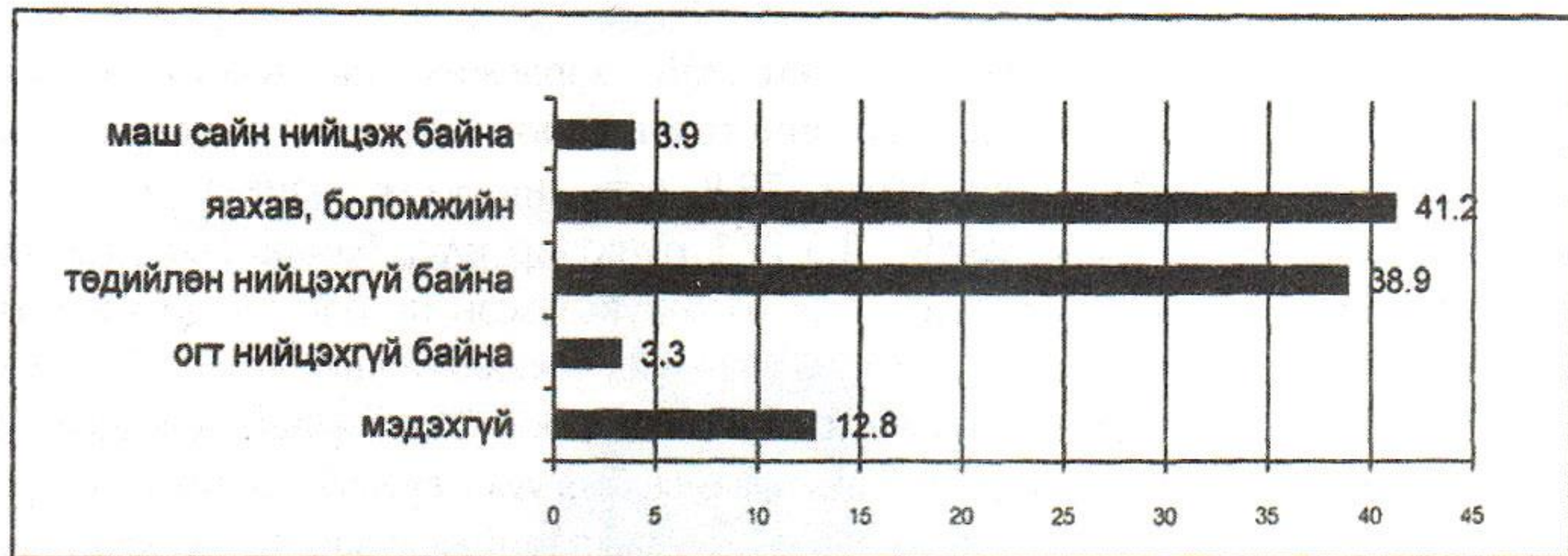


Монгол улсын Төрийн захиргааны шинэчлэлийн манлайлал

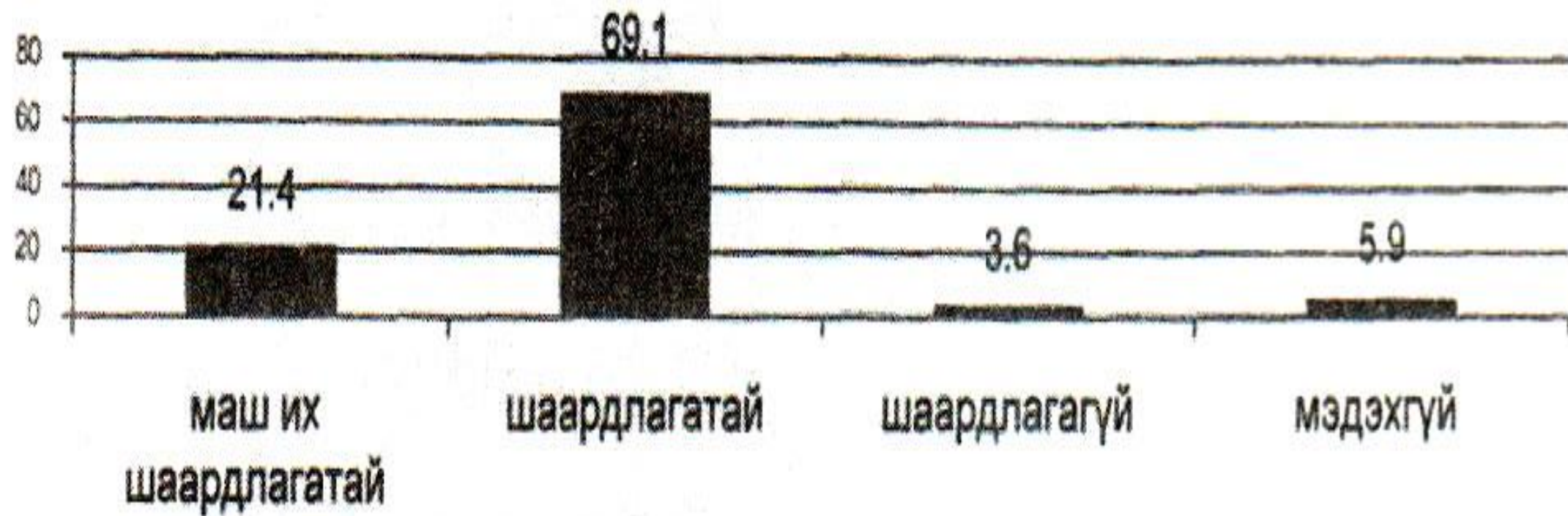
Бэлтгэсэн: Др. Проф. Д. Цэрэндорж

Төрийн албаны шинэтгэлийн зорилго, үйл явцын нийцэмж

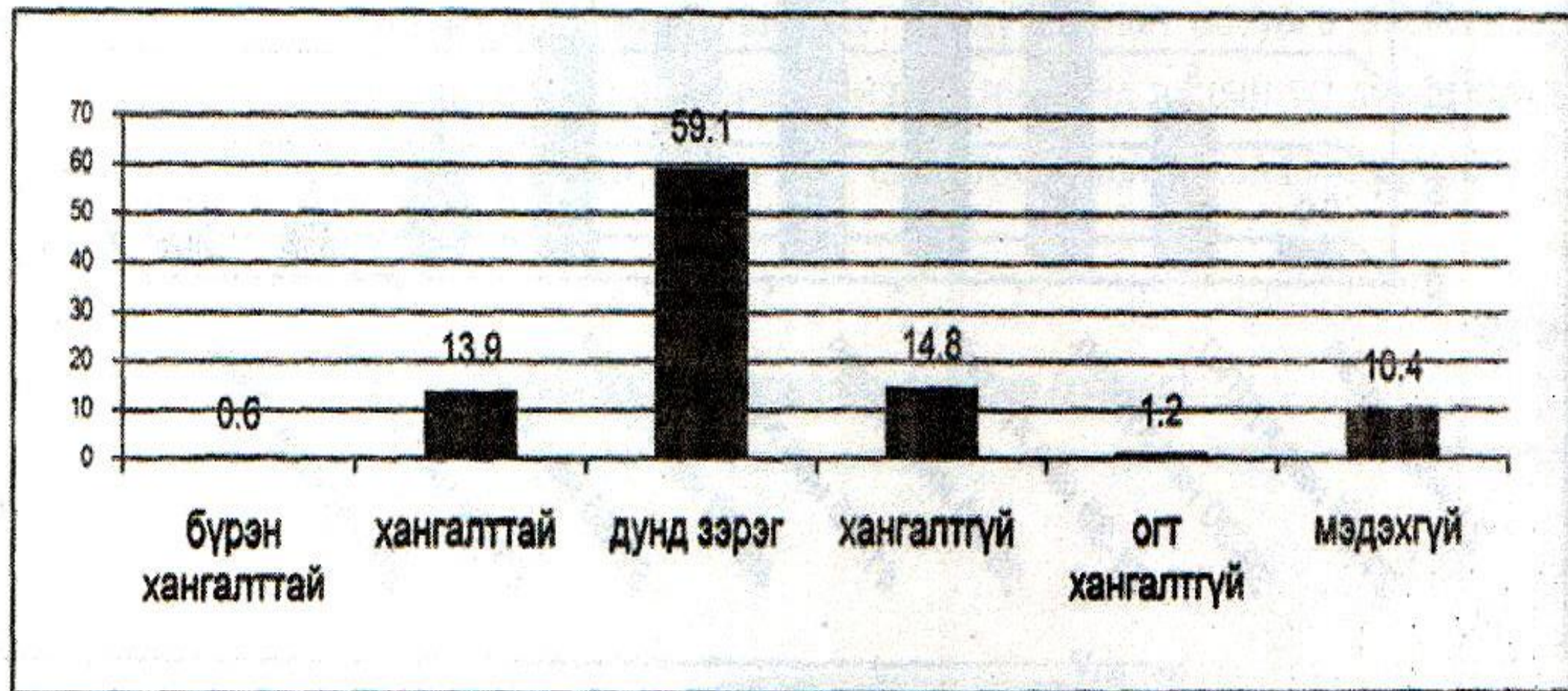


Монгол улсын төрийн албаны шинэтгэлийн явц, үр дүн,
хандлага (Судалгааны тайлан) 2014.

Төрийн албыг шинэтгэх шаардлага (хувиар)



Төрийн албаны шинэтгэлийн хэрэгжилтийн үнэлгээ (хувиар)



