



Mongolia:
Enhancing Resource
Management through
Institutional Transformation

Хүний нөөцийн ур чадвар

Хүний нөөцийн хүн амзүй

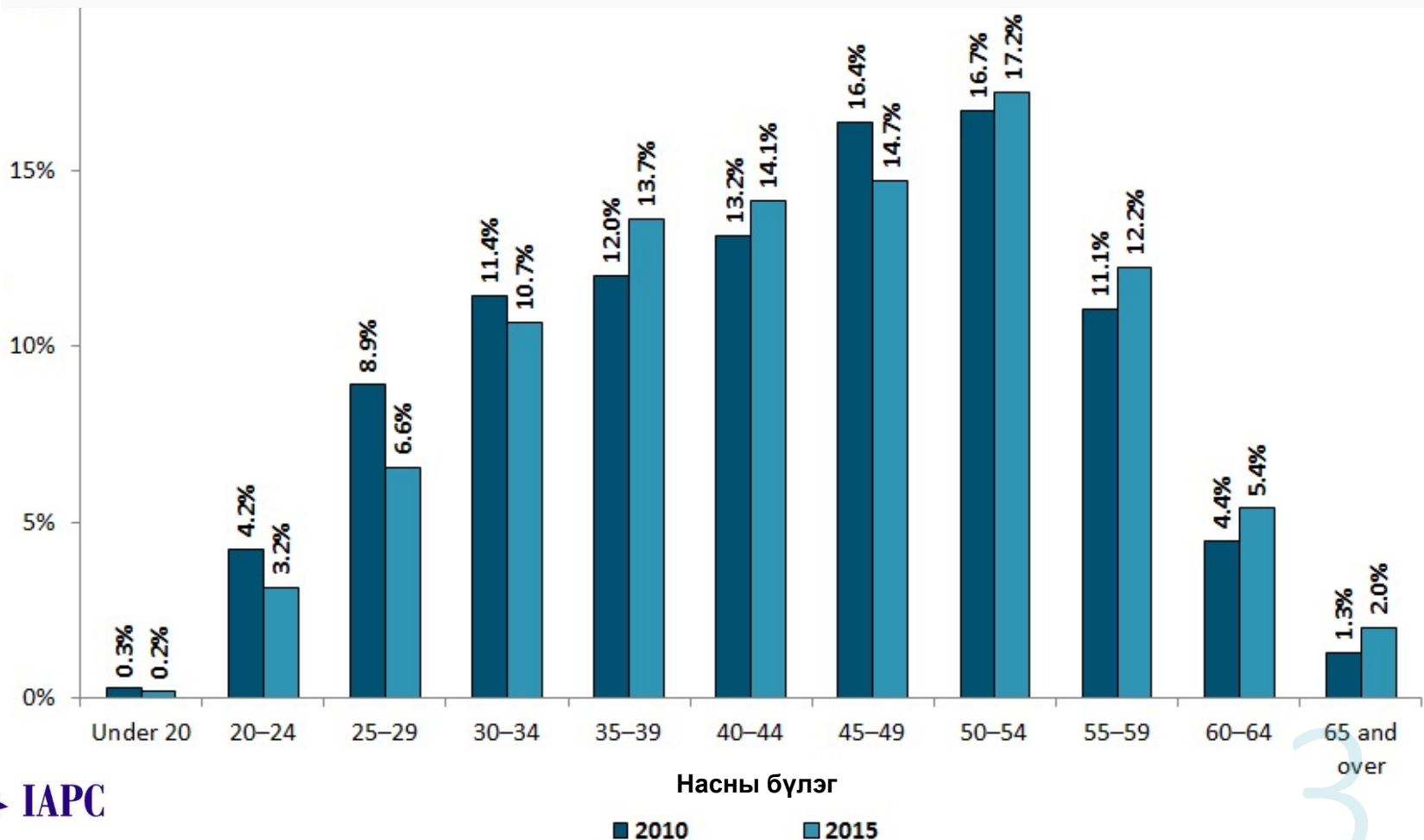
Хүн ам зүйн өөрчлөлтүүд:

