління, виокремлює та узагальнює соціально-психологічні проблеми атестації керівників сфери державного управління на трьох рівнях: мікрорівні (рівні особистості державного службовця), мезорівні (рівні органу державного управління), макрорівні (рівні суспільства) та окреслює шляхи їх вирішення.

Другий розділ присвячено висвітленню програми емпіричного дослідження, опису використаних методів та методик дослідження, опису розроблення методики «Соціально-психологічна атестація керівника сфери державного управління», а також висвітленню процедури та результатів перевірки психометричних показників авторської методики.

Особливою цінністю дослідження є авторська методика «Соціально-психологічна атестація керівника сфери державного управління», яка 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, 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.

Третій розділ дисертації містить результати емпіричного дослідження соціально-психологічних особливостей атестації керівників сфери державного управління, а саме: виокремлено психологічні чинники атестації держслужбовців-керівників; виявлено відповідність керівників соціальним очікуванням за результатами їх атестації, а також закономірності оцінювання керівників щодо їх відповідності соціальним очікуванням за оцінками суб'єктів атестації з різним посадовим статусом; виявлено узгодженість множин оцінок суб'єктів атестації та закономірності узгодження множин самооцінок керівників з оцінками їх підлеглих, колег та вищого керівництва; представлено розробку технології соціально-психологічної атестації керівників сфери державного управління та результатів її емпіричної апробації.

Варто підкреслити високу надійність отриманих результатів, яка забезпечується репрезентативністю вибірки та застосуванням комплексу математико-статистичних методів опрацювання даних дослідження

(кореляційний, факторний, кластерний, дисперсійний, регресійний аналіз, описові статистики, критерій  $\chi^2$ , критерій  $\lambda$  Колмогорова-Смірнова, критерій U Манна-Уїтні, критерій  $\alpha$  Кронбаха, критерій t Стьюдента, критерій Фрідмана).

Висновки, які робить дисертантка, чітко сформульовані та переконливі. Вони синтезують всі основні результати дослідження, засвідчують виконання поставлених завдань та досягнення мети дослідження. Н. П. Медвідь теоретично обґрунтувала та емпірично визначила соціально-психологічні особливості атестації керівників сфери державного управління. Зокрема, авторка виявила відповідність актуального рівня професійно-особистісного розвитку керівників-держслужбовців соціальним очікуванням за оцінками усіх суб'єктів атестації; визначила узгодженість оцінок експертів різного посадового статусу та самооцінок керівників сфери державного управління під час їх атестації; розробила технологію соціально-психологічної атестації керівників сфери державного управління, яка містить інформаційно-смысловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти; визначила соціально-психологічні особливості атестації керівників сфери державного управління залежно від таких чинників, як: посадовий статус, стаж державної служби, стать суб'єктів атестації, кількість експертів.

Окремо слід відзначити узгодженість результатів дисертаційної роботи Н. П. Медвідь з результатами та висновками інших дослідників.

За загальної позитивної оцінки дисертації, підкреслюючи новизну і актуальність дисертації, слід висловити окремі зауваження та побажання.

1. У першому розділі (підрозділ 1.1) бажано було би глибше висвітлити виявлені підходи до атестації державних службовців.

2. У третьому розділі дисертації варто було би ширше розкрити інформаційно-смысловий компонент авторської технології соціально-психологічної атестації керівників сфери державного управління (с. 131-133). Здобувачка, звичайно, робить посилання на підрозділ 1.2 та 1.3, проте, з них

хотілося б отримати основну інформацію, яка стосується власне інформаційно-сміслового компоненту технології.

3. В емпіричному дослідженні соціально-психологічних особливостей атестації керівників сфери державного управління доречно було би долучити виявлення цінностей держслужбовців-керівників і, відповідно, їх зв'язків з наявними професійно-особистісними характеристиками.

Разом з тим, вказане не знижує наукового рівня дисертації. Здобувачка проявила самостійність у розробленні наукової проблеми, здійснила продуктивний теоретичний аналіз і отримала вагомі наукові дані.

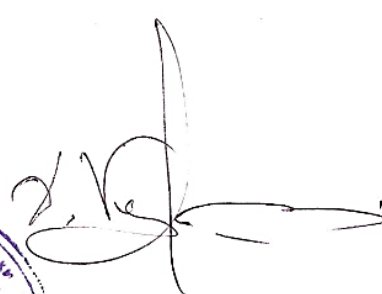
Загалом, Н. П. Медвідь здійснила ґрунтовне та перспективне дослідження, яке має вагоме теоретичне значення та велику значущість для практики психологічної допомоги керівникам сфери державного управління.

Зміст автореферату відповідає змісту дисертаційної роботи, опубліковані наукові праці відображають основні положення дисертації.

Вважаю, що дисертаційна робота «Соціально-психологічні особливості атестації керівників сфери державного управління» як за змістом, так і за оформленням відповідає вимогам ДАК МОН України до кандидатських дисертацій, а її авторка – Надія Петрівна Медвідь – заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи.

Офіційний опонент –

кандидат психологічних наук,  
старший викладач кафедри психології  
освіти факультету корекційної та  
соціальної педагогіки і психології  
Кам'янець-Подільського національного  
університету імені Івана Огієнка



Д. І. Куриця