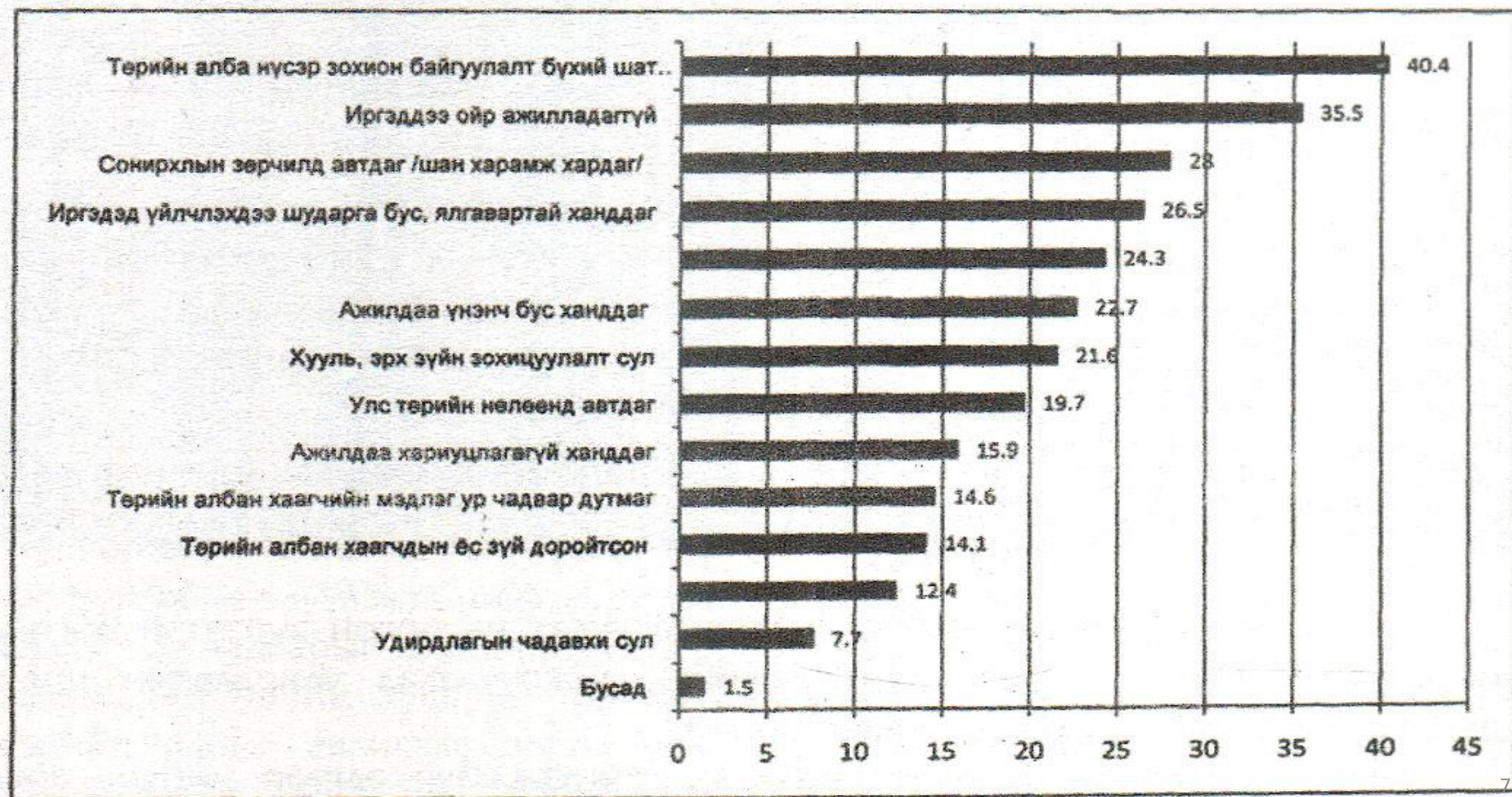
Төрийн албанаас үзүүлж буй ажил үйлчилгээний чанар
хүртээмжид иргэдийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээ (судалгаанд
оролцогчдын дүнд эзлэх хувиар)



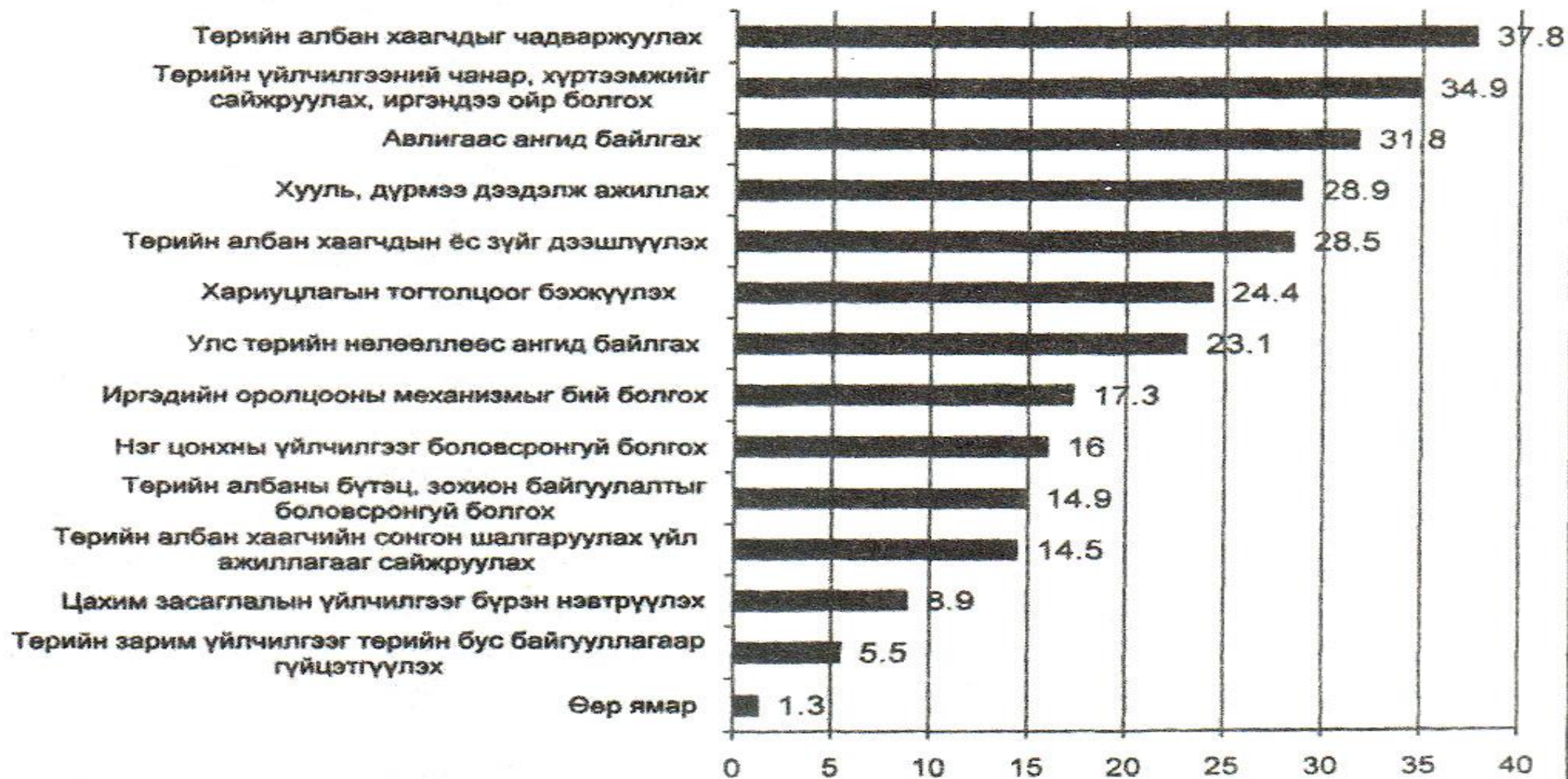
**Төрийн албанаас үзүүлж буй ажил үйлчилгээний чанар
хүртээмжид иргэдийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээ (судалгаанд
оролцогчдын дүнд эзлэх хувиар)**



