



Canada

Үндэсний геологийн алба

*“Ур чадварт суурилсан хүний нөөцийн
тогтолцоо” танилцуулга*

Мишелл Карлзен
2021 оны 4-р сарын 8-ны өдөр

—— Танилцуулга

Мишелл Карлзен - MERIT төслийн зөвлөх

О. Эрдэнэсүвд - MERIT төслийн ажилтан

Та өөрийнхөө тухай хэний ч мэдэхгүй зүйлийг хуваалцана уу.

*Хэрэв таны хэлэх зүйлийг бусад нь мэддэг бол та өөр зүйлийн талаар
тэдэнтэй хуваалцана уу.*

— Агуулга

- **Ур чадварт суурилсан хүний нөөцийн тогтолцоо:**

- Суурь мэдээлэл
- Ур чадварт суурилсан хүний нөөцийн тогтолцоо
- ҮГА-ны үйл ажиллагаанд ур чадварт суурилсан хүний нөөцийн тогтолцооны гүйцэтгэх үүрэг
- Асуулт, хариулт

- **Ур чадварын тодорхойлолт:**

- Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага, ТАЗ-ийн 2019 оны 2-р тогтоол
- ҮГА-ны албан тушаалын тодорхойлолтод тусгагдсан ур чадварын тодорхойлолт
- Асуулт, хариулт

- **ҮГА-ын үйл ажиллагаанд ур чадварын хүрээний гүйцэтгэх үүрэг, ач холбогдол:**

- Ур чадвар албан тушаалын тодорхойлолтод
- Хүний нөөц бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалт
 - Зан төлөвт суурилсан ярилцлагын арга (харилцан ярилцлага хийх)
- Ур чадварын үнэлгээ
- Өөрийн ур чадварыг үнэлэх
- Хэлэлцүүлэг
- **Сургалт хөгжил**

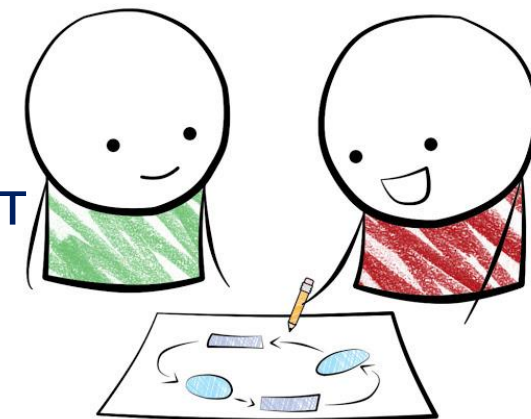
а. Ур чадварын зөрүү

— Суурь мэдээлэл

- Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 2 дугаар тогтоол болон төслийн ур чадварын хүрээ хоёрын уялдаа
- ҮГА MERIT төслийн хамтын ажиллагаа
- Уг тогтолцооны эхний алхам болох “ажлын байрны шинжилгээ”-г ҮГА-ны АТТ шинэчлэн боловсруулах ажлын хүрээнд 2021 оны 1-р сард хийж гүйцэтгэсэн.

Яагаад ур чадварт анхаарах ёстой вэ?

- Ур чадвар нь хувьсан өөрчлөгдөж буй дэлхий ертөнц, хөдөлмөрийн зах зээлд үүсэн бий болж буй олон шинэ стандартын нэг юм.
- Ажлын орчин улам нарийн, ээдрээтэй болж байгаа өнөө үед ур чадвараа хөгжүүлснээр илүү уян хатнаар зохицон ажиллах боломжтой.
- Хүний нөөц бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалт, томилгоо, сургалт хөгжил, хүний нөөц төлөвлөлтөд зөв оновчтой шийдвэр гаргах үндэслэл бүрдэнэ.
- Ур чадварын тухай ойлголт нь байгууллага дахь шилдэг гүйцэтгэлтэй албан хаагчдын талаар судалж, тэдний ямар зан төлөв амжилтад хөтөлдгийг судалснаар ур чадварын тогтолцоо хэрэгжиж эхэлсэн түүхтэй.



