

DOI: [10.32702/2307-2156-2021.2.4](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2021.2.4)

УДК 35.082.2

Д. І. Дзвінчук,

д. філос. н., професор, директор, Інститут гуманітарної підготовки та державного управління Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу,

*м. Івано-Франківськ, Україна
ORCID ID: 0000-0002-6391-3822*

М. С. Орлів,

д. держ. упр.,

*доцент, професор кафедри публічного управління та адміністрування, ІФНТУНГ,
м. Івано-Франківськ, Україна*

ORCID ID: 0000-0001-9022-2130

В. П. Петренко,

*д. е. н., професор, в.о. завідувача кафедри публічного управління та адміністрування,
ІФНТУНГ, м. Івано-Франківськ, Україна*

ORCID ID: 0000-0001-9354-8371

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ВЕРИФІКАЦІЯ МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТЕСТУ ВУДКОКА-ФРЕНСІСА ДЛЯ ВИЯВЛЕННЯ КОГНІТИВНИХ УПЕРЕДЖЕНЬ У ПРЕТЕНДЕНТІВ НА КЕРІВНІ ПОСАДИ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

D. Dzvinchuk

Doctor of Sciences in Philosophy, Professor, Director of the Institute of Humanities and Public Administration, Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas, Ivano-Frankivsk, Ukraine

M. Orliv

Doctor of Sciences in Public Administration, Associate Professor, Professor of the Department of Public Administration and Management, IFNTUOG, Ivano-Frankivsk, Ukraine

V. Petrenko

Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Public Administration and Management, IFNTUOG, Ivano-Frankivsk, Ukraine

EXPERIMENTAL VERIFICATION OF THE POSSIBILITY OF USING THE WOODCOCK–FRANCIS TEST TO DETECT COGNITIVE BIAS OF APPLICANTS FOR EXECUTIVE POSITIONS IN PUBLIC AUTHORITIES

У статті досліджено проблему виявлення когнітивних упереджень у претендентів на керівні посади в органах публічної влади, які погіршують процеси відбору та кар'єрного зростання кращих, досвідченіших і результативніших фахівців на користь дилетантів і кар'єристів. Запропоновано графічну інтерпретацію позиціонування особи в координатах

континууму «нікчема (недооцінювання) – адекват (об'єктивне оцінювання) – супермен (переоцінювання)». Для виявлення схильності особистості до переоцінювання або недооцінювання власної здатності належно виконувати управлінські функції (тобто до можливих проявів когнітивних упереджень) запропоновано використовувати тест Вудкока-Френсіса у комбінації з експертним оцінюванням. Експериментальну верифікацію цієї методики здійснено шляхом оцінювання слухачів магістерської програми «Публічне управління та адміністрування», після завершення якої вони можуть претендувати на керівні посади в органах державної влади (відповідно до статті 19 Закону України «Про державну службу»). Результати емпіричного дослідження свідчать, що менш досвідчені люди значно частіше переоцінюють власні здібності, вміння і потенціал, порівняно із практиками, і навпаки. Запропонована методика комбінованого оцінювання може використовуватись у таких процесах: розроблення і реалізації програм коригування характеристик діючого кадрового наповнення системи публічного управління та адміністрування через навчання і розвиток; конкурсний відбір та формування кадрового резерву на керівні посади в органах публічної влади; дослідження й оцінка індивідуального і групового психологічного стану колективів, формування заходів з його корекції та розвитку організаційної культури.

This article explores the problem of detection of cognitive bias of candidates for executive positions in public authorities, which impair the selection and career development of the best, most experienced and productive professionals for the benefit of amateurs and careerists. A graphical interpretation of the positioning of a person in the coordinates of the continuum “nonentity (underestimation) – adequate (objective assessment) – superman (overestimation)” is proposed. To identify the personality predisposition to overestimate or underestimate their ability to perform managerial functions (i.e. possible manifestations of cognitive bias), the expediency of use of the Woodcock–Francis test in combination with expert evaluation is argued. Experimental verification of this method was carried out by assessing the attendees of the master's program «Public Administration and Management», after which they could apply for executive positions in public authorities (according to Article 19 of the Law of Ukraine «On Civil Service»). The results of empirical research show that less experienced people are much more likely to overestimate their abilities, skills and potential, compared to practitioners, and vice versa. At the same time the revealed signs of the influence of the Dunning-Krueger effect confirm the existence of the Klans-Imes phenomenon as its paired category. The proposed method of combined assessment can be used in the following processes in the system of public administration and management: development and implementation of programs for personnel characteristics adjustment through training; competitive selection and formation of the personnel reserve for executive positions; research and assessment of individual and group psychological condition of personnel, distinguishing measures for its correction and development of organizational culture. Given the limitations of the experiment, it is obvious that there is the need to continue and expand the scope of empirical research of the proposed method to increase the statistical base of the results of integrated estimates.

Ключові слова: ефект Даннінга-Крюгера; ефект Кланс-Імес; когнітивні упередження; оцінювання; відбір; публічне управління.

Keywords: Dunning-Krueger effect; Klans-Imes effect; cognitive bias; assessment; selection; public administration.

Постановка проблеми. Проблема якісного відбору кандидатів для важливих кадрових призначень у системі публічного управління та адміністрування в Україні давно набула критичного характеру. Причиною цього є, на нашу думку, аж ніяк не надуманий «кадровий голод», а повна відсутність у сучасної вітчизняної політичної та адміністративної еліти усвідомлення (вихованого на знаннях і досвіді історично відомих

державотворців та діячів) того, яким повинен бути публічний службовець, слуга держави і народу, покликаний стати досконалою часткою досконалого державного апарату.

