

4. Kauffman R. C. A Critical Evaluation of Ourselves (The Swiss Mennonites) / R. C. Kauffman // Addresses and other items of interest connected with the seventy-fifth Anniversary Services of the Swiss Mennonites (Schweitzer Mennoniten) / ed. H. I. Stucky. – North Newton : n. p., 1950.
5. Langellier K. M. Personal narratives : Perspectives on theory and research / K. M. Langellier // Text and Performance Quarterly. – 1989. – 9 (4). – С. 243–276.
6. Sawin P. E. 'Right here is a good Christian lady' : Reported speech in personal narratives / P. E. Sawin // Text And Performance Quarterly. – 1992. – Vol. 12 (3). – P. 193–211.
7. Stucky H. J. A century of Russian Mennonite history / H. J. Stucky. – North Newton : n. p., 1974.
8. Stucky S. The heritage of the Swiss Mennonites / S. Stucky. – Waterloo : Conrad Press, 1981.

УДК 316.47:35.084.62

Н. П. Медвідь

Received March, 17, 2015

Revised April, 7, 2015

Accepted April, 13, 2015

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АТЕСТАЦІЇ КЕРІВНИКІВ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

У статті проаналізовано результати соціально-психологічної атестації керівників у сфері державного управління, які отримано за допомогою авторської методики. З'ясовано, що найбільшим стимулом самовдосконалення керівників у сфері державного управління є любов до своєї роботи (26,8 %); домінує демократичний стиль керівництва (43,9 %); здебільшого керівники мають внутрішню локалізацію контролю (89,3 %); більшість керівників – сангвініки (72,5 %); найбільше керівників, які в конфліктних ситуаціях послуговуються стратегією «співробітництво» (58,2 %); більшість керівників – інструментальні лідери (61,79 %); найчастіше трапляється тип керівника «незамінний» (30,7 %). За результатами таблиць узгодженості й непараметричного критерію хі-квадрат з'ясовано, що оцінки індивідуально-психологічних та соціально-психологічних властивостей керівників статистично достовірно різняться залежно від посадового статусу суб'єкта оцінювання ($p < 0,05$) та статистично достовірно не різняться залежно від його статі та стажу державної служби ($p > 0,05$). За результатами соціально-психологічної атестації керівників у сфері державного управління виявилось, що рівень розвитку професійно важливих якостей у 96 % керівників – вище середнього, а у 4 % керівників – високий. З допомогою множинного регресійного аналізу (покроковий метод) з'ясовано, що рівень професійно

важливих якостей керівника впливає на результативність його діяльності на 59,7 % та побудовано відповідне рівняння регресії. Щодо рівнів професійної компетентності керівників у сфері державного управління, то виявили, що 87 % керівників, які пройшли соціально-психологічну атестацію, мають достатній рівень професійної компетентності; 9 % – середній рівень; 4 % керівників – високий рівень.

Ключові слова: соціально-психологічна атестація, керівник у сфері державного управління, психологічні властивості керівника, професійно важливі якості керівника, професійна компетентність керівника.

Medvid N. P. Analysis of the Socio-Psychological Attestation of Leaders in the Sphere of Public Administration. The article analyzes the results of socio-psychological attestation of leaders in the sphere of public administration that have been obtained by the author's technique. It was found that the greatest self-completion stimulus of public administration leaders is the love to their work (26,8 %); democratic leadership style dominates (43,9 %); most of the leaders have internal localization control (89,3 %); the vast majority of the leaders are sanguine (72,5 %); most of the leaders who are in conflict situations use strategy «cooperation» (58,2 %); most of the leaders are instrumental leaders (61,79 %); most common type of the leader is «indispensable» (30,7 %). According to the results of tables coherence and nonparametric chi-square test there was found that the evaluations of individual psychological and socio-psychological characteristics of leaders are statistically significantly different depending on the official status of the subject assessment ($p < 0,05$) and statistically significantly do not vary from its sex and length of service ($p > 0,05$). According to the results of socio-psychological attestation of public administration leaders there was found that the level of professionally important qualities of 96 % of leaders is above average, and 4 % of leaders have the high level. Using multiple regression analysis (stepwise method) there was revealed that the level of professionally important qualities of the leader affects the efficiency of his operations to 59,7 % and corresponding regression equation was built. Regarding the level of professional competence of public administration leaders, was found that 87 % of leaders who were socio-psychological estimated have sufficient professional competence, 9 % of leaders – intermediate and 4 % of leaders – high level.