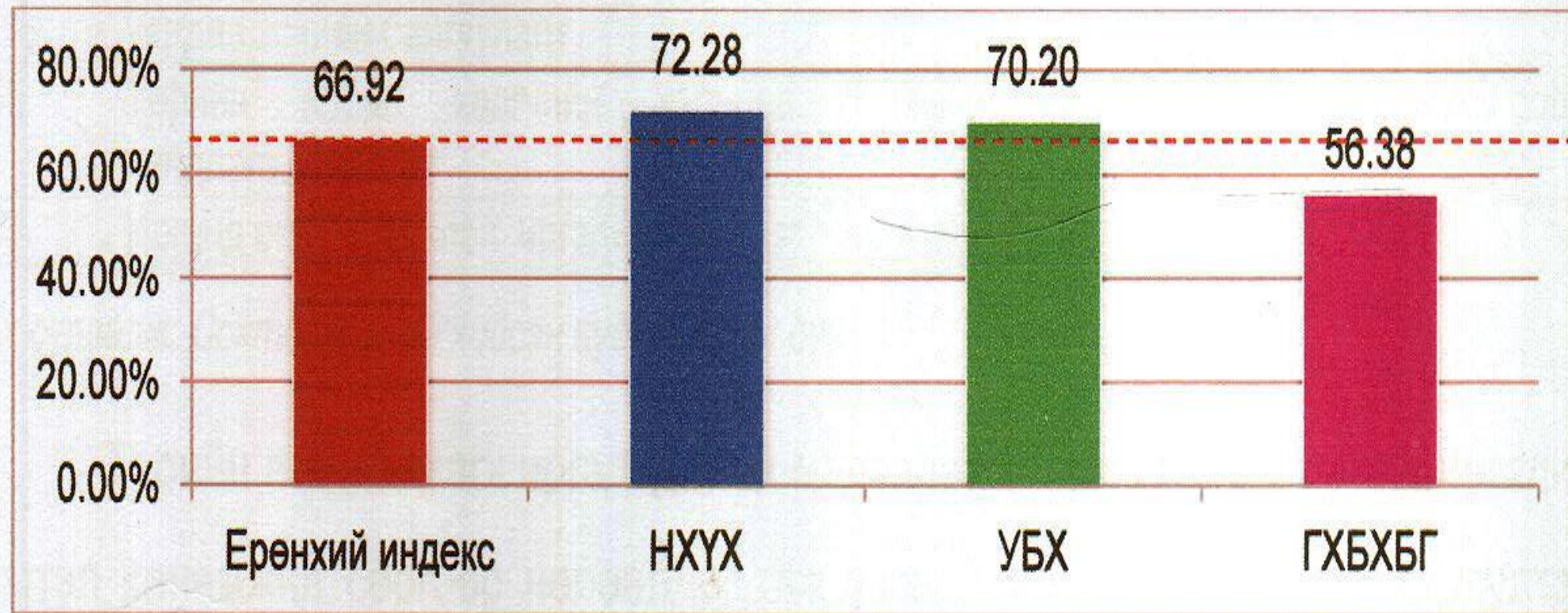
**Төрийн ажил үйлчилгээний чанар хүртээмжид нөлөөлж буй хүчин
зүйлс, иргэдийн санал бодол (давхардсан тоогоор)**



Таны бодлоор, цаашид төрийн албыг сайжруулахын тулд нэн түрүүнд юу хийвэл зохистой вэ? (давхардсан тоогоор)