Такий досвід сьогодні відсутній і у пересічного громадянина української держави, і у всіх ключових груп громадянського суспільства, і, на жаль, у більшості потенційних претендентів на керівні посади у вітчизняній системі публічного управління та адміністрування. Численні приклади, які вже стали хрестоматійними і демонструють правильність цього ствердження, можна знайти на сторінках електронних і друкованих ЗМІ, в різноманітних соціальних мережах, дослідженнях і оцінках науковців (соціологів, психологів, політологів, економістів, юристів). Цими прикладами демонструються незаперечні факти того, як несвідомі своєї некомпетентності і недосвідченості особистості з усіх сил і емоцій бажають посад, влади, доступу до ресурсів і «результатів діяльності». При цьому, більшість цих «посадовців», ймовірно, є щиро переконаними у власній здатності й корисності свого перебування на керівних посадах, у безсумнівній можливості якісного виконання функцій лідерів та реформаторів, у істинності встановлених ними цілей і завдань та, навіть, у гарантованому забезпеченні досягнення позитивних результатів їх виконання.

Однак, навряд чи хтось із них попередньо ретельно й об'єктивно намагався оцінювати свою здатність і компетентність для такого роду діяльності як перед прийняттям важливого рішення, так і під час виконання функцій управління життєдіяльністю держави, галузі, регіону, громади, установи тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Не зважаючи на наявність численних і ґрунтовних напрацювань вітчизняної науки за напрямом кадрового забезпечення системи управління державою [для прикладу, 3, 4, 8], значних зусиль у створенні процедур та інструментів відбору кандидатів для роботи в цій системі [1, 11, 12], створення якісного кадрового резерву [2, 13] і т. п., Уряд декларує «кадровий голод», а на керівних і реформаторських посадах у різних сферах життєдіяльності країни з'являються недосвідчені люди, які не усвідомлюють специфіку публічного управління та адміністрування, складність завдань, які необхідно вирішувати, а також вимоги до компетентності, яким вони мали б відповідати. Як не дивно, в сучасній Україні для багатьох важливих керівних посад (голів районних й обласних державних адміністрацій та їх заступників, керівників агентств, фахівців з питань реформ та ін.) спеціальна освіта і, навіть, професійний досвід та досягнення в тій чи іншій сфері діяльності не виявляються обов'язковими атрибутами їх зайняття.

Таким чином, проблема не усвідомлення кандидатами на керівні чи реформаторські посади рівня своєї компетентності та критеріїв відповідності посадовим вимогам і обов'язкам, а також хибного оцінювання власної здатності щодо можливості їх забезпечення трансформується в проблему загальнодержавної ваги (і не тільки в Україні). Адже войовниче, активне, нахабне невігластво впевнено демонструє свою унікальність і професійність набагато переконливіше, ніж кваліфікованість, порядність і скромність. Цей феномен описаний ще Ч. Дарвіном, який стверджував, що «... невігластво набагато частіше надає впевненості, ніж знання» [15, с. 3].

Ще у 2012 році в науковій доповіді «Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку» [4] було наголошено на тому, що вже на той час «... в Україні склалися несприятливі умови щодо збереження і відтворення людських ресурсів, людського потенціалу, який є природним джерелом формування якісного складу працівників усіх сфер державного розвитку». При цьому, серед багатьох інших чинників автори доповіді вказали на «... незатребуваність за нинішньої організаційно-кадрової моделі державного управління знань та інтелекту, сучасних перспективних способів їх застосування у різних сферах» [4, с. 5]. Означена науковцями ситуація з допуском до відповідальних посад неадекватних претендентів продовжує ускладнюватись.

Саме в цьому слід вбачати головну причину того, що, для прикладу, у 2019 році на 14 посад голів райдержадміністрацій у рамках проекту «LIFT» тільки в Івано-Франківській області було подано заяви від майже тисячі осіб, які «горять бажанням змінити хід історії та побудувати сильну державу» [9]. На Рівненщині на «найпопулярнішу» посаду голови Рівненської райдержадміністрації подали заявки аж 82 претенденти [7]. Люди виявляють бажання або погоджуються з пропозицією очолити важливий орган державної влади чи орган місцевого самоврядування, не маючи не тільки спеціальної освіти і досвіду та не усвідомлюючи можливі наслідки, а навіть не уявляючи міри особистої відповідальності (політичної, адміністративної, економічної і т. п.) за неправильно, хоча і без злого умислу, прийняті рішення і використані владні повноваження та ресурси.

Не заперечуючи бажання у всіх претендентів на різноманітні посади в ієрархії системи публічного управління та адміністрування щиро прагнення сприяти будівництву сильної держави і, навіть, наявності певних здібностей та компетентностей, маємо бути свідомими та об'єктивними. Адже вищенаведені показники прямо підтверджують вплив на рішення більшості претендентів на посади в органах публічної влади цілої низки властивих людям когнітивних упереджень і спотворень, неврахування яких стає причиною численних промахів і помилок у ефективному використанні людських ресурсів для заміщення керівних посад. Ця проблема є актуальною для кадрового наповнення будь-якої соціально-економічної системи.

