

# PublicATEST – програмний продукт для соціально-психологічної атестації керівника

Надія Медвідь

Кафедра психології, педагогіки і соціального управління,  
Національний університет “Львівська політехніка”,  
УКРАЇНА, м. Львів, вул. С. Бандери, 12,  
E-mail: esperance18@ukr.net

**Abstract – The essence of the software PublicATEST, which is designed for social-psychological estimation of a leader to develop his personality and professional work is described in the article. PublicATEST based on the author's technology of social-psychological estimation of a leader in the field of public administration. Technique 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. Than less divergence is in estimations, the higher index. Technique has been tested on eight structural units of authorities during social-psychological estimation of their leaders. Feedback of all leaders demonstrated that the results of estimation contributed their personal and professional development, increased motivation, began work on the areas of improvement.**

Ключові слова – PublicATEST, методика, оцінювання, соціально-психологічна атестація, керівник, державне управління.

## I. Призначення PublicATEST

На даний час існує чимало методик оцінювання особистості, побудованих на самооцінці, проте є потреба у методиках соціально-психологічного оцінювання, які би також враховували думку оточуючих респондента.

Програмний продукт PublicATEST призначений для соціально-психологічної атестації керівника, створений на основі авторської технології соціально-психологічної атестації керівника у сфері державного управління [2]. На програму отримано свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір № 38615 від 20.06.2011.

## II. Алгоритм методики

Методика, на базі якої створено програмний продукт PublicATEST, основана на кваліметричній факторно-критеріальній моделі оцінювання та методиці діагностики цілісного розвитку особистості М. П. Лебедика [1]. Алгоритм його методики побудований на ідеї первинного об'єднання множин самооцінок і оцінок експертів в інтегрований показник – числовий індекс. 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.

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 [1, с. 7]. Експертними оцінками є оцінки керівника підлеглими, колегами (рівними за посадою) та оцінки вищого керівництва.

Інструментарієм методики є анкети “Самооцінка керівника”, “Керівник очима підлеглого”, “Керівник очима колеги” та “Керівник очима 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 ( $I_{зп}$ ); порівнюючи емпіричні значення самооцінки керівника і оцінок його колегами та вищим керівництвом, ми отримаємо ще одну проміжну величину – індекс рівня професійної активності керівника ( $I_{па}$ ).

При порівнянні зазначених вище оцінок використовується числова величина  $\chi^2$  – сумарна розбіжність між самооцінками і оцінками експертів, які отримуються за однотипною шкалою виміру з використанням єдиного списку індикаторів. Величина  $\chi^2$  вираховується за формулою 1:

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

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 ( $\chi^2$ ). Для атестації керівника ці два числові показники ( $\chi^2_1$  – розбіжність між самооцінками та оцінками підлеглих та  $\chi^2_2$  – розбіжність між самооцінками та оцінками колеги і вищого керівництва) вираховуються за формулою 1.

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

$$K = 0,5 + \frac{90^\circ}{10 + 3\chi^2} \quad (2)$$

де  $0^\circ$  – оцінки експертів.

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

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

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

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 факторно-критеріальні моделі оцінювання.

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.

### III. Критерії оцінювання

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), 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.

### IV. Форми-звіти

Коли введені дані з усіх видів анкет, програма PublicATEST 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;
- статистика (деталізація відповідей респондентів за категоріями анкет, описові статистики);
- анкети (перегляд відповідей окремого респондента за шаблоном).

### V. Використання результатів

Отримані результати соціально-психологічної атестації керівника можуть бути використані: для осо-

бистісно-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”.

### VI. Додаткові функції програми

Програма PublicATEST має такі додаткові функції:

- можливість бланкового заповнення анкет;
- відновлення даних попередніх атестацій;
- клієнтська версія програми.

### VII. Апробація PublicATEST

На даний час, програмний продукт PublicATEST апробовано на шести управліннях Львівської облдержадміністрації та двох управліннях 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, розпочалась робота над областями самовдосконалення.

### Висновок

Розкрито сутність програмного продукту PublicATEST, який призначений для соціально-психологічної атестації керівника з метою розвитку його особистості та професійної діяльності. PublicATEST створено на основі авторської технології соціально-психологічної атестації керівника у сфері державного управління. Розкрито алгоритм методики, критерії оцінювання, форми-звіти, які видає програма, можливості використання результатів соціально-психологічної атестації, додаткові функції та апробацію програми.

### References

- [1] M. P. Lebedyk, "Technology of appraisal holistic personality development based on estimates of social maturity of participants of educational process," the monograph / M. P. Lebedyk, Poltava, 305 p., 2003.
- [2] N. P. Medvid, "Diagnostic component of the technology of social-psychological estimation of a leader in the field of public administration," / N. P. Medvid, Problems of modern psychology: Scientific Papers of Kamenetz-Podolsk National University named after Ivan Ogienko, Institute of Psychology, G. S. Kostyuk NAPS of Ukraine / edited. S. D. Maksymenko, L. A. Onufrieva, Issue. 21, Kamenetz-Podolsk: Axiom, pp. 411-425, 2013.