Key words: socio-psychological attestation, leader in the sphere of public administration, psychological characteristics of the leader, professionally important qualities of the leader, professional competence of the leader.

Медвидь Н. П. Анализ результатов социально-психологической аттестации руководителей в сфере государственного управления. В статье проанализированы результаты социально-психологической аттестации руководителей в сфере государственного управления, полученные с помощью авторской методики. Выяснено, что наибольшим стимулом самосовершенствования руководителей в сфере государственного управления является любовь к своей работе (26,8 %); доминирует демократический стиль руководства (43,9 %); в основном руководители имеют внутреннюю локализацию контроля (89,3 %);

подавляющее большинство руководителей является сангвиниками (72,5 %); всего является руководителей, которые в конфликтных ситуациях пользуются стратегией «сотрудничество» (58,2 %); большинство руководителей является инструментальными лидерами (61,79 %); чаще всего встречается тип руководителя «незаменимый» (30,7 %). По результатам таблиц согласованности и непараметрического критерия хи-квадрат выяснено, что оценки индивидуально-психологических и социально-психологических свойств руководителей статистически достоверно различаются в зависимости от должностного статуса субъекта оценивания ($p < 0,05$) и статистически достоверно не различались в зависимости от его пола и стажа государственной службы ($p > 0,05$). По результатам социально-психологической аттестации руководителей в сфере государственного управления оказалось, что уровень развития профессионально важных качеств у 96% руководителей – выше среднего, а в 4 % руководителей – высокий. С помощью множественного регрессионного анализа (пошаговый метод) выяснено, что уровень профессионально важных качеств руководителя влияет на результативность его деятельности на 59,7 % и построено соответствующее уравнение регрессии. Относительно уровней профессиональной компетентности руководителей в сфере государственного управления, то оказалось, что 87 % руководителей, которые прошли социально-психологическую аттестацию имеют достаточный уровень профессиональной компетентности, 9 % – средний уровень и 4 % руководителей – высокий уровень.

Ключевые слова: социально-психологическая аттестация, руководитель в сфере государственного управления, психологические свойства руководителя, профессионально важные качества руководителя, профессиональная компетентность руководителя.

Постановка наукової проблеми та її значення. Що три роки державні службовці підлягають професійній атестації. Аналізуючи чинну систему атестації керівника у сфері державного управління, чимало науковців вказує про суттєві її недоліки. Досвід проведення атестації засвідчує, що нерідко вона суто формальна, не сприяє особистісно-професійному розвитку оцінюваного. Безпосередній керівник державного службовця пише в довільній формі службову характеристику на нього, у якій дає нечіткі оцінки якості роботи державного службовця.

Оскільки в системі атестації керівника у сфері державного управління соціально-психологічна оцінка особистості практично не представлена, немає системи соціально-психологічних показників особистості та її професійної діяльності, а також інструментів якісного здійснення такого виду оцінювання, розроблено методика «Соціально-психологічна атестація керівника у сфері державного управління» [6]. Авторська методика призначена для оцінювання професійної компетентності та психологічних

властивостей керівника у сфері державного управління методом кругової оцінки ділового оточення з врахуванням самооцінки.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Особистість керівника, й у сфері державного управління включно, була предметом дослідження багатьох науковців: Н. Нижник, В. Олуйко, В. Яцюк, М. Пряжников, Л. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик, М. Пірен, С. Дубенко, Н. Гончарук, Л. Нестеренко, Д. Дзвінчук, В. Малиновський, І. Нинюк, В. Бабаєв, О. Пономарьов, О. Романовський, В. Бондаренко, О. Крутій, С. Кирій, А. Анцупов, В. Ковальов І. Жуков та ін. На сьогодні розроблено систему комплексного психодіагностичного тестування фахівців у сфері державного управління, яка дає змогу виявити й оцінити їх рівень професійної компетентності та професійно значимих особистісних якостей [2]; сучасні технології оцінки персоналу в публічному управлінні [4]; методики соціально-психологічного оцінювання персоналу сучасних організацій [1]; психологічні технології атестації керівників на основі багаторівневого комплексного підходу до оцінки їх професійно важливих якостей та рівня професіоналізму [3]. Проте, попри чималі напрацювання науковців, не знаходимо досліджень, коли під час оцінювання особистості та професійної діяльності керівника у сфері державного управління брали б до уваги комплексі оцінки суб'єктів різних посадових статусів – оцінки його підлеглих, колег (однакових за рівнем посади), самооцінка та оцінка вищого керівництва.

