



*БАЙГАЛЬ ХАМГААЛАХ
НӨХӨРЛӨЛИЙН АХЛАГЧ
НАРТ ЗОРИУЛСАН
ГАРЫН АВЛАГА*



БАЙГАЛЬ ХАМГААЛАХ
НӨХӨРЛӨЛИЙН АХЛАГЧ НАРТ
ЗОРИУЛСАН

ГАРЫН АВЛАГА

2023 он

Зохиогчийн эрх: @ Ирвэс Хамгаалах Сан /Олон Улсын Ирвэс
Хамгаалах Сан
Эмхэтгэсэн: М.Цэрэннадмид /Доктор/
А.Баяржаргал
Хувь нэмэр оруулсан: Ц.Энхжаргал

Энэхүү гарын авлагыг Цоохор Ирвэс Хамгаалах Холбооны жижиг
төслийн санхүүжилтээр хэвлүүлэв.

“With Snow Leopards’ Small Grant (SLSG)”

“与豹同行-雪豹保护小额赠款计划” (SLSG)支持项目”

Хэвлэлийн эх бэлтгэсэн: И.Бямбаа

Хэвлэлийн компани: “Гарьддизайн” ХХК

АГУУЛГА

Өмнөх үг	4
1. Байгалийн нөөцийн хамтын менежментийн нөхөрлөлийн хууль	
эрх зүйн ерөнхий ойлголтууд	5
1.1. Нөхөрлөл гэж юу вэ?	6
1.2. Нөхөрлөлийн үйл ажиллагаа	6
1.3. Нөхөрлөлийн дундын сан	7
1.4. Сумын ИТХ, сумын болон аймгийн Засаг дарга нарын нөхөрлөлийн дэмжих үүрэг	8
1.5. Нөхөрлөлийн хариуцан хамгаалах газар нутагт тохиолддог хууль бус үйлдэл гэж юу вэ?	8
2. Нөхөрлөлийн ахлагч нарын манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх нь	13
2.1. Манлайлагч гэж хэн бэ? Ямар үүрэг чадвар эзэмшсэн байх ёстой вэ?	14
2.2. Нутгийн манлайлагч нарт байх мөн чанар	15
2.3. Хамтрагч талуудаа хэрхэн тодорхойлох вэ?	18
2.4. Манлайлах чадвартаа үнэлэлт өгөх тест	20
3. Багийн ажиллагаа–Хамтран ажиллах харилцаа	29
3.1. Багийн хамтын ажиллагааг хэрхэн бэхжүүлэх вэ?	30
3.2. Ярилцах–харилцаа	31
3.3. Идэвхитэй сонсох	35
3.4. Боломжтой бүхнээр дэмжин урамшуулах–ӨСӨХ загвар	37
3.5. Багаар ажиллахад манлайлагч нарын анхаарах зүйлс болон хувь хүний темпераментүүд	38
3.6. Багийн дүрүүд	41
4. Түншлэлийн зарчмууд болон түүнийг хэрхэн ашиглах вэ?	45
4.1 Нөхөрлөлийн гишүүддээ хүрч ажиллах зарчим	46
4.2 Хэрэгцээ шаардлагад таарсан байх зарчим	48
4.3 Хүндэтгэлтэй хандах зарчим	50
4.4 Ил тод байх зарчим	51
4.5 Харилцан зөвшилцөх зарчим	53
4.6 Ойлгон ажиллах зарчим	56
4.7 Эерэгээр хурдацтай хариу үйлдэл үзүүлэх	58
4.8 Бодлогын түвшинд дэмжүүлж ажиллах зарчим	60

ӨМНӨХ ҮГ

Ирвэс Хамгаалах Сан (ИХС) ТББ–нь Олон Улсын Ирвэс хамгаалах Сантай хамтран ажиллахдаа нутгийн иргэдийн оролцоотой хөтөлбөрүүдийг газар дээр бий болгон туршиж тогтвортой хөгжүүлэхэд олон жилийн хичээл зүтгэлээ зориулж иржээ. Бидний хуримтлуулсан туршлагыг бусад орны мэргэжил нэгт нөхдийнхтэй нийлүүлэн нутгийн иргэдийн оролцоотой байгаль хамгаалах ерөнхий зарчмуудыг бий болгосон нь 2016 онд PARTNERS PRINCIPLES буюу ХАМТЫН АЖИЛЛАГААНЫ ЗАРЧМУУД гэсэн нэртэй ном болон хэвлэгдэн гарчээ. Энэхүү гарын авлагад энэ зарчмуудын талаар товч танилцуулахын зэрэгцээ нөхөрлөлийн ахлагч нарт хэрэгтэй мэдээ мэдээлэл, багийг удирдах арга зүйн зарим зөвлөлгөөг энд оруулсан болно. Иргэдэд түшиглэсэн байгаль хамгаалал нь орон нутагт энэ чиглэлээр санаа тавин ажиллаж явдаг идэвхи санаачлагатай олон манлайлагч хүмүүсийн хүсэл эрмэлзэл байнгын оролцоон дээр явагддаг юм.

Тэдгээр хүмүүст арга зүйн тусламж болгох үүднээс энэхүү гарын авлагыг нутгийн манлайлагч нарт зориулж байна.

БАЙГАЛИЙН НӨӨЦИЙН
ХАМТЫН МЕНЕЖМЕНТИЙН
НӨХӨРЛӨЛИЙН ХУУЛЬ ЭРХ
ЗҮЙН ЕРӨНХИЙ ОЙЛГОЛТУУД



1.1 Нөхөрлөл гэж юу вэ?

Байгаль орчныг хамгаалах тухай хуулийн 3-р зүйлийн 2-р хэсгийн 8-д зааснаар “Байгалийн нөөцийн хамтын менежментийн нөхөрлөл гэдэг нь /цаашид нөхөрлөл гэх/ нутгийн иргэдэд байгалийн нөөцийг хамгаалах, зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх эрхийг олгож, нөөц ашиглалтыг хамтаараа, ил тод шударга зарчимд нийцүүлэн зохион байгуулж, түүнээс гарсан үр ашгийг иргэдэд тэнцүү хуваарилах зорилготой нөхөрлөлийг хэлнэ” гэж заасан.

Нөхөрлөл байгуулна гэдэг нь нутгийн малчин ард иргэд эвлэлдэн нэгдэж хариуцан хамгаалах газар нутгийн хилийн заагаа тодорхойлон бэлчээр газар нутгаа өөрсдөө хариуцахын тулд сумын ИТХ-аар батлуулж, хариуцсан газар нутаг дээрээ байгаль хамгаалах үйл ажиллагаа явуулах гэрээг сумын Засаг даргатай байгуулан БНХМ-ын албан ёсны гэрчилгээг авах үйл ажиллагааг хэлнэ.

Ингэснээр нутгийн малчид өөрийн нутаг орондоо хууль ёсны эзэн болж, байгалийн нөөцийг зохистой ашиглах, хамгаалах, нөхөн сэргээх эрх нь баталгаажиж байгаа юм.

Байгаль хамгаалах нөхөрлөлүүд байгуулах гол шалтгаан нь байгаль орчныг хамгаалах, түүний баялагийг зүй зохистой ашиглах, жам ёсны боломжтойг нь нөхөн сэргээх үндсэн гурван харилцааг зохицуулахаас гадна байгалийн нөөцийг эзэнжүүлэх, нөөц ашиглалтыг хамтаараа ил тод шударга зарчимд нийцүүлэн зохион байгуулах, гарсан үр ашгийг тэнцүү хуваарилж амжиргаагаа хамтран дээшлүүлэх **зорилготой**.

1.2 Нөхөрлөлийн үйл ажиллагаа

Нөхөрлөлийн үйл ажиллагаанд гишүүд идэвхитэй оролцож жил сарын төлөвлөгөөнд өөрийн санал бодлоо илэрхийлдэг байх нь тухайн гишүүний оролцоог бүрэн хангахад чухал нөлөөтэй билээ. Нөхөрлөлүүдийн хийх ажил бол оногдсон байгалийн нөөцөө зөв зохистой хамгаалах, ашиглан нөхөн сэргээх хүрээнд багтсан үйл ажиллагаа байх ба энгийнээр хэлбэл нутаг орондоо байгальд ээлтэй, зөв аж төрхийг хэлнэ. Хамгийн гол нь энэхүү ажлаа хамт олноороо ярилцан төлөвлөж, бие биенээ дэмжин, хүн бүр үүргээ ухамсарласан байх ёстой юм. Гол нь эдгээр санаачилсан ажлуудаа хэн нэгэнд зориулж биш өөрийнхөө амьдарч буй газар нутгийн нөхцөл байдлыг дээшлүүлэхийн төлөө

гэсэн сэтгэлээр хандах хэрэгтэй. Малчдын хувьд бэлчээрийг зохистой ашиглах, хамгаалах, нөхөн сэргээх гэдэгт

- » Малынхаа тоо толгойг бэлчээр нутгийнхаа багтаамж даацад тохируулан бэлчээрээ талхлан доройтуулахгүй ашиглах
- » Бэлчээрээ улирлын хуваарьтай сэлгэн ашиглаж нөхөн сэргэх боломжийг бүрдүүдэх.
- » Булаг шандын эхийг хашиж хамгаалах, нуур цөөрмийг бохирдуулахаас сэргийлэх гэх мэт ажлууд орно.

Байгаль орчныг хамгаалах тухай хуулийн 50 дугаар зүйлийн 11 дэх хэсэгт зааснаар нөхөрлөл байгалийн нөөцийн менежментийн талаарх тайланг жил бүр тухайн сум, дүүрэг, баг, хорооны хуралд тайлагнах бөгөөд түүнд байгалийн баялгийг хамгаалах, ашиглах, нөхөн сэргээхэд зарцуулсан хөрөнгийн зарцуулалт, түүний үр дүн, нөөц баялгийн төлөв байдал, түүний өөрчлөлт зэргийг тусгасан байна.

1.3 Нөхөрлөлийн дундын сан

Нөхөрлөлийн дундын сан бол нөхөрлөлийн гишүүдийг хамтран ажиллах, нэгдмэл эрх ашиг, гишүүдийн амьжиргааг дээшлүүлэх дундын бизнестэй болгох гол хөшүүрэг юм. Байгаль орчныг хамгаалах тухай хуулийн 51 дүгээр зүйлд зааснаар;

1. Нөхөрлөл нь үйл ажиллагаагаа санхүүжүүлэх, гишүүддээ дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор дундын сан байгуулж болно.
2. Дундын санг бүрдүүлэх, зарцуулах журмыг нөхөрлөлийн бүх гишүүдийн хурлаар хэлэлцэн батална.
3. Дундын санг байгууллага хамт олны хандив, тусламж, нөхөрлөлийн гишүүдийн оруулсан хөрөнгө, дундын сангийн зээлийн хүү, нөхөрлөлийн эд хөрөнгийн ашиглалтын түрээс, үйлдвэрлэл, үйлчилгээ явуулсан орлогын мөнгөн дүнгийн тодорхой хувь зэрэг эх үүсвэрээс бүрдүүлж болно.
4. Дундын санг байгалийн нөөцийг хамгаалах, нөхөн сэргээх ажлын байр бий болгох, нөхөрлөлийн гишүүдийн амьжиргааг дэмжих, байгалийн гамшгийн улмаас учирсан хохирлыг багасгах, нөхөрлөлийн гишүүдийн хурлаас тогтоосон бусад үйл ажиллагааг санхүүжүүлэхэд зарцуулна.

Эндээс үзвэл дундын сангийн гол зорилго нь хамт олны үйл ажиллагаагаа

дэмжин байгаль хамгаалах, нөхөн сэргээх, менежментийн төлөвлөгөөгөө хэрэгжүүлэхэд зарцуулах санхүүгийн эх үүсвэр юм. Цаашлаад нөхөрлөлийн гишүүд дундын сан дээрээ түшиглэн улам чадавхжин илүү нэгдсэн зохион байгуулалттай үйл ажиллагаа хийх өргөжин хөгжих боломжтой юм.



1.4 Сумын ИТХ, сумын болон аймгийн Засаг дарга нарын нөхөрлөлийг дэмжих үүрэг

Нөхөрлөлийн хүсэлтийг багийн ИНХ дэмжсэний дараа нөхөрлөлийн ахлагч, багийн Засаг дарга нар энэхүү хүсэлтийг багийн ИНХ-ын шийдвэрийн хамт сумын ИТХ-д өргөн барина. Сумын ИТХ нь уг асуудлыг хэлэлцээд сум орны бусад эрх ашигтай зөрчилдөхгүй бол дэмжиж батлана.

Байгаль орчныг хамгаалах тухай хуулийн 16 зүйлд аймаг, сумдын Засаг дарга болон ИТХ-ийн бүрэн эрхэд,

1/нутаг дэвсгэртээ байгаль орчныг хамгаалах, түүний баялгийг зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх арга хэмжээ, төсөв баталж, биелэлтэд хяналт тавих;

2/нутаг дэвсгэртээ тухайн жилд ашиглах байгалийн баялгийн нөөцийн дээд хэмжээг энэ хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу тогтоох;

3/байгаль орчны улсын тусгай хамгаалалтад ороогүй объектыг орон

нутгийн хамгаалалтад авах шийдвэр гаргаж, түүний хилийн зааг, хамгаалалтын дэглэм тогтоож, биелэлтэд нь хяналт тавих;

4/хот, тосгон, бусад суурин болон амралт, сувиллын газар, гол, мөрний эх, нуур, рашаан, булаг, шанд, уст цэгийн орчинг хамгаалах, эрүүл ахуйн шаардлагыг хангах тусгай бүсийн заагийг тогтоох;

5/байгаль орчны төлөв байдал, мэдээллийн сангийн тухай Засаг даргын мэдээлэл, тайланг хэлэлцэх.

6/шинээр томилогдсон Засаг даргад тухайн нутгийн байгалийн нөөцийн санг энэ хуулийн 35 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 1–6 дахь заалтад заасан үзүүлэлтээр бүртгэж хүлээлгэн өгөх бөгөөд түүний өөрчлөлтийн тайланг жил тутам хэлэлцэн, үнэлэлт дүгнэлт өгч байна.

● **Тухайн хуулийн 17–р зүйлд зааснаар Сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал байгаль орчныг хамгаалах талаар дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:**

1/нутаг дэвсгэртээ байгаль орчныг хамгаалах, түүний баялгийг зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх арга хэмжээ, төсөв баталж, биелэлтэд хяналт тавих;

2/нутаг дэвсгэртээ тухайн жилд ашиглах байгалийн баялгийн нөөцийн хэмжээг хууль тогтоомжид заасан үндэслэл, журмын дагуу тогтоох;

4/байгаль орчныг хамгаалах талаар Засаг даргын ажлын тайлан хэлэлцэх.

5/нутаг дэвсгэрийнхээ байгалийн тодорхой төрлийн баялгийн хамгаалалт, ашиглалт, эзэмшилтийг энэ хуулийн 3 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн 8 дахь заалтад заасан нөхөрлөлд хариуцуулах асуудлыг баг, хорооны иргэдийн Нийтийн Хурлын саналыг үндэслэн шийдвэрлэх.

6/энэ хуулийн 16 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 6 дахь заалтад заасан үнэлэлт, дүгнэлт өгч байх;

7/нутаг дэвсгэртээ нөхөрлөлд түшиглэсэн байгалийн нөөцийн хамтын менежментийн үзэл баримтлалын хүрээнд хэрэгжүүлэх хөтөлбөрийг батлах, хэрэгжилтийг хянах.

Цаашлаад зарим нарийвчилсан заалтууд Байгаль орчин, аялал жуулчлалын сайдын 2010 оны 250–р тушаалын 2–р хавсралтад зааснаар Засаг даргын эрх үүрэгт заасан байна;

2.1. Улс орны эрх ашигтай холбогдсон онцгой арга хэмжээ авахаас бусад тохиолдолд нөхөрлөлийн үйл ажиллагааг хэвийн явуулах нөхцөл, бололцоогоор хангана.

2.2. Нөхөрлөлтэй байгуулсан гэрээ, байгаль хамгаалах чиглэлээр явуулах үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн биелэлт, үйл ажиллагааны явцад хяналт тавьж үр дүнг жил бүр тооцож ажиллана.

2.3. Нөхөрлөлийн гэрээт газар дээр гарсан түймэр болон бусад байгалийн аюул гамшгийн хор уршгийг арилгуулах, шаардлагатай гэж үзвэл энэ ажилд иргэд аж ахуй нэгж, байгууллагыг татан оролцуулж туслалцуулна.

2.4. Бусад аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэнд гэрээт газраас нь ан амьтан агнах, ургамал түүх зэргээр байгалийн нөөц баялгийг ашиглах зөвшөөрөл олгохдоо эхлээд нөхөрлөлийн гишүүдтэй санал солилцон тохиролцоно.

2.5. Нөхөрлөл холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм, үйл ажиллагааны хөтөлбөр, гэрээнд заасан үүргээ биелүүлэхгүй байвал нөхөрлөлийн үйл ажиллагааг зогсоож, гэрээг хугацаанаас нь өмнө цуцлах буюу цаашид гэрээний хугацааг сунгахгүй байх эрх эдлэнэ.