Одним із найбільш відомих і розповсюджених когнітивних упереджень особистості в колективах вважають ефект переоцінювання власних здібностей, вмінь і потенціалу, або т. зв. ефект Даннінга-Крюгера (David Dunning – Justin Kruger) [16]. Про незаперечне існування цього ефекту в середовищі кадрового наповнення вітчизняної системи публічного управління та адміністрування йшлося в [5, 6, 10]. При цьому, цілком виправданий інтерес викликає також і одночасне існування та дія в цьому ж колективі ефекту-антоніму, відомого під назвою «синдром самозванця» або феномен Кланс-Імес (Pauline Rose Clance – Suzanne Imes), який полягає в недооцінюванні особою власних здібностей або «... відчуття інтелектуального упередження,

властивого тому, хто, незважаючи на видатні академічні чи професійні досягнення, вважає себе шахраєм і нікчемою» [14].

Якщо ці два когнітивні феномени інтерпретувати у вигляді континууму між реперними точками «нікчема (недооцінка) ↔ супермен (переоцінка)» і припустити існування людей, які оцінюють себе цілком адекватно, то отримуємо можливість графічної інтерпретації позиціонування в межах цього континууму будь-якої особистості (Рис. 1), в якому нейтральна позиція між вказаними упередженнями належить «адекватам» – людям, які об'єктивно оцінюють власні характеристики.

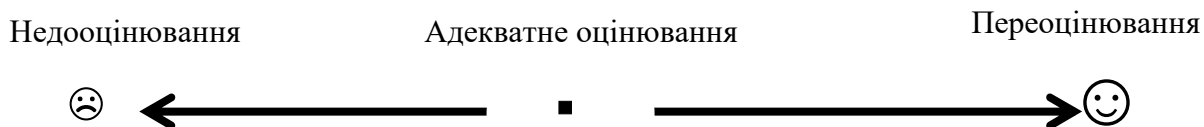


Рис. 1. Континуум можливого позиціонування особистості в колективі під впливом ефектів Кланс-Імес і Даннінга-Крюгера

Таким чином, можна стверджувати, що наявність названих вище когнітивних ефектів та їх вплив на поведінку людей в будь-якому організаційному утворенні формуватимуть психологічний клімат, робочу атмосферу і статусні позиції, гальмуючи й стримуючи кар'єрне зростання віртуальних «самозванців» через применшення їх успіхів, здібностей і вкладу в досягнуті результати, і, одночасно, погіршуючи процеси відбору кращих, досвідченіших і результативніших претендентів на користь віртуальних лідерів, а насправді – дилетантів і кар'єристів. Тому в цьому контексті необхідно об'єктивно оцінювати і враховувати комплексний вплив на кадрове наповнення системи феноменів Даннінга-Крюгера і Кланс-Імес. Це завдання є важливим як у професійній підготовці публічних службовців [5], так і в доборі претендентів на керівні посади.

На жаль, на даний час інструментарій з практичного виявлення схильності тієї чи іншої особистості до переоцінювання, недооцінювання і адекватного оцінювання власних здібностей в контексті готовності до виконання управлінських функцій і позиціонування в континуумі «нікчема ↔ супермен» практично відсутній. Використання психологічних тестів для виявлення схильності особи до впливу і поведінкових проявів [для прикладу, 14, 17] не забезпечує об'єктивного оцінювання в цьому континуумі когнітивних упереджень претендента на виконання функцій керівника. Тому для вирішення проблеми виявлення схильності тієї чи іншої особистості до переоцінювання або недооцінювання власної здатності належно виконувати управлінські функції нами було запропоновано використовувати відому тестову методику М. Вудкока і Д. Френсіса (Mike Woodcock & Dave Francis) виявлення і оцінювання обмежень у розвитку особистості управління [18]. Новий підхід до використання відомого тестового інструментарію для виявлення когнітивних обмежень у переоцінюванні або недооцінюванні здібностей і результатів діяльності особи полягає в реалізації запропонованого в [10] алгоритму:

- 1) самостійне оцінювання особою 110 складових кожної із 11 важливих для будь-якого управління характеристик;
- 2) отримання оцінок цих же характеристик особи з інших джерел (підлеглі, колеги, зверхники, викладачі);
- 3) порівняльний аналіз оцінок і виявлення значимих відхилень від бажаних значень;
- 4) опрацювання інформації про загальну кількість і значення відхилень за конкретними управлінськими характеристиками;
- 5) формування за отриманими результатами висновку про схильність об'єкта дослідження до можливих проявів ефектів Кланс-Імес або Даннінга-Крюгера.

Мета дослідження – експериментальна верифікація можливості використання тесту Вудкока-Френсіса (надалі – ТВФ) у комбінації з експертним оцінюванням для виявлення когнітивних упереджень у претендентів на керівні посади органів публічної влади.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для перевірки нашої гіпотези обрано слухачів магістратури, які впродовж 2019-2020 років навчалися за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на заочній формі в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу. Відповідно до статті 19 Закону України «Про державну службу» ступінь магістра забезпечить їм право обіймати керівні посади в органах державної влади.

Опитування проведено серед 91 слухача, кожен з яких отримав завдання самостійно дати позитивні (так - ■) або негативні (ні - □) відповіді на запропоновані ТВФ ствердження, якими описуються такі необхідні для управління характеристики: здатність управляти собою; чіткі цінності; особисті цілі; постійний саморозвиток; навички вирішення проблем; креативність; вплив на оточуючих; розуміння особливостей управлінської праці; здатність керувати; вміння навчати; вміння налагоджувати групову роботу.

