



Mongolia:
Enhancing Resource
Management through
Institutional Transformation

Татварын ерөнхий газарт Ур чадварт суурилсан хүний нөөцийн тогтолцоог
нэвтрүүлэх нь

Ребека Чалмерс
Хүний нөөцийн техникийн зөвлөх

2018 оны 03 сарын 16-ны өдөр

Ур чадварт суурилсан хүний нөөцийн ТОГТОЛЦООГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЕ ШАТУУД



Яагаад ур чадвар гэж?

Ур чадвар нь:

- Өнөөгийн хувьсан өөрчлөгдөж буй ажлын орчны шинэ стандарт юм
- Сайн гүйцэтгэлтэй албан хаагчид ямар ур чадвар, зан байдал, хандлагыг эзэмшснээр амжилтад хүрч байгааг судалснаар эхэлсэн
- Албан хаагчийг шинээр томилох, сургах хөгжүүлэх, гүйцэтгэлийг удирдах талаар оновчтой шийдвэр гаргахад үндсэн суурь болдог



Ур чадварт суурилсан хүний нөөцийн ТОГТОЛЦОО

- **Ур Чадвар нь** ажил үүргээ амжилттай хийж гүйцэтгэхэд шаардагдах хандлагаар тодорхойлогдох мэдэгдэхүйц мэдлэг, ур чадвар, чадамж, эрмэлзлэл, зан хандлагын цогц юм
- **Гол ур чадварууд** нь албан хаагч хариуцсан ажлаа амжилттай хийж гүйцэтгэхэд шаардагдах төдийгүй байгууллагын зорилго зорилтыг биелүүлэхэд шаардагдах ур чадварууд юм
- Ажил үүрэгтэй холбоотой буюу **Техникийн ур чадвар** нь тухайн ажил үүрэг, албан тушаалын чиг үүргийг амжилттай биелүүлэхэд шаардлагатай ур чадварууд юм

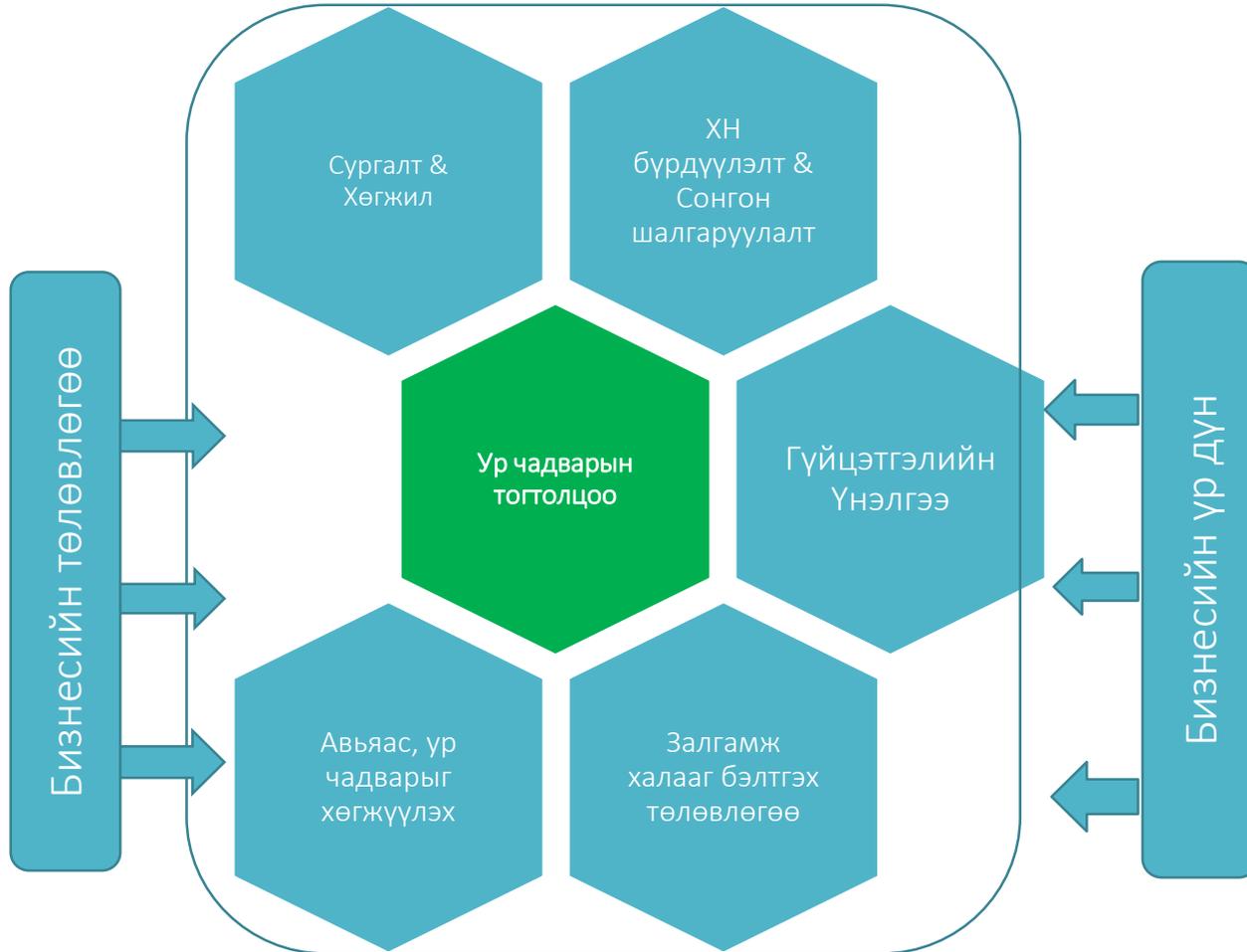
Ур Чадварт суурилсан хүний нөөцийн тогтолцоо