2.6. Аймаг, нийслэлийн Байгаль орчны асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын үнэлгээг үндэслэн нөхөрлөлтэй байгуулсан байгаль хамгаалах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулах гэрээг холбогдох журамд заасан хугацаагаар сум, дүүргийн Засаг дарга сунгана.

1.5 Нөхөрлөлийн хариуцан хамгаалах газар нутагт тохиолддог хууль бус үйлдэл гэж юу вэ?

Нөхөрлөлийн газар нутагт тохиолддог хууль бус үйлдлүүдэд дараах зөрчлүүд орно. Үүнд нөхөрлөл хамт олны зөвшөөрөлгүй мал бэлчээх, нутаглах, хулгайгаар ан хийх, зөвшөөрөлгүй сонгино, мангир, эмийн болон ашигт ургамал, жимс, самар түүх, мод огтлох, хужир шүү авах, элс хайрга, шавар шороо ухах, ашигт малтмал хайх, ухах олборлох, замгүй газраар зам гаргах, ургамал хөрс гэмтээх гэх мэт. Байгаль орчныг хамгаалах тухай хуулийн 50–р зүйлийн 13–т зааснаар **“Нөхөрлөл нь өөрийн эзэмшлийн газар болон байгалийн нөөц бусад эд хөрөнгөд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх эрхтэй.”** ба дээрхи дурьдсан хохирол учруулсан этгээдэд шүүхээр нэхэмжилж хохирлыг нь холбогдох хуульд заасан экологи эдийн засгийн үнэлгээний дагуу төлүүлж төлбөрийг нөхөрлөлийн дундын санд оруулж авах боломжтой.

Байгаль орчноо хайрлан хамгаалах нь иргэн бүрийн үүрэг ба доор эдгээр эрх үүрэг хэрхэн зохицуулагддаг талаар Байгаль орчныг хамгаалах тухай хуулийн 4–р зүйл ийнхүү заасан байна.

1.Иргэн байгаль орчныг хамгаалах талаар дараахь эрхийг эдэлнэ:

1/гэм буруутай этгээд байгаль орчинд хортой нөлөөлснөөс эрүүл мэнд, эд хөрөнгөндөө учирсан хохирлыг түүгээр нөхөн төлүүлэхээр нэхэмжлэх;

2/байгаль орчныг хамгаалах тухай хууль тогтоомжийн зөрчилтэй тэмцэх болон байгаль орчинд хортой нөлөөлсөн этгээдэд хариуцлага хүлээлгэхийг шаардах, байгаль орчинд учруулсан хохирлыг барагдуулахаар шүүхэд нэхэмжлэл гаргах;

3/байгаль орчныг хамгаалах олон нийтийн байгууллага байгуулах, хөрөнгийн сан үүсгэх нутгийн иргэд сайн дурын үндсэн дээр нэгдэж байгалийн баялгийг арчлан хамгаалах, нөхөн сэргээх, түүний ашиг шимийг хүртэх;

4/холбогдох байгууллагаас байгаль орчны тухай үнэн, зөв мэдээлэл авах;

5/байгалийн нөөц, баялгийн халдашгүй байдлыг хангах, байгаль орчинд хортой нөлөөлөх аливаа үйл ажиллагааг хязгаарлах, таслан зогсоох шийдвэр гаргахыг болон байгаль орчинд хортой нөлөөлж болзошгүй аж ахуйн нэгж, байгууллагыг шинээр байгуулах зөвшөөрөл олгохгүй байхыг холбогдох эрх бүхий байгууллагаас шаардах;

6/сайн дурын үндсэн дээр зохион байгуулалтад орж, энэ хуулийн 3 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн 8 дахь заалтад заасан нөхөрлөл байгуулах замаар оршин суугаа нутгийнхаа байгалийн тодорхой төрлийн баялгийг хамгаалах, холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу гэрээгээр ашиглах, эзэмших.

2.Иргэн байгаль орчныг хамгаалах талаар дараах үүрэг хүлээнэ:

1/байгаль орчныг хамгаалах тухай хууль тогтоомжийг сахин биелүүлэх;

2/байгаль орчныг хамгаалах үндэсний уламжлал, зан заншил эзэмшиж хэрэглэх, үр хүүхэддээ экологийн хүмүүжил олгох;

3/байгаль орчинд хортой нөлөөлөхөөс сэргийлэх, өөрийн буруугаас учруулсан хортой нөлөөлөл, түүний хохирлыг арилгах буюу нөхөн төлөх.

4/байгалийн баялгийг хууль бусаар ашигласан, гэмтээсэн, хөнөөж сүйтгэсэн үйлдлийг олж мэдсэн иргэн тэр тухайгаа тухайн орон нутгийн Засаг дарга, улсын байцаагч, байгаль хамгаалагчид нэн даруй мэдэгдэх.



2009 оны 7-р сард Ирвэс Энтерпрайз хөтөлбөрийн ахлагч нарын уулзалт /Ховд аймагт/



2013 оны 1-р сард БНХМ-ын нөхөрлөлүүдийн ахлагч нарын чадавх дээшлүүлэх уулзалт семинар

НӨХӨРЛӨЛИЙН АХЛАГЧ НАРЫН МАНЛАЙЛАХ УР ЧАДВАРЫГ ХӨГЖҮҮЛЭХ НЬ



- 2.1. Манлайлагч гэж хэн бэ? Ямар үүрэг болон чадвар эзэмшсэн байх ёстой талаар
- 2.2. Нутгийн манлайлагч нарт байх мөн чанар
- 2.3. Хамтрагч талуудаа тодорхойлон хэрхэн ажиллах
- 2.4. Манлайлах чадвартаа үнэлэлт өгөх тест

Аливаа нэг байгууллагыг зорилгод нь хургалхийн тулд бусдын удирдан гишүүрлэж, тэдэнд нөлөө үзүүлж байгаа хүнийг
МАНЛАЙЛАГЧ гэнэ.

Maxwell

2.1. Манлайлагч гэж хэн бэ? Ямар үүрэг чадварууд эзэмшсэн байх ёстой вэ?

Манлайлагч хүнд байх ёстой 10 чадвар

- | | | |
|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Шийдвэр гаргах чадвар | 5. Хэрэгжүүлэх чадвар | 8. Магтах болон зэмлэх чадвар |
| 2. Мэдээлэл цуглуулах чадвар | 6. Зорилго тодорхойлох чадвар | 9. Үзэл бодол ба амьдралын философи |
| 3. Ажиглалт хийх чадвар | 7. Заах болон ойлгуулах чадвар | 10. Шударга байдал |
| 4. Тулж ажиллах чадвар | | |

Хандлага

Хандлагыг эерэг/өсөх/ болон сөрөг/хэвшмэл/ гэж хуваадаг. Харин хүн эерэг хандлагатай байвал бүтээмж өндөр байдаг гэнэ. Тэгээд сайн талыг нь эхэлж хардаг, чадна гэж зүтгэдэг учиртай. Тийм учраас эерэг хандлагаа давхар **ХӨГЖҮҮЛЭХ** шаардлагатай болж байна.

Эерэг хандлагыг хөгжүүлэхийн тулд

- Сэтгэлгээгээ өөрчил (Би болон бид ЧАДНА гэж итгэх)
- Өөрийгөө болон хамтрагчаа хөгжүүлж эрч хүчтэй байх
- Тухайн ажил үүргийг хамгийн сайнаараа хийх
- Бүх зүйл хоёр талтай, сайн талыг харахыг хичээ
- Бүү гомдолло, шалтаг тоочихоо зогсоох оронд нь гарц гаргалгаа хайх
- Талархаж бай

ХАМТ аргыг туршаад үзээрэй

- Хүндэтгэж харьцах, хүлээн зөвшөөр (ЭХЛЭЭД хүндэл)
- Анхааралтай сонс, эргэх холбоо үүсгэ (сайн ярилцагч СОНСДОГ)
- Маргахын оронд ойлгохыг хичээ (Хүлээцтэй байж БУСДЫН хүслийг ойлго)
- Талархаж бай (Өгөхийн хамгийн дээд хэлбэр)

Өөртөө итгэлтэй байдал

Өөртөө итгэлтэй хүн гэдэг нь төрөлхөөс өөртөө итгэлтэй зан чанартай төрсөн гэхээс илүүтэй өөртөө итгэлтэй байх үйлдлүүдийг өдөр тутамдаа давтамжтай хийдэг гэсэн үг юм. Тиймээс сэтгэлийн хөдөлгөөнийг тань эерэг болгож, эсвэл хямраадаг өөрийн үйлдлүүдийг мэддэг байх нь сэтгэл санаагаа тогтвортой хадгалхад тусалдаг.

2.2. Нутгийн манлайлагч нарт байх мөн чанар:

- **Бусдыг ойлгон ажиллах чадвар**—Өөрийгөө тухайн хүний оронд тавьж түүний баримталж явдаг зарчим, үзэл бодол зан харьцаа, үнэ цэнийг хүндэтгэн ойлгодог байх (5-р бүлгийн ойлгон ажиллах хэсэг дээр дэлгэрэнгүй тайлбарлав).
- **Тэвчээртэй байх** – Янз бүрийн үзэл баримтлалыг хүндэтгэн хүлээн авч, нутгийн иргэдийн хэрэгцээ байгаль хамгааллын шаардлагыг тэнцвэржүүлэн авч явах
- **Итгэл даахуйц байх** – Төсөл, хөтөлбөрийн баг, нутгийн иргэд өөрсдийн асуудал, санал хүсэлтээ нээлттэй илэрхийлж байхуйц тэдний итгэлийг хүлээх чадвартай байх
- **Нутгийнхаа хүрээлэн буй орчны тухай мэдлэгтэй байх** – Биологийн тогтолцооны тухай мэдэхээс гадна нутгийнханыхаа амьдрал, түүний өөрчлөлт, нийгэм эдийн засгийн асуудлыг мэддэг байх, тэр мэдлэгээ байнга шинэчилдэг байх
- **Уян хатан шинэлэг байх** – Нутгийн манлайлагч нь аливаа урган гарч буй асуудлыг зохицуулах, хайрцагнаас гадуур сэтгэх, нутгийнхаа орчин нөхцөлд таарсан шийдлийг гаргаж ирэх чадвартай байх шаардлагатай. Тиймээс тэдний нутгийнхаа хүрээлэн буй орчны мэдлэг, аливаад нээлттэй анхааралтай ханддаг чанар нь энэхүү ажлыг хийхэд нэн тустай байх юм. Шинэлэг уян хатан байх нь ихэвчлэн тухайн хүний туршлагаас суусан чанар байдаг.
- **Тодорхой байх** – Өөрийн үүрэг төсөл хөтөлбөрийн ажлын зорилго үр дүнг сайн ухамсарлаж ойлгосон байх чадвар
- **Өөртөө дүгнэлт хийдэг байх** – Нутгийн манлайлагч нь өөрийн хийж буй ажилдаа дүгнэлт хийж шаардлагатай үед бусдаас туршлага судлан өөртөө тусгадаг байх шаардлагатай. Энэ нь цаашид гарах алдаанаас сэргийлээд зогсохгүй нутгийн иргэдтэйгээ хамтран ажиллахад тустай.

Хэрэв ги бусдыг мөрөөдүүлж, зоригжуулж, хийлгүүлж гаднаж байвал ги манлайлагч мөн. John Adams.

Дээр дурьдсан үүргийг биелүүлж ажиллахад судалгаа хамгааллын ажлыг газар дээр нь удирдан зохион байгуулах туршлага шаардлагатай болно. Тиймээс энэ хэсэгт манлайлал удирдахуйн ухаанд зарим хэрэгтэй сурч авахад илүүдэхгүй хэдэн зүйлсийг оруулж байна. Манлайлал болон үр дүнтэй удирдахуйн үндсэн 3 чанар.



Манлайлал болон удирдахуйн ухаанд хамгийн чухал зүйл бол өөрийгөө болон бусдыг ойлгох чадвар юм. Өөрөөр хэлбэл хүмүүс яаж бас яагаад ийм зан авир гаргах болов гэдгийг ойлгох нь чухал. Та өөрөө хэрхэн биеэ авч явж байгаа нь бусдад хувь хүний болон ажил мэргэжлийн хувьд ч нөлөөлж байдаг. Үүнийг ойлгож чадвал бусад удирдахуйн чадварыг хөгжүүлэхэд дөхөм болно.

- Асуудлыг олон талаас нь харж, энгийнээр, хялбархан оновчтой шийдвэрлэх чадамжтай байх. Манлайлагч хүн үргэлж суралцаж байх ёстой.
- Хариуцлагыг өөр дээрээ үүрэх чадвартай
- Цагаа олсон шийдвэрийг зоригтойгоор гаргах
- Мэдээллээр тогтмол хангах
- Баг болгон сургах
- Үлгэр жишээ үзүүлдэг (Үг, Үйлдэл, Үр дүн)
- Сэдэлжүүлдэг (Урам өгөх, Талархах, Зоригжуулах)
- Санаачилдаг (Асуудлаас шийдлийг хайх, Сониуч)
- Суралцдаг (Байнга унших, Төвлөрөх, Алдаанаасаа суралцах)
- Хариуцлагаа хүлээдэг (Хэлсэндээ хүрэх, Алдаагаа хүлээн зөвшөөрөх)

Санаачилга гэдгийг дан ганц шинэ санаа гаргаад зогсохгүй, түүнийгээ хийхийн тулд идэвх зүтгэлтэй оролцох гэж тайлбарлажээ.

Санаачилгатай байхын тулд заавал эерэг хандлагатай байх хэрэгтэй юу?

Санаачилгатай байснаар хувь хүний хувьд тулгарч буй асуудлыг шийдэх, өсөн дэвших боломжтой болдог бол байгууллагын хувьд зардал хэмнэх, бүтээгдэхүүнийг сайжруулах, шинээр инновац гаргах зэрэг давуу талтай.

Манлайллын төрлүүд

Манлайлах маш олон хэлбэр байдаг ч нийтлэг нэг хэлбэр бол “нөхцөл байдлаас урган гарсан манлайлал” юм гэж Кэн Бланчард, Паул Хэрсэй нар тодорхойлсон байдаг. Энэ нь хүн бүрийн ур чадвар, итгэл үнэмшил өөр байдагтай холбоотой бөгөөд тухайн ажлын шаардлагаас үүдэн гарах хэрэгцээнээс шалтгаална. Ерөнхийдөө дөрвөн төрлийн манлайлал байна.

Та өөрийн төрөлх манлайлах хэв маяг аль нь болохыг тодорхойлохыг хичээгээрэй. Үр дүнд хүрэхийн тулд доорх бүх хэлбэрийг боломжтой, шаардлагатай үед зохицуулан хэрэглэнэ. Тухайн нөхцөл байдлын онцлогоос хамаарч ямар хэлбэрийг ашиглахаа бодоорой.

Үүнд:

- **Заах буюу Хэлэх:** Энэ хэлбэр нь хүмүүст юу хийхийг нь заах бөгөөд үүнийг өөрчлөх боломж тун бага байдаг.
- **Дасгалжуулах буюу ятган итгүүлэх:** Тухайн хүн, ажилд чиглэл өгнө харин манлайлагч шийдвэр гаргахаас өмнө цаад хүнээс хүчин чармайлт оролдлого шаардагдана.
- **Дэмжих буюу Оролцуулах:** Манайлал нь бусдын санаа бодлыг тусган олны оролцоотойгоор гардаг.
- **Төлөөлөх:** Манлайлагч хариуцлагыг бусдад шилжүүлж өөрөө маш бага дэмжлэг, чиглэл өгдөг.

2.3. Хамтрагч талуудаа хэрхэн тодорхойлох вэ?

Манлайлагч болон нөхөрлөлийн ахлагч нарын шаардлагатай чухал ур чадвар бол хамтрагч талуудаа тодорхойлон тэдэнтэй хэрхэн яаж ажиллах арга техникт суралцах явдал юм. Энэ арга барилыг сайжруулахын тулд бид дасгал ажил бэлдсэн ба нөхөрлөлийн гишүүд болон баг хамт олонтойгоо хамтран дасгал ажлыг хийвэл улам үр дүнтэй байх болно.

Юуны түрүүнд хамтрагч талуудаа тодорхойлно.