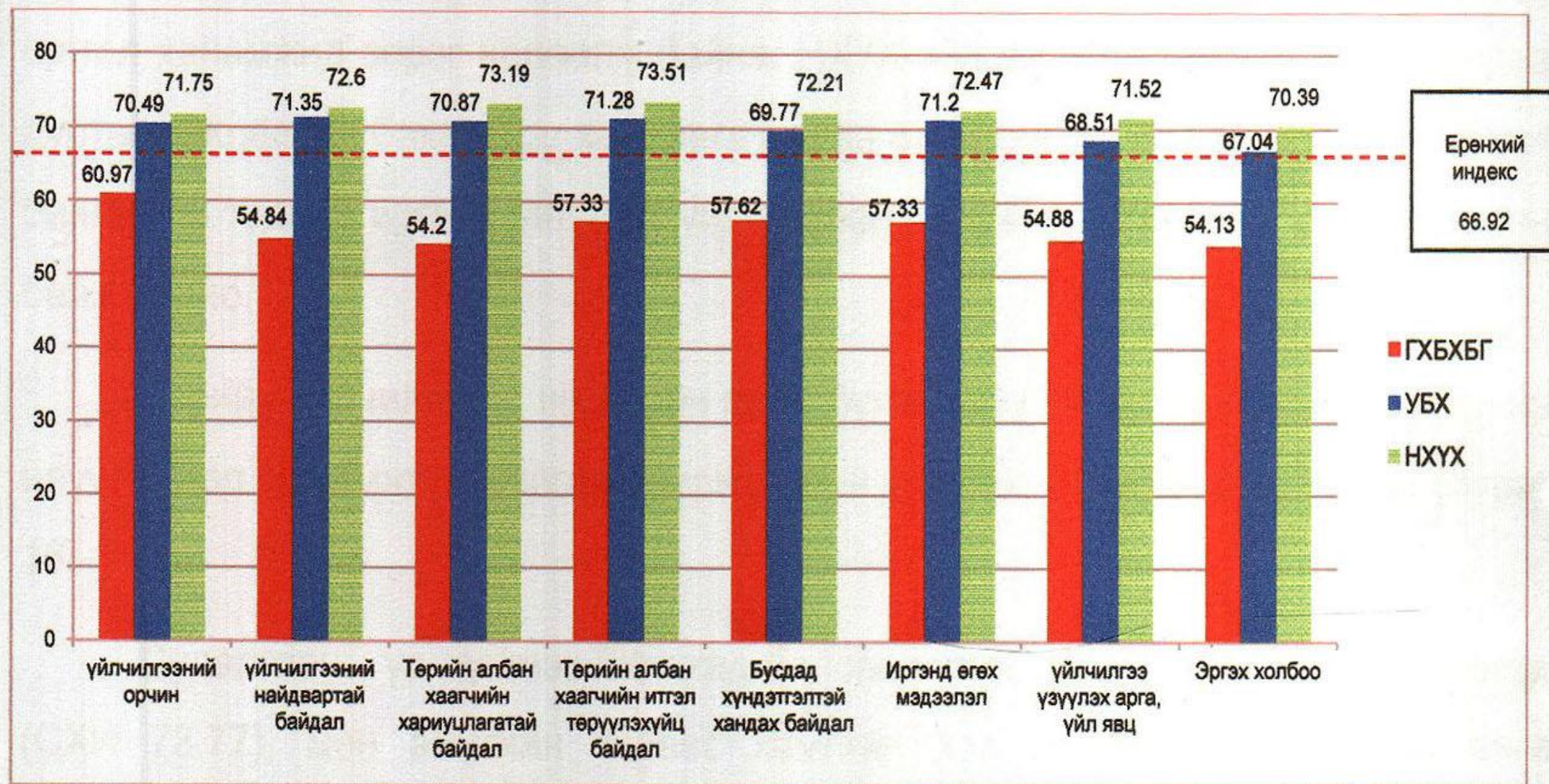


Сэтгэл ханамжийн индекс



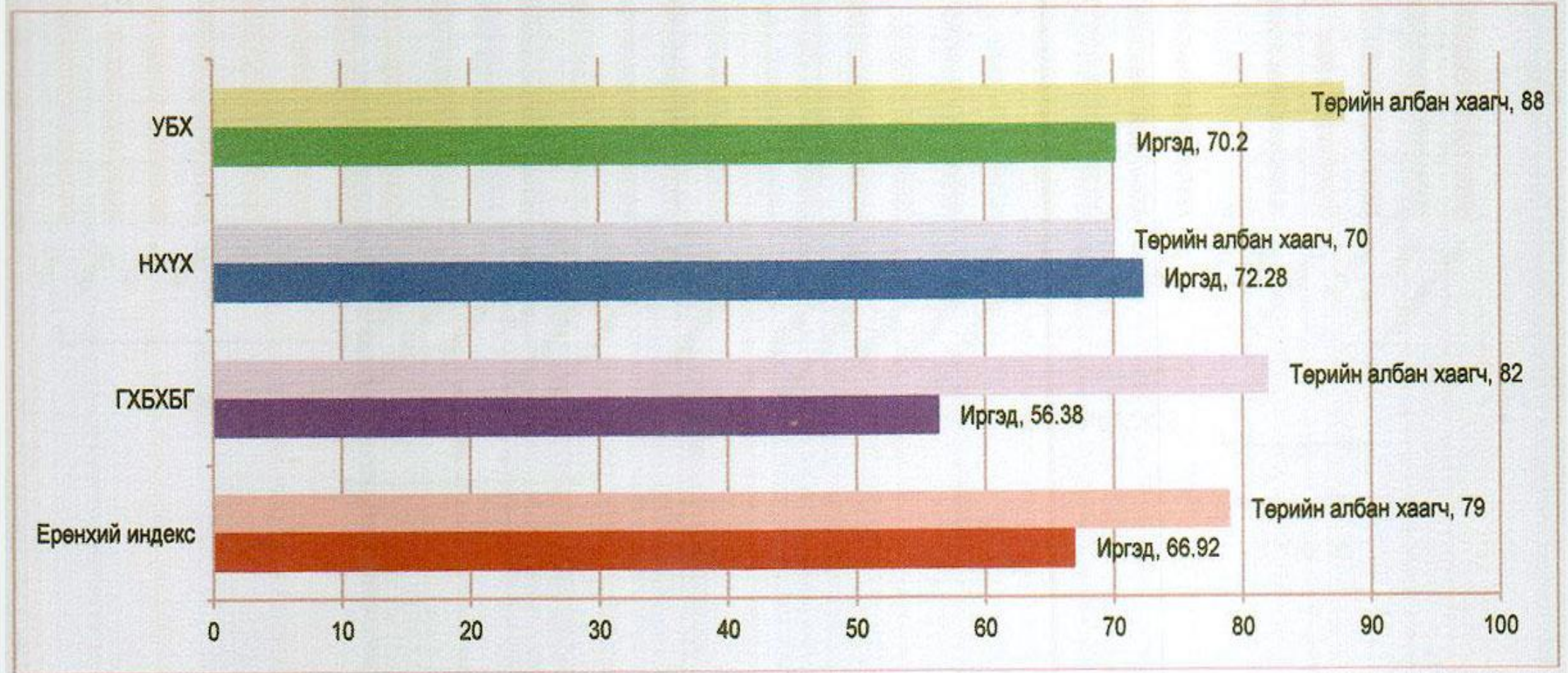
М. Амартүвшин. Орон нутаг дахь төрийн үйлчилгээний талаарх иргэдийн сэтгэл ханамж, нөлөөлж буй хүчин зүйлс

