MERIT
A CESO AND WUSC PROGRAM

Mongolia:
Enhancing Resource
Management through
Institutional Transformation

# ШИНЭЛЭГ, УЯН ХАТАН БАГИЙГ БИЙ БОЛГОХ

# Багийн ажлын танилцуулга



Дасгал 1: Тулгуурыг багасгах



# Галууны мэргэн ухаан

- https://www.youtube.com/watch?v=5rOg4WfNDfM

# Баг гэж юу вэ?

- Зорилгодоо хүрэх, эсвэл даалгавар биелүүлэхэд чиглэсэн өндөр түвшний харилцан хамааралтай хоёр буюу түүнээс олон хүн.

- Баг нь асуудлыг шийдэж, шийдвэр гарган, дэмжлэг үзүүлж, үүрэг даалгаврыг биелүүлэх болон ажлаа төлөвлөдөг.



# Багийг хэзээ ашиглах вэ?

| | | Хүлээн зөвшөөрөх | |
|---|---|---|---|
| | | *Бага* | *Өндөр* |
| Чанар | *Бага* | Зоос эргүүлэх | Хамтын шийдвэр |
| | *Өндөр* | Мэргэжилтнээс асуух | Багийн зөвшилцөл |

# Үр дүнтэй багийн хандлага

- Багийн гаргасан шийдвэрийг үнэлэх
- Багийн гишүүдэд хүндэтгэлтэй хандах
- Харилцан итгэлцэл
- Саналаа нээлттэй болгох
- Бүлгийн үйл ажиллагаа болон сайжруулах сонирхол дээрх тусгал
- Нэгдмэл алсын хараатай

# Үр дүнтэй багийн онцлог шинж чанарууд нь юу байдаг вэ?

- Гишүүд тодорхой зорилготой байдаг
- Үр дүн дээр голлож, гишүүд нь анхаарлаа хандуулдаг
- Зорилгод хүрэх төлөвлөгөөтэй
- Тэд зөвшилцөлд хүрч шийдвэр гаргадаг
- Багийн гишүүд дунд янз бүрийн санаа байдаг
- Гишүүдэд хувийн ашигтай чадварууд байдаг
- Тэд бие биенээ сайн мэддэг, сайн холбоотой байдаг
- Гишүүд үйл ажиллагаа явуулах, ярих, санал бодлоо илэрхийлэх эрхтэй байдаг
- Багийн удидлагаа хуваалцдаг
- Багийн гишүүдийн ололт амжилтыг хүлээн зөвшөөрдөг

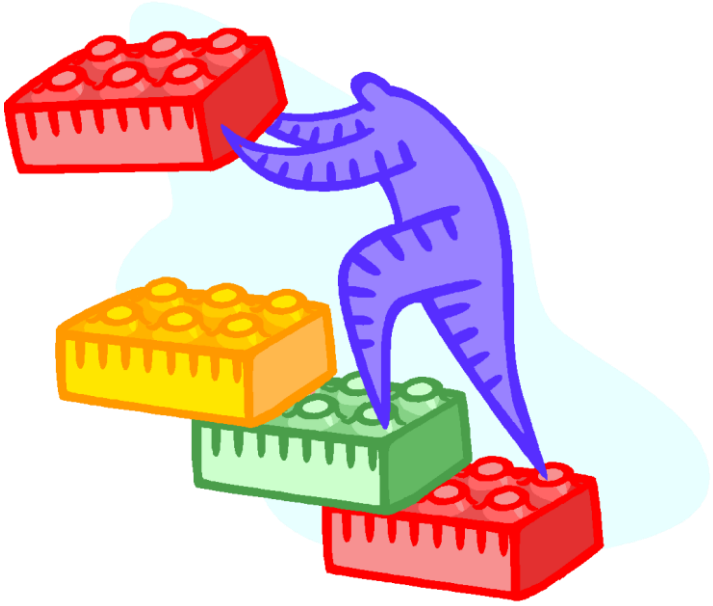
# Үр дүнтэй баг бүрдүүлэх нь хугацаа шаарддаг

- Удаан хугацаанд байнгын холбоотой байдаг
- Багийн гишүүд тодорхой зорилго болон төслийн хүрээнд хамт цугладаг
- Үр дүнтэй багууд багийн хөгжлийн дөрвөн үе шатыг туулдаг



# Багийн хөгжлийн дөрвөн үе шат гэж юу вэ?

- Бүрэлдэнэ
- Шаргуу ажиллана
- Жигдрэнэ
- Гүйцэтгэнэ



- Үр дүнтэй баг бүр эдгээр амьдралын мөчлөгийн үе шатуудыг дамждаг

# Бүрэлдэнэ

- Багийн гишүүд танилцаж, бие биенээ мэдэцгээж эхэлнэ
- Зорилго, зорилтууд тавигдана
- Гишүүд ерөнхийдөө эелдэг байцгаана
- Хэм хэмжээнүүд ойлгомжгүй байна