1. _____

2. _____

3. _____

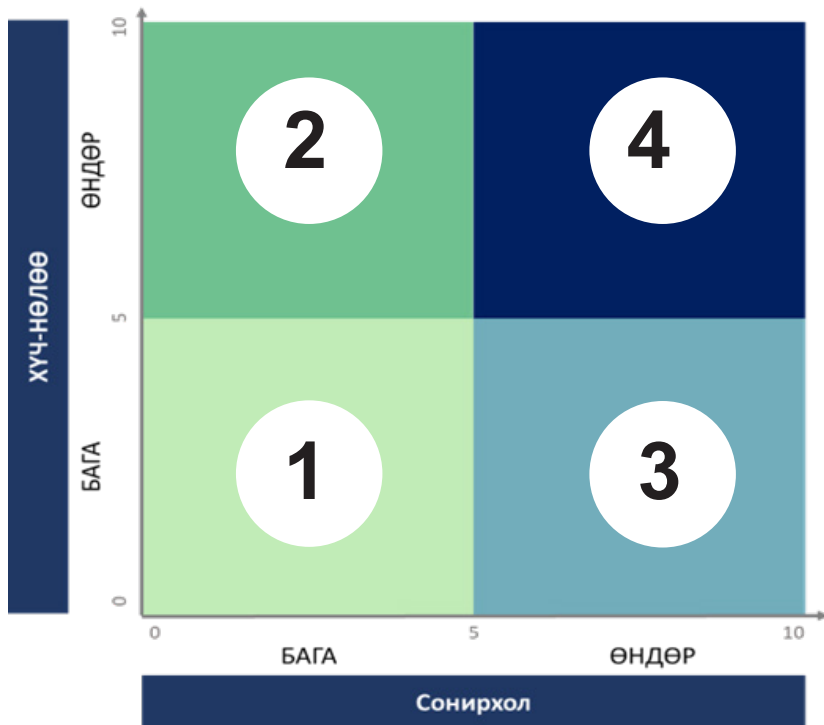
4. _____

5. _____

6. _____

Хамтрагч талууд гэдэг нь тухайн ажлыг хийх, асуудлыг шийдвэрлэхэд хэн, ямар байгууллага туслан дэмжих боломж байна гэдгийг тодорхойлж байгаа юм. Ингээд хамтрагч талуудаа 1–10–ийн хооронд НӨЛӨӨЛӨЛ СОНИРХОЛ–ыг нь харгалзан үнэлнэ.

Жишээ нь, нөхөрлөлийн менежмент төлөвлөгөөнд тусгасан тухайн ажилд санхүүжилт болон хүн хүчний туслалцаа шаардлагатай боллоо гэхэд нэг хамтрагч нь сумын захиргаа байж болох юм. Тухайн хамтрагч талаа энэхүү ажилд хэр их нөлөөтэй болон сонирхолтойг тодорхойлж тухайн дөрвөлжин нүдэнд байрлуулна. Нөлөөлөл өндөртэй боловч сонирхол багатай байвал 2 дугаартай дөрвөлжинд багтааж болох юм.



- 01** > ОРОЛЦОО БАГА

 - Мэдээлэл хүргэх
 - Сонирхолыг татах
- АНХААРАЛДАА АВАХ ЗОРИЛТОТ БҮЛЭГ

 - Ямар зүйл дээр хамтран ажиллах боломжийг хайх
 - Мэдээллээр хангах
- 02** > САНАА ТАВЬЖ БАЙГААГАА ҮЗҮҮЛЭХ

 - Зарим нэг эрсдэл багатай зүйл дээр хамтран ажиллах
 - Мэдээллээ сайн түгээж
 - Үйл ажиллагааг дэмжигч болгох
- ХАМГИЙН ОЙР АЖИЛЛАХ

 - Байнгын хамтын ажиллагаатай байх
 - Шийдвэр гаргалтанд хамтран оролцуулах
 - Зөвлөгөө авах боломжтой
- 03** > ОРОЛЦОО ӨНДӨР

 - Мэдээлэл хүргэх
 - Сонирхолыг татах
- АНХААРЛАХ АВАХ ЗОРИЛТОТ БҮЛЭГ

 - Ямар зүйл дээр хамтран ажиллах боломжийг хайх
 - Мэдээллээр хангах
- 04** > САНАА ТАВЬЖ БАЙГААГАА ҮЗҮҮЛЭХ

 - Зарим нэг эрсдэл багатай зүйл дээр хамтран ажиллах
 - Мэдээллээ сайн түгээж
 - Үйл ажиллагааг дэмжигч болгох
- ХАМГИЙН ОЙР АЖИЛЛАХ

 - Байнгын хамтын ажиллагаатай байх
 - Шийдвэр гаргалтанд хамтран оролцуулах
 - Зөвлөгөө авах боломжтой

2.4. Манлайлах чадвартаа үнэлэлт өгөх

Манлайлалын ур чадвараа үнэлэх дараах асуулуудад үнэлгээг өгөхдөө 1–5 баллаар үнэлнэ үү, (1–огт хийгддэггүй, 2– бага зэрэг, 3–хэвийн, 4– их сайн, 5– бүр гайхалтай сайн үед өгнө)

ТӨЛӨВЛӨХ

Төлөвлөгөөг хийх

1. Хийсэн төлөвлөгөө ойлгомжтой тодорхой, зөв бүтэцтэй.

2. Төлөвлөгөө нь эрсдлийг тооцсон аливаа нөөц (хүн, цаг, материал, тог) тасалдахыг

3. Ажлын дэс дараа оновчтой зөв.

4. Төлөвлөлт байнга хийдэг

5. Төлөвлөгөө цагт нь хийдэг.

6. Төлөвлөлт биелэгдэхүйц, бодит байдаг.

Дүн

Гүйцэтгэлийг хянах

1. Төлөвлөгөөний хэрэгжилтээ гүйцэтгэлтэй нь байнга тулгадаг.

2. Гүйцэтгэл стандартаас доогуур бол арга хэмжээг хурдан авдаг.

3. Ажлын чанар болон явцыг төлөвлөгөөтэй харьцуулдаг.

4. Төлөвлөлт дээр гарсан алдааг дараагийн төлөвлөлтөнд тооцож засдаг.

Дүн

Үр дүнд чиглэх

- | | |
|--|--|
| 1. Зорилгодоо хүрэхийн тулд жигд сайн ажилладаг. | |
| 2. Багийн гишүүдэд төлөвлөгөө болон зорилгыг байнга хэлдэг. | |
| 3. Зорилгод асуудал тулгархад хэлэлцдэг. | |
| 4.Зорилгод асуудал тулгархад төлөвлөгөөнд өөрчлөлт оруулдаг. | |
| Дүн | |

Өөрчлөлтийг удирдах

- | | |
|---|--|
| 1. Төлөвлөгөөнд өөрчлөлт орвол хүмүүстээ тэр дор нь хэлдэг. | |
| 2. Өөрчлөлт хийж байгаа учир шалтгаанаа сайн тайлбарладаг. | |
| 3. Өөрчлөлт хийх шаардлагатай зүйлүүдээ олж чаддаг. | |
| 4. Өөрчлөлт хийхийг эсэргүүцэж буй хүнийг удирдан, ойлгуулж чаддаг. | |
| Дүн | |

Сайжруулалтыг удирдах

- | | |
|---|--|
| 1. Ажлыг хийх шинэ, сайжруулсан арга замыг олдог. | |
| 2. Санал санаачилгаа ажил хэрэг болгон хэрэгжүүлж чаддаг. | |
| 3. Гаргасан алдаагаа давтдаггүй. | |
| 4. Систем болон ажлын арга барилыг өөрчлөх, аливаа шинэ санааг дуртай хүлээн авдаг. | |
| 5. Сайжруулалтын талаар гаргасан санаа, хийсэн ажилд урамшуулал өгдөг | |
| 6. Хүмүүсийнхээ хэрэгжүүлсэн ажилд чин сэтгэлээсээ хандан талархан, бахархдаг. | |
| 7. Хурлаар хэлэлцэх асуудал оновчтой байдаг | |
| Дүн | |

ХАРИЛЦАА

Тодорхой тайлбарлах

- | | |
|--|--|
| 1. Төвөгтэй асуудал, санаа бодол, төлөвлөгөөг тодорхой, ойлгомжтой тайлбарладаг. | |
| 2. Ажлын даалгавар, зааварчлага, мэдээллийг цэгцтэй, оновчтой өгдөг. | |
| 3. Бусдад тайлбар өгч байхдаа тухайн хүн ойлгож байгаа эсэхэд анхаардаг. | |
| 4. Дахин тайлбарлахыг хүсэхэд дургүйцэлгүй ойлгомжтой тайлбарладаг. | |
| 5. Завгүй байсан ч яаралгүй, тодорхой тайлбарладаг. | |

Дүн

Бусдад нөлөөлөх

- | | |
|--|--|
| 1. Зорилгод хүрэхийн тулд зөв зүйтэй санаа, санаачлага гаргадаг. | |
| 2. Санаа, бодол, төлөвлөгөөгөө нааштайгаар илэрхийлдэг. | |
| 3. Бусад хүмүүсийн санаа бодолд нөлөөлж чаддаг. | |
| 4. Бусдад өөрийн талаар байнга эерэг байдал бий болгож чаддаг. | |
| 5. Бусдыг ойлгож, хүндэтгэдэг. | |
| 6. Өөрийн үзэл бодлыг хүчээр бусдад тулгадаггүй. | |

Дүн

Зөрчилдөөнийг шийдэх

- | | |
|---|--|
| 1. Бусдын үзэл бодлыг ойлгохыг хичээдэг. | |
| 2. Зөрөлдөөнийг эерэг байдлаар шийдэхийг хичээдэг. | |
| 3. Зөрөлдөөнийг зөвшилцлийн аргаар ихэнхдээ шийддэг. | |
| 4. Шаардлагатай үед буулт хийдэг. | |
| 5. Шаардлагатай үед уучлал гуйж буруугаа хүлээж чаддаг. | |
| 6. Зөрөлдөөний дараа хүмүүсийг эвлэрүүлж чаддаг. | |

Дүн

Сонсох

1. Бусдын яриаг таслахгүй сонсдог.
2. Бусдад санал бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх боломж олгодог.
3. Бусдын хэлж, ярьж байгаа зүйлд анхаарал тавьдаг.
4. Шаардлагатай үед асуулт асууж бусдын яриаг зөв чиглүүлдэг.

Дүн

ХУВИЙН БҮТЭЭМЖИТ БАЙДАЛ**Хариуцлага үүрэх**

1. Хийсэн ажил, гаргасан шийдвэртээ хариуцлага үүрдэг.
2. “үгүй” гэж хэлж чаддаг.
3. Хувийн бүтээмжид нь нөлөөлдөг зүйлүүдээ цагт нь хийдэг.
4. Хувь хүний манлайлал сайн.

Дүн

Цаг баримтлах

1. Ажлаа цагт нь амжуулдаг.
2. Асуудлыг ярилцаж, хүмүүст зөвлөгөө өгөх цаг байлгадаг.
3. Хувийн бүтээмжид нь нөлөөлдөг зүйлүүдээ цагт нь хийдэг.
4. Ямар ч хурал, тохирсон уулзалтад хоцордоггүй.
5. Хоцрохоор болоход урьдчилан мэдэгдэж, уучлал гуйдаг.
6. Цагийн төлөвлөлт сайн хийдэг.
7. Аливаа зүйлийг хурдан шаламгай амжуулдаг.
8. Хурлыг үр дүнтэй шуурхай явуулдаг

Дүн

Өөрийгөө хөгжүүлэх

1. Мэдлэг ур чадвараа хөгжүүлэх цаг гаргадаг.

2. Ямар мэдлэг, ур чадвар сайжруулах шаардлагатайг мэддэг.

3. Сургалт, семинарт идэвхтэй суудаг.

4. Ном их уншдаг.

5. Бусад хүн гүйцэтгэлийн талаар ярихаар айдаггүй.

6. Цаг завгүй байсан ч сургалтанд суудаг.

Дүн

Шийдвэр гаргалт

1. Бусдын санал бодлыг сонсолгүй өөрийн бодлоор шийдвэр гаргадаггүй.

2. Шийдвэрийг хурдан, итгэлтэй гаргадаг.

3. Гаргасан шийдвэрээ бусаддаа хэлдэг.

4. Шийдвэрүүд ихэнхдээ зөв сайн байдаг.

5. Шийдвэр гаргах чадвар сайн.

Дүн

БАГААР АЖИЛЛАХ

Баг бэхжүүлэх

1. Багийн төлөвлөлт, шийдвэр гаргалтад байнга оролцуулдаг.

2. Багийнхны олсон санаануудыг төлөвлөгөөндөө тусгадаг.

3. Багийн гишүүн тус бүрийн давуу ба сул талыг мэддэг.

4. Ажил хувиарлахдаа багийн гишүүдийн чадварыг тооцдог.

5. Хүндрэлтэй асуудлыг багаар шийддэг.

Дүн

Багаа манлайлах

1. Багийн гишүүд багийн зорилго зорилтыг сайн ойлгосон.
2. Багийн гишүүд багийн зорилго зорилтод хүрэхийн тулд яаж ажиллахаа мэддэг.
3. Багтайгаа зорилго тодорхойлох, төлөвлөлт хийхдээ хангалттай цаг зарцуулдаг.
4. Багийн гишүүдэд чиглэл зөвлөгөөг байнга өгдөг.
5. Багийн гүйцэтгэлийг байнга мэдээлж урам зориг өгдөг.

Дүн

Багийн ажлыг хөхүүлэн дэмжих

1. Гишүүдээ багаар ажиллахад байнга тусалж, багийн хүчийг сайн ашигладаг.
2. Багийн гүйцэтгэлд муугаар нөлөөлж буй асуудлуудад байнга анхаарч арга хэмжээ авдаг.
3. Багийн гишүүдийн хооронд асуудал гарвал даруй зохицуулдаг.
4. Багийнхандаа даргархдаггүй.
5. Амжилт ололтыг багаараа хуваалцдаг.

Дүн

Багаа төлөөлөх

1. Багийнхаа талаар бусдад өндөр сэтгэгдэлтэй ярьдаг.
2. Багийн төлөө яахаас ч буцахгүй.
3. Багаа ямар ч үед дэмжихэд бэлэн.
4. Багийн амжилт хангалтгүй бол сэтгэлээр унадаггүй, сайжруулах арга замыг ярилцаж олдог.
5. Багийн ёс суртахуун, нэр хүнд, сахилга батыг ихэд анхаардаг.

Дүн

МАНЛАЙЛАХ

Үлгэрлэх

- | | |
|--|--|
| 1. Байнга ажил хэрэгч, ажлын төлөө байж биеэ мэргэжлийн хүн шиг авч явдаг. | |
| 2. Ажил хэрэгч хувцасладаг. | |
| 3. Ажил дээр хувийн ажил хийж, алба амины ажил хольдоггүй. | |
| 4. Ажлын зорилго зорилтоо байнга биелүүлдэг. | |
| 5. Ажилд хандах эерэг, өөдрөг хандлагатай. | |
| 6. Аливаа ажлыг яаж ийж байгаад гүйцэлдүүлдэг. | |
| Дүн | |

Чиглэл өгөх

- | | |
|---|--|
| 1. Шаардлагатай үед бусдад тусалж, дэмждэг. | |
| 2. Хүндрэлтэй асуудал гарсан үед өөрөө гар бие оролцон бусдад тусалдаг. | |
| 3. Хэрэгтэй үед бусдад зөвлөгөө, зөвлөмж өгдөг. | |
| 4. Бусдыг дэмжиж туслахаа хувийн зарчим болгосон. | |
| Дүн | |

Бусдыг идэвхжүүлэх

- | | |
|--|--|
| 1. Ихэнх үед гаргасан шийдвэр төлөвлөгөөг нь хүмүүс нь сэтгэл зүрхээрээ дэмждэг. | |
| 2. Хүмүүсийн шургуу хөдөлмөр, оруулсан хувь нэмрийг бодитоор харж үнэлдэг. | |
| 3. Хүмүүсийг ажлын зорилго, зорилтод хүрэхэд идэвхжүүлж, урам өгдөг. | |
| 4. Хүмүүсээ идэвхжүүлэх олон арга замыг мэддэг, ашигладаг. | |
| Дүн | |

Итгэлцэл, хүндэтгэл төрүүлэх

1. Хүмүүсийнхээ итгэлийг даасан, үнэнч шулуун шударга менежер.

2. Ажлаа мэддэг, үнэн сэтгэлээсээ хийдэг.

3. Хэлсэн амандаа хүрдэг, за гэвэл ёогүй.

4. Нэр хүндтэй,

Дүн

ХҮМҮҮСИЙГ УДИРДАХ

Зорилго тодорхойлох

1. Багийн гишүүдтэй зорилго, хүрэх төвшинг байнга зөвшилцдөг.

2. Багийнхаа урт болон богино хугацааны зорилгыг тодорхойлдог.

3. Хүрэхэд амаргүй, төвөгтэй зорилго, хүрэх төвшингүүдийг сайн тохиролцдог.

4. Зорилгуудыг бодитоор тодорхойлдог.

Дүн

Гүйцэтгэлийг удирдах

1. Ажилтнууддаа гүйцэтгэлийх нь талаар байнга мэдээлдэг.

2. Багийн гүйцэтгэлийг зорилго, төлөвлөгөөтэй байнга харьцуулдаг.

3. Гүйцэтгэл тааруу үед арга хэмжээ аль болох хурдан авдаг.

4. Гүйцэтгэлийг байнга сайжруулахыг чармайдаг.

Дүн

Хүмүүсийг хөгжүүлэх

1. Хүмүүсийнхээ сургалт, хөгжлийн хэрэгцээг тодорхой болгоход байнга анхаарч ажилладаг.
2. Сургалт хөгжлийнхөө төлөвлөгөөг биелүүлэхэд нь бусдад туслах арга хэмжээ авдаг.
3. Ажлын байран дахь сургалт болон дасгалжуулалт хийдэг.
4. Өөрийгөө байнга хөгжүүлдэг.

Дүн

Эргэх холбоо

1. Бусдад эерэг, ажилд хэрэгтэй мэдээлэл өгдөг.
2. Багийнхаа гүйцэтгэлийг сайжруулахад шаардлагатай эерэг мэдээлэл өгдөг.
3. Багийн болон хувь хүний ололт амжилтыг сайн магтан урамшуулдаг.
4. Эргэх мэдээллийг хувийн чанартай байдлаар хийдэггүй.