Хүчин зүйл тус бүрийн сэтгэл ханамжийн индекс, байгууллагаар



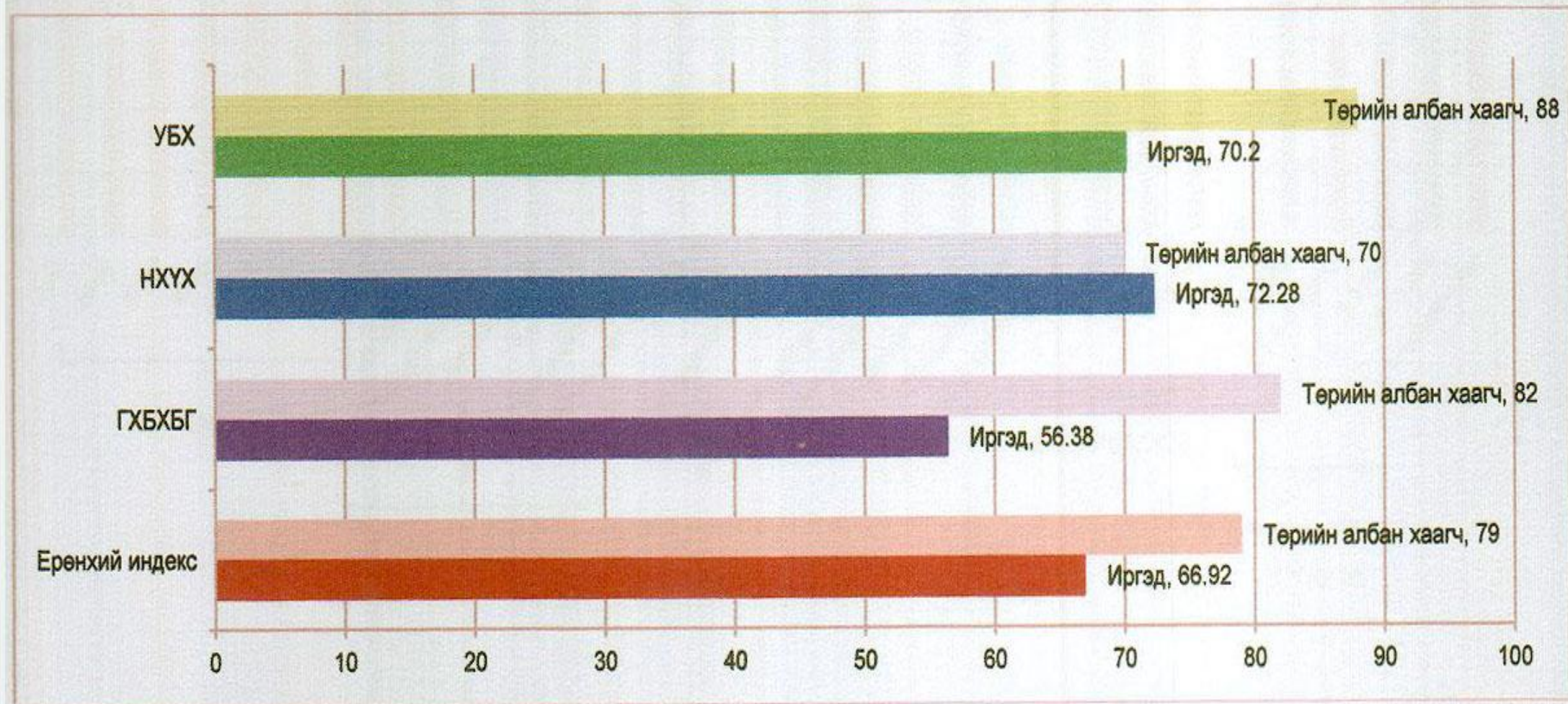
Эх сурвалж: мөн тэнд

Иргэд болон төрийн албан хаагчийн сэтгэл ханамж, байгууллагаар



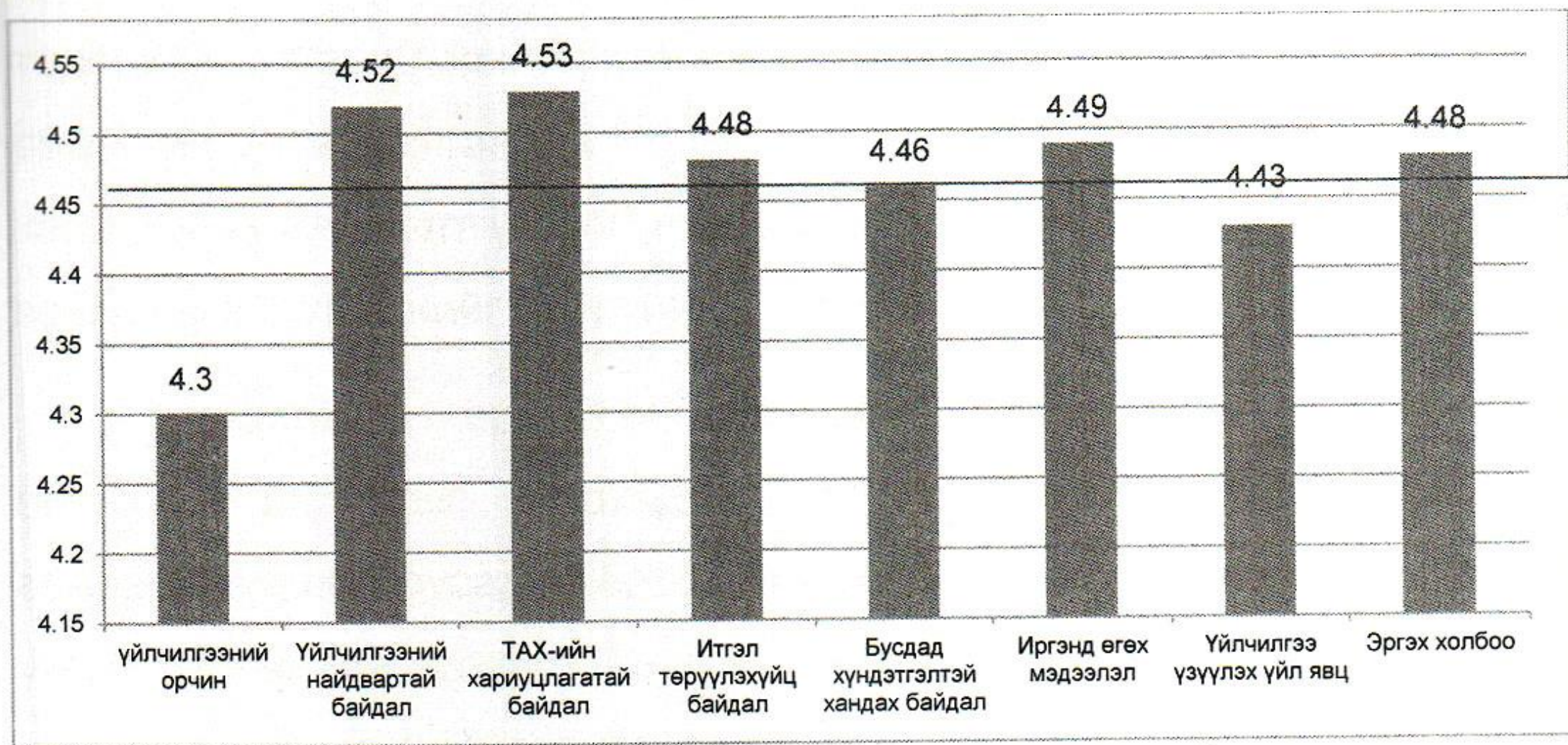
Эх сурвалж: мөн тэнд

Иргэд болон төрийн албан хаагчийн сэтгэл ханамж, байгууллагаар



Эх сурвалж: мөн тэнд

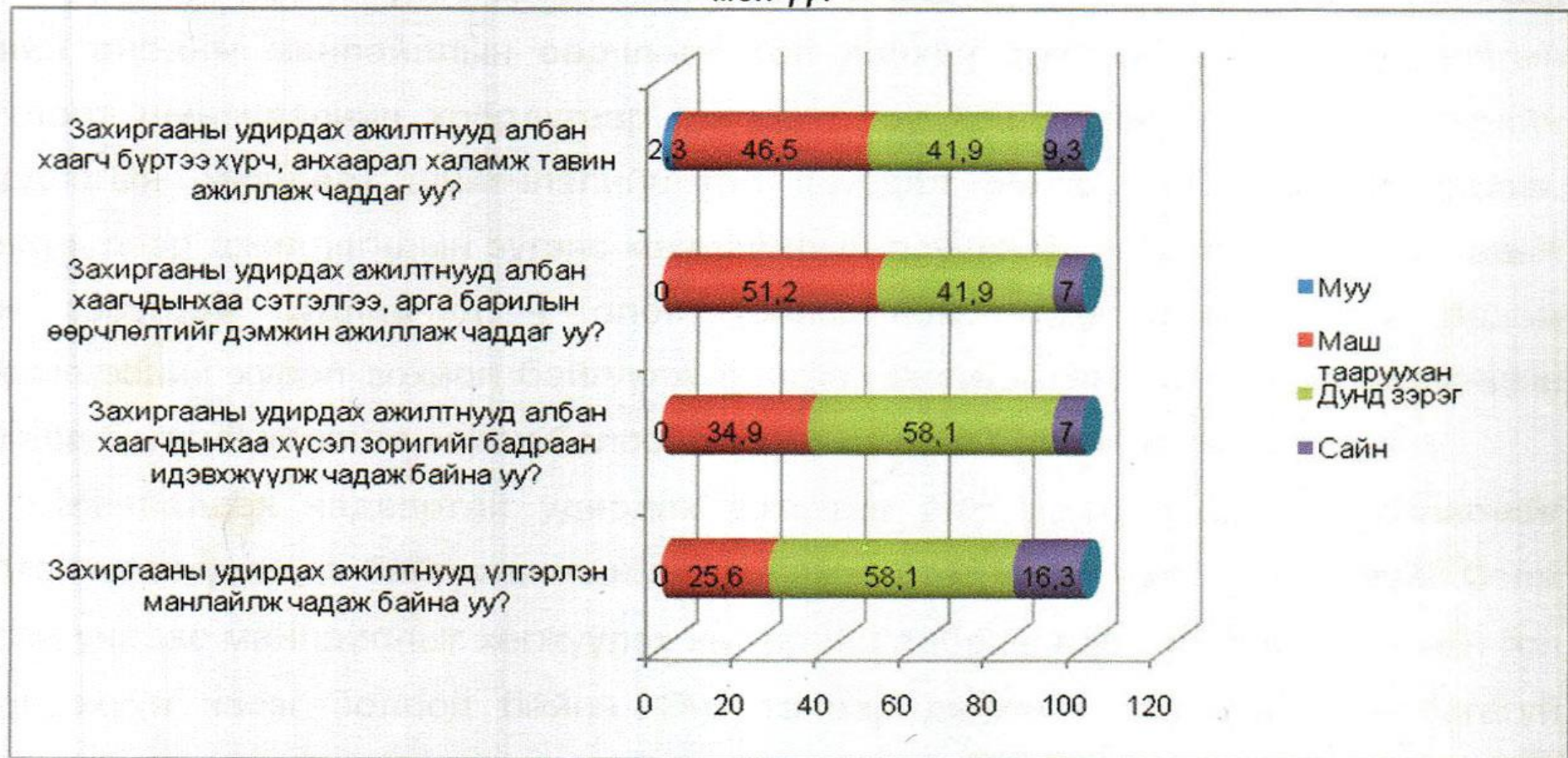
Иргэдийн хүлээлтийн оноо, найман хүчин зүйлээр



Дунда

Эх сурвалж: мөн тэнд

Монголын төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтнууд өөрчлөгч манлайлагчид мөн үү?



