



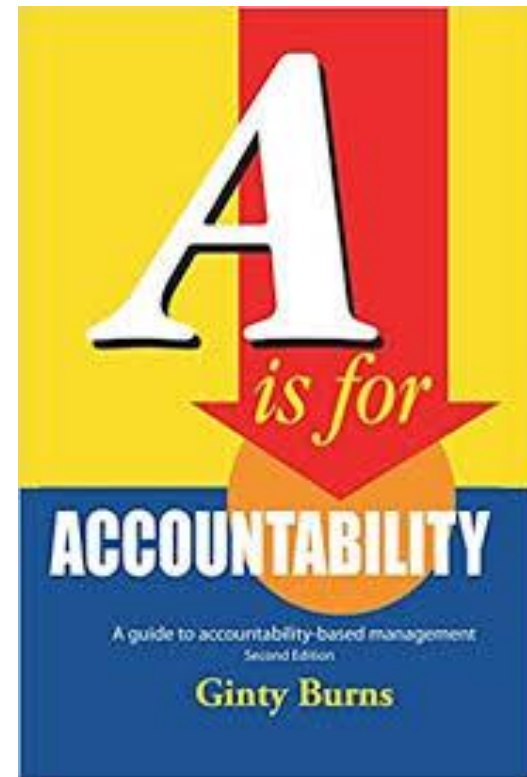
Mongolia:
Enhancing Resource
Management through
Institutional Transformation

Хариуцлага дээр суурилсан менежмент
ба Ёс зүйтэй манлайлал

Техникийн зөвлөх : Эрика Ричие
2018 оны Зургадугаар сарын 18

Хариуцлага дээр суурилсан менежментийн цагаан толгой

Х гэдэг нь.... Хариуцлага
ХХ гэдэг нь.... Хил хязгаар
Ч гэдэг нь.... Чадвар
мөн
3 болЗорилго юм



Хариуцлага дээр суурилсан менежмент

1. Байгууллагын чиглүүлэх зарчмууд, ёс зүй болоод үнэт зүйлс нь байгууллагын ажлаа хэрхэн хийхийг тодорхойлдог.
2. Ажлаа гүйцэтгэх нь байгууллагын босоо болон хөндлөн харилцаа холбоонд түшиглэдэг
3. Хүн өөрийн үүрэгтээ төгс зохицдог
4. Хүн бүрийн хариуцлага эрх мэдэлтэй нь тохирдог
5. Хүн бүхэн тэднээс юуг, хэзээ хүлээж байгааг мэддэг
6. Хүн бүхэн өөрсдийгөө байгууллагынхаа зорилгод хэрхэн хувь нэмэр оруулж байгааг мэддэг.



Х гэдэг нь Хариуцлага

- Таны хийсэн үйлдэл, гарц (үр дүн)-г та өөрөө хариуцна гэсэн үг
- Менежерүүд ажилчдынхаа зорилгыг тодорхойлж, ажлыг хянаж, шаардлагатай нөөц бололцоогоор хангаж өгдөг
- Хүмүүс өөрсдийгөө болоод бусдыг юунд хариуцлага үүрч байгааг мэддэг
- Ажлын гүйцэтгэл хангалтгүй байвал хариуцлага хүлээнэ.

БҮХ албан хаагч дараах зүйл дээр хариуцлага үүрнэ:

- Бүхий чадлаа дайчлах.
- Байгууллагынхаа үнэт зүйлс, зорилгыг дэмжих.
- Бусад хүнтэй хамтарч ажиллах.
- Даалгасан ажлыг гүйцэтгэх.
- Дээд албан тушаалтандаа ажил нь сайн эсвэл муу явж байгааг илтгэх.
- Хэрэв эргэлзсэн тохиолдолд дээд албан тушаалтнаасаа тодруулга авах.



Удирдагч нар дараах зүйлс дээр хариуцлага үүрнэ:

- Удирдан чиглүүлж буй ажилчдын ажил үүрэг
- Удирдан чиглүүлж буй ажилчдын зан авир болоод түүнээс учирсан нөлөө, үр дүн
- Бүтээмжтэй багийг бүрдүүлж, авч явах
- Үргэлжид хөгжих
- Удирдах албан тушаалтны үр дүнтэй манлайллыг үзүүлэх: нээлттэй хаалганы бодлогыг харгалзаж авч үзэх



Дээд албан тушаалтны хариуцлага

- Менежерүүд зүй зохистой удирдан чиглүүлж буйг магадлах
- Оновчтой ажлын түвшин, байгууллагын бүтцийг бий болгох
- Шууд хамаарах ажилчдаа дасгажуулж, залж чиглүүлэх
- Залгамж халаагаа бэлтгэх
- Хэлтэс хоорондын үр дүнтэй харилцааг хадгалах

XX гэдэг нь Хил хязгаар

Менежерүүд ажилчдаа юу хийж болох, болохгүйг нарийн заагладаг.

Хүн бүр өөрийн болон бусдын шийдвэр гаргах эрх мэдлийн хүрээ, хил хязгаарыг мэддэг.

Менежер-хариуцсан ажилчдаа хил хязгаарын дотор бүтээлч байдал, инноваци, байгууллагын мэдээллийг хадгалахыг уриалдаг

Хил хязгаар нь ажилчид үр бүтээлтэй ажиллахад хангалттай уудам байдаг



Ч гэдэг нь Чадвар

- Ажилтны үр чадвар ажил үүргийнхээ хүрээнд ярвигтай асуудлуудыг зохицуулахад нийцэж байх.
- Менежерүүд ажилчдаа ажлаа үр бүтээмжтэй хийж гүйцэтгэх хангалттай үр чадвар, мэдлэг мэдээлэлтэй байгааг баталгаажуулдаг.
- Дээд албан тушаалтнууд карьер төлөвлөлт, менторийн үйлчилгээ зэргийг санал болгож багийн чадварыг нэмэгдүүлдэг.



3 гэдэг нь Зорилго



- Бүх ажилтан байгууллагынхаа эрхэм зорилго ба түүнтэй холбогдсон стратегийг ойлгодог.
- Бүх ажилтан ажил үүрэгтэй нь уялдан батлуулсан ажлын төлөвлөгөөтэй байж, тодорхойлсон ойлгомжтой зорилготой байх учиртай.
- Хүн бүр өөрийнх нь зорилго байгууллагынх нь эрхэм зорилго, стратегид хэрхэн нөлөөлөхийг ухаардаг байх ёстой.
- Ажлын гүйцэтгэлийг эцсийн дүндээ юунд, яаж хүрэв гэдгээс аль алинаас нь хамааран үнэлдэг.

Анхаарал
хандуулсанд
талархлаа.