За наданими слухачами відповідями заповнювався формуляр результату індивідуального тестування (самооцінювання), приклад якого представлено на рис. 2. Номера стверджень, з якими респонденти погоджуються (так - ■), враховуються в Σ , як 1, а при незгоді (ні - □) – враховуються як 0.

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110
$\sum_A=8$	$\sum_B=6$	$\sum_C=7$	$\sum_D=7$	$\sum_E=4$	$\sum_F=5$	$\sum_G=8$	$\sum_H=8$	$\sum_I=8$	$\sum_J=7$	$\sum_K=8$
$\sum_{\Sigma} = \sum_A + \dots + \sum_K = 76$										

Рис. 2. Формуляр самооцінювання необхідних управлінцю характеристик за опитувальником Вудкока-Френсіса

Станом на 31.07.2020 року ми отримали 91 індивідуальних формулярів самооцінювання характеристик управлінця, сформованих практикуючими функціонерами регіональних і територіальних органів державної влади та місцевого самоврядування. Окрім оцінок окремих складових кожної із характеристик $\sum_A, \sum_B, \dots, \sum_K$ респондентів нами було запропоновано ввести поняття інтегральної оцінки \sum_{Σ} як загальної суми результатів всіх 11 складових, тобто $\sum_{\Sigma} = \sum_A + \dots + \sum_K$. При цьому, значення інтегральної оцінки \sum_{Σ} дає можливість порівнювати і диференційовано оцінювати учасників опитування за сформованими ними самостійно інтегральними оцінками окремих характеристик.

У процесі обробки та інтерпретації одержаних показників увагу дослідників привернули розбіжності в результатах самооцінювання слухачів з результатами їх поточного навчання. Тому для отримання інтегральної оцінки кожного респондента з інших джерел у цьому дослідженні ми застосували підсумкову оцінку \sum_M , яка є наслідком використання всіх задекларованих ним/нею характеристик у процесі підготовки і захисту заключної роботи, виконаної, представленої та захищеної в процесі здобуття ступеня магістра з публічного управління і адміністрування. Зауважимо, що цю оцінку можна також вважати до певної міри інтегральною, оскільки вона була сформованою з врахуванням оцінок поточного навчання і оцінок, виставлених керівником магістерської роботи, її рецензентом та кількома членами державної екзаменаційної комісії.

Для приведення оцінок \sum_{Σ} і \sum_M до одного масштабу було прийнято, що інтегральній оцінці ТВФ \sum_{Σ} відповідають оцінки національної шкали в наступних інтервалах: $\sum_{\Sigma}=90-110 - \sum_M=5$; $\sum_{\Sigma}=75-89 - \sum_M=4$; $\sum_{\Sigma}=60-74 - \sum_M=3$. За такої умови можна виявити, що зовнішня інтегральна оцінка \sum_M або є адекватною (\approx), або меншою ($<$), або більшою ($>$) від самооцінки \sum_{Σ} . Тоді результат виявлення оцінок $\Delta_i = (\sum_{\Sigma} \neq \sum_M)$ дозволить стверджувати, що респондент або недооцінює ($<$ - в результаті впливу феномену Кланс-Імес), або переоцінює ($>$ - в результаті впливу феномену Даннінга-Крюгера), або оцінює об'єктивно (\approx) власні професійні здібності, потенціал і кваліфікацію.

В таблиці 1 зведено результати самооцінок респондентів \sum_i , розрахунок їх персональних інтегральних оцінок $\sum_{i\Sigma}$, отриманих за результатами захисту магістерських робіт оцінок \sum_{iM} , а також результати їх порівняння Δ_i .

Таблиця 1.

Результати тестування здобувачів магістерського ступеня з публічного управління та адміністрування заочної форми навчання за методологією Вудкока-Френсіса

№	\sum_A	\sum_B	\sum_C	\sum_D	\sum_E	\sum_F	\sum_G	\sum_H	\sum_I	\sum_J	\sum_K	\sum_{Σ}	\sum_M	Δ
1	8	6	7	7	4	5	8	8	8	7	8	76	4	\approx
2	6	8	7	10	5	6	6	6	8	6	8	76	5	$<$
3	6	10	5	8	8	6	5	3	6	7	4	68	5	$<$
4	10	7	8	9	7	7	8	6	4	6	5	77	5	$<$
5	8	9	6	9	8	9	10	10	9	10	9	97	5	\approx
6	5	8	6	5	8	8	9	7	9	8	8	81	4	\approx
7	5	3	2	7	4	3	5	4	1	3	4	41	5	$<$
8	6	5	4	2	4	2	4	3	5	3	3	41	4	$<$
9	9	6	10	7	8	6	10	7	10	8	9	90	4	$>$
10	7	6	6	7	5	3	8	6	4	7	6	65	4	$<$
11	8	4	4	6	8	6	9	6	5	7	9	72	5	$<$
12	4	8	6	10	8	8	8	7	10	10	10	89	5	\approx
13	6	3	5	3	1	4	5	0	0	1	0	28	4	$<$
14	7	7	4	8	5	4	9	7	8	8	6	73	4	$<$
15	7	4	6	7	3	5	7	7	7	4	4	61	5	$<$

