MERIT
A CESO AND WUSC PROGRAM

Mongolia:
Enhancing Resource
Management through
Institutional Transformation

МОДУЛЬ 5
ӨӨРЧЛӨЛТИЙН МЕНЕЖМЕНТ

Өөрчлөлтийн менежментийн жишээ

Стратегийн төлөвлөлтийн үйл ажиллагаа нь ихэвчлэн зохион байгуулалтын өөрчлөлтөд хүргэдэг (хөтөлбөр, бодлого, нөөц ба бүтэц). Энгийн жишээ:

- Онтарио мужийн Байгалийн Нөөцийн Яам нь загас, ан амьтан зэрэг нөөцийн менежментийг хариуцдаг.
- Хэдэн арван жилийн туршид тэд тодорхой биологийн төрөл зүйлүүдийн талаарх шинжлэх ухааны болон бодлогын судалгааны хэрэгцээгээ тухайн асуудлаар судалгаа хийдэг эрдэмтэд (жишээлбэл цагаан баавгай судлалын мэргэжилтэн г.м.) – ийг ажилд авах замаар гүйцэлдүүлж ирсэн.
- Гэсэн хэдий ч дэлхий ертөнц өөрчлөгдөж, мэдлэг нь асар ихээр өсч, бусад олон институтүүдэд (их сургуулиуд, ТББ-д, хувийн хэвшилд) мэдлэгийн үйлдвэрлэл явагдах болов.
- Стратегийн төлөвлөлтөөр дамжуулан мэдлэгийг бүтээгчидээс мэдлэгийн менежерүүд рүү шилжихээр шийдсэн (мэдлэг олж авах, солилцох, худалдаа хийх).
- Өөрчлөн байгуулалтанд хүргэх цоо шинэ ур чадваруудыг бий болгоход зарим нь дасан зохицсон, зарим нь дасан зохицож чадаагүй, зарим нь хүсээгүй ба орхигдсон

Таны Өөрчлөлтийн менежментийн жишээ

Та өөрөө оролцсон Өөрчлөлтийн менежментийн жишээнүүдийг бичнэ үү?

- Юу нь болж байгаа
- Юу нь болохгүй байгаа

Өөрчлөлтийн Хувьсагчууд

- Хувьсагчид 3 түвшинийх байна:
  - Нийт системийн /тогтолцооны/: эрхэм зорилго, стратеги ба соёл
  - Баг, бүлгийн: салбар нэгж дэх үүр амьсгал г.м.
  - Хувийн: сэдэл, хэрэгцээ, үнэ цэнэ, үүрэг даалгаврууд гэх мэт
- Өөрчлөлтийн хүчин зүйлс/хувьсагчид хоорондоо холбогддог
- Хувьсагчдын хооронд учир шалтгааны холбоо байдаг

Өөрчлөлтийн төрлүүд

Трансформацийн өөрчлөлт

- Байгууллагын дээд түвшинд хийгддэг: /номлол, стратеги, манлайлал, соёл зэрэгт/
- Зан үйлийн үлэмж их өөрчлөлт шаардагддаг
- Манлайлал бүх төрлийн өөрчлөлтийг бий болгодог
- Хувьсагчдын үлдсэн хэсэг рүү нэвчдэг