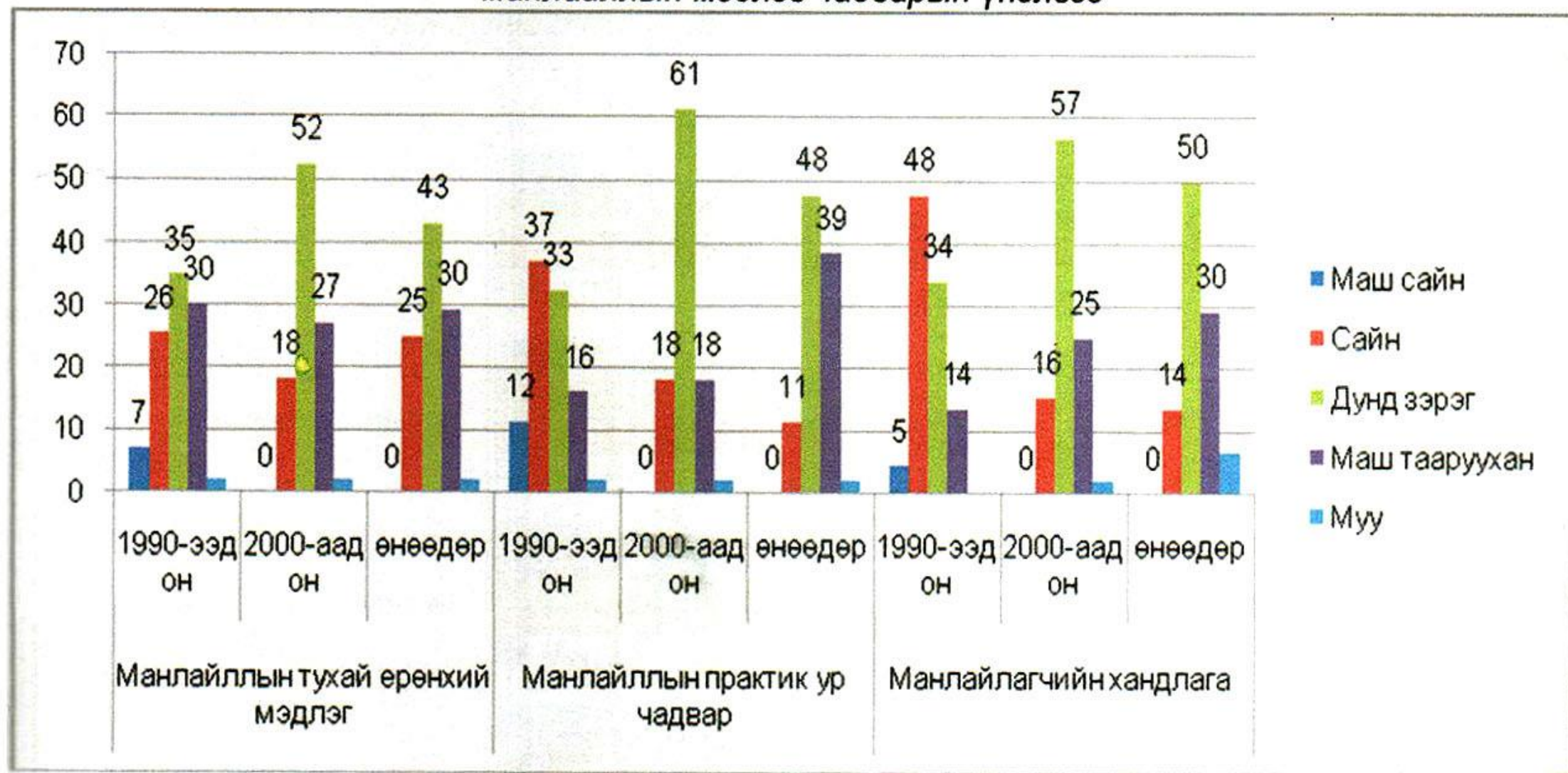
В.Өлзийбаяр. Төрийн захиргааны удирдах ажилтны манлайллын өөрчлөлт. 2010

Төрийн захиргааны байгууллагуудын удирдах ажилтны манлайлалд нөлөөлж буй хүчин зүйлс