Дүн

БАГИЙН АЖИЛЛАГАА— ХАМТРАН АЖИЛЛАХ ХАРИЛЦАА

3

- 3.1. Багийн хамтын ажиллагааг хэрхэн бэхжүүлэх талаар
- 3.2. Ярилцах–харилцаа
- 3.3. Идэвхитэй сонсох
- 3.4. Боломжтой бүхнээр дэмжин урамшуулах–ӨСӨХ загвар
- 3.5. Багаар ажиллахад манлайлагч нарын анхаарах зүйлс болон хувь хүний темпераментүүд
- 3.6. Багийн дүрүүд
- 3.7. Багийн итгэл найдвар болон өөрийгөө үнэлэх тестүүд

3.1. Багийн хамтын ажиллагааг хэрхэн бэхжүүлэх вэ?

Ажиллаж хөдөлмөрлөх орон зайд өөрийн ур чавдарт тулгуурлан хамтран ажиллах, хамт олны соёл болон дүрмүүдийг дагаж мөрдөх, суралцаж хөгжих зорилго бүхий багийн нэгдсэн харилцааны загвар бий болдог.

Харилцан ажиллах харилцаан дахь шаардлагын үр дүнд нийгмийн харилцаанд өөртөө итгэлтэй байх, өөрийгөө эерэгээр үнэлэх, хамт олныхоо соёлыг дагах, удирдлагынхаа үгийг сонгох, хамтрагчдадаа сайхан сэтгэгдэл үлдээх, ажлаа үнэлүүлж сурах зэрэг цогц үйлдлүүдийг хийж сурдаг.

Та хажууд байгаа хүмүүсээс хүсэлт, шаардлага, шүүмжлэл алиныг нь ч хүлээж авсан бай (намайг ойлгохгүй байна) гэж бууж өгөхийн оронд үл ойлголцож буй үйлдлээ олох нь **урт хугацааны шийдэл болдог**.

Хамтын ажиллагаа, баг хамт олны оролцоо нөхөрлөлийн хамгийн чухал бөгөөд нэгэн хүндрэлтэй асуудлын нэг байдаг. Багийн гишүүдээ хэрхэн идэвхжүүлэх, тухайн ажилд туслуулах талаар доорх зөвлөгөөг хүргэе.

1. **Зөв цаг хугацаанд хэлэлцэн ярилцах**– Тухайн хүн завгүй үед нь болон сэтгэл санаа тавгүй үед тухайн ажлыг ярилцахгүй байх. Тухайн ажлыг тулгаж биш цаг хугацааны хувьд эрт урьдчилан хэлэх нь зөвшөөрүүлэх нэгэн шалтгаан болдог.
2. **Бяцхан бэлэг**– Бэлэг гэдэг нь их багадаа бус, авч буй мэдрэмж нь чухал юм. “Бэлэг” нь таны цаг хугацаа, халамж, тааламжтай үгс байж болох юм. Ямар нэгэн бэлэг, хандив авсан хүн ихэнхдээ тэр хүнд өглөгтэй мэдрэмжтэй болдог. Тухайн өглөг нь харилцаанд мэдрэгдэхүйц өөрчлөлт оруулдаг
3. **Та зөвхөн цорын ганц**– Та хэн нэгнээс туслалцаа хүсч байвал тухайн хүнд өөр хандчих хүн алга гэдгийг мэдрүүлээрэй. Энэ нь хариуцлага, ёс суртахуунд маш хүчтэй нөлөөлдөг.
4. **Сэтгэлийн байдал**– Хүний сэтгэл зүйн байдал хариу үйлдэлд маш чухлаар нөлөөлдөг ба сэтгэл санаа өөдрөг байгаа үед ихэнх тохиолдолд “Тийм” буюу эерэг хариу үйлдэл үзүүлдэг.
5. **Эерэгээр хандах**– тухайн хүний ямар нэгэн сайн, эерэг талыг бодон аль болохоор сөрөг хандлагыг дөвийлгөхгүй байх нь бодлыг хүчээр эерэг байдлыг улам нэмэгдүүлдэг.
6. **Даган дуурайх**– Бусдын зөв зүйл хийж байгааг хараад даган дуурайх ухамсарт бус үйлдэл хүнд байдаг. Цусаа донорлож буй зургийг хараад оюутнуудын цусаа хандивлах хүсэл 17%-иар өссөн судалгаа байдаг.

Тэгэхээр зөв үйлдлийг түгээх, өөрөөрөө үлгэрлэн дуурайлах нь бусдад маш том нөлөө болдог байна.

7. **Тууштай байдал**–Ихэнх хүмүүс өөрчлөлтөд дургүй байдаг ба ихэнх тохиолдолд “Үгүй” гэж хэлдэг. “Ганц удаа асуухын оронд 6 удаа асуу”. Судалгаагаар энэ нь шидтэй тоо гэж батлагдсан ба ихэнх тохиолдолд зөвшөөрөгддөг.

3.2. Ярилцах – харилцаа – идэвхтэй сонсох

Ярилцах бол харилцааны хамгийн чухал бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд биднийг бусад амьтдаас ялгаруулдаг гайхамшигтай үйлдэл юм.

Харилцан яриаг амжилттай болгодог гол хүчин зүйлүүд

- **Чин сэтгэл**– Зарим тохиолдолд тухайн нөхцөл байдал өөрт эвгүй байгаагаа илэн далангүй хэлэх нь харилцагчид байдлыг эерэгээр эргүүлэх тус болдог. Жишээ нь, би үүнийг ярихдаа жаахан эмзэгээд байна. Гэхдээ үүнийг хэлэх ёстой гэж бодлоо гэх мэт, өөрийн байдлаа чин сэтгэлээсээ илэрхийлэх явдал юм.Өөрийн сэтгэл хөдлөл, айдас, гомдолоо харилцан илэрхийлэх нь буруу зүйл биш юм. Үүнээс гадна дүр эсгэх болон бусдыг дуурайх оролдлого нь ихэнх хүний нүдэнд ил мэдэгддэг тул дуурайх дүр эсгэх нь ихэвчлэн харилцаан дээр амжилт олдоггүй ба өөрийнхөөрөө чин сэтгэлээсээ байх нь л хангалттай байдаг.
- **Зөв хандлага буюу ярих хүсэл.** Үүний тулд нөгөө хүнээ чин сэтгэлээсээ сонирхох, өөрийн талаар илэн далангүй байх явдал юм. Ярилцаж байх хугацаандаа хүндэтгэлтэй хандах талаар давхар бодолцох хэрэгтэй. Ярилцагч өөрийг нь хүндэлж байгаа эсэхийг үргэлж анзаардаг. Хэрэв тэр өөрийг нь хүндэлж байна гэж бодож байгаа бол таны яриаг анхааралтай сонсоно.
- **Сониуч зан**– зарим тохиолдолд сониуч зан ярианы шинж чанар төлвийг эерэгээр эргүүлдэг ба ихэвчлэн анх уулзаж байгаа хүмүүст “нүүр хагарахад” ихэд тус дөхөм болдог. Сайн харилцан ярилцагч байхын тулд хүмүүсийн сонирхож буй сэдвээр чөлөөтэй ярилцаж чаддаг байх хэрэгтэй.
- **Өөрийнхөө талаар илэн далангүй байх**– Энэ нь өөрийнхөө талаар бүгдийг нэгд нэгэнгүй ярь гэсэн үг биш бөгөөд тухайн үед агуулгад тохиромжтой сэдвээр илэн далангүй чөлөөтэй яриулах чадвар юм. Энэ нь харицагч хүнээ нээлттэй илэн далангүй ярилцах гол шалтгаан болж өгдөг.

- **Санаа бодлоо бусдад тулгах** нь тун зохимжгүй, харин эргэн тойрныхоо хүмүүсийн бодол санааг сониучирхан асуувал тэд таныг нийтэч, тун сайхан харилцаатай хүн байна гэж ойлгоно.

Сорилт бүхий харилцан яриаг чиглүүлэх дөрвөн алхам

1. **Өөрийгөө бэлтгэх** – энэ ярилцлагаас чи юу хүсэж буйгаа тодорхой болгох, энэ ярилцлагаас гарсан шийдлийг цаашид хэрхэн ашиглах тухай өөрийн бодлыг цэгцлэн нэгтгэж бэлдэх
2. **Ярилцлагын эхлэлийг тавь** – Өөрийн чинь яриа хэрхэн эхлэхээс тухайн харилцан яриа ямар өнгө аястай болохыг тодорхойлно. Иймд ярианы эхэнд өөрийн байр суурийг тодорхой бөгөөд товч байлгаарай.
3. **Харилцан яриа үүсгэх** – Ярилцлагыг нээсний дараа маш идэвхтэй сонсогч байж эерэг үр дүн гаргахын төлөө яриагаа чиглүүлэх хэрэгтэй.
4. **Шийдвэрлэх** – Хэлэлцүүлэг яриаг аль болох тодорхой, бүх талууд дараагийн алхам юу болохыг хүлээн зөвшөөрсөн бодит үр дүн гаргаснаар дуусгах.

Харилцаанд тохиолддог нэг зүйл бол **сорилт бүхий харилцан яриа** юм. Ийм харилцан яриа нь үр дагавар ихтэй, талуудын санаа бодол өөр өөр, сэтгэл хөдлөлтэй тохиолдолд үүсдэг.

Харилцаанд байдаг нэг чухал зүйл бол **эерэг үг хэллэгийг** ашиглах явдал юм. Бидний хэрэглэж буй үг хэллэг аливаа нөхцөл байдлыг эерэг эсвэл сөрөг байлгахад шууд нөлөөтэй байдаг. Хэдий их эерэг байна төдий чинээ хүсэл тэмүүлэл, бүтээлч байдал үүсдэг. Харин сөрөг нөхцөлд эрч хүч, тэмүүлэл алга болж бүтээмж буурдаг. Иймд бид өөрсдийн үг хэллэгийг илүү эерэг тийш хандуулах хэрэгтэй. Бид бодолгүйгээр сөрөг үг хэллэгийг санаандгүй ашиглах явдал байдаг, жишээ нь ба гэдэг үгийн оронд “гэвч”, “гэхдээ” гэсэн үгсийг хэрэглэдэг. Сөрөг зүйлийг эерэгээр илэрхийлэхийн тулд:

“Саналаа хэлсэн танд баярлалаа, гэхдээ би үүнийг өөрөөр хийх байсан” гэж хэлсэн энэ өгүүлбэрт бусдын оруулсан хувь нэмрийг үгүйсгэсэн сөрөг утга санааг шууд илэрхийлж байна. Ингэж хэлснээр хүмүүс танд итгэх тэдний итгэл ирээдүйд буурах болно.

Энэ өгүүлбэрийг эерэг байдлаар хэлье гэвэл: “Саналаа хэлсэн танд баярлалаа, үүн дээр нэмээд бид ингэж болох юм” эсвэл “Таны хэлсэн санаа

их сонирхолтой юм, бид бусад арга замуудыг мөн харъя гэж бодлоо”. Энэ өгүүлбэрүүдэд бусдын санаа бодлыг хүндэтгэхээс гадна нэмж өөр санал, арга зам, халуун яриаг бий болгоно. Ингэвэл ярьж байгаа хүний урмыг хугалахгүй цаашид ч бүтээлч идэвхтэй оролцдог байхад тустай юм.

Сорилттой харилцан яриа

Оролцогчдыг гурав гурван хүний бүрэлдэхүүнтэй баг болгоод, нэгийг нь хөтөлбөрийн зохицуулагч, нөгөөг нь малчин, гурав дах хүнийг нь ажиглагчаар сонгоно. Ярианы сэдэв нь: Мал руу нь цоохор ирвэс орсноос малчин их ууртай байх бөгөөд өрхийн орлогод нөлөөлж байгаад санаа зовно. Энэ асуудлаар малчин зохицуулагчтай ярилцахыг хүснэ. Зохицуулагч нь дараах асуултуудад хариулахаар 5–10 минут бэлдэнэ.

Алхам 1:

Яг ямар асуудалд анхаарлаа хандуулах хэрэгтэй байна вэ? Үүний гол асуудал нь юу вэ?

Энэ асуудалд та хэрхэн хандаж байна? Энэ малчны тухай таны бодол юу байна?

Хэрэв та энэхүү харилцан ярианаас аливаа шийдэлд хүрсэн бол үүний үр дагавар юу байх талаар бодно уу? Өнөө болон ирээдүйд нөлөөлөх зүйл нь юу вэ? Үүнд таны болон бусад талуудын оролцоо ямар байх вэ?

Энэ малчны хувьд ямар зорилготой, бодолтой, санаа сэтгэл нь ямар түвшинд байгаа тухай бодож үзнэ үү? Үүнийг та хэрхэн харгалзан үзэж шийдвэр гаргах вэ?

Та энэ харилцан ярианаас яг юу хүсч байгаа вэ?

Хэрэв энэ яг таны хүсэж буй зүйл бол энэ үед таны гаргах зан харилцаа ямар байх вэ?

Алхам 2:

Өөрийн ярианы эхлэлийг бэлтгэхдээ дараах асуултанд хариулна:

- Энэ асуудалд малчны адил мөн санаа зовж буйгаа илэрхийлэх
- Уг асуудлыг хэрхэн шийдэхийг хүсч буйгаа тодорхойлох
- Асуудлыг шийдэхийн тулд ямар арга хэмжээг авсан болон хэдэн мал

хорогдсон, бүгд цоохор ирвэснээс болж хорогдсон уу, өөр шалтгаан байгаа зэргийг асууж тодруулах

Алхам 3:

Малчны хариулт, санаа оноог хүлээн авах

Зохицуулагч яриаг эхэлсний дараа тухайн асуудлыг улам гүнзгий ойлгохын тулд харилцан яриаг өрнүүлэх хэрэгтэй ба үүнээс 2 талын нэгдсэн ойлголтууд гарч ирнэ. Ажиглагч харилцан яриаг ажиглах явцдаа зохицуулагчийн юу нь сайн болсон, юуг илүү сайжруулах хэрэгтэй вэ, үр дүнд хүрсэн нь юу байв зэргийг дүгнэж хэлнэ. Малчин бас өөрийн зүгээс юу нь болсон, юу нь болоогүй зэрэгт саналаа хэлнэ. Цаг байвал бүгд дүрээ сольж ээлжлэн хийгээрэй.

Харилцааны асуудлууд

- Сэтгэл хөдлөлдөө автдаг эсэх
- Харилцахад амар эсэх
- Итгэж найдаж болох эсэх
- Хүлээн авах (авахгүй) байхад гаргах зан
- Итгүүлэхэд (шахамдуулахад)хэр их ач холбогдол өгдөг эсэх
- Харилцан ойлголцох түвшин

Эдгээр үзүүлэлтийг өөр дээрээ хянан дүгнэх ба зөвшилцөж буй этгээдийн хариу урвалыг тооцоолоход хэрэглэж болох юм.

Үг хүлээж авдаггүй хүнтэй тулгарвал бодолтой ярилцаарай.

- Бусад хүмүүсийн бодлогогүй зүй зохисгүй авирыг бүү дууриа. Сэтгэцийн эмнэлэгт сэтгэцийн өвчтэй эмч нар мэдээж хэрэг ажиллахгүй. Үүний нэгэн адил хүмүүс танд ёс зүйгүй хандаж байсан ч тэднийг үл тоон харин ч ухаалаг, шийдэмгий байхыг хичээх хэрэгтэй.
- Бусад хүмүүс бодлогогүй, зүй зохисгүй аашилж байна гэдэгт та итгэлтэй байна уу? Тэд магадгүй нөхцөл байдлыг таныхаас өөрөөр харж байж болох юм. Тэдний аливааг үнэлэх үнэ цэнэ танийхаас өөр эсвэл тантай харицах явцад үл ойлголцол гарсан байж болзошгүй юм. Заримдаа бидний утгагүй гэж бодсон зүйлс бусад хүмүүсийн хувьд эсрэгээрээ байдаг. Тэдний байр суурийг ойлгох гэж сэтгэлээсээ хичээх юм бол тэднийг өөрчлөх боломж заримдаа тохионо.

