

ЭТАПЫ РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Рузибаев Джахонгир Баходиржанович

Доктор философии (PhD) по психологическим наукам
Филиал МГУ имени М.В. Ломоносова в городе Ташкенте
<https://doi.org/10.5281/zenodo.15393280>

В современном мире, где человеческий потенциал – ключевой капитал, высшее образование, особенно в сфере государственного управления, играет решающую роль в развитии общества и государства. Подготовка компетентных, гибких и ответственных управленцев, способных адаптироваться к переменам и решать сложные задачи, является приоритетной задачей. Это требует постоянного совершенствования образовательных программ, внедрения инновационных методов обучения и формирования у будущих лидеров критического мышления и лидерских качеств. Непрерывное профессиональное развитие управленцев, включающее формирование базовых компетенций, применение знаний на практике и развитие стратегического мышления, требует комплексного подхода, включая наставничество, повышение квалификации и использование современных технологий. Только так можно обеспечить устойчивое развитие и конкурентоспособность государства.

За последние годы в нашей стране создана нормативно-правовая база развития системы государственной службы, основанная на принципах профессионализма и компетентности. В стратегии «Узбекистан-2030», предложенной нашим Президентом поставлен ряд неотложных задач по «... организации государственной гражданской службы на основе принципов меритократии, честности и профессионализма» [1]. В связи с этим одной из актуальных задач сегодняшнего дня является изучение основных психологических механизмов, связанных с развивающим воздействием центров оценки государственных служащих, выявление связей между процедурами оценки и их развивающим воздействием, а также поиск теоретических и практических решений.

В связи с этим, разработка и применение психологической технологии комплексной оценки и развития государственных служащих; выявление ключевых психологических механизмов развивающего эффекта центров оценки; изучение закономерности процесса межличностного восприятия с точки зрения их влияния на результаты экспертной оценки как элемента комплексной оценочной технологии; разработка новой модели развития руководителя, позволяющей фиксировать этапы становления





управленцев, а также выработка практических рекомендаций по её применению – являются целевыми задачами наших исследований. Результаты этих исследований призваны обеспечить систему государственного управления научно обоснованным инструментарием для отбора, оценки и развития управленческих кадров.

В настоящее время компетентностный подход в социальной психологии представляет собой важный инструмент для оценки человеческих ресурсов, а также для понимания того, каким образом личностные качества и профессиональные навыки влияют на успешное взаимодействие в социальной среде [2]. Компетентностный подход в анализе деятельности помогает более глубоко понять, какие навыки, умения и личностные качества необходимы для успешной работы в конкретной сфере. Это делает его важным инструментом для разработки обучения, подбора персонала и оценки эффективности в рабочей среде.

Разработанная нами психологическая модель развития руководителя как основы для проектирования специализированных технологий Центров оценки для госслужащих, обладающих высоким развивающим эффектом оценочных процедур позволит не только повысить точность оценки актуального уровня управленческих компетенций, но и выявить потенциал развития руководителей в системе государственной службы. Методически обоснованная программа Центров оценки, нацеленная на развитие управленческого персонала, имеет особое значение при формировании управленческих команд, консультировании первых лиц компаний, проведении стратегических сессий и оценке потенциальных кандидатов на руководящую должность. Предлагаемая модель позволит более эффективно выявлять и развивать лидеров, способных успешно решать задачи, стоящие перед государством.

По результатам нашего исследования подтвердилась гипотеза о развивающем эффекте Центров оценки. При этом не достаточно ясным оставалось понимание конкретных критериев (индикаторов) развития руководителей. В связи с этим понадобилось проведение следующего этапа эмпирического исследования. Исследование, проведенное среди топ-менеджмента компании "Х", подтвердило развивающий эффект Центров оценки. Однако для уточнения конкретных индикаторов развития, необходим дальнейший эмпирический анализ.

В ходе исследования активно применялись групповые упражнения и интервью. Полученные данные тщательно анализировались. Основным





методом сбора информации являлось ретроспективное интервью, в ходе которого участники восстанавливали свой путь становления руководителем. Участникам предлагалось выделить ключевые этапы развития и описать качества, обеспечившие успех на каждом из них. На основе полученных данных была построена модель развития руководителя и определен набор необходимых качеств.

Для определения набора необходимых качеств развития руководителя использовался метод контент анализа. В качестве материала для контент-анализа использовались ответы испытуемых, полученные в ходе глубинных ретроспективных интервью. Целью интервью было выявление ключевых факторов, способствовавших становлению участников в качестве эффективных руководителей. Центральным элементом анализа являлись представления испытуемых о качествах, обеспечивающих успех на каждой стадии их профессионального роста. Частотный анализ этих представлений позволял выявить наиболее значимые качества, необходимые для успешного развития руководителя, и установить их относительную важность в контексте различных этапов карьерного пути.

Контент-анализ выявил, что развитие руководителя проходит через несколько этапов, на каждом из которых преобладают определенные компетенции. На начальном этапе ("Руководитель-аналитик") ключевыми являются целеустремленность, инициативность и ответственность, отражающие ориентацию на анализ и выполнение задач. Далее ("Управленческий эксперт") возрастает значимость целенаправленности, исполнительности и обучаемости, подчеркивающих стремление к профессиональному росту и эффективной работе в коллективе. На этапе "Самостоятельный руководитель" доминируют целесообразность, ориентация на результат и профессионализм, свидетельствующие о способности к самостоятельному принятию решений и достижению поставленных целей. Переход к "Руководителю группы" характеризуется высоким уровнем лидерства, целеопределенности и коммуникабельности, отражающих умение мотивировать и управлять командой. На заключительном этапе ("Наставник команды") ключевыми становятся стратегичность, междисциплинарность, коучинг и мудрость, демонстрирующие способность к развитию подчиненных и принятию взвешенных решений.





Литература:

1. Указ Президента Республики Узбекистан, от 11.09.2023 г. № УП-158 «О Стратегии «Узбекистан – 2030»».
2. Базаров Т.Ю., Рузибаев Д.Б. Профессионально-управленческие роли в государственной службе//Инновационные ресурсы социальной психологии: теории, методы, практики. Сборник научных работ / Отв. ред. О.В. Соловьева, Т.Г. Стефаненко, М.: Изд-во Моск. ун-та, 2017, с. 46-50