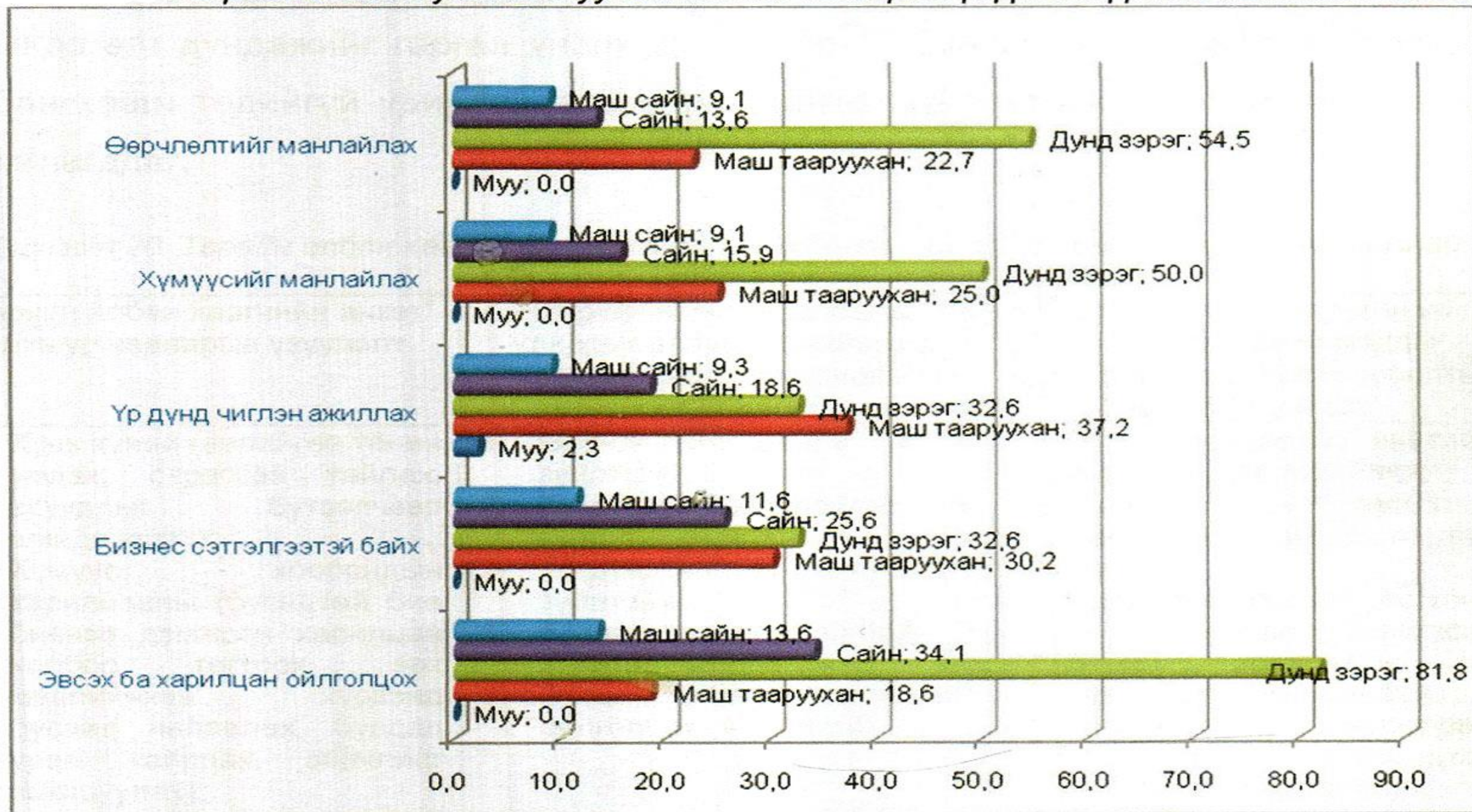
Эх сурвалж: мөн тэнд

Захиргааны байгууллагын удирдах ажилтнуудын манлайллын мэдлэг чадварын үнэлгээ



Эх сурвалж: мөн тэнд

Удирдах албан тушаалтнуудын мэдлэг чадварын үзүүлэлтүүдийг эзэмшсэн байдал



Эх сурвалж: мөн тэнд

АНУ-ын төр, засгийн удирдах ажилтны мэргэшлийн тодорхойлолт

Шинж чанарууд	Бүрэлдэхүүн хэсгүүд	
Өөрчлөлтийг манлайлах	• Байнга суралцах • Бүтээлч байдал, шинэ санаа гаргах • Гадаад орчны хүчин зүйлсийг харгалзан ажиллах	• Уян хатан чанар • Үйлчилгээний мотивац • Стратеги сэтгэлгээ • Алсын хараа
Хүмүүсийг манлайлах	• Зөрчлийн менежмент • Соёлын мэдлэг	• Үнэнч шудрага чанар • Багийг бүрдүүлэх
Үр дүнд чиглэсэн	• Хариуцан тайлагнах • Хэрэглэгчийн үйлчилгээ • Шийдэмгий байдал	• Овсгоо самбаа • Асуудлыг шийдвэрлэх • Техник ур чадвар
Бизнесийн овсгоо	• Санхүүгийн менежмент • Хүний нөөцийн менежмент	• Технологийн менежмент
Хамтрагчдыг татах/ Харилцаа	• Нөлөөлөх/Гэрээ хэлцэл хийх • Хүний харилцааны ур чадвар • Аман харилцаа	• Түншлэх чадвар • Улс төрийн мэдрэмж • Бичгийн харилцаа

Эх сурвалж: OECD. *Public Sector Leadership for the 21st Century*. p.25

Монгол төрийн түшээдийн манлайлах ур чадварт тавигдаж байсан зарим шаардлага, үндсэн шалгуур

Түшмэл эрдэний шинж	Хатуу цаазаар бусдыг үл айлгагч, хатгалдахын сэтгэлээр хэрэг бүгдийг хазгай буруу шийтгэхийг огоот тэвчсэн, ханилсан нөхөдтөйгөө үргэлжид эв эеийг хичээн зөвшигч, хаа явавч олон бүгдээр хүндлэх харилтгүй зоригт
Хаан хүний 35 эрдэм	Хаан хүний шинжүүд: • Төрийг засах • Ардыг ачлах • Эрдмийг дээдлэх. Улмаар төрийг оюун ухаан, номын хүчээр засахыг нэн эрхэмд үзсэн. Үүнд: төрийн хэрэгт тэвчихүй, үл тэвчихүйн ухаанаар хандаж, авах, гээхийн ёсыг баримтлах; төрийн х эргийг давхар бо дож, даамай хийж, асуудлыг өнгөрсөн, эдүгээ, ирээдүй гурван цагийн орчилд эрэгцүүлэн тунгааж болгоох зэрэг олон эрдмийг сургасан.
Чингис хааны үед	• Урьдын гавъяа • Мятрашгүй зүтгэл • Ач тус • Мэдлэг • Зөнч чанар • Баатарлаг үйлс • Үнэнч шударга, зан чанар • Он удаан жилийн нөхөрлөл • Билэг авъяас чадвар
Богд Монгол хаант улсын хаант төрийн үед	• Эрдэм • Сахилга • Хэрэг • Нас
Социализмын үед	Намч, зарчимч ёс суртахуун, эрхэлсэн ажлын мэдлэг, зохион байгуулах авъяас, санаачилга, шаардлага, ажилч хичээнгүй, шаргуу, шийдэмгий, шуурхай

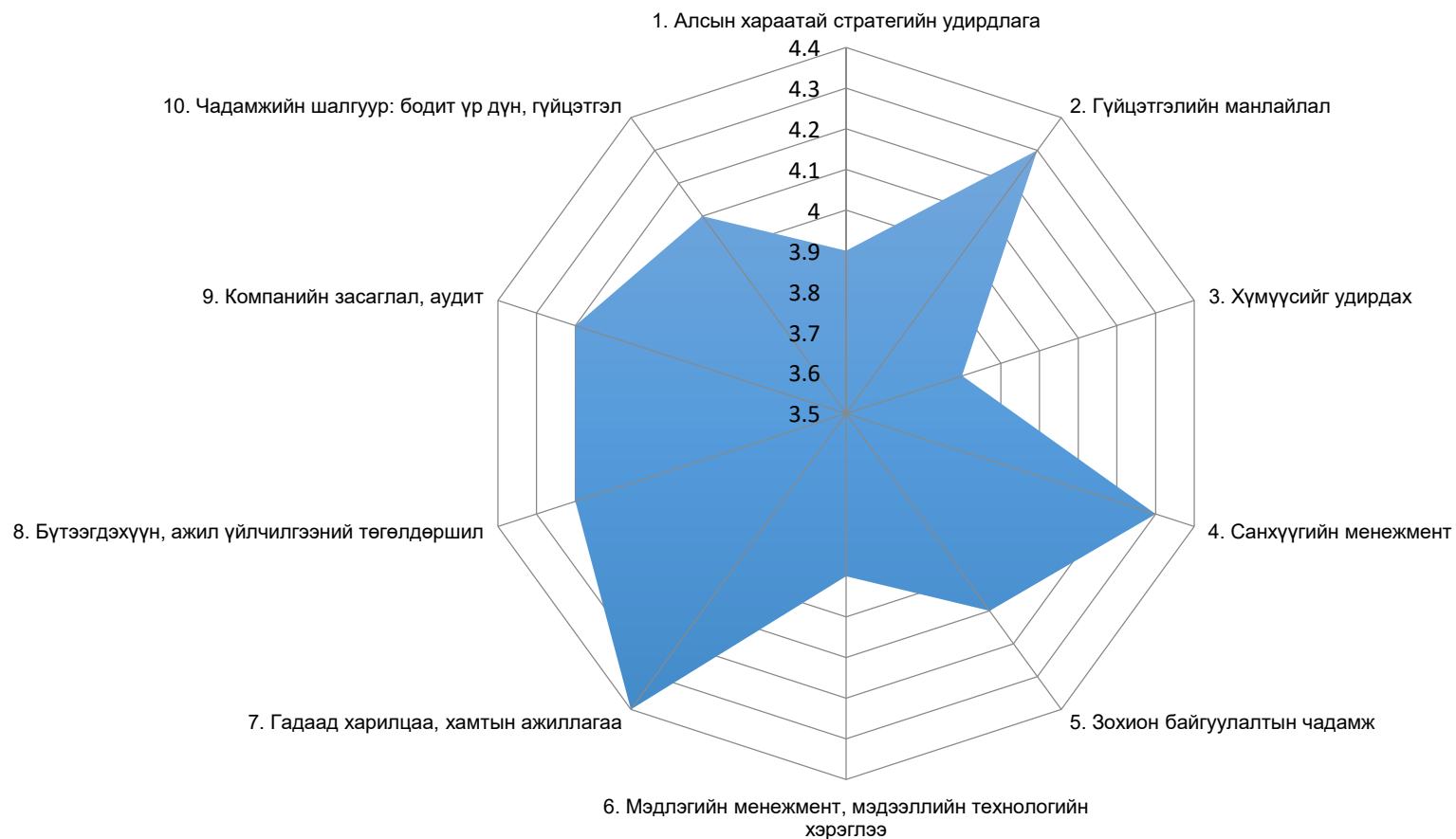
“Төрийн албыг ямар хүн хаших ёстой вэ?” /давхардсан хувиар/