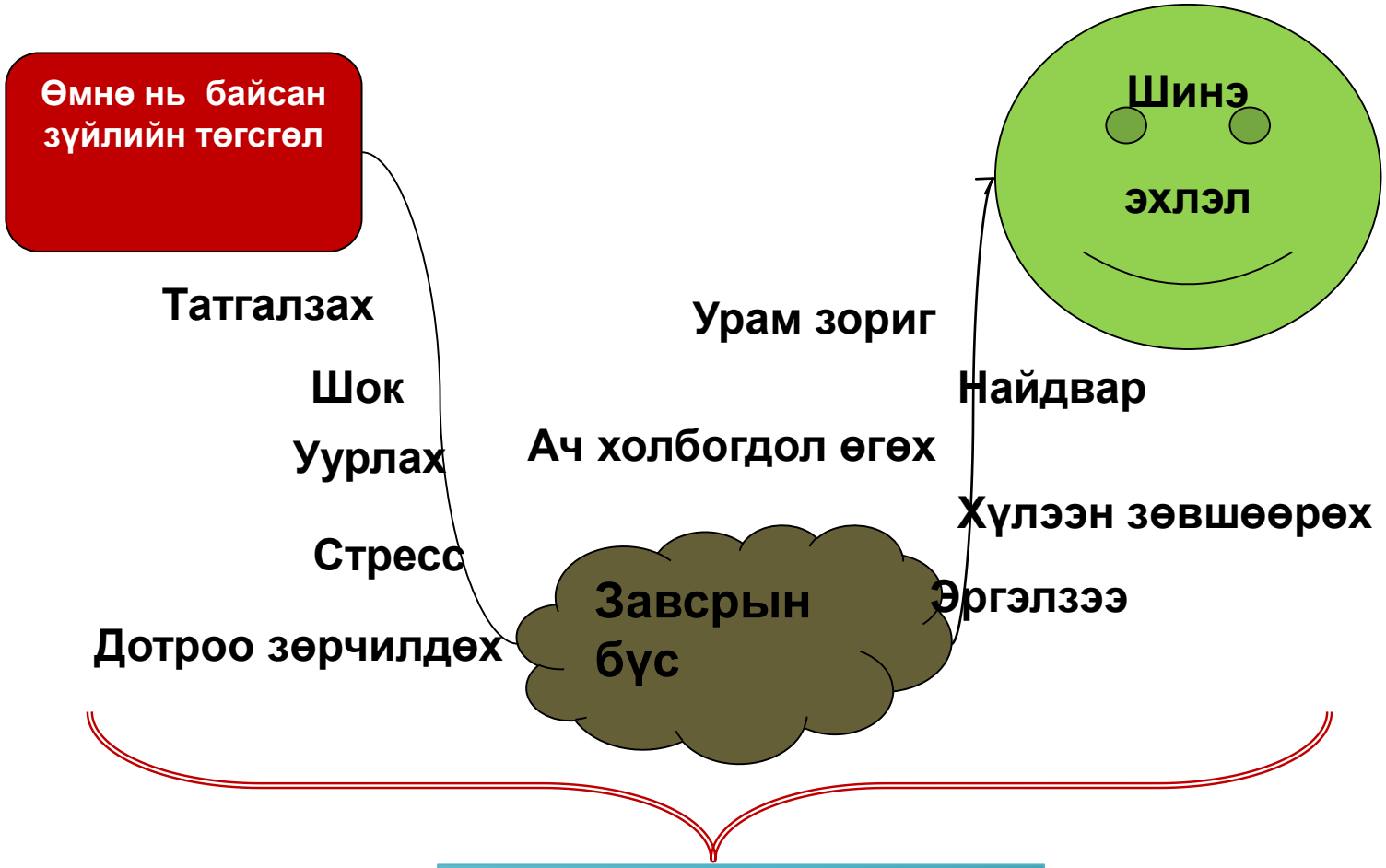
Транзакцийн өөрчлөлт

- Бүтэц, тогтолцоо, ажлын практик ба мотиваци зэргийг хамардаг
- Богино хугацааны өөрчлөлт(өөрчлөлтүүд)
- Өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэхийн тулд "менежер" шаардлагатай (Менежер ба Манлайлагч хоёрын ялгаа юу вэ?) Багийн хэлэлцүүлэг

Шилжилтийн загвар

- **Өөрчлөлт** ба **Шилжилтийн** хоорондын ялгаа
- **Өөрчлөлт** нь хүмүүс дагах эсэхээс үл хамааран бий болсон “тодорхой нөхцөл байдал” эсвэл “төлөв” –д хүрч очоод зогсдог
- **Харин Шилжилт** бол хүмүүс хийхээсээ өмнө ямар өөрчлөлт болох, түүнд хэрхэн хандахаа мэдрэх сэтгэл зүйн процесс юм. Энэ нь 3 үе шаттай үйл явц юм:
  - Өмнө нь байсан зүйл **төгсгөл болох**
  - **Шинэ Эхлэл** нь шинэ нөхцөл байдал, өөрөөр хэлбэл "өөрчлөлт“ –ийг зөвшөөрөх, хүлээн авах,
  - **Завсрын үе буюу чиг баримжаагаа алдах** болон мотиваци (идэвх санаачлага) буурах.

Шилжилтийн загвар (2)



Төгсгөл	Төвийг сахисан	Шинэ Эхлэл
• Хэн юуг алдаж байгааг тодорхойлох • Алдагдлыг хүлээн зөвшөөрөх • Төгсгөлийг тэмдэглэ • Юу яагаад өөрчлөгдөж буй тухай мэдээллийг хуваалцах • Өнгөрснийг хүндлэх	• Сонсох, онцлон анхаарах, дэмжих • Бодлого, журмыг хянан засварлах • Богино хугацааны зорилтуудыг тодорхойлох • Хэт ихийг бүү амал • Багаар ажиллах, асуудал шийдвэрлэх сургалтанд хамруулах	• Тууштай бай • Аль болох хурдан амжилтанд хүр • Амжилтаа тэмдэглэ