- Саарал цунами (насжилтын эрин)
- “Мянганы үеийнхэн”-ий ажил эрхлэлт
- Ажилд авах, тогтвортой ажиллуулах асуудал
- Их сургууль-Засгийн газрын ажлын уялдаа

Холбооны төрийн үйлчилгээ, 2015 3-р сар

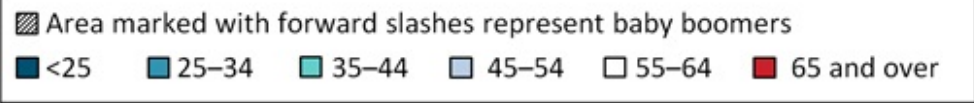
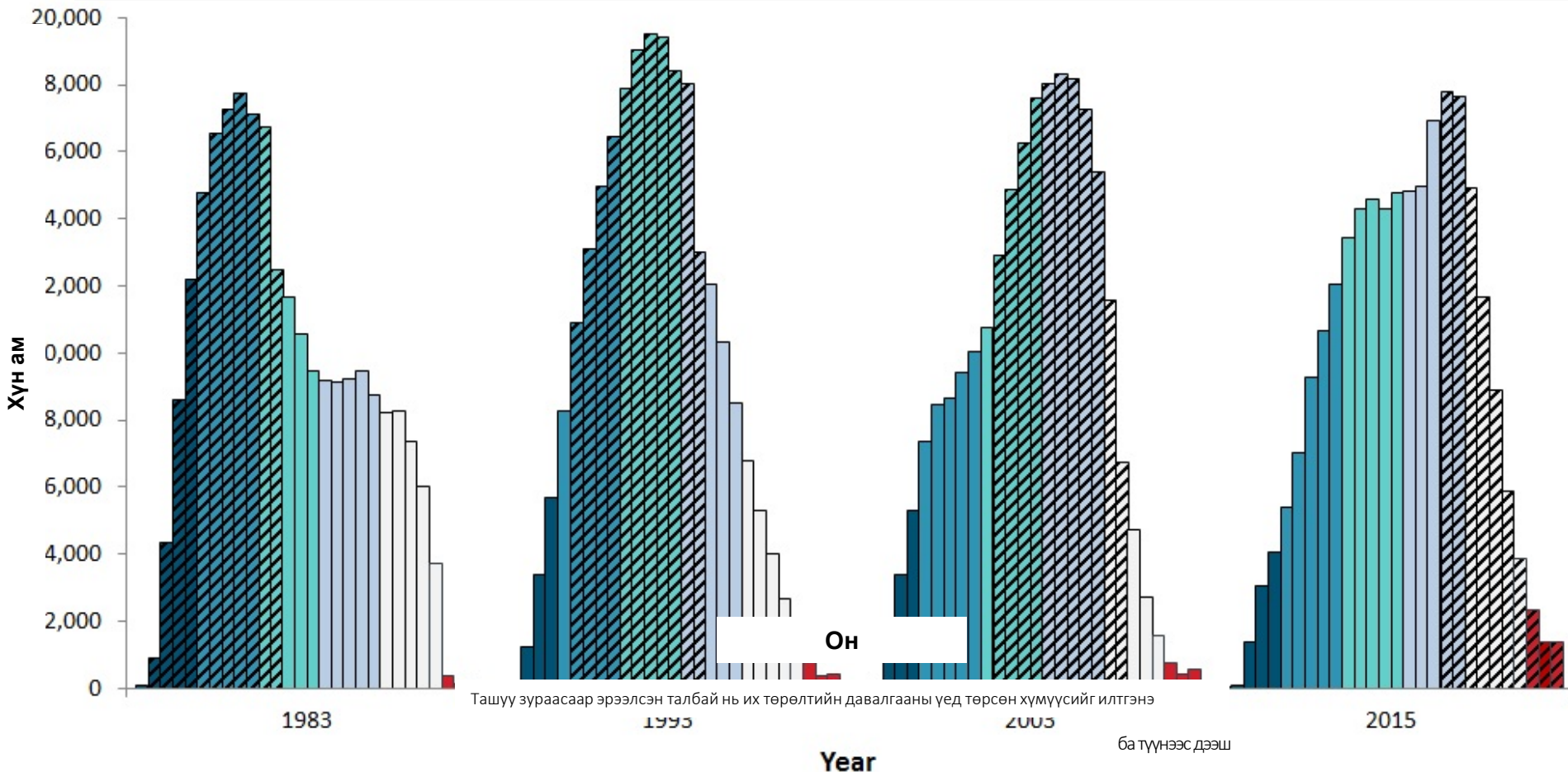
Зураг 6: Холбооны төрийн үйлчилгээнд ажиллаж буй хүн ам, насны бүлгийн эзлэх хувийн жингээр, 2010 ба 2015 он