Мета статті – проаналізувати результати соціально-психологічної атестації керівників у сфері державного управління.

Відповідно до мети розв'язували такі **завдання**:

– проаналізувати індивідуально-психологічні та соціально-психологічні властивості керівників у сфері державного управління, беручи до уваги вплив на оцінку посадового статусу суб'єкта оцінювання, його статі та стажу державної служби;

– виявити сформованість професійно важливих якостей керівників у сфері державного управління та їх вплив на результативність професійної діяльності;

– виявити рівні професійної компетентності керівників у сфері державного управління за результатами їх соціально-психологічної атестації.

Методи та методики. Щоб визначити професійно важливі якості керівника у сфері державного управління, важливість цих якостей, а також критеріїв діяльності керівника, використано метод експертного оцінювання. Для опрацювання змістових одиниць названих професійно важливих якостей використано контент-аналіз. Для аналізу результатів со-

ціально-психологічної атестації керівника у сфері державного управління використано методи математичної статистики: описові статистики, частоти, таблиці узгодженості, критерій хі-квадрат, однофакторний дисперсійний аналіз, метод контрастів, апостеріорний метод попарних порівнянь, множинний регресійний аналіз.

Соціально-психологічну атестацію керівників у сфері державного управління здійснювали за допомогою однойменної авторської методики [6], яка заснована на кваліметричній факторно-критеріальній моделі оцінювання та апробованій методиці діагностики цілісного розвитку особистості М. П. Лебедика [5]. Алгоритм його методики побудований на ідеї первинного об'єднання множин самооцінок й оцінок експертів в інтегрований показник. Цілісність задається взаємозв'язком (мірою розбалансованості) свідомості (множина самооцінок) і наслідків її соціально-практичної діяльності (множина експертних оцінок). Методика «Соціально-психологічна атестація керівника у сфері державного управління» пройшла перевірку психометричних показників та містить такі шкали: професійно важливі якості керівника у сфері державного управління, фактори за видами діяльності керівника (за Моделлю досконалості Європейського фонду управління якістю), орієнтації діяльності керівника, професійна компетентність, стимули самовдосконалення, метод мотивації підлеглих, поведінка у конфліктних ситуаціях, стиль керівництва, локус контролю, тип лідера за спрямованістю діяльності, тип керівника, тип темпераменту, сильні та слабкі сторони керівника, повага / авторитетність у колег по роботі, повага / авторитетність у громадськості, любов до роботи, відповідність посаді.

Для дослідження використано авторську методику, адже за її алгоритмом комплексно поєднуються кругові оцінки ділового оточення керівника (підлеглих, колег, вищого керівництва) з його самооцінкою. Чим більша розбіжність оцінок експертів з самооцінкою керівника, тим нижчий результуючий показник. Аналогічних методик з оцінювання керівника у сфері державного управління не віднайдено.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. У дослідженні взяли участь 23 колективи державних службовців Львівської облдержадміністрації, Львівської міської ради, Львівського міського центру зайнятості під час соціально-психологічної атестації їх керівників. Загальна вибірка становила 280 респондентів, із яких: 23 керівники у сфері державного управління, 196 підлеглих,

35 колег, однакового рівня посади з керівником, 26 керівників вищого посадового рівня.

Проаналізуємо стимули самовдосконалення керівників. На думку всіх респондентів найбільшими стимулами самовдосконалення керівників у сфері державного управління є любов до своєї роботи (26,8 %), бажання бути (залишатися) взірцем (21,4 %), думка підлеглих щодо професіоналізму керівника (19,3 %), що є позитивними стимулами самовдосконалення особистості й підтверджує актуальність нашого дослідження, коли береться до уваги думка підлеглих про керівника в процесі його соціально-психологічної атестації. Втішним результатом є те, що, на думку всіх респондентів такі негативні стимули самовдосконалення особистості керівника, як намагання утриматися на посаді та боязкість втратити авторитет трапляються в керівників дуже рідко (1,1 % та 1,8 % – відповідно).

Проаналізувавши методи мотивації підлеглих, які використовують керівники у сфері державного управління, з'ясували, що найчастіше керівники застосовують до своїх підлеглих метод пряника (заохочень) (24,6 %), проте переважно службовці виконують свої зобов'язання, оскільки здійснюється на них прямий вплив (розпорядження) (60 %). Позитивним результатом є те, що метод батога (покарань) керівники у сфері державного управління застосовують дуже рідко (1,8 %).