—— Ур чадварт суурилсан хүний нөөц

- **Ур чадвар нь** ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд амжилттайгаар хүрэхэд шаардагдах бусдад ажиглагдахуйц мэдлэг, ур чадвар, чадамж, араншин, мотивацаар илрэх **зан төлөв** юм.
- **Гол ур чадвар нь** бүх албан хаагчдад ажлын гүйцэтгэл, үр дүндээ амжилттайгаар хүрэхэд нь нөлөөлөх бол байгууллагын түвшинд байгууллагын зорилго, зорилтыг амжилттай биелүүлэхэд чиглэнэ.
- **Функцналь / техникийн ур чадвар нь** гол ур чадвараас гадна тодорхой үүрэг, албан тушаалыг амжилттай хашихад шаардагдах чадвар юм. Эдгээр нь ихэвчлэн ‘удирдах’, ‘ахлах’ гэх мэт албан тушаал, ажил мэргэжлийн ангиллын дагуу ангилагддаг.



— Ур чадварт суурилсан хүний нөөц



Ур чадварт суурилсан хүний нөөцийн тогтолцоог хэрэгжүүлэх үе шат



—— Гол ур чадварын хүрээг тодорхойлсон үйл явц

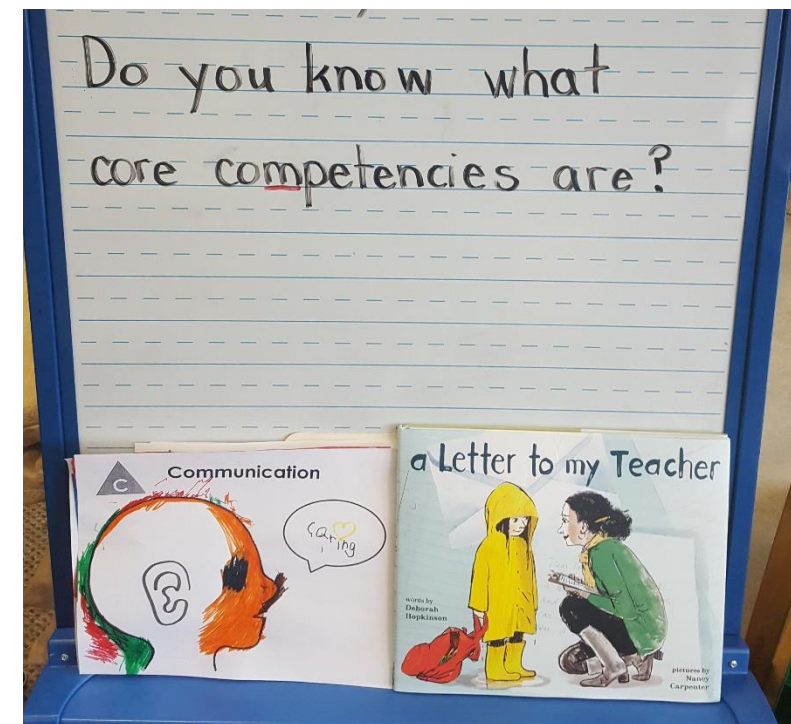
1. Удирдлага, гол оролцогч талуудтай уулзалт, хэлэлцүүлэг
2. Холбогдох баримт бичгийн судалгаа, тухайлбал стратеги төлөвлөгөө, ажлын байрны шинжилгээ, АТТ гэх мэт.
3. Хамтрагч байгууллага, төслийн хамтарсан баг ур чадварын хүрээний боловсруулалтыг хийсэн
4. Ур чадварын хүрээг удирдлага, нийт албан хаагчдад танилцуулж, шаардлагатай нэмэлт өөрчлөлт, зөвлөмжийг тусгасан.
5. Ур чадварын хүрээг баталгаажуулж, хэрэгжүүлж эхэлсэн



Гол ур чадварын хүрээ

Ур чадварын хүрээ нь байгууллага алсын хараа, үнэт зүйлст үндэслэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардагдах **Гол ур чадваруудаас** бүрдэнэ.

Гол ур чадварууд нь **бүх** түвшинд ажиллаж буй албан хаагчдад хамаарна.



— Хууль эрхзүйн шинэтгэл

- Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгаар төрийн албаны хүний нөөц бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалт, хүний нөөцийн удирдлагыг ур чадварт суурилсан аргаар хэрэгжүүлэх зохицуулалт хийсэн.
- Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 2 дугаар тогтоолоор таван ур чадварыг нарийвчлан баталсан.
- Төслийн зүгээс хамтрагч байгууллагуудтай хамтран нийт 12 ур чадварыг боловсруулсан ба эдгээрийн 7 нь ТАЗ-ийн 2-р тогтоолоор баталсан ур чадварыг дэмжих ур чадвар байдлаар боловсруулагдсан.