3.3. Идэвхтэй сонсох

Манлайлал болон удирдахуйн ухаанд харилцаа бол хамгийн чухал зүйлийн нэг юм. Харилцаанд хэд хэдэн зүйл чухал байдаг. Хамгийн эхнийх нь бусдыг үнэхээр чин сэтгэлээсээ сонсдог байх явдал юм. **Идэвхтэй сонсож** сурахад дадлага, чадвар мөн их чармайлт хэрэгтэй. Идэвхтэй сонсоно гэдэг нь сайн асуултууд асуух, ярьж байгаа зүйлд нь зоригжуулсан хариулт хэлэх, хэлж байгаа зүйлд нь их сонирхож байгаагаа илэрхийлэх, зөвхөн өөрийн хариултад анхаарлаа хандуулдаггүй байхыг хэлнэ. Идэвхтэй сонсож байх үед зөвхөн тийм, үгүй гэж хариулахуйц асуулт асуухаас үргэлж зайлсхийх хэрэгтэй. Учир нь ийм асуултууд нь хүмүүсийг өөрсдийн хэлж байгаа зүйлээ хамгаалах, айдас төрүүлэх, эсвэл бүр түрэмгий болгоход хүргэдэг. Эцэстээ хүлээж авах байсан мэдээллийг багасгаж харилцааг бэхжүүлэхэд саад болдог. Нутгийн иргэдэд тулгарч буй асуудлыг гарган ирэх, тэдний хэрэгцээ сонирхол, санаа бодлыг нь ойлгохын тулд **нээлтэй асуултуудыг** асуух нь илүү үр дүнтэй. Нээлттэй асуултуудын жишээг дор харуулья:

- **Ийм байдалд анх яаж хүрэв?** Энэ асуулт дахь байдал гэдэг нь нутгийн иргэд нөхөрлөл бүлгүүд бүрт өөр өөр байх боловч үүнийг асуухдаа аль болох ерөнхий, төвийг сахисан ямар нэгэн “зөрчилдөөнд” оруулахааргүй эерэг хандлагаар асуух хэрэгтэй.
- **Таны болон танай нөхөрлөл бүлгийн санаа зовж байгаа гол асуудал юу вэ?** (*Энэ асуултаар нөхөрлөл бүлэгт тулгарч буй нийтлэг асуудал болон тэдний үнэт зүйлсийг мэдэж авахад тустай*).
- **Энэ асуудалд хэн хамаатай вэ, хэн оролцох вэ?** (*Хэлэлцээрт хэн орж болох вэ гэдгийг мэдэж авах боломжтой*.)
- **Энэ асуудлыг хэрхэн шийдэж болох вэ?** (*Энэ асуулт нь хамтдаа асуудлыг хэрхэн шийдэж зорилтод хүрэх санаа онооны тухай харилцан яриа, хэлэлцүүлгийг үүсгэхэд тустай*.)
- **Бид яаж хувь нэмэр оруулах вэ?** (*Энэ асуултаар нутгийн иргэдэд түшиглэсэн байгаль хамгааллын тухай, цаашдаа нөхөрлөл бүлгүүдийн хэрэгцээт дэмжлэг юу байна, үүнд нутгийн манлайлагч нарын үүрэг, зохион байгуулалтыг тодруулах, мөн зорилтдоо хүрэхийн тулд ямар ажлыг хийж болох зэрэг харилцан яриаг эхлүүлэх явцад ашиглаж болно*). Нутгийн иргэдэд түшиглэсэн байгаль хамгаалал гэж юуг хэлэх вэ бид юу

хийж чадах эс чадах гэдэг дээр шудрага, тодорхой бөгөөд нээлттэй байх нь хамгийн чухал юм.

- **Яагаад** гэсэн асуултаар эхлэхээс зайлхийх нь хамгийн зөв шийд юм. Учир нь ийм асуултад хариулахдаа хүмүүс өөрсдийгөө зөвтгөх, хамгаалах байр сууринд шилждэг.
- **Харилцан ярилцаж байхад шаардагдах гол зүйл бол хариулах боломжоор хангах явдал юм.** Дуугүй байх, толгой дохин зоригжуулах, нүдээрээ холбоо тогтоох зэрэг үйл хөдлөлөөрөө дэмжих нь цаад ярьж байгаа хүндээ бодох, өөрийнхөө үгээр илэрхийлэх цаг хугацааг олгож байдаг. Биеийн хэлээр илэрхийлж буй байдал бас их чухал юм. Үг хэлээр харилцахад өөрийн санаа бодлыг нууж хаахад амархан байдаг бол биеийн хэлийг нуухад хэцүү байдаг.
- **Ярилцаж байгаа хүн тань намайг анхааран сонслоо, миний яриаг сонирхлоо, би хүлээн зөвшөөрөгдлөө** гэсэн сэтгэгдэлтэй үлдсэн байх ёстой. Үүнээс гадна хүмүүсийн асуудал, сонирхол зэргийг хүндэтгэн **идэвхтэй сонсох нь** ярьж байгаа хүндээ ч өөрийн асуудал сонирхлыг цэгцлэн ойлгоход дөхөм болдог. Энэ бүгд нийлээд аливаа үйл явцыг **өөрийн болгоход** тустай бөгөөд нөхөрлөл бүлгүүд харилцаа, хэлэлцээрийн үр дүнд үйл ажиллагаагаа төлөвлөн хэрэгжүүлэхэд их тустай байх болно.

Дасгал ажил 3: Идэвхтэй сонсох

3 хүнтэй баг бий болгоод нэгийг нь сонсох, нөгөөг нь ярих, гуравдагч нь ажиглагчаар тавина. Ярих хүн тодорхой нэг асуудал сонгон авч (уншиж байгаа ном, идсэн амттай хоол, очих дуртай газар г. м. ямар ч сэдэв байж болно) товч санаануудыг тоочно. Сонсогч нь маш идэвхтэй сонсох үүрэгтэй бөгөөд нээлттэй асуулт асууж, лавлан бататгаж, ярьж буй зүйлд нь сорилт болох зүйлсийг бүтээлчээр, дахин тодотгож дүгнэн хэлэх хэрэгтэй. Ажиглагч харилцан яриаг анхааралтай ажиглана (ярьж байгаа болон сонсож байгаа 2 хүний биеийн хэл, байр байдал, хувирал гэх мэт). Яриа дууссаны дараа сонсогч ажигласан зүйлсээ хэлнэ. Энэ дасгалыг ээлжлэн бүгд хийсний дараа багаараа бэрхшээлтэй зүйл юу байсан, сургамж юу байв зэргийг ярилцаж санаа бодлоо солилцоно. Хэрэв энэ дасгалыг 3 хүний бүрэлдэхүүнтэй хийх боломжгүй бол нийтэд нь нээлттэй асуулт асууж аль болох лавлан тодотгож бүтээлчээр харилцан яриа өрнүүлж дүгнэн нэгтгэх хэрэгтэй.

Идэвхтэй сонсоход гардаг саадууд:

- Хэлж ярьсан зүйлд шүүж дүгнэлт хийх
- Сонсохын оронд өөрийн хариултад анхаарлаа хандуулах
- Сонгож сонсох буюу зөвхөн өөрийн хүсч буй зүйлээ сонсох
- Яаруу сандруу харилцан ярилцах
- Яриаг нь таслах
- Өөрийн үзэл санаа, туршлагыг түрүүнд тавих
- Санал нийлэхгүй байх
- Үйл хөдлөлөөр дэмжихгүй байх
- Ярьж буй хүнээс өөрийгөө өөр эсвэл илүү хэмээн дөвийлгөж бодох

3.4. Боломжтой бүхнээр дэмжин урамшуулах–ӨСӨХ загвар

Энэ зан чанар нь бусдад хэрхэн сэдэл, урам зориг өгч, тэтгэн дэмжиж байгаагаас шалтгаалж үр дүн нь харагдана.

ӨСӨХ хэмээх загвар нь анх спортын дасгалжуулалтад ашиглагддаг байсан бөгөөд бусад хүмүүсээс сайн чанаруудыг нь гаргахад салбар бүр дээр ашигладаг болсон. Үүнийг дараах зарчмаар ашигладаг:

Дасгалжуулалтын ӨСӨХ загвар

Зорилгоо тодорхойлох

- Энэ хэлэлцүүлгийн зорилго, үйл ажиллагаа юу вэ?
- Ямар үр дүнд хүрэхийг хүсч байна вэ?
- Хэдий хугацаанд зорилгодоо хүрсэн байх вэ?
- Энэ эцсийн зорилго уу эсвэл дунд шатны зорилго уу?

Бодит байдлыг шалгах

- Одоо нөхцөл байдал ямар байна?
- Одоог хүртэл ямар арга хэмжээ авсан бэ?
- Үүнийг хийхэд ямар үр дүн гарсан бэ?
- Үүнээс юу сурсан вэ?
- Үүнийг өөрөөр яаж хийх байсан бэ?

Бүх боломжуудыг шалгах

- Танд ямар боломж байна вэ?
- Өөр юу хийж чадах вэ?
- Хэрэв тэгвэл ...?
(Дасгалжуулагч өөр арга зам санал болгож болно)

Хүсэл зорилгоо бататган хэрэгжүүлэх

- Энэ ярилцлагын үр дүнд юу хийх вэ?
- Үүнийг хэзээ хийх вэ?
- Энэ ажил өөрийн чинь зорилготой нийцэж байна уу?
- Ямар саад бэрхшээл тулгарч болзошгүй вэ?
- Үүнийг яаж даван туулах вэ?
- Танд ямар тусламж хэрэгтэй вэ?

Дасгал ажил 5: Хоёр хоёроороо суугаад нэг асуудлын талаар бодно. Нэг нь дасгалжуулагч нөгөө нь суралцагч болно. Дасгалжуулагч дээрх асуултуудыг суралцагчаас асууна. Дасгалжуулагч идэвхтэй сонсоод дээрх нээлттэй асуултуудаас асууж чиглүүлнэ. Гэхдээ гарах арга замыг шууд хэлж болохгүй. Энэ дасгал ажлын гол зорилго бол асуудлыг өөрсдөөр нь шийдүүлж сургах юм.

3.5. Багаар ажиллахад манлайлагч нарын анхаарах зүйлс болон багийн гишүүдэд байж болох хувь хүний темпераментүүд

Баг гэдэг нь дараах шинжийг цогцлоосон бүлэг хүмүүсийн нэгдэл:

- Нийтлэг зорилготой
- Харилцааны үр дүнтэй механизмыг бий болгосон
- Ажлыг үр дүнтэйгээр хийдэг
- Олон талын авьяас, ур чадвар бүхий гишүүдээс бүрдсэн

Хүн өөрийгөө судлан шинжихээс гадна хамтрагч багийн гишүүдээ ямар зан төлөвтэй, түүнтэй хэрхэн харилцах талаар судлан мэдсэн байвал харилцаанд

улам дөхөмтэй байдаг. Нийтийн дунд ашиглагддаг “сайн хүн” эсвэл “муу хүн” хэмээх ойлголтууд шинжлэх ухааны онол, туршилт, судалгааны дүнд харалган ойлголт болж хувирдаг. Бид хэн нэгнийг сайн хүн гэж хэлэхдээ өөрийн тэвчдэггүй үйлдлүүдийг ажиглан харсан шалтгаантай байж болно. Үүнийг сайн, эсвэл муу гэж ангилахын оронд үйлдлүүдийг нь хооронд нь ялгах шаардлагатай болдог.

Хүмүүсийн дунд ам дамжин яригддаг темперамент, бие хүний онцлогийг ерөнхийд нь “**ГАДАГШАА БАЙДАЛ, ДОТОГШОО БАЙДАЛ**”–аар ангилж үзэж болох юм.

Гадагшаа байдал нь хүмүүстэй харилцах харилцаа өндөр ба тархи гадны нөлөөнд (чанга дуу, тод өнгө, олон хүнтэй орчинд) хурдан идэвхжиж байдаг. Харин дотогшоо хүмүүсийн хувьд чимээгүй орчин, нам гүм ярианд тархи нь илүү идэвхждэг. Тиймээс дотогшоо хүмүүс олон хүнтэй газраас хол байхыг илүүд үздэг.

Үүнээс гадна сэтгэл зүйн тогтвортой байдлыг гадагшаа байдалтай хослуулан ашиглах загвар түгээмэл байдаг.

Флегматик

(Сэтгэлийн хөдөлгөөн тогтвортой, дотогшоо)

Хариу үйлдэл удаан, богино хугацааны зөөлөн хариу үйлдэл гаргадаг, бат бөх, харилцаа холбоонд төвлөрсөн, нийгмийн харилцаа сайн, ярих дуртай, хамт байхад хялбар.

Сангвиник

(Сэтгэлийн хөдөлгөөн тогтвортой, Гадагшаа)

Хариу үйлдэл хурдан, богино хугацааны зөөлөн хариу үйлдэл гаргадаг, бат бөх, харилцаа холбоонд төвлөрсөн, нийгмийн харилцаа сайн, ярих дуртай, хамт байхад хялбар.

Меланхолик

(Сэтгэлийн хөдөлгөөн тогтворгүй, Дотогшоо)

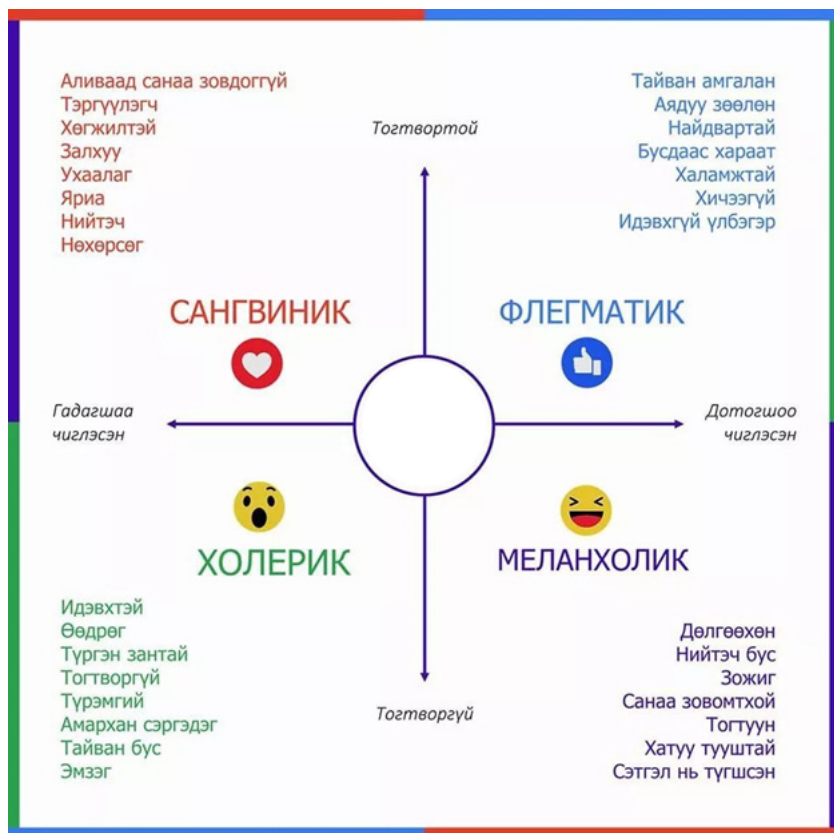
Хариу үйлдэл удаан, удаан үргэлжлэх хүчтэй хариу үйлдэл, чимээгүй, үүрэг даалгаварт төвлөрсөн, ааш хурдан өөрчлөгддөг, хатуу, сөрөг хандлагатай, чимээгүй.

Холерик

(Сэтгэлийн хөдөлгөөн тогтворгүй, Гадагшаа)

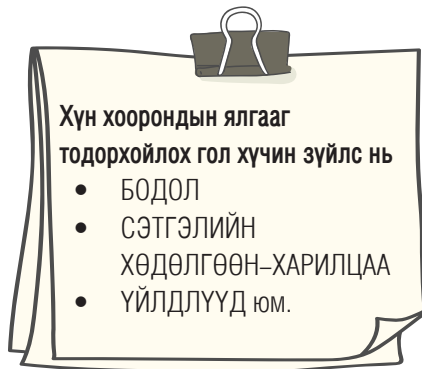
Хариу үйлдэл хурдан, удаан үргэлжлэх хүчтэй хариу үйлдэл, чимээгүй, үүрэг даалгаварт төвлөрсөн, идэвхтэй, түрэмгий, бусдын өдөөлтөнд хурдан ордог.

Хүний зан төлөв онцлог чанарууд нь генийн өгөгдлөөр 50%-ийг тодорхойлж, үлдсэн 50% нь орчны нөлөөтэй хоршин хүмүүсийн зан чанарт өөр өөр байдлаар нөлөөлдөгийг эрдэмтэд судлан тогтоожээ. Хүүхэд нас, өсвөр нас, залуу насны бие хүний онцлог нь түлхүү генийн нөлөөгөөр бүрддэг бол идэр наснаас эхлэн орчин нөхцөл түлхүү нөлөөлдөг байна. Энэ нь оюун ухааны ур чадвар тогтворжин, өөр өөр ур чадварт суралцдагтай холбоотой байна. Насанд хүрэх үед бие хүний онцлог зан чанарт орчны нөлөө давамгайлдаг байна.



3.6. Багийн дүрүүд

Баг бүрт гишүүдийн онцлог шинж чанарыг агуулсан дүрүүд байдаг. Энэ дүрүүдийг мэдэж авснаар багт буй гишүүдээ илүү их таньж мэдэн хэрхэн ажиллах арга барилаа олж авч болох юм.



БОДОЛ дүртэй хүмүүс–Тэд шийдвэр гаргаж, бодож л байвал өөрсдийгөө сайн байна гэж үздэг. Давуу тал нь, Бодох нь тэдний давуу тал. Шинэ санаа, аливаа асуудалд гаргалгаа гаргах нь тэдний хийх дуртай ажил. Тэдэнд бодох цаг хугацаа гарч байвал сэтгэл ханамжтай байдаг.

Сул тал нь, хийх ёстой ажлуудыг хойш нь тавьдаг, хүмүүст сайхан сэтгэгдэл үлдээхдээ хойрго ханддаг.