Щодо стилів керівництва, то, на думку всіх респондентів, у керівників сфери державного управління домінує демократичний стиль (43,9 %); досить часто трапляється змішаний / комбінований стиль (32,1 %); рідше – авторитарний стиль (23,2 %), дуже рідко – ліберальний стиль керівництва (0,7 %). За результатом однофакторного дисперсійного аналізу з'ясовано, що середні значення ефективності діяльності керівників у сфері державного управління, які мають різні стилі керівництва, статистично достовірно різняться на рівні значущості $p < 0,05$. За допомогою методу контрастів доведено, що статистично достовірно найвища результативність діяльності керівників саме демократичного стилю керівництва, на відміну від керівників, які мають інші стилі керівництва, у т. ч. змішаний / комбінований стиль ($p < 0,05$).

Проаналізувавши локус контролю керівників у сфері державного управління, виявили, що 89,3 % керівників має внутрішню локалізацію контролю, тобто несуть відповідальність за події, які відбуваються в їх житті. Натомість 10,7 % керівників мають зовнішню локалізацію контролю, тобто вважають, що все, що з ними стається – це доля, випадок, збіг обставин тощо.

Проаналізувавши результати дослідження за типами темпераменту керівників у сфері державного управління з'ясовано, що переважна більшість керівників – сангвініки (72,5 %). Значно менше керівників-холериків (20 %), флегматиків (7,1 %), найменше – меланхоліків (0,4 %). Справді, керівник із сангвіністичним темпераментом найбільш успішний. Керівникові-флегматикові бракує комунікативних здібностей, холерикові – врівноваженості, а меланхолікові – сили нервової системи, упевненості тощо. Щоб з'ясувати, чи статистично достовірно різняться середні значення оцінок ефективності діяльності керівників різних темпераментів, здійснили однофакторний дисперсійний аналіз. З допомогою методу контрастів ми можемо стверджувати, що керівники-сангвініки у сфері державного управління мають статистично достовірно найвищі показники ефективності діяльності, порівняно з керівниками, які мають інші типи темпераменту (на рівні значущості $p \leq 0,05$).

Проаналізувавши описові статистики змінної «Стратегії поведінки в конфліктах», з'ясували, що у сфері державного управління найбільше керівників, які переважно послуговуються стратегією «співробітництва» (58,2 %), менше керівників, у яких домінує стратегія «компромісу» (25,7 %), «наполегливість» (12,1 %) і дуже невелика частина керівників, які зазвичай використовують стратегії «пристосування» (2,1 %) та «уникання» (1,8 %). Для того, щоб з'ясувати, чи залежить результативність діяльності керівників у сфері державного управління від домінувальної стратегії поведінки в конфліктах, здійснено однофакторний дисперсійний аналіз. З допомогою методу множинних порівнянь (критерій Шеффе) з'ясовано, що найбільш результативні в діяльності ті керівники у сфері державного управління, у яких домінує стратегія поведінки в конфліктах співробітництва. Ця стратегія має статистично достовірну різницю середніх значень результативності діяльності щодо всіх інших стратегій поведінки в конфлікті ($p \leq 0,05$).

З допомогою описових статистик проаналізовано частоти змінної «Тип лідера». Найбільша частка керівників у сфері державного управління інструментальних лідерів (61,79 %); майже удвічі менше керівників експресивного типу (26,79 %); рідко трапляються керівники-лідери дифузного типу (7,5 %); дуже рідко, що керівник є лідером лише формальним (3,93 %).

З допомогою описових статистик проаналізовано частоти змінної «Тип керівника». Так, тип «незамінний» трапляється у 30,7 % керівників; тип «творець» – 26,4 %; «енергійний» – 7,9 %; «мораліст» – 7,5 %; «шта-

біст» – 5,7 %; «гравець» – 5,4 %; «себелюбець» – 4,6 %; «попелюшка» – 4,3 %; «діловий» – 2,9 %; «дилетант» – 2,1 %; «архіваріус» – 1,8 %; «скептик» – 0,7 %.

За результатами таблиць узгодженості та непараметричного критерію хі-квадрат з'ясовано, що оцінки індивідуально-психологічних та соціально-психологічних властивостей керівників статистично достовірно різняться залежно від посадового статусу суб'єкта оцінювання ($p < 0,05$) і статистично достовірно не різняться залежно від його статі та стажу державної служби ($p > 0,05$).