<i>Төрийн албаны шаардлага</i>	<i>Албан хаагчийн үнэлгээ</i>	<i>Иргэдийн үнэлгээ</i>	<i>Нийт үнэлгээ</i>
Мэргэжлийн өндөр боловсролтой	89.5	85.2	87.7
Асуудал боловсруулах чадвартай	63	34.7	51.2
Ажил амьдралын туршлагатай	47.1	39.9	44.1
Сахилга хариуцлагатай	35	32	33.8
Зохион байгуулах авъяастай	15	17.9	16.2
Бие даан ажиллах чадвартай	15	16.8	15.7
Төлөв даруу	12.3	16.5	14
Өндөр ёс суртахуунтай	6.4	17.2	10.9
Овсгоо самбаатай	7.4	4.8	6.3
Танил тал ихтэй	1.5	2.4	1.9

Эх сурвалж: Төрийн албаны шинэтгэл, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн төлөвшлийн тулгамдсан асуудлын тухай судалгаа, ФСЭХ, 2004

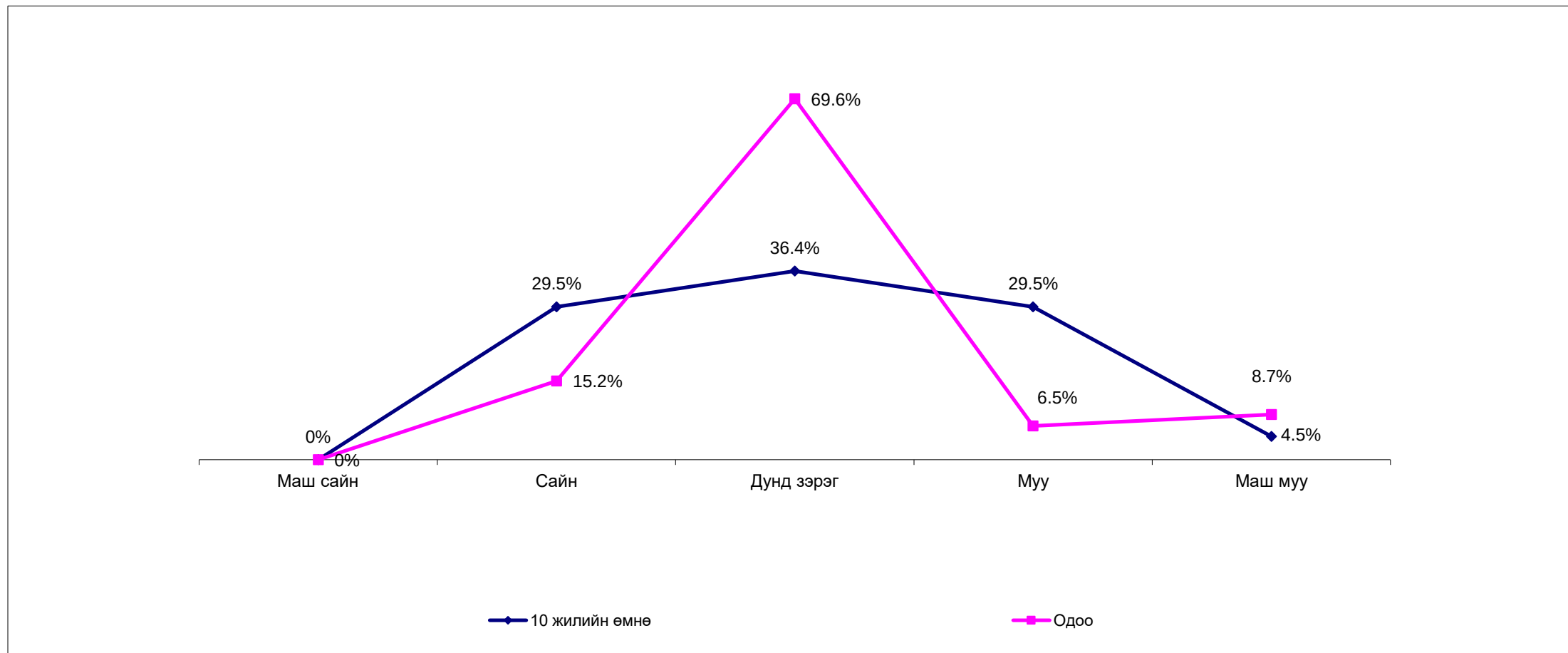
Байгууллагын менежментийн чадамж

/Монголын Менежментийн холбоо,судалгааны тайлан, 2016/



Төрийн захиргааны албаны төлөвшил

/Төрийн захиргааны мэргэшсэн албаны төлөвшил, өнөөгийн байдал хандлага, судалгааны тайлан, 2009/



Харилцан үйлчлэгч болон өөрчлөн манлайлагчийн ялгаа

	Харилцан үйлчлэх	Өөрчлөгч
Онолын гол төв	- Гүйцэтгэх түвшний дарга, хянагчид - Хаалттай систем - Цөөн хүчин зүйлээс хамааралтай	<u>Удирдах ажилтнууд</u> <u>Нээлттэй систем</u> <u>Олон хүчин зүйлээс хамааралтай</u>
Манлайлагчийн эрх мэдлийн төрөл	- Хууль ёсны, урамшуулах, шийтгэх - Ойроос үзүүлэх шууд нөлөө	<u>Шинжээчийн</u> <u>Үлгэрлэх</u> <u>Шууд бус (зайнаас ч) үзүүлэх нөлөө</u>
Дагалдагчийн мотиваци	- Цалин зэрэг хувийн сонирхол; - Ямар нэг нөөц олж авах, бүлэг дотор байр сууриа олох зэрэг ойр зуурын хэрэгцээнүүд - Бодлоготой (давхар тооцоотой) үйлдлүүд	<u>Байгууллагын амжилт зэрэг бүлгийн ашиг сонирхол; манлайллын амжилт зэрэг сэтгэл санааны ханамж</u> <u>Өөрийн тогтсон чиг баримжаатай, өнгөрснийг үл давтах шинжийн үйлдлүүд</u>
Нөхцөл байдал	Тогтвортой; функциональ системийг боловсронгуй болгох	<u>Тогтворгүй; өөрчлөлтийн хэрэгцээ; хямрал</u>
Ажил гүйцэтгэлийн талаарх хүлээлт	Сайн гүйцэтгэл	<u>Тоо хэмжээ, дасан зохицохын аль алиний хувьд онцгой сайн гүйцэтгэл</u>
Манлайлагчийн зан үйл	Төлөвлөлт, мониторинг, үйл ажиллагаа, үүрэг ролийг тодруулах, мэдээлэх, эрх мэдэл шилжүүлэх, асуудал шийдвэрлэх, зөвлөгөө өгөх, хүмүүсийг хөгжүүлэх ба идэвхжүүлэх	Орчны шинжилгээ, стратеги төлөвлөлт, алсын хараа тодорхойлох, харилцаа холбоо тогтоох, шийдвэр гаргах, байгууллагын өөрчлөлтийг удирдах, мөн