Бусдаас шаарддаг шаардлага: Бодол дүртэй хүмүүс бусдыг асуудал шийдэж чаддаг байхыг, тархиа ашиглахыг, шинэ санаа гаргадаг байхыг шаарддаг.

СЭТГЭЛИЙН ХӨДӨЛГӨӨН–харилцаа дүртэй хүмүүс нь бусадтай харилцах чадвартай, хүмүүсийн талаарх мэдээллийг сонирхдог хүмүүс. Давуу тал нь: Харилцааны айдасгүй, бусадтай харилцах нь тэдний аз жаргал авдаг үндсэн арга нь Хүмүүст сайхан сэтгэгдэл үлдээх чадвартай. Бусдын үгийг хүлээцтэй ойлгож сонсох, өөрийгөө зөв илэрхийлэх чадвартай. Хүмүүстэй харилцах үүрэг даалгаврыг бусадтай харьцуулхад төвөггүй хийж гүйцэтгэдэг. Сул тал нь асуудал шийдвэрлэх, үйлдэл хийх нь харилцаа дүртэй хүмүүсийн хийж чаддаггүй зүйл гэж ойлгож болно.

Бусдаас шаарддаг шаардлага: Харилцаа дүртэй хүн бусадтай ижил тэнцүү харилцахыг, эелдэг зөөлөн байхыг, өөрийг нь ойлгохыг, ярилцах цагтай байхыг

шаарддаг бөгөөд хамт олон болон хамтрагчаасаа, найз нөхдөөсөө мөн дээрх байдлыг хүлээдэг онцлогтой.

ҮЙЛДЭЛ дүртэй хүмүүс хийх ажил нь тодорхой, хариуцсан үйлдүүд нь тодорхой, хийх цаг нь тодорхой, хэзээ дуусах нь тодорхой, хэнтэй хамт байх нь тодорхой зэргээр амьдралд нь байгаа үйлдлүүд нь цэгцтэй тодорхой байх тусам сэтгэл ханамжтай байдаг.

Давуу талууд: Хариуцлагатай, цагтаа ажлыг дуусгадаг байдлаар эдгээр хүмүүсийг шууд таньж мэдэх боломжтой. Тэд дуусгах шаардлагатай, тодорхой үүрэг даалгаварыг бусадтай харицуулахад хурдан дуусгадаг, түүртдэггүй онцлогтой.

Сул тал нь: Асуудал тулгарсан үед хүмүүстэй харилцах, асуудлыг шийдвэрлэх, шинэ санал санаачлага гаргах зэргийг хийхэд бэрхшээлтэй байдаг.

Бусдаас шаарддаг шаардлага: Тэд бусдаас цагийн юм цагтаа байхыг, хариуцлагатай байхыг, төлөвлөсөн цагтаа аливааг хийж дуусгахыг шаарддаг. Хийх ажлууд тодорхой байхад дуртай. Өөрийн хийх ажлыг дуусгах үед сэтгэл ханамж авдаг.

Баг гэдэг нь нэгдсэн зорилготой, ажил үүргээ хуваарилсан, өөр хоорондоо харилцан бие биедээ зерэгээр нөлөөлдөг харилцаатай хүмүүсийн нэгдэл юм.

Багийг баг болгон “дүүргэдэг” 9 дүрийг танилцуулж байна.

Эх сурвалж: Англиас гаралтай “Белибиний багийн дүр”-ийн загвар. Nrc&mandal компанийн сургалтын материалаас.

Бодол сэтгэлгээний дүрүүдэд

- **Шинийг санаачлагч**– Бие хүний шинж– Бүтээлч, төсөөлөн бодох чадвартай, туулшрамтгай биш.
Багт оруулдаг хувь нэмэр– асуудал шийдвэрлэх , өвөрмөц сэтгэлгээ нэмдэг, шинийг санаачилдаг, шинэ санаа үйлдвэрлэдэг сайн талуудтай боловч харилцааны асуудалд орох нь элбэг, дагалдах жижиг ажлуудыг үл ойшоодог ба өөрийн гаргасан санааг үр дүнтэй ажлын хамгийн гол шалтгаан гэж үзэж бусдын шинэ санааг үгүйсгэдэг сул талуудтай.
- **Хянагч үнэлэгч**– Бие хүний хувьд ажигч гярхай, бодитоор харах чадвартай, лавлаж асуух чадвартай, бүх хувилбарыг харж чаддаг ба багт оруулдаг хувь

нэмрийн хувьд багийн хэт сэтгэл хөөрлийг намжаадаг, баримт нотолгоо ашигладаг, асуудалд тодорхой ханддаг. Сул талын хувьд дотоод сэдэл багатай бусдад урам зориг өгч чаддаггүй, үл итгэгч, тээнэгэлзэгч, хэт логикоор сэтгэдэг, гутранги үзэлтэй, шүүмжлэгч.

- **Мэргэжилтэн**– Бие хүний шинж– Ховор тохиолддог мэргэжлийн ур чадвар мэдлэгийг эзэмшсэн, мэргэжилдээ бие сэтгэлээ зориулдаг, хязгаарлагдмал сэтгэдэг. Багт оруулдаг хувь нэмэр– багийн боломж чадвараас хэтэрсэн ажлыг сануулж сэрэмжилдэг, мэдээллийг сайн хадгалдаг, найдвартай мэдээллээр хангадаг, хөгжил дэвшлийн хэрэгцээг ухамсарладаг. Сул талууд нь, зөвхөн өөрийн хүсэл сонирхолын дагуу мэдлэг хуримтлуулдаг баригдмал хүрээнд ажиллаж, нөлөөлдөг. Багийн хүрээнд өөрийн чадахгүй гэж бодсон зүйлээ огт оролддоггүй, багийн том зорилгыг хүлээн зөвшөөрдөггүй, эргэлзэнгүй ханддаг.

Сэтгэл хөдлөл–харилцаа дүртэй хүмүүс

- **Зохицуулагч**– Бие хүний шинж– Зорилгын мэдрэмж сайн, шийдвэр гаргахад нөлөө үзүүлдэг, удирдлагыг гартаа авахад бэлэн, сайн удирдагч ба багт оруулах хувь нэмэр нь эрх мэдлийн дагуу удирддаг, хурал уулзалтуудыг удирддаг, багийн дэмжлэгийг нэмэгдүүлдэг. Сул талууд нь, шалтгаантайгаар бусдад хэт нөлөөлдөг, хувийн ажлаа бусдад даалгадаг ба багт багийн амжилтыг өмчилдөг, багийн ажил өөрөөс нь хамааралтай гэж эрддэг.
- **Багийг нэгтгэгч**– Бие хүний хэв шинж– Хамтран ажиллах, дэмжих чадвартай, албан ёсны, санал зөрөлдөөнийг бууруулдаг, сайн сонсогч. Багт оруулдаг хувь нэмрийн хувьд багийн уур амьсгалыг эерэгжүүлдэг, багт тэгш эрх харилцааг бүрдүүлдэг, харилцаа холбоог зохицуулдаг. Сул талууд нь, чухал үед шийдэмгий бус, нөлөөнд амархан автдаг, шаардлагагүй үед зөрчлийг намжаадаг, харилцааны асуудалтай хүндрэлтэй нөхцөл байдлаас зугтаадаг, үүрэг даалгавартаа анхаарал хандуулдаггүй.
- **Нөөцийг эрэлхийлэгч**– Бие хүний шинж нь, сайн харилцагч, боломжийг олж хардаг, нээлттэй, сэтгэл хөдлөл ихтэй, хөөрүү ба багт оруулах хувь нэмрийн хувьд харилцаа холбоог хөгжүүлдэг, боломжийг нээдэг, олж

хардаг, тохиролцож чаддаг, гадаад харилцааг хөгжүүлдэг. Сул талууд нь хэт өөдрөг байдаг, сонирхол амархан буурдаг, тууштай бус, хийсэн гэрээг зөрчиж бусдын урам хугалдаг, гадаад харилцаанд хэт анхаардаг.

Үйлдэлд чиглэсэн дүрүүдэд

- **Хэлбэржүүлэгч**– Бие хүний хувьд сэдэлжүүлэгч, чиглүүлэгч, эрч хүч нэмэгдүүлэгч, дарамт шахалт өгөх сонирхолтой, оновчтой томилогч ба багт оруулах хувь нэмрийн хувьд хүнд бэрх үед багийг удирддаг, хүнд хатуу шийдвэр гаргадаг, саад бэрхшээлийг даван туулахад нөлөөлдөг. Сул тал нь, өдөөн хатгагч, түрэмгий, зорилгодоо хэт төвлөрдөг, нөхцөл байдлыг уучлалт, хошин шогийн тусламжтай эерэгжүүлэх чадваргүй, үргэлж өөрийн зөв гэж боддог.
- **Хэрэгжүүлэгч**– Бие хүний хэв шинж нь сахилга баттай, үр дүнтэй ажилладаг зохион байгуулалттай, найдвартай ба багт оруулах хувь нэмрийн хувьд хэрэглэгдэх боломжтой санаануудыг ашигладаг, дүрэм журмыг дагадаг, бусдын хийхийг хүсдэггүй ажлыг ч хийдэг, батлагдсан төлөвлөгөөг системтэй, үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд анхаардаг. Сул талууд нь боломжийг харахдаа удаан, уян хатан бус байх хандлагатай ба бодит шалтгаангүйгээр өөрчлөлтийг үгүйсгэдэг, ахиц дэвшилд саад болдог.
- **Төгсөтгөн гүйцэтгэгч**– Бие хүний хэв шинж нь хичээнгүй, жижиг зүйлийг анхаардаг, үр дүн харуулдаг ба багт оруулдаг хувь нэмрийн хувьд ажлыг дуусган гараас гаргадаг, алдааг засаж залруудаг, сэтгэл хөдлөлд захирагдахгүй шийдвэр гаргаж чаддаг. Сул талууд нь сандруу, бачимдсан, удирдлагыг гартаа авах дургүй, улигт зуршлууд, бүх зүйлийг хамгийн төгс байдлаар хийхийг эрмэлздэг.

ТҮНШЛЭЛИЙН ЗАРЧМУУД
БОЛОН ТҮҮНИЙГ ХЭРХЭН
АШИГЛАХ ВЭ?

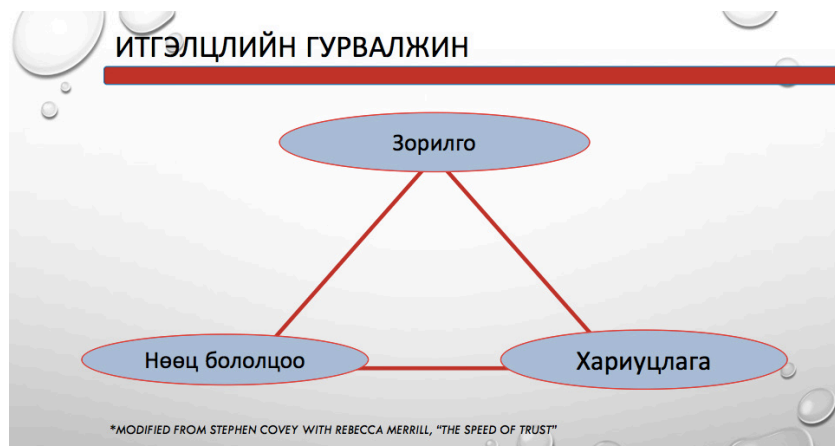
4



4.1 Нөхөрлөлийн гишүүддээ хүрч ажиллах зарчим

Энэхүү зарчмын дагуу ажилласнаар байнгын харилцаа холбоо сайжирч нөхөрлөлийн ажил амжилттай явах нэг нөхцөл бүрдэх юм. Гишүүдтэйгээ холбоо харилцаатай байснаар ХХГН–т учирч буй аливаа бэрхшээл зөрчлийг эрт илрүүлж арга хэмжээ авахад тустай байхаас гадна ахлагч гишүүдийн хооронд **ИТГЭЛЦЭЛ** бий болж байдаг.

Нөхөрлөлийн ахлагч гишүүдийн хамтын ажиллагааны (байгаль хамгаалах) үр дүнд итгэлцэл үүсэхдээ зорилго, *нөөц бололцоо*, *хариуцлага* гэсэн 3 үндсэн хүчин зүйлийн уялдаа холбоон дээр суурилсан үүсдэг байна. Үүнийг *ИТГЭЛЦЛИЙН ГУРВАЛЖИН* гэж нэрлэдэг (Зураг 1) .



Жишээ нь: ХХГН–ийн төлөвлөгөөний зорилго нь цоохор ирвэс хамгаалах (зорилго) байлаа гэж бодоход энэхүү зорилгод хүрэх нөөц бололцоо (мөнгө санхүү, хүний нөөц) хүрэхгүй бол энэ зорилгодоо мэдээж хүрч чадахгүй. Ингэж зорилгодоо хүрэхгүй байна гэдэг нь хариуцлагагүй ажилласныг илтгэх бөгөөд хариуцлагагүй хамтын ажиллагаанд итгэлцэл үүсэхэд бэрхшээлтэй байдаг гэдгийг энэхүү итгэлцлийн гурвалжингийн жишээнээс харж болно.

Энэхүү зарчмын хүрээнд ахлагч нар үйл ажиллагаагаа явуулахдаа нутгийн нэр хүнд бүхий хүмүүстэй аль болох хамтарч ажиллах нь нөлөөллөө өргөжүүлэх, нөхөрлөлдөө хүлээн зөвшөөрөгдөхөд тус болно. Ийм хүмүүсийг нутгийн манлайлагч нар гэж нэрлэдэг.

манлайлагч нар нь доорхи шинж чанарыг харуулсан хүмүүс байх магадлалтай Үүнд:

- Нутаг орондоо нэр хүнд бүхий
- Байгаль орчныг хамгаалах, сум орныхоо хөгжлийн төлөө сэтгэл зүрхээ зориулсан , нийгмийн идэвх сайтай
- Аливаа шан харамж ашиг сонирхол харалгүйгээр ажилд идэвхтэй оролцдог
- Бусдад сайнаар нөлөөлж үлгэр дууриал үзүүлдэг
- Нутгийнхныхаа өмнөөс дуу хоолой болж аливаа шийдвэр гаргахад оролцдог

Тус зарчим нь нөхөрлөлийн ахлагчаас дараахь хэд хэдэн зүйлсийг баримталж ажиллахыг санал болгодог. Үүнд:

- Нөхөрлөлийн гишүүн айл өрхтэй боломжоороо уулзаж эргэх холбоотой ажиллах
- Гишүүн өрхийг тодорхой байгаль хамгаалах болон нөхөрлөлийн ажилд өөрсдийн сонирхолыг нь харгалзан дэмжин оролцуулдаг байх. Нөхөрлөлийн байгаль хамгаалагчийг нөхөрлөлөөсөө сонгох гэх мэт
- Нөхөрлөлийн хэмжээнд хэрэгжиж буй ажлын (төслийн) талаар байнга мэдээллээр хангаж байх

Анхаарах зүйлс:

- Нөхөрлөлийн гишүүдээ нөхөрлөлийн ажилд идэвхтэй хамруулж байнгын харилцаатай ажиллаж байна гээд хүмүүсийг ажлаар дарах залхаахаас зайлсхийх нь зүйтэй. Энэ нь хүмүүсийн цаг завьг мэдэрч ажлаа зохион байгуулна гэсэн үг юм.
- Мөн байгаль хамгаалах байгууллагуудтай хамтарч ажиллахдаа өөрсдийн ахуй амьдралд хэт ачаалал үүсгэхээс сэргийлэх (отор нүүдэл ноос ноолуурын ажлын үеэр сургалт семинарт оролцох боломжгүй гэдгээ мэдэгдэж байх)
- Хүмүүсийн сэтгэл хөдлөл баярлах гомдох, сэтгэл дундуур байх нь хамтын ажиллагаа харилцаанд хүчтэй нөлөөлж байдаг гэдгийг анхаарч гишүүдээ удирдах, энэ тохиолдолд боломжоороо ганцаарчлан тухайн гишүүнтэй ярилцаж асуудлыг шийдэх

Нөхөрлөлийн сайн туршлага # 1

Ховд аймгийн Мөнххайрхан сумын Цаст ундарга нөхөрлөлийн ахлагч Ц.Анхтуяа нь нөхөрлөлийн албан ёсны уулзалтаас гадна гишүүдээрээ байнга эргэж тойрч юу болж байна, юу болохгүй байна гэх мэт нөхөрлөлийн гишүүдийн амьдрал ахуй, тулгарч буй бэрхшээлийн талаар газар дээр нь уулзан хамтран шийдлийг хайдаг нь нөхөрлөлийг улам батжуулж тухайн асуудлыг нөхөрлөлийн хурлаар хамтаар шийдэл олоход нь тус дөхөм болдог байна.

Мөн Өмнөговь аймгийн Гурвантэс сумын нөхөрлөлүүд жилд 2 удаа нөхөрлөлийн хурлаа хийж хэвшсэн нь гишүүд хоорондоо уулзалдаж ажил төрлөө ярилцах сайхан боломжийг олгохоос гадна жил, сарын төлөвлөгөөгөө хамтран хийх тайлагнах, тэмдэглэлт өдрүүдээр хэрхэн оролцох, малын даатгалын хөтөлбөртөө хамрагдах гэх мэт олон ажлуудыг амжуулж авдаг байна.