- Уг тогтолцоо нь албан тушаалын түвшин бүрт шаардагдах мэдлэг, ур чадвар, зан хандлагыг тодорхойлно
- Албан тушаалын түвшингээс хамаарч ур чадвар нь өсөн нэмэгдэнэ
- Албан тушаалын чиг үүргийг үр дүнтэй гүйцэтгэхэд шаардагдах техникийн ур чадваруудыг тодорхойлно

Ур чадварт суурилсан хүний нөөцийн тогтолцоо

- Албан хаагчдыг сургах, манлайллыг хөгжүүлэх зэрэг системтэй үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ.
- Албан хаагчид карьерийн хувьд өсч хөгжих тодорхой дэс дараа, зураглалтай болно
- Хүний нөөцийн бүхий л үйл ажиллагаа нь албан хаагчдын хөгжүүлэх шаардлагатай гол ур чадварыг хөгжүүлж, чадавхыг бэхжүүлэхэд чиглэнэ

Ур чадварт суурилсан хүний нөөцийн тогтолцоо



Хүний нөөц бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалт

- Албан хаагчийн гүйцэтгэл цаашид ямар байхыг өмнөх гүйцэтгэлээс дүгнэн харах боломжтой
- Тухайн албан тушаалд шаардагдах ур чадваруудыг ойлгож мэдсэнээр ямар зан, хандлагатай ажил горилогчийг сонгоход тусална

Сургалт хөгжил, Манлайлал

- Гүйцэтгэлийн зөрүү нь сургалт, хөгжлийн хэрэгцээг тодорхойлно
- Ажил үүрэгтэй холбоотой буюу/техникийн ур чадварын зөрүүг ажлын байран дээрх дадлагажуулалт, зорилтот сургалт хөгжлийн арга хэмжээгээр нөхөх боломжтой
- Удирдах албан тушаалд шаардагдах ур чадварыг тодорхойлсноор ирээдүйн манлайлагчдыг бэлдэх, чадавхжуулах боломж бүрдэнэ. Үүнд:
 - Мэргэшлийн түвшин, ур чадвар нэмэгдүүлэх тусгай ажил даалгах
 - Туршлагатай албан хаагчид дагалдуулах, хамтран ажиллуулах
 - Сургалт, семинар гэх мэт