Холбооны төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын насны бүтэц



Холбооны төрийн үйлчилгээ

Зураг 7: Холбооны төрийн үйлчилгээнд ажиллагсдын тооны тархалт, насаар, сонгосон авсан онуудад



АВЬЯАСЫН ЦУНАМИ

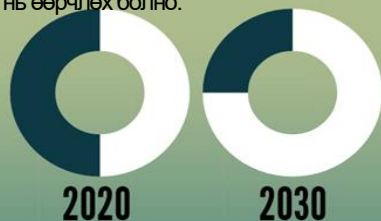
Дэлхийн хөдөлмөрийн насны хүн амын насжилт нэмэгдэж байна

Эзлэх ХУВИЙН ЖИН



Мянганы үеийнхэн ажиллах хүчний эгнээнд

Мянганы үеийнхэн ямар ч байгууллагын хүний нөөцийн стратегийн цаад чиглүүлэгч хүчин зүйл болох нь нэмэгдэж байна. 2030 он гэхэд тэд ажиллах хүчний 3/4-ыг бүрдүүлж, хөдөлмөрийн зах зээлийн дүр зургийг тэр чигээр нь өөрчлөх болно.



Хөдөлмөрийн насны хүн амын насжилт нэмэгдэж байгаатай холбоотойгоор олон бэрхшээл тулгарч байгаагаас цөөн хэдийг нь дурьдвал манлайлал, төлөвлөлт, ажилтан авах, харилцаа холбоо болон удирдах арга барилд гарч хүндрэл зэрэг болно.

Шинэ үеийн ажлын байр нь нийгмийн сүлжээ болон ахим арга хандлагад тулгуурлана.



Ирээдүйн манлайлагчдын зорилт болон сэдэлжүүлэлтийн шатлал нь тэс өөр байна.



- **Байгууллагын зорилго:** Байгууллагын зорилтууд, хүрэх үр дүн, харилцааг тодорхойлох
- **Манлайллын арга барил:** Нийгмийн манлайлал, манлайллыг байгууллагад түгээн дэлгэрүүлэх болон хамтран ажиллах
- **Ажилтан авах, тогтоон барих, дасгах:** Байгууллагын зорилготой зэрэгцүүлэн шинэ манлайлагчдыг хөгжүүлэх

Ажилныг дасгах

Ажилтныг дасгах гэх ойлголт өөрчлөгдөж байна. Байгууллагууд үүнийг олон тоглогчдыг хамарсан ажилчид даруй 'ажлын байрандаа таарч тохирохоос' халисан стратегийн үйл явц гэж харах нь нэмэгдэж байна.

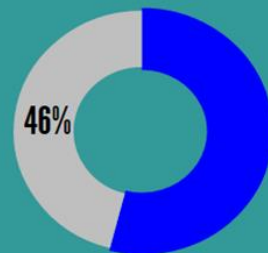
- 📍 Ажилтныг дасгах нь байгууллагын стратегийн арга барилын нэг хэсэг байх нь зүйтэй.
- 📍 Ажилтныг дасгах үйл явцын үрдүг хэмжиж байх нь зүйтэй.
- 📍 Ажилтныг дасгах нь нөгү удаагийн үйл явдал биш үйл явц юм.
- 📍 Холбоо хэлхээ бол ажилтныг дасгахын үндэс юм.



Шинэ ажилтныг дасгах нь ямар ч байгууллагын хувьд нэн чухал зүйл боловч олонх нь үүнийг богино хугацаанд зөнгөөрөө явагдах үйл явц гэж үздэг.