ХУВЬ
ХҮНИЙ ЭСЭРГҮҮЦЭЛ

- Зуршил
- Эдийн засаг санхүүгийн байдал
- Ажлын байрын баталгаа
- Мэдэхгүйгээсээ айх
- Мэдээлэл дутмаг байдал

Байгууллагын эсэргүүцэл

- Эрх мэдлийн тогтолцооны аюул занал
- Нөөцийн хуваарилалтын аюул занал
- Бүтцийн идэвхгүй байдал
- Бүлгийн идэвхгүй байдал
- Өөрчлөлтийг үл тоомсорлох

MERIT
A CESO AND WUSC PROGRAM

MANAGEMENT
CONSULTANCY INTERNATIONAL

30-Second Management Training Courses



www.mci.edu.au

- Өөрчлөлтийн менежмент - 30-секундийн менежментийн сургалт
- https://www.youtube.com/watch?v=fpuHUiy_xog

1 Өөрчлөлтийн ивээн тэтгэгч

- Өөрчлөлт хийхээр шийдвэр гаргах эрх мэдэл бүхий хувь хүмүүс эсвэл бүлгүүд

2 Өөрчлөлтийн төлөөлөгч

- Хийхээр шийдвэрлэсэн өөрчлөлтийн хэрэгжилтийг хангах үүрэг бүхий хувь хүн эсвэл бүлгүүд

3 Өөрчлөлтийн зорилтот бүлэг

- Өөрчлөлт хийсний үр дүнд өөрсдийн зарим зан үйл, үйл явцыг өөрчлөх шаардлагатай байгаа хувь хүн эсвэл бүлгүүд

Өөрчлөлтийн төлөөлөгчийн ур чадварууд

Өөрчлөлтийн динамикийг ойлгох	Олон янз байдлыг үнэлэх	Эсэргүүцлийг урьдчилан харж зохицуулах
Нэр хүндтэй	Эрх мэдэл ба нэр нөлөөний хүчийг ойлгох	Олон давхар үүрэг гүйцэтгэх

Байгууллага дахь өөрчлөлт

Техникийн өөрчлөлт



ХҮНИЙ ӨӨРЧЛӨЛТ



Өөрчлөлтийн зарчмууд 1

- Та өөрчлөлтийг боломжтой болгох хэдий ч түүнийг удирдаж чадахгүй
- Өөрчлөлтийн үйл явцыг зорилгын гүйцэтгэлтэй холбох
- Өөрчлөлтийн чадавхыг бий болгох явдлыг стратегийн тэргүүлэх чиглэл болгох
- Өөрчлөлт хийх чадавхыг бий болгох үйл явц нь өөрөө хувьсал юм
- Өөрчлөлтийг бий болгохын тулд байгууллагыг системийн хувьд авч үзэх

Өөрчлөлтийн зарчмууд 2

- Өөрчлөлтийн үйл явц нь байгууллага болон хувь хүний аль алины шинэчлэлийг шаарддаг
- Зан үйлийн өөрчлөлт нь оюуны бус , харин сэтгэл хөдлөлийн түвшинд гардаг
- Өөрчлөлтийг эсэргүүцэх нь сэтгэл хөдлөлийн үйл явцын хариу үйлдэл бөгөөд өөрчлөлтийн нөхцөл байдлын талаарх хувь хүний ойлголтоос хамаардаг
- Өөрчлөлтийн цөөн тооны сайн туршлага нь ихэнх өөрчлөлтийг амжилттай хэрэгжүүлэх үндэс болдог
- Өөрчлөлтийн стратеги нь нөхцөл байдалтай уялдаатай

Өөрчлөлтийг үр дүнтэй хийх үйл ажиллагаа

- Өөрчлөлтийг урамшуулах
- Өөрчлөлтийн алсын хараag (vision) бий болгох
- Улс төрийн дэмжлэг үзүүлэх
- Өөрчлөлтийн шилжилтийг удирдах
- Тогтвортой хөдөлгөгч хүчийг бий болгох

Өөрчлөлтийг хэрхэн хэрэгжүүлэх вэ?

- Ирээдүйд төрийн үйлчилгээнд өөрчлөлт гарах нь гарцаагүй бол бид түүнийг хэрхэн хэрэгжүүлж чадах вэ?

Өөрчлөлтийг үр дүнтэй хийж хэрэгжүүлэхэд манлайлал хамгаас чухал

Байгууллагадаа өөрчлөлт хийх төлөөлөгчдийг эрж хайж, олж авах

Өөрчлөлтийн Менежмент ба Өөрчлөлтийн Манлайлал



Өөрчлөлтийн Менежмент ба Өөрчлөлтийн Манлайлал

- Өөрчлөлтийн Менежмент ба Өөрчлөлтийн Манлайлал видео
- https://www.youtube.com/watch?v=yseq-v9DFqg