Гүйцэтгэлийн удирдлага

- Албан хаагчийн гүйцэтгэлийг үнэлж буй удирдах албан хаагч зөвхөн хийгдсэн ажлыг үнэлэхээс илүүтэй тухайн албан хаагчийн ур чадвар, зан байдал, хандлагад үндэслэж үнэлгээг хийх
- Албан хаагчийн ажил үүргээ гүйцэтгэхэд баримтлах зан байдал, хандлагыг нарийвчлан зааж өгснөөр тэдний ажлын гүйцэтгэлээс хүлээх үр дүнг илүү тодорхой, ойлгомжтой болгох

Залгамж халааг бэлтгэх төлөвлөгөө

- Албан хаагч ур чадвараа хөгжүүлснээр цаашид албан тушаал дэвших боломж, үе шатын талаар мэдлэгтэй болох
- Удирдах албан хаагч албан тушаалын шаардлагад нийцсэн ур чадвар эзэмшсэн албан хаагчийг тушаал дэвшүүлэхээр нэр дэвшүүлэх чадвартай байх
- Ингэхдээ залгамж халааг бэлдэх төлөвлөгөө гарган, албан хаагдын албан тушаал дэвшихэд шаардагдах мэргэжлийн ур чадварыг тодорхойлон сургаж бэлдэх

Хэрэгжилтийн ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

MERIT ТӨСЛИЙН БАГ

Хүний нөөц	MERIT төслийн зөвлөх
<p>MERIT Хүний нөөцийн техникийн зөвлөх:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ажлын байрны дүн шинжилгээ 2. Ур чадварууд болон зан байдлыг боловсруулах <ul style="list-style-type: none"> • Гол ур чадварууд • Техникийн ур чадварууд 3. Гүйцэтгэлийн гол шалгуур үзүүлэлт болон албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах 4. Ур чадварт суурилсан хүний нөөц бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалт 5. Ур чадварын зөрүүгийн шинжилгээ, сургалт хөгжлийн төлөвлөгөө, талант менежмент 6. Гүйцэтгэлийн үнэлгээ 	<p>Богино хугацааны техникийн зөвлөхүүдийг сонгон шалгаруулж авдаг.</p>
Хүний нөөцийн ахлах зөвлөх	Ребека Чалмерс
<p>Урт хугацааны хүний нөөцийн зөвлөх (дотоодын) Урт хугацааны жендерийн зөвлөх (дотоодын)</p>	баталгаажуулах
MERIT төслийн ажилтан	Амарчимэг Даваасүрэн
Орчуулагчид	баталгаажуулах

Хамтран хэрэгжүүлэгч баг

Төслийн ивээн тэтгэгч:

Захирал

Төслийн удирдагч:

Дарга

Төслийн зохицуулагч:

Хүний нөөцийн менежер

Сургагч багш нар:

MERIT төслийн богино хугацааны техникийн зөвлөхүүд

Хэрэгжүүлэгч баг: (8-10)

MERIT төслийн урт хугацааны техникийн зөвлөхүүд

Хүний нөөц

Хэлтсийн дарга

Ахлах мэргэжилтэн

Албан хаагч

Орчуулагч

Зөвлөх: MERIT төслийн урт хугацааны жендер хариуцсан техникийн зөвлөх, Урт хугацааны харилцаа холбоо хариуцсан техникийн зөвлөх

Ур чадварт суурилсан хүний нөөцийн тогтолцоог хэрэгжүүлэх үе шатууд

Үе шат бүр өмнөх шатны
гүйцэтгэлтэй уялдана



Хамтрагч байгууллагын үүрэг оролцоо

- Хүний нөөцийн тогтолцооны хэрэгжилтийг хариуцах баг бүрдүүлэх
- Удирдах албан хаагч тогтолцооны хэрэгжилтэд хяналт тавих
- Уулзалтын өрөө
- Орчуулагчид (Хэрэв боломжтой бол)



Баярлалаа!

Асуулт, хариулт