- Энэ нь төрийн шинэ албан хаагчдын дунд хийсэн судалгааны үр дүнд тусгагдсан байна. Үнэ цэнийг нь багаар үнэлж, ойлгодог байна.

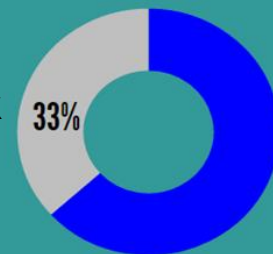
2015 оны Канадын шинэ төрийн албан хаагчдын судалгаа



46% нь тэднийг дасгах туршлагад сэтгэл хангалуун байдаг



33% нь хийх ажлаа л мэдэж авсан гэж боддог



Удирдах албан тушаалтан (УАТ)-ыг дасгах зураглал

ЭХНИЙ ӨДӨР/ДОЛОО ХОНОГ

Удирдлага болон шинэ хамтран ажиллагсад нь тухайн удирдах тушаалтанг байгууллагадаа сэтгэл хангалуун байхуйцаар хүлээн авахыг магадлах



УРЬДААС ДАСГАХ

Удирдах тушаалтныг ирэхээс өмнө төлөвлөж, бэлтгэх (цаг үеийн асуудлын танилцуулга бэлтгэх, уулзалт товлох)

ЭХНИЙ 90 ХОНОГ

Ажлын байран дээр нь ур чадвар суулгаж, нээлттэй хэлэлцэх боломжийг олгох замаар шинэ удирдах тушаалтанг “боловсруулах”. Удирдлага нь гүйцэтгэлийг нь хянаж, эхний санал дүгнэлтээ өгнө.

ЭХНИЙ САР

Ажил, хөгжил болон ёсзүйн зан төлөвт нь хамаатай байдаг тул удирдах тушаалтан гүйцэтгэх үүрэг роль, хариуцлагаа ойлгоход нь туслах

НЭГ ЖИЛ

Гүйцэтгэл, хувь хүний хөгжил, зорилго, хүслийг нь хянан үзэж, байгууллагын эрхэм зорилго өөд ахихад удирдах тушаалтанг татан оруулах

6-9 САР

Амжилттай үргэлжлүүлэн ажиллаж, байгууллагатайгаа ирээдүйгээ уяж төлөвлүүлэх үүднээс удирдах тушаалтанг чиглэл өгч, санал дүгнэлтээ хэлнэ.

АНУ-ын Боловсон хүчний удирдлагын газар үүнд хэрхэн тусалж чаддаг вэ?

- УАТ-ыг дасгах цахим хуудас
- УАТ-ыг нөхцөл байдалд үлгэрлэх БХМ-ын мэдээлэл
- Холбооны дадлагажуулах сүлжээ
- Менжерын булан
- Шинэ УАТ-д зориулсан портал
- ХУТИ-ийн курсууд

Хагас цагаар ажиллах хандлага нэмэгдэж, нэг хүний компаниуд төрөн гарч байна

1



Роботын програмчлал: Өөрчлөгдөж буй гол олонхийн үүрэг роль

2



Чемоданаа бэлтгэ: Хаяггүй төв байр ба ажилтан

3



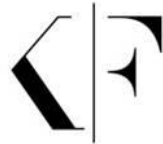
Итгэл даах зөвлөгч: Их мэдээ мэдээлэл нь ажилд авдаг ХН-ийн менежмерийн үүрэг ролийг хэрхэн өөрчилж байна вэ?

4



Нэг тавцан = жинхэнэ оюун ухаан

5



KORN FERRYTM
| Futurestep

2017 оны топ авьяасын чиг хандлага

Ирээдүй рүү харах нь: Ажилд аваад удсаны дараа ч хамаатай байдаг мэдээ мэдээлэл

6



Тоймгүй мэдээлэл, хэт хянамтгай Засгийн газар: Мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах

7



Соёл бол ажиллагсад тогтвор суурьшилтай ажиллаж, бизнесийн үр дүн нэмэгдэх гол түлхүүр юм.

8



Зөвшөөрөх эсвэл орхих: Нийгмийн сүлжээ ба ажилд авах үйл явц

9



Ур чадварын зөрүүг арилгахын тулд олон янз байдлыг дуртай хүлээн авах

10