16	7	5	8	6	6	6	5	7	9	8	7	74	5	<
17	10	9	10	9	9	9	10	9	10	10	10	105	4	>
18	4	4	5	7	6	4	9	2	5	4	4	54	5	<
19	6	5	6	4	6	2	3	3	0	3	4	42	5	<
20	5	3	5	6	4	3	5	3	1	1	3	39	4	<
21	5	8	10	10	9	7	10	7	10	8	10	94	5	≈
22	7	5	8	8	9	5	5	5	9	6	7	74	4	≈
23	10	8	8	9	8	4	8	2	0	1	1	59	4	<
24	5	8	7	6	3	6	7	6	8	5	6	67	4	<
25	8	8	9	6	7	7	9	6	9	7	6	82	5	<
26	8	9	9	10	9	8	9	9	9	8	9	97	5	≈
27	4	6	6	8	7	6	8	7	5	5	9	71	4	<
28	7	4	6	5	7	4	6	3	4	4	3	53	4	<
29	8	8	9	6	7	7	9	6	9	7	6	82	5	<
30	8	7	3	5	6	6	7	5	4	4	5	60	5	<
31	5	6	6	7	7	6	8	6	6	6	5	68	4	<
32	8	10	9	7	8	9	5	5	9	6	7	83	5	<
33	6	4	6	7	7	7	8	8	7	6	9	75	5	<
34	10	1	9	10	7	5	4	3	0	1	2	52	4	<
35	6	6	7	6	4	3	5	3	1	4	4	49	4	<
36	10	9	9	9	10	9	10	7	9	9	10	101	5	≈
37	5	6	6	6	5	0	4	4	5	5	5	51	5	<
38	5	5	6	9	7	6	8	8	7	6	9	76	5	<
39	5	5	5	8	4	5	6	6	5	5	6	60	4	<
40	6	4	8	6	7	8	8	9	7	9	7	79	5	<
41	6	5	2	4	4	3	6	1	2	2	2	37	4	<
42	9	7	6	5	5	1	9	5	4	4	5	60	5	<
43	6	8	7	9	6	7	9	6	5	5	5	73	5	<
44	4	6	3	7	3	5	5	1	0	1	4	39	4	<
45	7	4	6	6	5	3	3	1	0	0	3	38	5	<
46	6	7	8	7	5	3	7	7	4	3	6	63	4	<
47	6	5	6	5	5	3	7	2	1	4	1	45	5	<
48	8	7	7	10	7	8	7	8	1	3	4	70	5	<
49	5	5	6	6	8	1	4	1	3	7	4	50	4	<
50	2	7	4	1	5	4	6	5	8	6	7	55	4	<
51	5	8	4	7	7	7	9	9	10	8	8	82	4	≈
52	3	6	8	9	7	7	9	6	5	9	8	77	5	<
53	4	4	4	5	5	2	4	3	4	5	3	43	5	<
54	5	7	5	8	5	6	3	7	6	6	5	63	5	<
55	4	8	8	9	6	6	9	6	3	5	6	70	4	<
56	5	9	3	6	7	3	6	6	5	6	3	59	5	<
57	1	4	2	1	5	3	3	4	2	1	1	27	4	<
58	5	9	9	9	6	8	7	5	3	5	3	69	5	<
59	7	5	6	7	7	6	6	8	6	6	7	71	5	<
60	8	6	8	10	4	7	6	4	4	4	3	64	4	<
61	9	8	8	9	7	6	9	5	6	8	6	81	3	>
62	8	7	7	8	6	4	10	9	9	7	8	83	4	≈
63	6	3	6	5	5	3	7	8	5	6	4	58	5	<
64	9	8	9	7	8	9	10	6	5	3	3	77	4	≈
65	3	10	6	8	6	4	7	5	2	3	2	56	4	<
66	7	7	7	9	9	8	9	6	9	8	9	88	4	≈
67	9	6	5	10	6	9	5	5	5	6	5	71	5	<
68	5	4	6	3	5	3	9	6	8	3	3	55	5	<
69	8	6	7	9	6	5	9	2	7	5	4	68	4	<
70	9	10	7	9	8	8	9	8	9	9	6	92	5	≈
71	8	4	7	6	5	2	3	4	5	4	2	50	5	<
72	9	6	5	9	7	10	10	10	9	9	9	93	4	>
73	9	9	6	7	10	2	5	3	4	2	5	62	5	<
74	7	7	8	9	6	7	9	8	6	5	6	78	4	≈
75	8	7	7	7	2	2	7	5	3	7	4	59	4	<

76	10	4	8	7	3	3	5	0	5	2	2	49	0	?
77	9	5	6	9	4	6	6	3	8	3	2	61	5	<
78	9	7	9	10	6	7	10	8	6	5	5	82	5	<
79	10	10	10	9	9	6	10	10	10	9	9	102	5	≈
80	7	8	9	10	6	6	10	8	6	5	5	80	5	<
81	5	9	7	9	7	5	6	9	6	9	7	79	4	≈
82	7	9	6	7	4	6	5	3	5	7	5	64	5	<
83	8	8	9	10	10	8	10	10	10	9	9	101	5	≈
84	7	7	8	9	6	7	9	8	6	5	6	78	5	<
85	9	6	8	8	6	6	8	4	7	5	6	73	5	<
86	9	10	9	9	6	7	10	9	10	8	9	96	5	≈
87	1	8	5	4	5	6	4	5	3	5	7	53	5	<
88	6	7	8	9	5	6	9	3	1	4	5	63	5	<
89	8	9	10	8	6	4	8	5	5	6	4	73	5	<
90	6	8	7	8	5	4	6	3	4	4	6	61	5	<
91	9	8	9	8	8	7	10	6	4	6	6	81	5	<

Аналіз даних таблиці 1 дозволяє прийти до висновку, що з множини 91 учасників опитування один респондент №76 (1,1%) не був допущеним до захисту, 18 респондентів (19,8%) об'єктивно оцінили свої здібності та потенціал, 68 респондентів (74,7%) занизили самооцінку (<) і тільки 4 респонденти (4,4%) завищили самооцінку (>).

