

**РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КОМИССИЯ**  
**по организации проведения республиканского конкурса по отбору**  
**перспективных управленческих кадров “Тараккиёт”**

**ПРОГРАММА**  
**по решению ситуационных задач в группе участниками**  
**республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих**  
**кадров “Тараккиёт”**

Программа по решению ситуационных задач в группе участниками республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров “Тараккиёт” утверждена заседанием Республиканской комиссии по организации республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров “Тараккиёт” № 3 “17” ноября 2018 года.

**Составители:**

<b>Юлдашев А.</b>	Профессор Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан, д.т.н.
<b>Инагамова Л.</b>	И.о. доцента Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан
<b>Кодирова Ш.</b>	Ведущий научный сотрудник Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан

*Аннотация.* Данная программа содержит в себе цели и задачи, описание метода “Решение ситуационных задач в группе” по выявлению уровня управленческого профессионализма, лидерских качеств, адаптивности к изменениям и системности мышления участников республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров “Тараккиёт”.

## Введение

Данная программа разработана на основании постановления Президента Республики Узбекистан от 30 мая 2018 года “О мерах по созданию современной системы отбора на конкурсной основе перспективных управленческих кадров” №ПП-3755, и направлена на выявление выраженности таких компетенций, как управленческий профессионализм, лидерство, адаптивность (стрессоустойчивость) и системность мышления, у участников республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров “Тараккиёт”.

Возложение значительной ответственности на руководителя по проектированию, реализации и воплощению намеченных государством, планов с целью повышения качества жизни народа, требует от него высокого уровня управленческой компетентности.

Для эффективного руководства, личности, необходимо уметь корректно ставить цели, спланировать и организовать процесс, работу группы, распределять функции каждого (управленческий профессионализм); уметь мотивировать, вовлечь команду и способствовать ее ориентации на себя (лидерство); также важным является адаптация человека в быстро изменяющихся, новых, проблемных условиях, и нахождение решения в подобных ситуациях (адаптивность); и способность последовательного анализа данных, ситуаций для видения причин и следствий, с целью выстраивания определенной системы для принятия эффективных управленческих решений (системность мышления).

Таким образом, выявленная выраженность данных компетенций, с помощью метода «Решения ситуационных задач в группе», у участников республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров “Тараккиёт”, будет свидетельствовать об их потенциальной успешности в должности руководителя на государственной службе.

### Цель и задачи метода

**Целью** метода “Решение ситуационных задач в группе” является выявление основных компетенций руководителя, для прогнозирования потенциальной успешности на управленческой должности участников республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров “Тараккиёт”.

Основными **задачами** метода “Решение ситуационных задач в группе” являются:

- определение способности организации процесса работы группы;
- выявление способности мотивирования, вовлечения группы;

- оценивание адаптивности (стрессоустойчивости, гибкости) в быстро изменяющихся, новых, проблемных ситуациях, и нахождение решения в них;
- выявление коммуникативных способностей;
- выявление основной мотивации в работе;
- установление уровня системности мышления участников.

### **Описание метода**

Метод «Решение ситуационных задач в группе» направлен на выявление базовых компетенций руководителя, а именно: управленческий профессионализм, лидерство, адаптивность (стрессоустойчивость) и системность мышления участников республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тараккиёт», и относится к числу методов активного проблемно-ситуационного анализа.

Его основу составляет конкретная задача - ситуация (кейс), направленная на решение представленной ситуационной задачи в группе, способствующая выявлению выраженности таких компетенций, как управленческий профессионализм, лидерство, адаптивность (стрессоустойчивость) и системность мышления членов группы.

Таким образом, выраженность данных компетенций, с помощью решения ситуационных задач в группе, будет оцениваться изолированно от номинаций конкурса и сосредоточена на оценивании управленческих способностей к руководящей деятельности и изучению сформированных навыков в управленческой деятельности. Задача участников, в результате анализа, активного обсуждения в группе предоставленной ситуационной задачи, совместно выработать и убедительно представить практическое решение по поставленной проблеме.

На анализ, обсуждение и выработку решения по заданной ситуационной задаче участникам представляется **60 минут**.

В каждой группе принимают участие до 12 человек.

### **Критерии оценивания**

Процесс решения ситуационной задачи в группе сопровождается наблюдением экспертов, которые имеют определенный перечень индикаторов по каждой анализируемой компетенции (управленческий профессионализм, лидерство, адаптивность (стрессоустойчивость) и системность мышления), представляющие собой критерии оценивания.

В задачу экспертов входит оценивание (по разработанной системе оценки) как поведенческих, так и аналитических способностей участников,

которые выявляются в процессе наблюдения за командной работой участников. Кроме того, оценивается презентация полученного решения кейса.

По итогам наблюдения экспертов, выявляется независимое экспертное заключение (средний балл) по каждой компетенции участников конкурса, и выводится общий балл (в сто балльной шкале).

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

### I. Нормативно-правовые акты

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

2. Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по созданию современной системы отбора на конкурсной основе перспективных управленческих кадров» от 30 мая 2018 года ПП-3755.

3. Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении концепции административной реформы в Республики Узбекистан» от 8 сентября 2017 года УП – 5185.

### II. Основные источники

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-ресурсы

1. [www.gov.uz](http://www.gov.uz)
2. [www.parliament.gov.uz](http://www.parliament.gov.uz)
3. [www.president.uz](http://www.president.uz)
4. [www.uza.uz](http://www.uza.uz)
5. [www.lex.uz](http://www.lex.uz)
6. [www.press-service.uz](http://www.press-service.uz)