

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

**ПРОГРАММА**  
**письменного тестирования по выявлению организаторских**  
**способностей и управленческого потенциала участников**  
**республиканского конкурса по отбору перспективных**  
**управленческих кадров «Тараккиёт»**

Программа письменного тестирования по выявлению организаторских способностей и управленческого потенциала участников республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тараккиёт» утверждена заседанием Республиканской комиссии по организации республиканского конкурса «Тараккиёт» по подбору перспективных управленческих кадров № 3 «17» ноября 2018 года

**Составители:**

- Махмудов И.** Прокурор отдела Академии Генеральной прокуратуры Республики Узбекистан, кандидат психологических наук, доцент,
- Инагамова Л.** И.о. доцента Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан,
- Кодирова Ш.** Ведущий научный сотрудник Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан

*Аннотация.* Данная программа содержит в себе цели и задачи, описание методики, критерии оценивания организаторских способностей и управленческого потенциала участников республиканского конкурса «Тараккиёт».

## **ВВЕДЕНИЕ**

Данная программа разработана на основании Постановления Президента Республики Узбекистан № ПП-3755 от 30 мая 2018 года «О мерах по созданию современной системы отбора на конкурсной основе перспективных управленческих кадров» и направлена на выявление организаторских способностей и управленческого потенциала участников республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тараккиёт».

Многозадачность деятельности руководителя ставит на первый план корректную организацию управленческой деятельности, что достигается путем грамотного планирования и проектирования. Последние, имея прямую связь с эффективным выполнением функциональных обязанностей руководителя, связаны с организаторскими способностями личности и определяют его управленческий потенциал.

Наиболее успешные руководящие кадры имеют определенный склад ума, способствующий в массе задач различного типа сложности и сроков исполнения выстраивать систему их распределения (за счет приоритетности, анализа), и соответственно этому, корректно планировать свою деятельность по достижению намеченных целей.

Таким образом, значительная часть умелой организации управления руководителем основывается на его способности организовать себя и свою деятельность. В связи с этим, оценивание организационных способностей руководителей является одним из самых важных компонентов определения его управленческой компетентности.

### **Цель и задачи методики**

**Целью** данного теста является оценивание организационной компетентности участника, в частности, его умение планирования и проектирования собственной деятельности. Эти аспекты деятельности, в свою очередь, выражая способность личности к оптимальному распределению ресурсов (временных, материальных, человеческих), обеспечивают достижение поставленных целей и могут явиться критерием эффективности осуществляемой деятельности.

#### **Основные задачи:**

- определение способности умелого распределения трудовых ресурсов;
- выявление развитости способности к прогнозированию будущего результата действия;
- определение компетентности по выстраиванию действий, по достижению цели;
- определение системности мышления кандидата;
- выявление степени его самоорганизованности;

- оценивание адаптивности участника в ситуациях многозадачности и ограниченности времени на выполнение задач.

### **Описание методики**

Данный тест направлен на выявление организаторских способностей и управленческого потенциала участников республиканского конкурса «Тараккиёт» и относится к числу ситуационных методик. Его основу составляет определенная ситуация, в которую вводится конкурсант, задачей которого является решить ряд поставленных перед ним задач за 60 минут.

В рамках теста участнику конкурса дается многофункциональная роль и представляется ряд разноплановых, неструктурированных письменных оповещений, исходя из которых ему необходимо распланировать свою деятельность в письменной форме.

Заданные условия требуют от участника принятия решений относительно приоритетности, распределения и планирования задач, а также проектирования их реализации.

### **Критерии оценивания**

По итогам полученных данных участника конкурса, исходя из особенности его планирования деятельности, выстроенной им последовательности дел, приоритетности задач, распределения времени, проектирования маршрута, подсчитывается балл, вариация которого представлена семью уровнями, (таблица 1).

Представленные уровни были получены на основе данных руководящих кадров государственных учреждений Узбекистана. За основу были приняты среднегрупповые нормы и характеристики выраженности способности к планированию и проектированию руководителей по данной методике.

Для наглядности, полученные результаты будут представлены в сто балльной системе оценивания. В связи с этим, будет использован перевод полученных результатов в стандартизированную сто балльную шкалу.

**Таблица 1**

<b>№</b>	<b>Балл</b>	<b>Выраженность</b>
1	Ниже 52	Очень низкий
2	53 - 101	Низкий
3	102 - 142	Ниже среднего
4	143 - 198	Среднее (норма)
5	199 - 216	Выше среднего
6	217 - 229	Высокий
7	Выше 230	Очень высокий

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

## I. Нормативно-правовые акты

1. Указ Президента Республики Узбекистан «О стратегии действий по дальнейшему Развитию Республики Узбекистан» № УП-4947 от 7 февраля 2017 года.

2. Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении концепции административной реформы в Республике Узбекистан» № УП-5185 от 8 сентября 2017 года.

3. Постановления Президента Республики Узбекистан «О мерах по созданию современной системы отбора на конкурсной основе перспективных управленческих кадров» № ПП-3755 от 30 мая 2018 года.

## II. Основные источники

1. Базаров, Т.Ю. Технология центра оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие. – М.: Кнорус, 2011.
2. Махмудов И.И. Бошқарув профессионализми. Монография. – Тошкент: Akademiya, 2011.
3. Мякушкин Д.Е. Социально - психологические аспекты комплексной оценки персонала организации. Монография. – Челябинск: ЮУрГУ, 2004.
4. Раҳбар ва ходим. Тошкент, Академия, 1998.

## 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)