Такий низький відсоток переоцінювання і високий відсоток недооцінювання власних характеристик пояснюється тим, що самооцінювання виконувалась людьми, які вже добре усвідомлюють вимоги до професійної компетентності публічного службовця, його завдання і функціональні обов'язки, адже рішення про навчання за магістерською програмою приймалось після набуття досвіду професійної діяльності з усвідомленою потребою у додаткових знаннях і вміннях. На користь цього пояснення свідчать результати самооцінювання 10-х здобувачів магістерського ступеня за цією ж спеціальністю, але стаціонарної форми навчання, у яких відсутній досвід практичної роботи в системі публічного управління та адміністрування (Табл. 2).

Таблиця 2.

Результати тестування здобувачів магістерського ступеня з публічного управління та адміністрування стаціонарної форми навчання за методологією Вудкока-Френсіса

№	Σ_A	Σ_B	Σ_C	Σ_D	Σ_E	Σ_F	Σ_G	Σ_H	Σ_I	Σ_J	Σ_K	Σ_Σ	Σ_M	Δ
1	7	5	8	7	5	6	7	8	8	7	7	75	5	<
2	6	7	8	9	6	6	6	7	7	6	8	76	5	<
3	6	10	5	8	8	6	5	3	6	7	4	68	4	<
4	8	8	8	9	7	6	8	7	5	8	6	80	4	≈
5	7	10	6	9	8	9	10	10	8	10	10	97	4	>
6	4	9	6	5	9	8	8	6	9	9	8	81	4	≈
7	10	7	7	9	8	7	10	9	9	6	9	91	5	≈
8	10	8	10	9	7	7	8	9	7	9	8	92	4	>
9	8	6	10	8	8	6	10	7	10	8	8	89	5	≈
10	10	7	10	9	8	6	10	8	6	10	9	93	4	>

Таким чином, порівнявши Σ_Σ з кінцевим результатом (інтегральною оцінкою захисту магістерської роботи Σ_M), виявляємо, що з 10-ти учасників опитування 4 особи (40%) об'єктивно оцінили свої здібності й потенціал, 3 особи (30%) занизили самооцінку і 3 особи (30%) завищили її.

Інтерпретація результатів таблиць 1 і 2 в координатах континууму «недооцінювання – адекватне оцінювання – переоцінювання» (Рис. 3) робить очевидним високий рівень недооцінювання власних здібностей у практикуючих фахівців з певним досвідом роботи – близько 75% (проти 30% – в осіб без досвіду). Частка респондентів, які переоцінюють власні здібності, серед фахівців з досвідом роботи в органах публічної влади є в рази меншою, порівняно з тими, хто такого досвіду немає – 4,4% проти 30%.

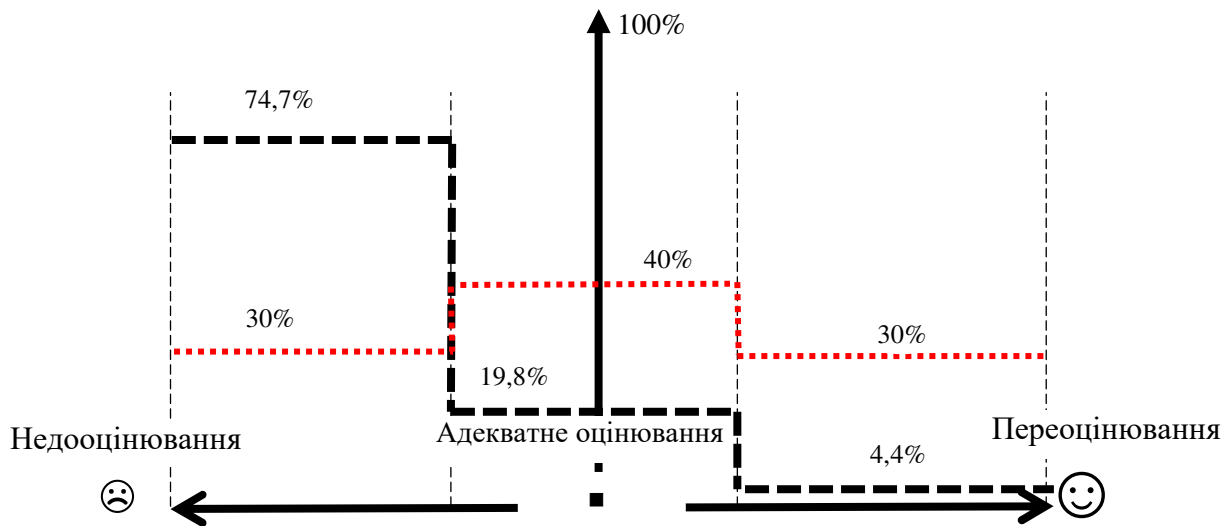


Рис. 3. Результати оцінювання впливу когнітивних упереджень на слухачів магістратури очної та заочної форми навчання

