

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**

У складних умовах сьогодення проблема атестації керівників сфери державного управління набуває особливої ваги, адже адекватне оцінювання держслужбовців є вагомим чинником ефективності їх діяльності в майбутньому, що безпосередньо пов'язана з розбудовою нашої держави.

Разом з тим аналіз практики атестації персоналу держслужби свідчить про наявність значної кількості проблем соціально-психологічного характеру, який практично не враховується в її процесі. На рівні ж наукових психологічних досліджень зазначену тему досліджено фрагментарно. Усе це й визначає безперечну актуальність даного дисертаційного дослідження.

Вступна частина дисертації містить чіткі та виважені формулювання, у ній йдеться про актуальність роботи, її методологічні орієнтири, об'єкт та предмет дослідження, мету роботи. Остання полягає у теоретичному обґрунтуванні й емпіричному вивченні соціально-психологічних особливостей атестації керівників середньої ланки сфери державного управління, досягнення якої уможливилось завдяки розробленню наукового підґрунтя та практичній апробації соціально-психологічної моделі атестації управлінців держслужби.

Наступні розділи дисертації є доволі чітко структурованими, у них логічно подані результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження відповідно до визначених мети та завдань.

Так, у *першому розділі* дисертації висвітлено теоретико-методологічний базис досліджуваної проблеми, проаналізовано основні підходи до атестації державних службовців, обґрунтовано соціально-

психологічну сутність і складові атестації керівників сфери державного управління. Дисертантка досліджує соціально-психологічні засади атестації взагалі та держслужбовців зокрема, зосередивши увагу спочатку на основних підходах до атестації, а по тому – на соціально-психологічній специфіці, показниках та основних складових атестації керівника сфери державного управління. Детально проаналізувавши ідеї представників різних підходів щодо сутності, складових, методів, функціональних особливостей та чинників атестації, вона доходить висновку про соціально-психологічну зумовленість досліджуваного феномену і констатує невизначеність його специфіки в керівників сфери державного управління.

У зв'язку із цим Н. П. Медвідь обґрунтовує та висвітлює соціально-психологічну модель атестації керівника сфери державного управління. Імпонує підхід авторки роботи до атестації персоналу, як такий, що зорієнтована на особистість і слугує важливим чинником професійно-особистісного розвитку управлінця на держслужбі.

У межах даного розділу привертає увагу детальний аналіз соціально-психологічних проблем атестації держслужбовців на макро-, мезо- та мікро-рівнях, що дозволяє визначити напрям оптимізації досліджуваного феномену в майбутньому.

У *другому розділі дисертації* висвітлено особливості організації та методичного забезпечення емпіричного дослідження соціально-психологічних особливостей атестації керівників сфери державного управління.

Спираючись на результати аналізу сучасних методологічних підходів до атестації держслужбовців та її соціально-психологічних аспектів, а також ураховуючи узагальнення даних ряду зарубіжних та вітчизняних емпіричних досліджень у контексті досліджуваної теми, дослідниця представляє основні методи та методики емпіричного дослідження, серед яких варто виокремити авторську методику «Соціально-психологічна атестація керівника сфери державного управління». Важливо, що результати перевірки її

психометричних показників свідчать про її надійність щодо визначення основних соціально-психологічних характеристик, на яких ґрунтується атестація управлінців держслужби.

Слід указати на досить вдале поєднання якісних і кількісних методів оброблення результатів, можливість підрахунку кількісних показників із використанням сучасних комп'ютерних технологій, з їх наступним аналізом й узагальненням.

У *третьому розділі* дисертації наведено результати емпіричного дослідження та їх узагальнення й інтерпретацію в контексті авторського підходу. У цьому розділі основний акцент робиться на вивченні результатів атестації держслужбовців, ступеня їх відповідності соціальним очікуванням, узгодженості множин оцінок суб'єктів атестації.

Дисертанткою здобуто вагомі наукові результати у контексті досліджуваної теми, зокрема, щодо особливостей розвитку професійно важливих якостей керівників. Так, виявлено доволі високий рівень розвитку професійно важливих для держслужби якостей, особливо у вольовій сфері. Разом з тим викликає тривогу виявлений у дисертаційному дослідженні факт ігнорування значною кількістю управлінців держслужби (60%) соціально-психологічних методів впливу на підлеглих, здійснення ними впливів лише через безпосередні розпорядження.

Інтерес являють дані щодо ступеня відповідності професійних характеристик керівників соціальним очікуванням, а також ті, які встановлені завдяки контролю проміжних змінних (стать, посадовий статус, стаж державної служби та ін.). Йдеться, зокрема, про статистично значущу різницю оцінок суб'єктів атестації різної статі, з різним посадовим статусом та стажем державної служби певних професійно-особистісних характеристик керівників сфери державного управління.