# Шаргуу ажиллана

- Гишүүд бие биенээ үнэлэн, илүү дасацгааж, үзэл бодлоо илэрхийлэх болно
- Гишүүд багийн үүрэг ролийн төлөө өрсөлдөж болно
- Зорилгынхоо талаар болон хэрхэн яаж хэрэгжүүлэх талаар маргаж болно
- Бусад гишүүдийн эсрэг талуудыг сонгож болно



# Жигдрэнэ

- Асуудлууд шийдэгдсэн тохиолдолд багийн хэм хэмжээ, хүлээлтийн талаар тохиролцоно
- Итгэлцэл, нийтлэг сонирхол бий болно
- Үүрэг, зорилгууд нь тодорхой болж, ойлгогдсон байна



# Гүйцэтгэнэ

- Гишүүд хувь нэмрээ оруулж, үр дүнгээр идэхжинэ
- Гишүүдийн мэдлэг, ур чадвараас хамааран удирдлагыг хуваалцана
- Соёл болон хэм хэмжээ нь маш сайн ойлгогдоно
- Төлөвлөгөөнүүд үр дүнтэй, үр ашигтай хийгдэнэ



# Баг бүрдүүлэх



# Шинэлэг ба уян хатан багууд



# Шинэлэг багуудыг бий болгох

- Инновацийг хийх үнэхээр бодитой арга зам бол шинэлэг багуудыг бий болгох
- **Тиймээс хүмүүсийг багтаа авахад инновацид ээлтэй зан чанар, ур чадвартай хүмүүс маш чухал юм.**
  - **Ингэснээр шинэлэг орчин нөхцлийг бий болгоно.**

| | Инноваци, бүтээлч байдал, зохицох чадвар | Ялгаатай санаанууудыг нэгтгэх, хэрэгжүүлэх |
|---|---|---|
| Олон төрлийн Бүлгүүд | *Илүү магадлалтай* | *Бага магадлалтай* |
| Нэг төрлийн Бүлгүүд | *Бага магадлалтай* | *Илүү магадлалтай* |

# Зарим ерөнхий мэдэгдэл

- **“Нэг хэмжээ бүгдэд нь таардаггүй” жор -Олон талт байдалд :** олон талт байдлыг хөшүүрэг болгох нь тэмцэл байсаар байна.
- **Хувь хүмүүс болон байгууллага хоёуланг нь харах:**
- Олон талт байдлыг хөшүүрэг болгоход бэлтгэх, судлан шинжлэхэд хоёулаа бидэнд хэрэгтэй.
- **Өөрчлөлт бэлэн байдлын төлөөлөл болох олон талт байдал :** Бид олон талт байгууллага нь илүү уян хатан байдаг гэдэгт итгэдэг.

# Нарийвчилсан шинжилгээ : Олон талт байдал?

- ТТГ-ын хуучин захирал Өмнөд Африкын Апартейд (*хуучин улс төрийн систем*)-ийн төгсгөлийг тайван шилжилт болох уу? эсвэл эмх замбараагүй байдлын нэг болох уу? гэсэн болзошгүй нөхцөл байдлыг үнэлэх ажлыг шинжээчдийн багтаа өгсөн юм.
- Түүний багийн хагас нь үүнийг тайван байх болно, бусад хагас нь үүнийг эмх замбараагүй болно гэж үзсэн.
- Яагаад ийм өөрөөр харж байна вэ? Жендэр үү? Соёл уу? Арьсны өнгө үү?
- Дээрх зүйлсийн аль нь ч биш- тэд өөдрөг үзэлтэй, эсвэл гутранга үзэлтэн байсан эсэхээс хамаарна.
- **Олон талт байдлыг авч үзэхдээ өргөн хүрээнд бод!!**

MERIT
A CESO AND WUSC PROGRAM

# Уян хатан байдал

IPAC IAPC

# Дасан зохицох чадвар – Эргэн сэргэх хүч

- **Дасан зохицох чадвар:** байгууллагын зорилгыг хамгийн чухал байлгахад дасах чадвар.
- Дасан зохицох чанар нь **уян хатан байдал** ба **зохицох чадвартай** холбоотой
- Хямрал нүүрлэсэн үед хамгийн чухал нь байгууллагын дасан зохицох чадвар, бүх байгууллагуудад өдөр тутмын дасан зохицох чадвар маш чухал.

# Дасан зохицох чадвар ба Эрсдэл

## Хувилбаруудаар эрсдэлийг бууруулах

- Эрсдэлийг тодорхойлохын тулд гэнэтийн цочролоос сэргийлэх, багасгах, зайлсхийх, болон урьдчилан сэргийлэх
- Байгууллагыг хамгаалах загварт гэнэтийн сүйрэлд бэлтгэх, төлөвлөх
- Гэнэтийн цочролд дасан зохицох,хариу үзүүлэх болон амжилттай зохицуулах, ингэснээр сүйрлээс үүссэн тасалдлын нөлөөг зогсооно
- Цочролын дараа шинэ “хэвийн" төлөвтөө эргэн орох
- Өдөр тутмын амьдралдаа дасан зохицох байдал бий болгох



