MERIT
A CESO AND WUSC PROGRAM

IPAC IAPC

Өргөн хүрээний хүний нөөцийн өөрчлөлтийг удирдах оновчтой аргууд

2019 оны 10 дугаар сар

Монгол Улс, Улаанбаатар хот

Шилжилтийн загвар

- **Өөрчлөлт** болон **Шилжилтийг** ялгааг тодотгодог.
- **Өөрчлөлт** нь хүмүүс дагасан эсэхээс үл хамааран хүрдэг “нөхцөл” буюу “байдал” юм.
- **Шилжилт** бол хүмүүс өөрчлөлтийг хүлээн зөвшөөрч, дэмжихээсээ өмнө хэрхэн мэдэрч, хариу үйлдэл үзүүлэхийг тайлбарласан сэтгэлзүйн үйл явц юм. Энэ нь дараах 3 үе шаттай үйл явц юм. Үүнд:
  - **Дуусгавар болгох:** Өмнө нь байсан зүйлийг дуусгах
  - **Шинэ эхлэл:** шинэ нөхцөл байдлыг (өөрөөр хэлбэл, “өөрчлөлтийг”) хүлээн зөвшөөрч, дэмжсэнийг илтгэх
  - **Төвийг сахих:** Эмх замбараагүй байдал үүсэж, хүмүүсийн сэдэл буурч буйг илтгэсэн байдал

Шилжилтийн загвар (2)



Дуусгавар болгох

- Хэн юуг алдаж байгааг тогтоох
- Хохирлыг нь хүлээн зөвшөөрөх
- Дуусгавар болсныг тэмдэглэх
- Юу яагаад өөрчлөгдөж байгаа талаар мэдээллийг түгээх
- Өнгөрснийг хүндэтгэх

Төвийг сахих

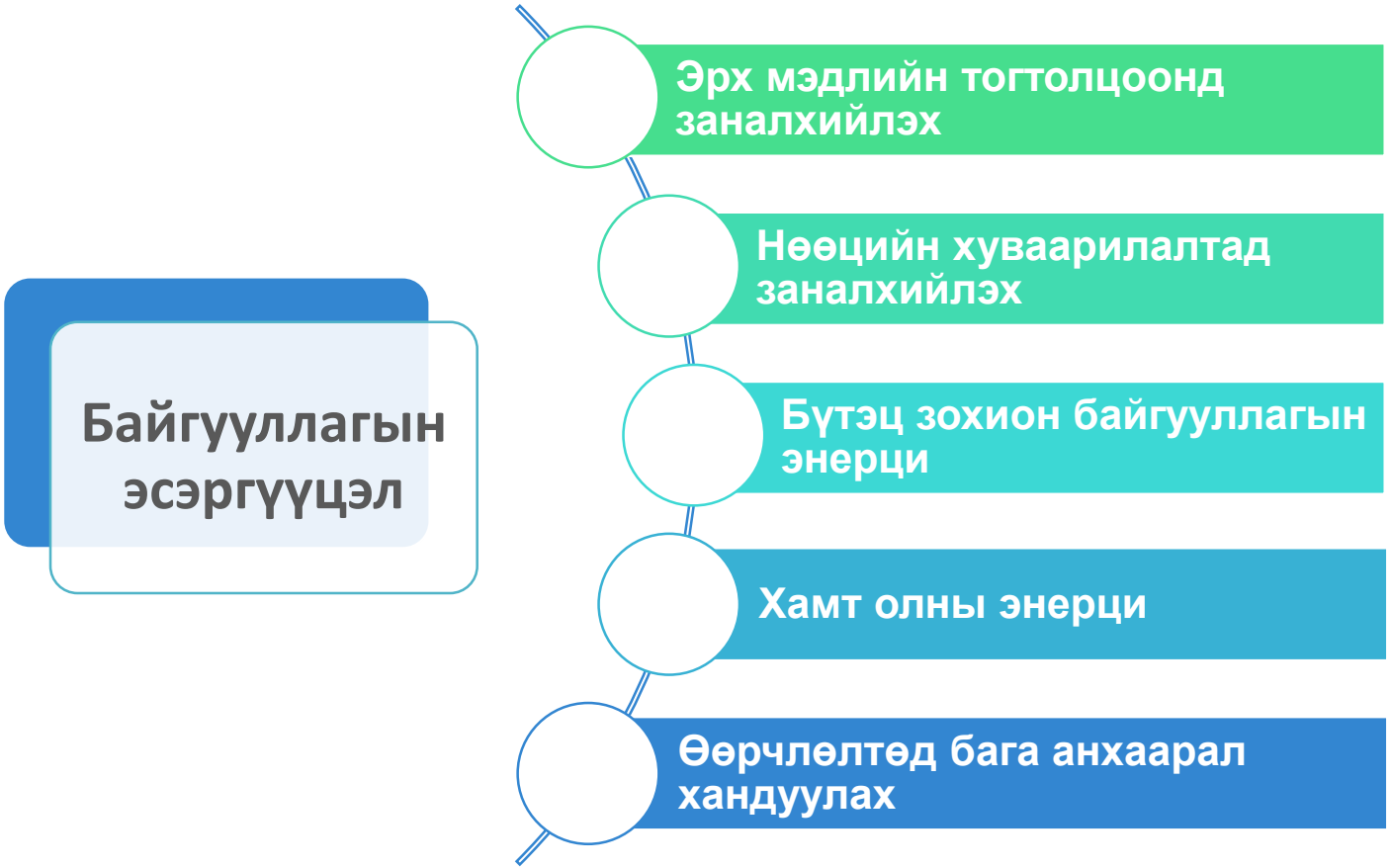
- Сонсож, анхаарч, дэмжих
- Бодлого, журмыг хянан үзэх
- Богино хугацааны зорилго тодорхойлох
- Үр дүнг амлах хэрэггүй
- Багаар ажиллах, асуудал шийдвэрлэх талаар сургалт өгөх