Професійно важливі якості керівника у сфері державного управління такі: стратегічне мислення, вміння вирішувати конфлікти, аналітичні здібності, вміння оперативно приймати рішення, професіоналізм, харизматичність, організаторські здібності, цілеспрямованість, справедливість, відповідальність, досвідченість, рішучість, бажання самовдосконалення, вміння працювати з командою, вміння делегувати повноваження, комунікабельність. За результатами соціально-психологічної атестації керівників у сфері державного управління виявилось, що рівень розвитку професійно важливих якостей у 96 % керівників – вище середнього, а у 4 % керівників – високий.

Щоб з'ясувати, які чинники впливають на результативність діяльності керівників найбільше, здійснено множинний регресійний аналіз за допомогою покрокового методу. Залежна змінна – «Результативність діяльності». Незалежні змінні: «Рівень професійно важливих якостей», «Повага / авторитет колег по роботі», «Повага / авторитет у громадськості», «Любов до своєї роботи», «Відповідність посаді».

У результаті застосування покрокового методу утворилося дві моделі. У першу з них із п'яти предикторів у рівняння регресії внесено лише один («Рівень професійно важливих якостей»), у другу модель – лише два предиктори («Рівень професійно важливих якостей» та «Повага / авторитет у громадськості»). Коефіцієнт множинної кореляції R відображає зв'язок залежної змінної «Результативність діяльності» із сукупністю незалежних змінних і дорівнює 0,773 (модель 1) та 0,79 (модель 2). Значення R^2 дорівнює 0,597 (модель 1) та 0,624 (модель 2). Для моделі 1 R^2 показує, що 59,7 % дисперсії змінної «Результативність діяльності» зумовлено впливом предикторів, для моделі 2 – 62,4 %. Стандартні коефіцієнти регресії β статистично достовірні ($p < 0,05$), що дає підстави інтерпретувати відносний ступінь впливу кожного з предикторів: у моделі 1

для змінної «Рівень професійно важливих якостей» $\beta = 0,773$; у моделі 2 для змінної «Рівень професійно важливих якостей» $\beta = 0,674$, для змінної «Повага / авторитет у громадськості» $\beta = 0,192$. Змінна «Рівень професійно важливих якостей» здійснює значно більший вклад в оцінку залежної змінної, на відміну від іншої незалежної змінної (модель 2). Обидві незалежні змінні корелюють із залежною змінною позитивно.

Модель 1. Множинний регресійний аналіз показав такі коефіцієнти: В (рівень професійно важливих якостей) = 0,903, константа = 0,231. Рівняння регресії для множинного аналізу має такий вигляд:

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

Модель 2. Множинний регресійний аналіз показав такі коефіцієнти для кожної зі змінних: В (рівень професійно важливих якостей) = 0,787, В (повага громадськості) = 0,18, константа = - 0,059. Рівняння регресії для множинного аналізу має такий вигляд:

$$\text{Результативність діяльності}_{\text{прогноз}} = -0,059 + 0,787 * (\text{рівень професійно важливих якостей}) + 0,18 * (\text{повага / авторитет у громадськості}).$$

Щодо рівнів професійної компетентності керівників у сфері державного управління, то виявили, що 87 % керівників, які пройшли соціально-психологічну атестацію мають достатній рівень професійної компетентності; 9 % – середній; 4 % керівників – високий рівень.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. За результатами соціально-психологічної атестації керівників у сфері державного управління проаналізовано їх індивідуально-психологічні й соціально-психологічні властивості. З'ясовано, що найпотужнішим стимулом самовдосконалення керівників у сфері державного управління є любов до своєї роботи (26,8 %); домінує демократичний стиль керівництва (43,9 %); переважно керівники мають внутрішню локалізацію контролю (89,3 %); переважна більшість керівників – сангвініки (72,5 %); найбільше керівників, які у конфліктних ситуаціях послуговуються стратегією «співробітництва» (58,2 %); більшість керівників – інструментальні лідери (61,79 %); найчастіше трапляється тип керівника «незамінний» (30,7 %). За результатами таблиць узгодженості та непараметричного критерію хі-квадрат з'ясовано, що оцінки індивідуально-психологічних та соціально-психологічних властивостей керівників статистично достовірно різняться залежно

від посадового статусу суб'єкта оцінювання ($p < 0,05$) та статистично достовірно не різняться залежно від його статі та стажу державної служби ($p > 0,05$).