Хөөрхөн боловч дасан зохицох чадваргүй

# Дасан зохицох арга хэрэгслүүд I

- **Өөрийгөө үнэлэх**
  - Та дасан зохицох чадвар дээр хэр сайн ажилладаг вэ? (жишээ нь, бид хэр сайн буцаж хэвийн байдалдаа орсон, хэрхэн урьдчилан харах, хариу үйлдэл үзүүлэх, хянах болон сорилтуудаас суралцах)
- **Үр дүнгээс үүссэн сахилга бат дээр ажиллах**
  - Эрсдлийн өмнөх дохионуудыг бид хэр сайн авдаг вэ? Энэ тал дээр хөтөлбөр байдаг уу?
- **Дасан зохицох чадварыг сурталчлах дизайны хэмжүүр**
  - **Заавал хянах хэрэгтэй:**
    - Статистикуудыг
    - Практик загваруудыг
    - Түүхүүдийг

# Дасан зохицох арга хэрэгслүүд II

- **Нөхцөл байдлын мэдлэгийг дээшлүүлэх**
  - Бид үйл ажиллагааны өмнө болон дараа хянах үйл ажиллагаа явуулдаг уу? Тэдгээрийг тогтмол хэрэглэдэг үү? Шинжилгээний үр дүнгүүд нь байгууллага дотор бүх хүмүүстэй хуваалцдаг уу?
- **Байгууллагын дасан зохицох сургалтын чадавхийг бий болгох**
  - Дасан зохицох асуудлууд нь бидний таамаглалыг асуух буюу тэдгээрийг үүсгэсэн орчны нөхцлийг өөрчлөх замаар шийдвэрлэх ёстой. Эцэст нь стратеги, бүтэц, бодлогын үйл явц, соёл, зан үйлийг багтаадаг.

# Дасгал

## Дасан зохицох шалгалт

- Дасан зохицох чадвар нь ерөнхийдөө төрөхдөө л ийм чадвартай байдаг эсвэл үгүй.

  [ХУДАЛ]

- Дасан зохицох чадварыг бий болгох, нэвтрүүлэх үндсэн хүчин нь анхаарал халамж, дэмжлэгийн харилцаа юм.

  [ҮНЭН]

- Дасан зохицох чадвар нь ихэвчлэн энгийн бус хүмүүст байдаг гэж судалгаанд харагдсан.

  [ХУДАЛ]

- Дасан зохицох чадвартай хүмүүс цөөхөн алдаа гаргадаг, харин алдаа гаргасан тохиолдолд алдаагаа шууд засдаг.

  [ХУДАЛ]

- Дасан зохицох чадвартай хүмүүс бодит байдалд илүү сайн ойлголттой байдаг тул ихэвчлэн өөдрөг үзэлтэй байхаасаа илүү гутранги үзэлтэй байдаг.

  [ХУДАЛ]

MERIT
A CESO AND WUSC PROGRAM

# Дасан зохицох чадварыг нэмэгдүүлэх

IPAC IAPC

# Байгууллагын соёлд дасан зохицох чадварыг бий болгох алхмууд

- Ахлах удирдагчдын дэмжлэгийг авах.
- Аюулгүй, баталгаатай ажлын байр бий болгох.
- Нийт ажилчдын бүтээмж, эрч хүчийг нэмэгдүүлэхийн тулд дараах манлайллын дасгалуудыг хэрэгжүүлэхийг уриалж байна:
  - Өглөө хамгийн түрүүнд хамгийн чухал гэсэн үйлдлээ 90 минутаас ихгүй хугацаагаар хийгээд завсарлага авч бай.
  - Бодогдоод байгаа бүх зүйлийнхээ жагсаалтыг толгойноосоо авч хаях.
  - Өөрийгөө онлайнаар аялах бүртээ "Энэ миний хамгийн сайн цаг ашиглалт уу?" гэж асуу. Заримдаа тийм байдаг. Гэхдээ ихэнхдээ энэ нь тийм биш байх болно. Хэрэв хариулт нь “үгүй” гэсэн бол "Юу вэ?" гэж асуу. Тэгээд түүнийгээ хий.
  - Тэдний анхаарлыг системтэйгээр дасгалжуул. Хялбар арга бол их ном унших, сайн номнуудыг сонгох хэрэгтэй.
  - Өдөр бүр ажлаас тарахын өмнө юмуу унтахынхаа өмнө хэдэн минутыг зарцуулж маргааш хийхийг хүсэж байгаа болон хэзээ хийхээр төлөвлөж байгаа хамгийн чухал хоёр юмуу гурван зүйлсийг бичиж тэмдэглэх хэрэгтэй.
  - Тэдний сэтгэл санааны байдлыг анхаарч байх. Хүсэлт шаардлага хэмжээнээсээ хэтэрсэн үеийн хамгийн түгээмэл шинж тэмдэгүүдийн нэг бол сөрөг хандлага нь ихэссэн байдаг.
- Ажилтнуудад дасан зохицох чадварыг бий болгох боломж олгох, үлгэр жишээчээр удирддаг ахлах удирдагчидтай болох практикууд, бодлогуудыг боловсруулах.