

**Истиқболли бошқарув кадрларини танлаб олиш бўйича
“Тараққиёт” республика танловини ўтказишни ташкил этиш бўйича
РЕСПУБЛИКА КОМИССИЯСИ**

**Истиқболли бошқарув кадрларини танлаб олиш бўйича
“Тараққиёт” республика танлови иштирокчиларининг
гуруҳда вазиятли топшириқларни ечиши
бўйича синов босқичи
ДАСТУРИ**

Истикболли бошқарув кадрларини танлаб олиш бўйича “Тараққиёт” республика танлови иштирокчиларининг гуруҳда вазиятли топшириқларни еча олиш қобилиятини аниқлаш бўйича дастур Истикболли бошқарув кадрларини танлаб олиш бўйича “Тараққиёт” республика танловини ўтказишни ташкил этиш бўйича Республика комиссиясининг 2018 йил “17” ноябрдаги 3-сон мажлиси баёни билан тасдиқланган.

Тузувчилар:

- Юлдашев А. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси профессори, т.ф.д.
- Инагамова Л. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси доценти в.б.
- Қодирова Ш. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси етакчи илмий ходими

Аннотация. Ушбу дастурда истикболли бошқарув кадрларини танлаб олиш бўйича “Тараққиёт” республика танлови иштирокчиларининг бошқарув маҳорати, лидерлик қобилияти ҳамда ўзгаришлар ва фикрлаш тизимлилигига мослашиш даражасини аниқлаш бўйича “Гуруҳда вазиятли топшириқларни ечиш” методининг мақсад ва вазифалари, тавсифи ўрин олган.

Кириш

Ушбу дастур Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 30 майдаги “Истиқболли бошқарув кадрларини танлов асосида танлаб олишнинг замонавий тизимини яратиш чора-тадбирлари тўғрисида” ги ПҚ-3755-сонли қарори асосида ишлаб чиқилган ва Истиқболли бошқарув кадрларини танлаб олиш бўйича “Тараққиёт” республика танлови иштирокчиларининг ташкилотчилик қобилияти ва бошқарув салоҳияти, мослашувчанлик ва тизимли фикрлай олиш даражасини аниқлашга йўналтирилган.

Давлат томонидан раҳбар зиммасига халқнинг турмуш даражасини ошириш мақсадида белгиланган режаларни тузиш, амалга ошириш ва ҳаётга татбиқ этишдек катта масъулиятнинг юклатилиши ундан юксак даражадаги бошқарувчилик маҳоратини талаб этади.

Самарали бошқарув учун мақсадни тўғри қўя олиш, режалаштириш ва иш жараёни ҳамда гуруҳ ишини оқилона ташкил этиш, ҳар бир ходимнинг вазифасини тақсимлай олиш (бошқарув профессионализми); жамоани ўз ортидан эргаштира олиш (лидерлик); шунингдек, шахснинг тез ўзгарувчан янги, муаммоли шароитларга мослаша олиши ва бундай вазиятларда тўғри ечим топа олиши (мослашувчанлик); шу билан бирга, самарали бошқарув қарорлари қабул қилиш учун муайян тизим яратиш мақсадида мавжуд вазиятни изчиллик асосида таҳлил қила олиш қобилиятига эга бўлиш (фикрлашнинг тизимлилиги) зарурдир.

Шундай қилиб, истиқболли бошқарув кадрларини танлаб олиш бўйича “Тараққиёт” республика танлови иштирокчиларининг “Гуруҳда вазиятли топшириқларни ечиш” методи ёрдамида аниқланган мазкур компетенциялари уларнинг давлат хизматидаги раҳбар лавозимида муваффақиятли фаолият олиб боришининг ифодасидир.

Методнинг мақсад ва вазифалари

“Гуруҳда вазиятли топшириқларни ечиш” методининг мақсади - Истиқболли бошқарув кадрларини танлаб олиш бўйича “Тараққиёт” республика танлови иштирокчиларининг бошқарувчилик лавозимида муваффақиятга эриша олиш имкониятини билиш учун раҳбарнинг асосий компетенцияларини аниқлашдан иборат.