Очевидно, що виявлений тренд розбіжностей результатів відхилення самооцінок людей з більшим і меншим професійним досвідом з оцінками незалежних експертів (в даному випадку викладачів) цілком відповідає висновку Д. Крюгера і Д. Даннінга. Адже ми з'ясували, що менш досвідчені люди значно частіше переоцінюють власні здібності, вміння і потенціал, порівняно із практиками, і навпаки. Отже, виявлені ознаки відповідності результатів дослідження впливам ефекту Данінга-Крюгера одночасно підтверджують і наявність впливів феномену Кланс-Імес як його парної категорії. При цьому, зважаючи на обмеження нашого експерименту (велика різниця між кількістю елементів у двох вибірках, за якими проводилось дослідження), цілком очевидно є необхідність продовження і розширення масштабів експериментальних досліджень запропонованої методики для нарощування статистичної бази результатів інтегральних оцінок (в т. ч. незалежних) з метою підтвердження валідності запропонованої методики використання ТВФ для виявлення і оцінювання впливів когнітивних упереджень на персонал (в т.ч. управлінський) органів публічної влади в Україні.

Висновки. Таким чином, у першому наближенні можна стверджувати, що використання тесту Вудкока-Френсіса в якості інструмента виявлення впливу на персонал будь-якої соціально-економічної системи комплексу феноменів Кланс-Іменс і Данінга-Крюгера є можливим і доцільним, а запропонована для цього методика може бути рекомендованою для використання у таких процесах: 1) розроблення і реалізація програм коригування характеристик діючого кадрового наповнення системи публічного управління та адміністрування через навчання і розвиток; 2) конкурсний відбір і прийняття рішень щодо відповідності/невідповідності кандидата посаді, на яку він претендує; 3) формування кадрового резерву на керівні посади в органах публічної влади; 4) дослідження й оцінка індивідуального і групового психологічного стану колективів та формування заходів з його корекції, що сприятиме розвитку організаційної культури відповідного органу публічної влади (системно-орієнтований підхід).

Список літератури.

1. Гончарук Н., Кулакова Є. Удосконалення механізмів добору кадрів на державну службу в Україні в контексті вітчизняного та зарубіжного досвіду. *Державне управління та місцеве самоврядування* 2019. №3(42). 128-136.
2. Гошовська В. А., Орлів М. С., Костенко Б. О. Сучасні моделі рекрутування і оцінювання політичної та адміністративної еліти. Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації». Київ: НАДУ, 2013. 64 с.
3. Гошовська В. А., Пашко Л. А., Фугель Л. М. Кадровий менеджмент як складова управління людськими ресурсами в системі державного управління. Київ: НАДУ, 2013. 96 с.
4. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурміна. Київ: НАДУ, 2012. 72 с.
5. Дзвінчук Д. І., Петренко В. П., Аршулік О. С. Врахування впливу феномену Даннінга-Крюгера в процесах професійного навчання кадрового наповнення системи публічного управління і адміністрування України. *Публічне управління: традиції, інновації, глобальні тренди: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю.* (Одеса, 11 жов. 2019 р.) – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2019. – С. 229-230.
6. Дзвінчук Д. І. Петренко В. П. Щодо проявів ефекту Данінга-Крюгера в системі управління українською державою. *Теорія та практика державного управління.* 2017. №1(50). С. 6-11.

7. Кандидати на голову: якими РДА Рівненщини хочуть керувати найбільше та найменше. *UA: Rivne*. 2019. 25 вер. URL: <https://rv.suspilne.media/news/40042>
8. Куйбіда В. С., Шпекторенко І. В. Професійна мобільність та проблеми професіоналізації персоналу публічного управління. Київ: НАДУ, 2018. 256 с.
9. Майже тисячу осіб хочуть стати головами РДА на Прикарпатті. *Блиц-Інфо*. 2019. 19 серп. URL: <https://blitz.if.ua/news/mayzhe-tysyachu-osib-hochut-staty-golovamy-rda-na-prykarpatti.html>
10. Орлів М. С., Петренко В. П. Про методику та інструментарій виявлення і оцінювання впливу ефекту Даннінга-Крюгера на функціонування кадрового наповнення вітчизняної системи публічного управління та адміністрування. *Теорія та практика публічної служби: матеріали XII наук.-практ. інтернет-конф.* (Дніпро, 21 груд. 2019 р.). – Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2019. – С. 95-96.
11. Пархоменко-Куцевіл О. І. Конкурс в системі державної служби: загрози та шляхи удосконалення. *Публічне урядування*. 2016. №4. С.196-204.
12. Сербогін С. М., Липовська Н. А., Сербогін С. С. Меритократичний підхід до добору на публічну службу. *Аспекти публічного управління*. 2017. Т.5, Вип. 8-9. С. 22-35.
13. Толкованов В. В. Кадровий резерв як дієвий інструмент модернізації державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні. *Демократичне врядування*. 2013. №11. URL: http://vivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik11/fail/Tolkovanov.pdf
14. Clance, P. R. The impostor phenomenon: Overcoming the fear that haunts your success. Atlanta: Peachtree, 1985. 209 p.
15. Darwin C. R. The descent of man and selection in relation to sex. New York: D. Appleton and Co, 1889. 688 p.
16. Kruger J., Dunning D. Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1999. Vol 77(6). P. 1121-1134.
17. Schlösser T., Dunning D., Johnson K. L., Kruger J. How unaware are the unskilled? Empirical tests of the “signal extraction” counterexplanation for the Dunning–Kruger effect in self-evaluation of performance. *Journal of Economic Psychology*. 2013. Vol. 39. P. 85-100.
18. Woodcock M., Francis D. Unblocked manager. A practical guide to self-development. USA, Missouri: Wildwood House Ltd, 1986. 235 p.