Крім того, заслуговують на увагу результати регресійного аналізу, за якими виявлено залежність результативності діяльності керівників сфери державного управління від рівня розвитку професійно важливих якостей,

рівня ділової досконалості та рівня авторитетності держслужбовців у громадськості тощо.

Як наслідок, дисертантці вдалося подати глибокий і змістовний зріз соціально-психологічних характеристик керівників сфери державної служби, показати соціально-психологічні проблеми атестації керівників, які, зокрема, зумовлені особливостями взаємодії суб'єктів атестації.

У цілому результати емпіричного дослідження підтвердили припущення дисертантки про доцільність оптимізації атестації керівників у сфері державного управління з урахуванням її соціально-психологічних особливостей.

На позитивну оцінку заслуговує розробка технології соціально-психологічної атестації керівників сфери державного управління та її емпірична апробація. Використовуючи відомий технологічний підхід Л. Карамушки, дисертантка представляє специфічний контент етапів атестації відповідно до виявлених нею соціально-психологічних особливостей атестації управлінців держслужби.

Результати апробації авторської технології атестації держслужбовців, подані в дисертації, засвідчили її ефективність щодо сприяння їхньому професійно-особистісному розвитку, що виявилось, зокрема, у позитивній динаміці розвитку професійно важливих якостей керівників, більшій узгодженості самооцінок атестованих керівників з оцінками експертів.

Висновки, які робить дисертантка, доволі чітко сформульовані та переконливі. Вони синтезують усі основні результати дослідження, засвідчують виконання поставлених завдань та досягнення мети дисертаційної роботи. Н. П. Медвідь довела, що розуміння атестації керівників у сфері державного управління як соціально-психологічного феномену має право на життя, необхідність його є теоретично обґрунтованою та емпірично доведеною.

За загальної високої позитивної оцінки дисертації Медвідь Надії Петрівни, слід висловити деякі зауваження та побажання:

1. Визначаючи на рівні теоретичного аналізу наукової літератури соціально-психологічні особливості атестації державних службовців, дисертантка указує на феномен міжособистісного зворотного зв'язку як її неодмінний атрибут, який є формою соціального контролю, складовою комунікативного, перцептивного та інтерактивного боків спілкування (с. 32–33 дисертації). Водночас специфіку кожного із зазначених вище аспектів міжособистісного зворотного зв'язку саме в контексті діяльності керівників у сфері державного управління розкрито, як нам уявляється, недостатньо повно.

2. Соціально-психологічна модель атестації керівника сфери державного управління, так, як вона подана на рис. 1 (с. 37 дисертації) має узагальнений характер і може стосуватися атестації будь-якого управлінця не лише зі сфери держслужби.

3. Потребують детальнішого пояснення окремі результати емпіричного дослідження, наприклад, щодо того, що підлеглі схильні давати завищені оцінки своїм керівникам. Тут не зовсім зрозуміло: чи йдеться про феномен соціальної бажаності у процесі дослідження, чи про загальну установку підлеглих на держслужбі, що може зумовити ризик «зоряної хвороби» їх керівників. Також викликають питання дані щодо авторитетності керівників у громадськості (понад 80%), адже дані соціологічних опитувань, принаймні, які поширюються засобами ЗМІ, свідчать про різке падіння престижу влади у пересічних громадян.

4. Авторка дисертації подекуди зосереджується переважно на констатації фактів, ніж на їх інтерпретації. Скажімо, йдеться про те виокремлення розподілу керівників сфери державного управління за типами лідерів: інструментальні (61,8%), експресивні (26,8%), дифузні (7,5%), формальні (3,9%) (с. 101 дисертації). Але як це узгоджується зі специфікою держслужби, який тип держслужбовця є найбільш прийнятним, залишається «поза кадром».

5. Бажано було б повніше висвітлити різноманітні техніки та результати їх використання у процесі реалізації корекційно-розвивального компоненту технології соціально-психологічної атестації керівника сфери державного управління (р. 3 дисертації).

Указане не знижує наукового рівня дисертації. Здобувачка проявила самостійність у розробленні складної наукової проблеми, здійснила продуктивний теоретичний аналіз й отримала вагомні наукові результати.

На основі проведеного аналізу роботи можна стверджувати, що дисертація Н. П. Медвідь «Соціально-психологічні особливості атестації керівників сфери державного управління» є цілісним завершеним дослідженням, що має наукову новизну, теоретичне та практичне значення, містить результати, які є важливими як для науковців, так і для практиків. Як дисертація, так і автореферат, зміст якого ідентичний основним положенням дисертації, відповідають вимогам МОН України. Опубліковані наукові праці здобувачки відображають основні положення дисертації.

Це дає підстави для висновку про те, що Надія Петрівна Медвідь заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи.

Офіційний опонент –

доктор психологічних наук, професор,

завідувач кафедри психології управління

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

НАПН України



О. І. Бондарчук