“Гуруҳда вазиятли топшириқларни ечиш” методининг асосий **вазифалари** қуйидагилар:

- иштирокчининг гуруҳ иш фаолиятини ташкил эта олиш қобилиятини аниқлаш;
- ўз хатти-ҳаракатини асослаб бериш, гуруҳни жалб эта олиш қобилиятини аниқлаш;

- тез ўзгарувчан, янги, муаммоли вазиятларга мослашувчанлиги ва улар ечимини топа олишини баҳолаш;
- коммуникатив қобилиятини аниқлаш;
- ишдаги асосий мотивациясини аниқлаш;
- иштирокчиларнинг тизимли фикрлаш даражасини белгилаш.

Методнинг тавсифи

“Гуруҳда вазиятли топшириқларни ечиш” методи раҳбарнинг асосий компетенциялари, хусусан, Истикболли бошқарув кадрларини танлаб олиш бўйича “Тараққиёт” республика танлови иштирокчиларининг бошқарув профессионализи, лидерлик, мослашувчанлик (стрессга бардошлилик) ва тизимли фикрлай олиш каби асосий сифатларини баҳолашга йўналтирилган.

Унинг асосини бошқарув профессионализи, лидерлик, мослашувчанлик (стрессга бардошлилик) ва тизимли фикрлай олиш каби қобилиятларни аниқлашга хизмат қилувчи гуруҳдаги вазиятли топшириқларни ечишга йўналтирилган ҳолат (кейс) ташкил этади.

Шундай қилиб, гуруҳда вазиятли топшириқларни ечиш ёрдамида намоён бўладиган мазкур компетенциялар танлов номинацияларидан алоҳида олинган ҳолда баҳоланади ва бошқарувчилик фаолиятини баҳолаш ҳамда раҳбарлик фаолиятида шаклланган кўникмаларни ўрганишга қаратилади. Иштирокчиларнинг вазифаси гуруҳда вазиятли топшириқни таҳлил қилиш, қизгин муҳокамалар натижасида мавжуд муаммонинг амалий ечимини биргаликда ишлаб чиқиш ва ишончли тарзда тақдим этишдан иборат.

Мазкур вазиятли масалани таҳлил этиш, муҳокама ва ечимини ишлаб чиқиш учун иштирокчиларга **60 дақиқа** вақт берилади.

Ҳар бир гуруҳда 12 тагача номзод иштирок этади.

Баҳолаш мезонлари

Вазиятли масаланинг гуруҳда ечилиши жараёни ҳар бир таҳлил этилаётган компетенция (бошқарув профессионализи, лидерлик, мослашувчанлик (стрессга бардошлилик) ва тизимли фикрлай олиш) бўйича ўзида баҳолаш мезонларини намоён этувчи маълум бир индикаторлар рўйхатига эга бўлган экспертлар кузатуви остида амалга оширилади.

Экспертлар вазифаси - команда ишини кузатиш жараёнида иштирокчиларнинг ҳам хулқ-атвори, ҳам аналитик қобилиятларини баҳолаш (ишлаб чиқилган баҳолаш тизими асосида)дан иборат.

Экспертлар кузатуви натижаларига кўра, ҳар бир компетенция бўйича танлов иштирокчиларига холис эксперт хулосаси (ўртача балл) берилади ва умумий балл (100 балли шкала бўйича) чиқарилади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

I. Меъерий-ҳуқуқий ҳужжатлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги Фармони // Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. –Т., 2017.

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 30 майдаги “Истикболли бошқарув кадрларини танлов асосида танлаб олишнинг замонавий тизимини яратиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–3755-сон Қарори.

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 8 сентябрдаги «Ўзбекистон Республикасида маъмурий ислохотлар концепциясини тасдиқлаш тўғрисида»ги УП – 5185 сонли Фармони.

II. Асосий манбалар

1. Базаров Т.Ю. Технология центра оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие. – М.: Кнорус, 2011;

2. Исаев А.П. Управленческий профессионализм: основные понятия, процессы и механизмы: учебное пособие - Екатеринбург. Ажур-2015;

3. Лузан Е.Н. Кейс как образовательная технология // Вестник Брянского государственного университета. 2012;

4. Махмудов И.И. Бошқарув профессионализми. Монография. – Ташкент: Академия, 2011;

5. Плотников М.В., Чернявская О.С., Кузнецова Ю.В. Технология case-study / учебно-методическое пособие. — Нижний Новгород, 2014.

III. Интернет-ресурслар

1. www.gov.uz
2. www.parliament.gov.uz
3. www.president.uz
4. www.uza.uz
5. www.lex.uz
6. www.press-service.uz