Зайлшгүй эзэмших ур чадвар

Манлайлал

Төлөвлөх, зохион байгуулах,
цагийн менежмент

Асуудлыг тодорхойлох,
шийдвэр гаргах

Дүн шинжилгээ хийх

Баг, хамтын ажиллагаа

Дэмжих ур чадвар

Үнэт зүйл, ёс зүй

Иргэдэд үйлчлэх

Хариуцлага

Шинийг санаачлах

Харилцаа

Менторинг, коучинг хийх

Өөрийгөө хөгжүүлэх

ТАЗ-ийн 2019 оны 2 дугаар тогтоол

ЭДГЭЭР НЬ ТАНЫ АЖИЛД ХЭР ХАМААРАЛТАЙ ВЭ?



_____ Албан тушаалын тодорхойлолт

- Гол ур чадварууд нь АТТ-д тухайн албан тушаалыг хашихад шаардагдах зан төлөв байдлаар зохих түвшний дагуу тусгагдсан.
- Ажлын байрны шинжилгээг гол ур чадварыг тодорхойлоход ашиглахаас гадна уг албан тушаалд шаардагдах функцналь/техникийн ур чадварыг тодорхойлоход ашигладаг.
- SMART зорилго, гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд нь АТТ –д тусгагдана.
- АТТ нь хүний нөөц бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын суурь баримт бичиг болно.

ХН бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалт

- Хувь хүний мэргэжил, мэргэшил нь хүний нөөц бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтанд томоохон үүрэг гүйцэтгэдэг хэдий ч:
- АТТ-д тусгагдсан ур чадварууд нь ажил үүргээ амжилттай хийж гүйцэтгэхэд шаардагдах зан төлөвийг илэрхийлнэ.
- Албан тушаалыг ур чадварын шаардлагад зан төлөвтэй хүн таарч тохирохыг ХН бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын ажилтан сайн тодорхойлдог.
- Ур чадварт суурилсан ХН бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтыг зан төлөвт суурилсан ярилцлагын аргаар хийдэг.

Тухайн хүний ирээдүйн гүйцэтгэлийг тодорхойлох хамгийн шилдэг үзүүлэлт бол Өнгөрсөн үеийн гүйцэтгэл байдаг.



—— Гүйцэтгэлийн үнэлгээ

- Удирдах албан хаагч ТЖАХ-ын ажлын гүйцэтгэлийг зохих дүрэм журмын дагуу үнэлэхээс гадна албан хаагчдын өдөр тутам ажлаа хийх явцад гарган харуулдаг ур чадвар, зан төлөвт үндэслэн үнэлгээг хийнэ.
- Албан хаагч нь ажил үүргээ амжилттай гүйцэтгэхэд шаардагдах ур чадвар, зан төлөвийн талаар мэдлэг ойлголттой байснаар өөрийн гүйцэтгэлээс хүлээх үр дүнгийн талаар тодорхой ойлголттой байна.
- Ур чадвар тодорхойлох арга



— Сургалт хөгжил

- АХ-ийн гүйцэтгэлийн зөрүүг тодорхойлох нь тэдний сургалт, хөгжлийн бодит хэрэгцээг тодорхойлно. Гүйцэтгэлийн үнэлгээний явцад илэрсэн зөрүүг дараагийн улиралд сургалт хөгжлийн үйл ажиллагаагаар нөхнө.
- Техникийн ур чадвар бэхжүүлэх ажлыг ажлын байран дахь сургалт, зорилтот сургалт, чиглүүлэх зэргээр (коучинг хийх) шийднэ.
- ХН төлөвлөлтийн хүрээнд ирээдүйн удирдах АТ хаших боломжтой АХ-дад тодорхойлсон ур чадваруудыг тухайлбал манлайллын ур чадварыг эзэмшүүлэх боломжтой.
 - Ур чадвар бэхжүүлэх үүрэг даалгавар
 - Сургах (mentoring хийх), дагалдуулах
 - Албан ёсны сургалт, семинар гэх мэт



*Thank
you*





Canada

Mongolia:
Enhancing Resource
Management through
Institutional Transformation

Address: Floor 3, National Times News Tower Khudaldaanii gudamj, Khoroo 1
Chingeltei district, Ulaanbaatar-15160 Mongolia

Phone: 7610-5000