4.2 Хэрэгцээ шаардлагад таарсан байх зарчим

Нөхөрлөлийн хариуцан хамгаалах газар нутагт байгалийн нөөцийг хамгаалахдаа аливаа ажил тухайн зорилгод таарсан эсэхийг нөхөрлөлөөрөө ярилцах, урт хугацааны төлөвлөгөө гарган ажиллах нь нөхөрлөлийн зорилго зорилтонд ажлаа нийцүүлэн хийхэд тустай юм. Амьдрал гэдэг бол өөрөө өөрчлөлт байдаг. Ялангуяа хурдацтай өөрчлөгдөж буй цаг уурын нөхцөл байдал нийгмийн хөгжил нь хүн бүрээс эдгээр өөрчлөлттэй зохицон ажиллаж амьдрахыг шаардаж байна. Тиймээс нөхөрлөлийн ахлагч нар ч энэхүү өөрчлөлтийг урьдчилан харж багаа удирдах, газар нутаг дахь хамгааллын ажлаа явуулах шаардлага тулгарч байна. Энэхүү зарчмын хүрээнд

Баримтлах зүйлс:

- ХХГН дахь биологийн олон янз байдалд учирч буй бэрхшээлийг таамаглахаасаа өмнө тусгай хамгаалалттай газар болон мэргэжлийн байгууллагуудаас энэ талаар сургалт мэдээлэл авах
- Тухайн аюул заналыг бууруулахын тулд яг тохирсон үйл ажиллагааг явуулах
- Аливаа төсөл хөтөлбөрт хамрагдахдаа манай нөхөрлөлийн хэрэгцээ шаардлагад тохирч байна уу гэдэгт дүгнэлт хийж нөхөрлөлөөрөө ярилцан хамрагддаг байх

- Эмэгтэй гишүүдийнхээ ажлын зай завсрыг харж тэдний оролцоог аль болох хангаж ажиллах
- Нөхөрлөлийн хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулдаг ч баг сумын хүрээнд ажлаа танилцуулж нөлөөллөө өргөжүүлэх
- Гишүүдийнхээ ур чадвар, мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэхэд анхаарч монгол зан заншлаа ирээдүй хойчдоо өвлүүлэн үлдээхэд анхаарч ажиллах
- Нутгийн иргэдийн оролцоонд ажиглалт хийж үр дүнг мэдээлэх

Анхаарах зүйлс:

- Нөхөрлөлийн үйл ажиллагааг явуулахдаа нутаг орныхоо уламжлалт зан заншлыг хадгалах
- Нөхөрлөлийн бүх гишүүдийг шинээр хэрэгжих төсөл хөтөлбөрт хамруулах тал дээр анхаарах, өөрөөр хэлбэл нөхөрлөлийн цөөн хэдэн хүн л төсөлд хамрагддаг байдлыг өөрчлөх
- Зөвхөн төсөлд хамрагдахын тулд үйл ажиллагаа явуулахгүй байх
- Нөхөрлөлийн ХХГН дахь зэрлэг амьтдыг хамгаалахдаа зөвхөн өөрийн ХХГН-р хязгаарлахгүй хөрш зэргэлдээ нөхөрлөлийн болон багийн хэмжээнд хамтарч ажиллах

Жишээ # 2

Ирвэс Хамгаалах Сангаас сүү цагаан идээ боловсруулж зах зээлд гаргах төсөл хэрэгжүүлэхэд 7 нөхөрлөл хамрагдаж эхэлсэн ба төсөлд оролцох явцдаа 3 нөхөрлөл тэдний хувьд аялал жуулчлал явуулсан нь илүү хэрэгтэй, хэрэгцээ шаардлагатай байгааг ойлгож аялал жуулчлалын чиглэлээр ажиллах талаар сургалт семинарт хамрагдаж эхэлсэн байна. Нөхөрлөлийн хэтийн зорилт онцлогтоо тохируулан цаг тухайд нь хамтрагч байгууллагатайгаа ярилцан өөрчлөх нь ирээдүйд үр дүнгээ өгөх нь дамжиггүй. Манай малчдын дунд тэдний хэрэгцээ шаардлагатай нийцээгүй ч төсөл хэрэгжих сургаар зөвхөн тэр төсөлд оролцохын тулд нөхөрлөл байгуулан оролцдог үзэгдэл элбэг байдаг ба ийм нөхөрлөлүүдийн үйл ажиллагаа төсөл дуусангуут төсөлтэйгээ хамт дуусаж байгаа нь ТОГТВОРТОЙ БАЙДАЛ хангагдаагүй хөрөнгө мөнгө цаг хугацаа үрсэн хэрэг болж байдгийг нөхөрлөлийн ахлагч нар анхаарах нь зүйтэй.

4.3 Хүндэтгэлтэй хандах зарчим

Нөхөрлөлийн гишүүдийг удирдан ажиллахдаа тэдэнд хүндэтгэлтэй хандах нь цаашдын харилцаа, баг зохион байгуулалтанд чухал ач холбогдолтой. Нөхөрлөлийн ахлагч нарын хувьд хүндэтгэлтэй хандана гэдгийг (2023 оны 1 сард болсон сургалтаар) доорхи байдлаар ойлгож буйгаа илэрхийлсэн нь энэ зарчмын чухал агуулгыг гаргаж ирсэн гэж үзэж болох юм.

- Сайн сонсох
- Боломж олгох
- Урамшуулах
- Ойлгох, харилцан ойлголцох
- Тэгш эрхтэй шудрага хандах

Харилцагчаа сайн сонсож мэдээлэл солилцох нь харилцааны үндэс суурь юм. Гишүүдтэй ярилцаж байхад зарим тохиолдолд олон нийтэд түгээж болох болохгүй гэх мэт мэдээллүүд гарч ирнэ. Ийм үед нөхөрлөлийн ахлагч нар мэдээллийн нууцыг хадгалж хэрхэн хамтран ажиллагч байгууллагад мэдээлэгчийн нэр хүндэд халдалгүй хүргэх тал дээр анхаарч ажиллах нь чухал юм. Гишүүдээ сайн сонсохдоо идэвхтэй сонсох аргыг өөр дээрээ туршаад үзээрэй.

Баримтлах зүйлс:

- Нөхөрлөлийн гишүүддээ хүндэтгэлтэй хандах
- Нөхөрлөлийн ахлагчийн хувьд гишүүдтэйгээ эн тэнцүү хамтын ажиллагааг бий болгохыг зорь
- Нээлттэй үнэнч харилцаагаар ажил үүргээ явуул
- Нийгэмд эзлэх байр суурь, удам угсааны ялгаатай байдлыг анзаарч ажилла

Анхаарах зүйлс:

- Нийгэмд эзлэх байр суурийн болон хувь хүний удам судрын ялгаатай талуудыг байгаль хамгааллын зорилгоор ашиглахгүй байх
- Нас хүйсээр ялгаварлан үүрэг даалгавар өгөхөөс зайлсхийх

Жишээ # 3

Увс аймгийн Бөхмөрөн сумын Ямаат нөхөрлөлийн ахлагчаар олон жил ажилласан Ю.Сайнбилэг нь нөхөрлөлийн гишүүдийн өрхийн орлогыг нэмэгдүүлэх араатнаас үүдэлтэй хохирлыг дам аргаар нөхөн төлөх зорилготой Ирвэс Энтерпрайз хөтөлбөрийг олон жил амжилттай хэрэгжүүлсэн туршлага арвинтай эмэгтэй билээ. Тэрээр нөхөрлөлийн малчин эмэгтэйчүүдээ зохион байгуулахдаа тэдний хэрэгцээ шаардлагыг ойлгон хүндэтгэлтэй хандан ажиллаж ирсэн байдаг. Нөхөрлөлийн гишүүн эмэгтэйчүүдийн ар гэрийн асуудлыг гярхай ажиглаж тухайн хүн зав чөлөө муутай ар гэрийн асуудалтай үед бусад эмэгтэйчүүддээ түүний захиалгыг хуваан хийж тус болохыг уриалан боломжгүй нэгнээ дэмжин ажилладаг нь түүний гишүүддээ хүндэтгэлтэй хандаж байдгын нэг илрэл билээ. Гишүүн эмэгтэйчүүд ч ахлагчаа итгэж түүний итгэлийг алдахгүй 2002 оноос эхлэн өдий хүртэл ажиллаж ирсэн байна. Одоогоор энэ нөхөрлөлийнхөн гар урлалын бүтээгдэхүүнээс жилд 9 сая төгрөг олж өрхийн орлогоо нэмэгдүүлдэг ажээ.

Ю.Сайнбилэгийн ирвэстэй нутагт, нутгийн иргэдээ амжилттай зохион байгуулан ажилласан туршлагыг олон улсад нэвтрүүлэхээр 2020 онд баримтат кино хийсэн нь олон улсын кино наадмаас тэргүүн байрын шагналыг хүртэж байсан юм.

4.4 Ил тод байх зарчим

Нөхөрлөлийг удирдахдаа ил тод байх зарчмыг мөрдөх нь маш чухал юм. 2023 оны 01 сард болсон нөхөрлөлийн ахлагч нарын семинар дээр ахлагч нар ил тод байдлыг доорхи байдлаар ойлгож буйгаа илэрхийлжээ. Үүнд:

- Мэдээллийг ил тод байлгах
- Санхүүг ил тод байлгах
- Зорилго зорилт ил тод байх гэх мэт

Мөн ил тод бус байснаар доорх асуудлууд үүсэх магадлалтай гэж саналаа хэлсэн байна:

- Алдагдал хохирол гарах эрсдэл
- Итгэл алдах
- Үл ойлголцол үүсэх, хардалт сэрдэлт бий болох
- Ам дамжсан яриа олшрох гэх мэт жишээнүүдийг дурьдсан нь тэдний туршлага дээр суурилсан саналууд юм.

Баримтлах зүйлс:

- Өөрсдийн зорилгоо тодорхой тайлбарлаж байгаль хамгааллын болон нөхөрлөл хөгжлийн зорилтуудыг нөхөрлөлийн гишүүддээ сайн ойлгуулах нь чухал. Зорилго зорилт тодорхойгүйгээс үл ойлголцол бий болдог мөн буруу ташаа горьдлого бий болж эхэлдэг.
- Нөхөрлөлөө удирдахдаа гишүүдтэйгээ хамтран ажиллаж байгаа гэдгээ сайн ойлгуулахын зэрэгцээ захиргаадалтгүй, эрх мэдлээ ашиглахгүй харилцан ойлголцож ажиллах
- Хуулиар далайлгахгүй ажиллах, юуны өмнө хууль яриад торгоно шийтгэнэ гээд байвал хамтын ажиллагаа үүсэхгүй ба энэ утгаараа нээлттэй ил тод зарчим үйлчлэхгүй
- Аль болох гишүүддээ нөхөрлөлийн ажлыг өмчлүүлэх нь чухал, ингэснээр ХХГН-таа өөриймсөг хандаж эхэлдэг
- Нөхөрлөлийн гишүүддээ аливаа боломжийг (сургалтанд суух, төсөл хөтөлбөрт оролцох гэх мэт) олгохдоо ил тод байх, хурлаараа хэлэлцэж шийдэх, ингэж ажиллаагүйгээс үл ойлголцол үүсэх хүмүүсийг хооронд нь талцуулах зөрчил бий болгох эрсдэлтэй
- Нөхөрлөлийн бүх гишүүдийг хамарсан байх: Зөвхөн нөхөрлөлийн ахлагчийн болон багийн даргын хамаатнууд эсвэл эрчүүд л төсөл хөтөлбөрөөс ашиг хүртдэг байж болохгүй. Тиймээс олон нийтийн хурал дээр оролцож талуудаа сонгох нь зүйтэй нөгөө талаас хоморголон хамруулах нь зүй бус юм.
- Байгаль хамгаалах чиглэлээр ажилладаг хүмүүсийн дэмжлэгтэйгээр тухайн төсөл хөтөлбөрт хамрагдаж байгаа айл бүрт **ил тод эрх тэгш боломж ашиг тусыг** олгож ажиллах. Жишээ нь байгаль хамгаалах тухай гэрээг хүн бүрт тарааж өгснөөр илүү нэг талыг барьсан, хэн нэгнийг онцлон харьцах боломжийг хязгаарлаж өгдөг. Өөрөөр хэлбэл “айлын хүүхдийг алаг үзэхгүй” байх
- Байгаль хамгаалах төсөл хөтөлбөрийн багийн гишүүдтэй байнгын харилцаатай байж үйл ажиллагааны явцын тухай ярилцаж байх ба ингэснээр хөтөлбөрийн үйл ажиллагааг үр дүнтэй оновчтой явуулахад тус дэм болно.
- Төсөл, хөтөлбөрт хараахан хамрагдаагүй байгаа бусад нөхөрлөл бүлэг, айл өрхөд хэрэгжиж буй үйл ажиллагааны талаар харамгүй танилцуулдаг байх

Анхаарах зүйлс:

- Байгаль хамгаалах үйл ажиллагаанаас шалтгаалан үүсэж болох сөрөг эрсдэлтэй үр дүнг гишүүддээ мэдээлэхээс бүү зайлсхий
- Нөхөрлөлийн гишүүдтэйгээ зөвшилцөлгүйгээр аливаа сонголт шийдвэрийг бүү гарга
- Нутгийн манлайлагч нарыг цалинжуулахаас зайлсхий

Жишээ # 4

Ирвэс Хамгаалах Сангийн дэмжлэгтэйгээр “Малын даатгал” хөтөлбөр Өмнөговь аймгийн Гурвантэс сумын Тост багт 2009 оноос эхлэн хэрэгжиж байгаа ба энэ хөтөлбөрт нийт 4 нөхөрлөлийн 50–60 айл хамрагддаг. Тэд араатанд бариулсан малын хохирол төлөх санг даатгалын хураамжаараа бүрдүүлсэн ба энэ сан нь ирвэс чононд бариулсан малын хохирлыг нөхөн төлөх зорилготой юм. Эдгээр нөхөрлөлүүд даатгалын хурлаа жилд 2 удаа тогтмол зохион байгуулдаг ба тус хурлаараа хохирлын болон нөхөн төлбөрийн хэмжээг батлах нийт сангийн орлого, зарлагын тайланг сонсож дотоод хяналтаа тогтоож ирсэн уламжлалтай. Өөрөөр хэлбэл даатгалын сан хариуцсан комисс нийт гишүүддээ санхүүгийн тайлангаа тавьж санд хэдэн төгрөг үлдсэн хэрхэн зарцуулсан эсэхийг мэдээлдэг. Ингэснээр сангийн хөрөнгө барьж буй хүмүүст ирэх хардалт сэрдэлт бага байдаг ба нөхөрлөлүүд найдвартай хадгалагдан зарцуулагдаж буй сангаа ари्वжуулан хохирлоо нөхөн төлж авахаас гадна мөнгөний хэрэгцээт гишүүддээ бага хүүтэй зээл олгон үр шимийг нь хүртдэг байна.

4.5 Харилцан зөвшилцөх зарчим

Бидний ажил амьдралд хэн нэгэнтэй хэлэлцэн ойлголцох асуудлууд байнга тулгардаг ба зарим тохиолдолд өөрийн санаснаар зөвшилцөлд хүрч чаддаггүй билээ. Зөвшилцөл нь байр сууриндаа баттай зогсож зөвшилцөх, харилцан буулттай (ойлголцож) зөвшилцөх гэсэн 2 төрөл байдаг. Байр сууриндаа баттай зогсож зөвшилцөлд хүрэх арга нь ихэвчлэн худалдаа наймаа хийхэд тохиолдох ба байгаль хамгаалах, нөхөрлөлийн хөгжлийн асуудалд харилцан ойлголцож зөвшилцөх арга нь илүү тохиромжтой. Аливаа зөвшилцөлд хүрсний дараа үүнийгээ гэрээний хэлбэрт оруулан гарын үсэг зурж баталгаажуулж 2 тал хадгалах нь ирээдүйн хамтын ажиллагаанд маш хэрэгтэй байдаг. Жишээ

нь Ирвэс Хамгаалах Сантай хамтран ажилладаг нөхөрлөлүүд Ирвэс Энтерпрайз хөтөлбөрт хамрагдахдаа жил бүр гэрээ хийж ирсэн уламжлалтай ба одоо энэхүү гэрээ нь нөхөрлөлийн хүрээнд талуудын хооронд хийгддэг болсон байна. Энэ нь тухайн нөхцөл байдал, асуудал, хүнээс хамаарахаас гадна доорх зүйлсийг анхаарвал харилцан зөвшилцөл хоёр талд амжилттай болох боломжтой юм.

