

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КОМИССИЯ
по организации проведения республиканского конкурса по отбору
перспективных управленческих кадров «Тараккиёт»

ПРОГРАММА
проведения индивидуального интервью финалистов
республиканского конкурса по отбору перспективных
управленческих кадров «Тараккиёт»

Программа индивидуального интервью, направленного на выявление базовых компетенций руководителей: управленческий профессионализм, лидерство, адаптивность и системность мышления, финалистов республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тараккиёт» утверждена заседанием Республиканской комиссии по организации республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тараккиёт» № “З” 17 ноября 2018 года.

Составители:

- Юлдашев А.Э. И.о. профессора кафедры Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан, к.т.н.
- Рахманов К.С. Заведующий кафедры Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан, к.т.н.
- Кодирова Ш.А. Ведущий научный сотрудник Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация. Данная программа содержит в себе цели и задачи метода индивидуального интервью, его описание, критерии оценивания по выявлению уровня управленческого профессионализма, лидерских качеств, адаптивности к изменениям и системности мышления финалистов 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 финалистов республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тараккиёт».

Руководитель, являясь личностью, на которую возложена значительная ответственность, которому доверяет наше правительство и народ, направлена на проектирование и реализацию намеченных государством планов с целью повышения качества жизни населения. Это, в свою очередь, требует от него владением необходимыми для его деятельности компетенциями (характеристиками).

Для эффективного руководства, личности, необходимо иметь выраженность четырех базовых компетенций таких, как управленческий профессионализм, лидерские качества, адаптивность к изменениям и системность мышления.

На практике они выражаются как следующие способности руководителя: уметь корректно ставить цели, спланировать и организовать процесс, работу группы, распределять функции каждого (управленческий профессионализм); уметь мотивировать, вовлечь в команду и способствовать ее ориентации на себя (лидерство); также важным является адаптация человека в быстро изменяющихся, новых, проблемных условиях, 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 «Индивидуального интервью» у финалистов 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 «Индивидуального интервью» является выявление основных компетенций руководителя, для прогнозирования потенциальной

успешности на управленческой должности финалистов республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тарракиёт».

Основными **задачами** метода «Индивидуальное интервью» являются:

- получение информации и определение способности организации групповой работы;
- получение информации и выявление способности мотивирования, вовлечения группы в работу;
- определение степени харизматичности личности
- сбор информации и оценивание адаптивности (стрессоустойчивости) в быстро изменяющихся, проблемных ситуациях, и нахождение решения в них;
- выявление коммуникативных способностей;
- установление уровня системности мышления финалистов.

Описание метода

Метод «Индивидуального интервью» направлен на выявление базовых компетенций руководителя, а именно: управленческий профессионализм, лидерство, адаптивность (стрессоустойчивость) и системность мышления финалистов республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тарракиёт». Он относится к числу методов сбора данных вербально-коммуникативного характера, заключающийся в разговоре между экспертами и интервьюируемым (респондентом) по разработанному плану.

Данный план содержит в себе структурированную серию вопросов, предназначенных для получения информации от респондента по конкретным критериям, связанным с содержанием его работы, и направлена на подробный анализ реального поведения человека в его обычных рабочих, жизненных ситуациях.

Структурированность интервью или наличие определенного разработанного списка вопросов позволяет повысить объективность данного метода сбора данных, предоставить участникам равные условия, при этом глубоко изучить представление об их поведении по необходимым для руководителя навыкам и компетенциям.

На проведение индивидуального интервью с каждым финалистом республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тарракиёт» предоставляется до 30 минут.

Критерии оценивания

Индивидуальное интервью с финалистами республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тараккиёт» будет проводиться Конкурсными комиссиями по номинациям. В составе комиссии могут принять участие ответственные сотрудники Администрации Президента, а также члены профессорско-преподавательского состава Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан.

В процессе индивидуального интервью членами комиссии будут задаваться ряд вопросов (из разработанного списка) по каждой из четырех базовых компетенций руководителя (управленческий профессионализм, лидерство, адаптивность и системность мышления).

При этом ответ респондента будет оцениваться составом комиссии по перечню индикаторов, которые и представляют собой, собственно, критерии оценивания, по всем анализируемым характеристикам.

По итогам оценки членов комиссии, выявляется независимое экспертное заключение (средний балл) по выраженности каждой компетенции финалистов конкурса, которая, таким образом, будет выведена в 25-балльной шкале. Общий балл будет производиться по сумме выраженности четырех характеристик в сто балльной системе.

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

3. Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении концепции административной реформы в Республике 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. Иванова С. Оценка компетенций методом интервью. Универсальное руководство. - М.: Альпина Паблишер, 2014.

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

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

5. Никандров В. В. Вербально-коммуникативные методы в психологии. - СПб.: Речь, 2002.

III. Интернет-ресурсы

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