References.

1. Honcharuk, N. and Kulakova, Ye. (2019), “Improving the mechanism of recruitment to the civil service in Ukraine in the context of Ukrainian and foreign experience”, *Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia*, vol. 1(42), pp. 128–136.
2. Hoshovs'ka V. A. Orliv M. S. and Kostenko B. O. (2013), *Suchasni modeli rekrutuvannia i otsiniuvannia politychnoi ta administratyvnoi elity* [Modern models of recruitment and assessment of political and administrative elite], NADU, Kyiv, Ukraine.
3. Hoshovs'ka V. A. Pashko L. A. and Fuhel' L. M. (2013), *Kadrovyy menedzhment iak skladova upravlinnia liuds'kymy resursamy v systemi derzhavnoho upravlinnia* [Personnel management as a component of human resources management in the system of public administration], NADU, Kyiv, Ukraine.
4. Kovbasiuk Yu. V. Vaschenko K. O. Surmin Yu. P. et al. (2012), *Derzhavna kadrova polityka v Ukraini: stan, problemy ta perspektyvy rozvytku* [State personnel policy in Ukraine: conditions, problems and prospects of development], NADU, Kyiv, Ukraine.
5. Dzvinchuk D. I. Petrenko V. P. and Arshulik O. S. (2019), “Consideration of the Dunning-Kruger phenomenon in the process of professional training for personnel of the system of public management and administration in Ukraine”, *Materialy Vseukrains'koi naukovo-praktychnoi konferentsii* [Proceedings of the All-Ukrainian scientific and practical conference], Publichne upravlinnia: tradytsii, innovatsii, hlobal'ni trendy [Public administration: traditions, innovations and global trends], ORIDU NADU, Odesa, Ukraine, pp. 229–230.
6. Dzvinchuk D. I. and Petrenko V. P. (2017), “Regarding the manifestations of the Dunning-Krueger effect in the system of governing the Ukrainian state”, *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia*, vol. 1(50), pp. 6–11.
7. UA: Rivne (2019), “Candidates for the head: which district government administrations of Rivne region they want to manage the most and the least”, available at: <https://rv.suspilne.media/news/40042>, (Accessed 2 February 2021).
8. Kujbida V. S. and Shpektorenko I. V. (2018), *Profesijna mobil'nist' ta problem profesionalizatsii personal publichnoho upravlinnia* [Professional mobility and problems of professionalization of public administration staff], NADU, Kyiv, Ukraine.
9. Blitz-Info (2019), “Almost a thousand people want to become heads of district government administrations in Prykarpattia”, available at: <https://blitz.if.ua/news/mayzhe-tysyachu-osib-hochut-staty-golovamy-rda-na-prykarpatti.html>, (Accessed 2 February 2021).
10. Orliv M. S. and Petrenko V. P. (2019), “On the methodology and tools for identifying and evaluating the impact of the Dunning-Kruger effect on the stuffing of the domestic system of public administration and management”, *Materialy XII naukovo-praktychnoi konferentsii* [Proceedings of the XII-th scientific and practical conference], *Teoriia ta praktyka publichnoi sluzhby* [Theory and practice of public service], DRIDU NADU, Dnipro, Ukraine, pp. 95–96.

11. Parkhomenko-Kutsevil O. I. (2016), "Competition in the civil service: threats and ways to improve", *Publichne uriaduvannia*, vol. 4, pp. 196–204.
12. Ser'ohin S. M. Lypovs'ka N. A. and Ser'ohin S. S. (2017), "Meritocratic approach to supply to public service", *Aspekty publichnoho upravlinnia*, vol. 5 (8-9), pp. 22–35.
13. Tolkovanov V. V. (2013), "Personnel reserve as an effective tool for modernization of civil service and service in local self-government bodies in Ukraine", *Demokratychni vriaduvannia*, vol. 11, available at: http://lvivacademy.com/vidavnistvo_1/visnik11/fail/Tolkovanov.pdf, (Accessed 16 January 2021).
14. Clance, P. R. (1985), *The impostor phenomenon: Overcoming the fear that haunts your success*, Peachtree, Atlanta, USA.
15. Darwin, C. R. (1889), *The descent of man and selection in relation to sex*, D. Appleton and Co, New York, USA.
16. Kruger, J. and Dunning, D. (1999), "Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 77(6), pp.1121–1134.
17. Schlösser, T. Dunning, D. Johnson, K. L. and Kruger, J. (2013), "How unaware are the unskilled? Empirical tests of the "signal extraction" counterexplanation for the Dunning–Kruger effect in self-evaluation of performance", *Journal of Economic Psychology*, vol. 39, pp. 85–100.
18. Woodcock, M. and Francis, D. (1986), *Unblocked manager. A practical guide to self-development*. Wildwood House Ltd, Missouri, USA.

Стаття надійшла до редакції 15.02.2021 р.