За результатами соціально-психологічної атестації керівників у сфері державного управління виявили, що рівень розвитку професійно важливих якостей у 96 % керівників – вище середнього; у 4 % керівників – високий. З допомогою множинного регресійного аналізу (покроковий метод) з'ясовано, що рівень професійно важливих якостей керівника впливає на результативність його діяльності на 59,7 % і побудовано відповідне рівняння регресії.

Щодо рівнів професійної компетентності керівників у сфері державного управління, то виявили, що 87 % керівників, які пройшли соціально-психологічну атестацію, мають достатній рівень професійної компетентності; 9 % – середній; 4 % керівників – високий рівень.

Перспектива подальших досліджень – проаналізувати сильні та слабкі сторони керівників у сфері державного управління, а також їх орієнтації діяльності за результатами соціально-психологічної атестації.

Література

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.
Antsupov A. Ya. Sotsyal'no-psykhologicheskaya otsenka personala [Sociopsychological evaluation of personnel] : ucheb. posobyе dlya studentov vuzov, obuchayushchysya po spetsyal'nostyam 062100 «Upravlenye personalom», 061100 «Menedzhment orhanyzatsyy», 020400 «Psykhologhyya» / A. Ya. Antsupov, V. V. Kovalev. – M. : YuNYTY-DANA, 2006. – 303 p.
2. Бабаєв В. М. Психодіагностика в муніципальній кадровій політиці : монографія / В. М. Бабаєв, О. С. Пономарьов, О. Г. Романовський, В. В. Бондаренко. – Х. : НТУ «ХП», 2003. – 392 с.
Babayev V. M. Psykhodiahnostyka v munitsypal'niy kadroviy politytsi [Psychodiagnostics in municipal personnel policy] : monohrafiya / V. M. Babayev, O. S. Ponomar'ov, O. H. Romanovs'kyu, V. V. Bondarenko. – Kh. : NTU «KhPI», 2003. – 392 p.
3. Жуков И. А. Психология аттестации руководящих кадров органов внутренних дел МВД России (копцепция, принципы, технологии) : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / И. А. Жуков. – М. : РГБ, 2005. – 366 с.
Zhukov Y. A. Psykhologhyya attestatsyy rukovodyashchikh kadrov orhanov vnutrennykh del MVD Rossyy (koptseptsyya, pryntsypy, tekhnologhyy) [Psychology of managerial personnel attestation of Ministry of Internal Affairs Russia

- (concept, principles, technologies)] : dys. ... d-ra psykhol. nauk : 19.00.03 / Y. A. Zhukov. – M. : RNB, 2005. – 366 p.
4. Крутий О. М. Сучасні технології оцінки персоналу в публічному управлінні / О. М. Крутий, С. Л. Кирий // Державне управління та місцеве самоврядування : тези XI Міжнар. наук. конгресу, 24 берез. 2011 р. – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2011. – 442 с.
- Krutyi O. M. Suchasni tekhnolohiyi otsinky personalu v publichnomu upravlinni [Modern technology assessment personnel in public administration] / O. M. Krutyi, S. L. Kyriy // Derzhavne upravlinnya ta mistseve samovryaduvannya : tezy KhI Mizhnarodnoho naukovooho konhresu, 24 berez. 2011 r. – Kh. : Vyd-vo KharPI NADU «Mahistr», 2011. – 442 p.
5. 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.
- Lebedyk M. P. Tekhnolohiya atestatsiyi tsilisnoho rozvytku osobystosti na osnovi otsinok sotsial'noyi zrilosti uchasnykiv pedahohichnoho protsesu [Technology appraisal holistic personality development based on assessments of social maturity of pedagogical process participants] : monohrafiya / M. P. Lebedyk. – Poltava : RVV PUSKU, 2003. – 305 p.
6. 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-Поділ. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 21. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2013. – С. 411–425.
- Medvid' N. P. Diahnostychnyyu komponent tekhnolohiyi sotsial'no-psykholohichnoyi atestatsiyi kerivnyka u sferi derzhavnoho upravlinnya [Diagnostic component of the technology of social-psychological attestation of a leader in the field of public administration] / N. P. Medvid' // Problemy suchasnoyi psykholohiyi : zb. nauk. pr. Kam'yanets'-Podil's'koho natsional'noho universytetu imeni Ivana Ohiyenka, Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S. D. Maksymenka, L. A. Onufriyevoyi. – Vyp. 21. – Kam'yanets'-Podil's'kyu : Aksioma, 2013. – P. 411–425.