Шинэ эхлэл

- Тууштай байх
- Амжилтад түргэн хүрэх
- Амжилтаа тэмдэглэх

Хувь хүний эсэргүүцэл

- Зуршил
- Эдийн засгийн байдал
- Ажлын баталгаа
- Мэдэхгүй зүйлээсээ айх
- Сонгосон мэдээллээ ашиглах


Байгууллагын эсэргүүцэл
Эрх мэдлийн тогтолцоонд заналхийлэх
Нөөцийн хуваарилалтад заналхийлэх
Бүтэц зохион байгуулагын энерци
Хамт олны энерци
Өөрчлөлтөд бага анхаарал хандуулах

Талуудыг татан оролцуулах

- Монгол Улсын төрийн албанд соёлын өөрчлөлт хийхийн тулд дараах 4 бүлэг хүмүүсийг татан оролцуулах нь зүйтэй. Үүнд:
  - Улс төрийн болон төрийн захиргааны удирдах ажилтнууд
  - Бүх ангиллын төрийн албан хаагчид
  - Хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд
  - Ард иргэд

Төрийн алба

- Хүний нөөцийн аливаа өөрчлөлт хийхэд 2 төрлийн хүмүүс голлон оролцдог.
  - Тухайн өөрчлөлтийг гардан хийдэг хүмүүс (өөрөөр хэлбэл, хүний нөөцийн ажилтан)
  - Шинэ албан хаагчийг томилох, тушаал дэвшүүлэх, гүйцэтгэлийг үнэлэх эрх мэдэл бүхий удирдах албан хаагчид

Харилцаа

- Өөрчлөлт шинэчлэлтийг хийхээс өмнө зорилго, арга барилын талаар сайтар ойлгуулах, таниулан сурталчилах
- Хэрэгжилтийн явцад олон тооны сургалт зохион байгуулах, кейс ажиллуулах
- Хэрэгжүүлсний дараа уг ажлыг таниулан сурталчилах, сургах арга хэмжээг үргэлжүүлэх нь зүйтэй. Мөн байгууллагын үйл ажиллагааны тогтвортой байдлыг хангахад харилцаа холбоогоо идэвхтэй байлгах

Хууль эрх зүй, дүрэм журмын хэрэгжилтийг хангах

- Бүх өөрчлөлт, шинэчлэлт хийгдсэний дараа хариуцлага тооцох механизмийг бий болгох шаардлагатай. Хариуцлага тооцохгүйгээр өөрчлөлт үр дүнгүй, зогсонги болох талтай. Хамгийн тохиромжтой аргачлал бол аудит хийж, шалгах явдал юм.

Иргэдийн сэтгэл ханамж

Иргэдийн сэтгэл ханамжийг хэмжих нь:

- Олон нийтийн шаардлагад бүрэн нийцэх, хариуцлагатай байх
- Удирдлагын зүгээс бүтээгдэхүүн үйлчилгээг сайжруулах тодорхой зорилго тавих
- Албан хаагчдын дунд хариуцлагыг бэхжүүлэх
- Төрийн байгууллагуудын хууль дээдлэх ёсыг сахиулах

Сэтгэл ханамж/Ач холбогдлын матриц

	Сэтгэл ханамж (Гүйцэтгэл)	
Ач холбогдол	*Бага*	*Өндөр*
Өндөр	Тэргүүлэх ач холбогдол бүхий чиглэлд илүү анхаарах	Байгууллагын одоогийн үйл ажиллагааны давуу тал
Бага	Төдийлөн ач холбогдолтой биш	Шаардлагагүй үед хүчээ барах

MERIT
A CESO AND WUSC PROGRAM

IPAC IAPC

Баярлалаа!

Асуулт, хариулт