Баримтлах зүйлс:

- Зөвшилцөлд оролцож буй тухайн хүн болон тулгарч буй асуудлыг тус тусад нь ялган салгаж дүгнээрэй
- Ухаалаг шийдвэрт хүрэхийн тулд байр сууриа биш сонирхолоо нэгтгэх нь хамгийн чухал. Тэгэхээр зөвшилцөлд оролцогч 2 талын сонирхол асуудлыг тодорхойлдог байна. Зарим тохиолдолд тухайн хүний сонирхолыг танин мэдэхэд хэцүү байдаг ба барьцгүй байх тохиолдолдууд байдаг. Сонирхолыг хэрхэн тодорхойлох вэ? Үүний тулд асуулт асуух ба “Яагаад” гэх асуулт хамгийн тохиромжтой байдаг гэж Рожер фишерийн зөвшилцөх урлаг номонд өгүүлжээ. Та асуухдаа түүний байр суурийг зөвтгөх бус харин байр суурийн ард нуугдаж буй хүсэл, айдас, хэрэгцээг ойлгохын тулд асууж байна гэдгээ тодорхой ойлгуулах хэрэгтэй. Жишээ нь “Бат ахаа, таны гурван жилээс дээш хугацаатай гэрээ хийхгүй гэсний цаад шалтгаан нь юу вэ?” гэх мэтчилэн.
- Хамгийн хүчтэй ашиг сонирхол бол хүний үндсэн хэрэгцээ юм.Тухайн баримталж буй байр суурийн ард буй үндсэн сонирхолыг олж мэдэхийн тулд тухайн хүнийг сэдэлжүүлж буй цаад гол шалтгаан зовнилыг олж тогтоох хэрэгтэй. Хүн бүрт ийм зовинол байдаг. Та тэдний үндсэн хэрэгцээг ойлгож чадвал хэлэлцээрт хүрэх боломж тань нэмэгдэхээс гадна хэлэлцээрт хүрсэн тохиолдолд нөгөө талын амлалтаа биелүүлэх магадлал дээшилнэ. Хүмүүсийн үндсэн хэрэгцээнд дараах зүйл багтана
 - Аюулгүй байдал
 - Эдийн засгийн тогтвортой байдал
 - Ямар нэгэн юманд хамаатай байх мэдрэмж
 - Хүлээн зөвшөөрөгдөх
 - Амьдралаа өөрийн хяналтанд байлгах

Хэлэлцээрийн үеэр ихэнх хүмүүс мөнгөний сонирхолыг нэгдүгээрт тавьж дээр дурьдагдсан үндсэн хэрэгцээг орхигдуулах хандлагатай байдаг. Иймд зарим

тохиолдолд эдгээр үндсэн хэрэгцээг зөвшилцөлийн үед санал болгох юмуу ашиглах нь тохиромжтой байдаг байна.

- Өөрийн сонирхолоо илэрхийлэх– Хэлэлцээг өөрсдийн сонирхолд нийцүүлэх нь бидний үндсэн зорилго ба сонирхолоо хэрхэн илэрхийлэхээс хамаарч сонирхол биелэх магадлал өснө. Нөгөө тал таны сонирхолыг хүлээн аваасай гэж хүсэж байвал тэдэнд өөрийн байр сууриа тодорхой тайлбарла. Өөрийн сонирхолоо тодорхой ойлгуулах нь зөвшилцөлийн бас нэгэн үндсэн арга байдаг. Яг л эмч дээр очоод өвчнийхөө талаар дэлгэрэнгүй тайлбарлан оношлуулахтай адил юм.
- Хэлэлцээрийн явцад нөгөө талд өөрийн сонирхолоо зүй ёсны гэж итгүүлж ойлгуулах нь нэн чухал. Бүдүүлгээр өөрийн саналаа тулгаж буй сэтгэгдэл төрүүлэлгүй, танд тулгарч буй асуудал тэдний анхаарлыг зүй ёсоор татсан, зүй ёсны тавигдах асуудал гэж ойлгуулах нь нэн чухал юм. Тэд таны оронд байсан бол яг адилхан хандах байсан гэдгийг ойлгуулах нь зүйтэй.
- Асуудлыг шийдвэрлэхдээ нөгөө талын сонирхолыг хүлээн зөвшөөр. Бид бүгд зөвхөн өөрсдийн сонирхолд хөтлөгдөөд нөгөө талын сонирхолд тийм ч их ач холбогдол өгдөггүй. Өөрсдийг нь ойлгож буйгаа харуулвал хүмүүс таныг илүү анхааралтай сонсдог байна. Хүмүүс өөрсдийг нь ойлгож байгаа хүмүүсийг илүү ухаантай, хүнлэг гэж үздэг тул тэдгээрийн үзэл бодлыг сонсох нь зүйтэй гэж боддог.

Анхаарах зүйлс:

- Талууд өөр өөрийн гэсэн сонирхолтой гэдгийг ойлгох шаардлагатай. Ямар ч хэлэлцээрийн үед талууд нэг бус хэд хэдэн сонирхолтой байдаг. Хэлэлцээг хоёр хүн, хоёр талтай харилцаа гэж бодох нь зөв ч өөр бусад хүн, өөр бусад тал, өөр бусад нөлөөлөл бий гэдгийг мартаж болохгүй.
- Хурдан шийдвэр гаргах гэж шахаанд оруулахгүй байх
- Байгаа мэдээллээ бүү нуу
- Зөвшилцөлд хүрээгүй гээд асуудлыг орхихгүй байх
- Шаардлага тавихаасаа өмнө асуудлаа ярь
- Өнгөрснийг бус ирээдүйг хар
- Тодорхой, гэхдээ уян хатан бай.–Тулгарсан асуудалд хатуу байр сууриас, харин хүмүүст зөөлөн ханд
- Харилцан ашигтай боломжуудыг хайх
- Амлалт өгөх гэж бүү яар

Жишээ-# 5

Ирвэс Хамгаалах Сангийнхан 2010 онд Өмнөговь аймгийн Гурвантэс сумын Тост Тосонбумбын нуруунд ажиллаж байхдаа уул уурхайн асуудал нь дэлхийд ховордсон цоохор ирвэсний амьдрах орчинд сөргөөр нөлөөлөөд зогсохгүй нутгийн иргэд бэлчээр усаа алдах эрсдэлд ороод байсныг олж мэдсэн юм. Нөхцөл байдлыг нутгийн удирдлага иргэдэд танилцуулан тэдэнтэй хамтран Тост Тосонбумбын нурууг хамгаалалтанд авах ажлыг эхлүүлсэн билээ. Уг ажлын нэг хэсэг нь энэ бүсэд амьдрах малчдад хуулийн хүрээнд газар нутгаа хамгаалах талаар мэдлэг мэдээлэл түгээх байсан ба малчдын нөхөрлөлүүд ч газар орноо хамгаалалтанд авхад маш идэвхтэй оролцож 2016 онд 34 уул уурхайн лиценцийг цуцлуулан Тостын нурууг улсын тусгай хамгаалалтанд авч чадсан юм. Гэвч энэхүү хамгаалалтанд Тост нөхөрлөлийн ногооны талбай хамрагдаагүй батлагдсаныг иргэд мэдээд Тост нөхөрлөлийн ахлагч Л.Сүрэнхүү нь малчдаа зохион байгуулж нөр их хөдөлмөр гарган ажилласнаар ногооны талбайгаа улсын тусгай хамгаалалтанд 2019 онд авсан сайхан амжилт бий. Л.Сүрэнхүү нь эрх бүхий байгууллагуудтай зөвшилцөхдөө өөрийн талд байх байгууллага хувь хүмүүсийн хүчийг сайн нэгтгэж ажилласан ба хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр нутгийн малчдынхаа сонирхлыг хүчтэй зарлан олон нийтэд хүргэж байсан нь маш амжилттай болсон юм. Энэ ажил ганц нэг удаагийн оролдлогоор бүтээгүй ба олон удаагийн хот аймаг руу ирэх явдал суудлыг нөхөрлөлүүдээс шаардаж байсан юм. Мөн тэд мэргэжлийн хуульчтай хуулийн зөвлөгөө авахаар хамтран ажиллаж байсан юм. 2015 онд нутгийн иргэд нэгдэн байгаль хамгаалах нөхөрлөлүүдийг байгуулан ХХГН-аа тогтоосноор уул уурхайгаас нутаг усаа хамгаалахад бас нэгэн тулгуур дэмжлэг болсон ба Тост Тосонбумбын нуруу түүний эргэн тойрны экосистемийг хамгаалан авч үлдэж чадсан юм. Л.Сүрэнхүү ахлагчийн энэхүү ажлыг олон улсын хэмжээнд өндөөр үнэлэж 2020 онд Байгаль хамгааллын баатар цолоор Давид Шефердийн байгаль хамгаалах сангаас шагнаж урамшуулсан байна. Үүгээр хэрэв нэгдэн, зөвшилцөж нэг нэгнээ ойлгон ажиллавал боломжгүй зүйл байхгүйг энэ жишээгээр харж болох юм.

4.6 Ойлгон ажиллах зарчим

Нэг нэгнийхээ асуудал бэрхшээлийг ойлгон ажиллах нь хүний анхан шатны хэрэгцээ ба энэ нь харилцааны соёл юм. Харилцааны соёл амар юм шиг санагдах

боловч харин ч ойлгоход тун бэрх үйл явц юм. Хэн нэгэн бусдыг ойлгоогүйгээс харилцаанд асуудал үүсдэг ба энэ нь гомдол, шаналал, ганцаардал, хэрүүл тэмцэл хэлбэрээр илэрдэг байна. Ялангуяа нөхөрлөлийн ахлагч гишүүдэд байгаль хамгаалахад татан оролцуулахаар ажиллаж байхдаа гишүүдэд учирч буй асуудал бэрхшээлийг тэдний байр сууринаас харан ойлгож дэмжин ажиллах нь чухал юм. Ойлгон ажиллах гэдэгт доорхи үндсэн ойлголтууд багтах болох юм.

Үүнд:

- Нөхцөл байдлыг сайн сонсдог байх
- Үүсээд буй нөхцөл байдлын талаар асууж сураглан мэдээлэл цуглуулдаг байх
- Харилцан ярилцаж ойлголцдог байх
- Зөвөлгөө тусламж авч ажилладаг байх мөн зөвлөгөө өгдөг байх
- Хүнийг ойлгон ажиллах гэдэг нь хүнийг өрөвдөх гэдгээс ялгаатайг анхаарах
- Тогтмол уулзалтуудыг нөхөрлөл бүлгийн гишүүдтэй хийж тулгарч буй асуудал гарч буй дэвшил, санал хүсэлтийн тухай ярилцах

Баримтлах зүйлс:

- Тухайн нөхцөл байдал асуудлыг ойлгохын нүлд нэг нэгнээсээ зөв цэгцтэй, ойлгомжтой асуулт асуух хэрэгтэй.
- Аливаа асуудал хувь хүний сэтгэл хөдлөл дээр суурилсан байна уу эсвэл учир шалтгаан дээр суурилсан эсэхийг нягтлан дүгнэх
- Тухайн хүний оронд өөрийгөө тавин асуудалд хандахыг хичээх хэрэгтэй.
- Тухайн яриаг идэвхийлэн сайн сонсох нь дотно сэтгэлийн харилцааг бий болгодог.

Анхаарах зүйлс:

- Шүүмжилж яаран дүгнэлт гаргахаасаа өмнө тухайн хүн яагаад ийм шийдвэр гаргах болсныг нь нээлттэй ярилцах
- Тухайн асуудалд сэтгэл хөдлөлөөр хандахгүй байх
- Хийсэн үйлдлийг нь тайлбарлуулах боломж олгох
- Ойлголцож чадна гэдэгтээ итгэлтэй байх
- Бусдын ам дамжсан яриагаар дүгнэлт гаргахгүй байх

Жишээ – # 6

Цоохор ирвэстэй хаяа нийлэн амьдарч буй малчдад малаа ирвэсэнд бариулан эдийн засгийн болон сэтгэл санааны хохиролыг амсах тохиолдол олонтаа. Нэг удаа Ховд аймгийн Зэрэг сумын Эрдэнийн чулуу нөхөрлөлийн ахлагчийнд нутгийн малчин ирж ирвэс мал бариад байгаа тухай мэдүүлээд хэрэв ирвэсээ авахгүй бол энэ амьтныг чинь хорооно гэж сүрдүүлжээ. Нөхөрлөлийн ахлагч эмэгтэй нөхөртэйгөө хамжин түүнд эв зүйгээр тайлбарлан “Энэ амьтныг бид нар ганцаараа хамгаалаад байгаа юм биш улсын хамгаалалтанд орсон амьтныг та агнаад улам л асуудалд орно уу гэхээс энэ асуудлаас ангижирч байгаа юм биш” гэдгийг хэлээд “Бид таныг хэрэг төвөгт орохоос хамгаалж туслаж байна гэж чи ойлгох хэрэгтэй, амьтан хороохоос өөр ямар гаргалгаа байна гэдгийг бид хамтдаа шийдэж болно шүү дээ хэмээн ойлгуулжээ.

4.7 Эерэгээр хурдацтай хариу үйлдэл үзүүлэх

Ямарваа нэгэн ажил удирдан зохион байгуулахад асуудал бэрхшээл байнга тулгардаг. Асуудлыг эерэгээр зөв шийдэл гарган зохицуулах нь удирдагчийн нэгэн гол ур чадвар юм.

Нөхөрлөлийн ХХГН–т байгаль хамгаалах болон нөхөрлөл хөгжлийн ажлыг удирдан зохион байгуулахад нөхөрлөлийн төлөвлөгөө түүний мониторинг хийж сурах нь чухал. Мониторинг гэдэг нь өөрчлөлтийг хянах үнэлэх гэсэн үг юм. Нөхөрлөлийн өрхийн орлогыг сүү цагаан идээгээ зарж борлуулан 20%–р нэмэгдүүлэх мөн ХХГН дахь аргаль янгирт жилд 2 удаа өвс мараа тавьж өгөх зорилт тавилаа гэж бодоход энэхүү амлалтандаа хэрхэн хүрч байна вэ гэдгийг эргэн харахыг мониторинг гэж хэлнэ. Энэхүү зорилтуудад хүрэхээр ажиллаж байхад аливаа асуудал тулгарахад ахлагч цаг хугацааг тооцож гаргалгаа гаргаж ажилладаг байх хэрэгтэй гэсэн санаа юм. Эерэгээр хурдацтай хариу үйлдэл үзүүлэх чадварыг дээшлүүлэхийн тулд доорхи зөвлөгөө тус дэм болох боломжтой юм.

Баримтлах зүйлс:

- Нөхөрлөлийн хариуцан хамгаалах газар нутагтаа байнга эргүүл хяналт хийж тухайн нутагт ямар асуудал тулгарч буй болон тулгарч болзошгүй талаар байнгын сонор сэрэмжтэй, мэдээлэлтэй байх, өөрөөр хэлбэл мониторинг хийх гэсэн үг ба нөхөрлөлийн байгаль хамгаалагчтай нягт хамтран ажиллах

- Үйл ажиллагаанд хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ нь нөхцөл байдалтай уялдан уян хатан байх
- Зөвхөн байгаль хамгаалал нөхөрлөлийн асуудлаас гадна нөхөрлөлийн гишүүдийн зарим хувийн асуудлыг ч боломжийн хэрээр шийдэж гаргалгаа гаргаж өгөх нь чухал байдаг.
- Зарим орон нутагт тулгарч буй байгаль хамгааллын бус ажлуудад ч анхаарлаа хандуулан туслан дэмжих арга эрэлхийлэх.

Анхаарах зүйлс:

- Тухайн тулгарч буй бэрхшээл тухайн цаг үеийнх байдаг ба амьдралын эрхээр байнга өөрчлөгдөн шинэчлэгдэж байдаг тул шийдлийг хөрвөж болохуйц байдлаар хийвэл тохиромжтой
- Заримдаа асуудал бэрхшээл нь боломжуудыг олгож байдаг ба энэ боломжийг зөвөөр ашиглахыг эрмэлзэх
- Асуудлын шийдэл гаргалгаа гаргах үед хэн нэгэнд амлалт өгч горьдлого төрүүлэхээс зайлсхийх хэрэгтэй.
- Шийдлийг эрэлхийлж байх үед зарим тохиолдолд гаргалгаа нь байгаль хамгааллын эсрэг байж болзошгүйг бодолцон үзэх

Жишээ– # 7

Ховд аймгийн Мөнххайрхан сумын Ахууна нөхөрлөлийн ахлагч Б.Цэндсүрэнгийн хариуцан хамгаалах газарт 3 ирвэс алагдсан яриа гарч ирэв. Үүнээс болж тэдний нөхөрлөлийнхөн ИЭ хөтөлбөрөөс авах 20%–н урамшууллаа алдах байдал үүсчээ. Гэвч Цэндсүрэн болон нөхөрлөлийн гишүүд энэ мэдээнд нилээн балмагдаж сандарсан ба энэ мэдээнд итгэж чадахгүй байлаа. Зэргэлдээ нөхөрлөлийн ахлагч нар ч Ахууна нөхөрлөлд ийм хэрэг гарсан байх гэж бодсон байна. Зарим хүмүүс энэ мэдээг үнэн гэдгийг батлах гэж оролдож байв. Тиймээс нөхөрлөлийн ахлагчийн хувьд энэ асуудлын үнэн мөнийг олох хэрэгтэйг Б.Цэндсүрэн ухамсарлан үүний араас хөөцөлдөж эхэлжээ. Түүний уйгагүй хөөцөлдлөгөөний үр дүнд тухайн хэрэг Ахууна нөхөрлөлийн хариуцан хамгаалах газар болоогүй харин зэргэлдээ сумын нутагт гарсныг батлан бусад хүмүүст үнэн зөв мэдээллийг хүргэсэн байна. Энэ мэдээг батлахын тулд шүүх цагдаагийн байгууллага холбогдох газарт нь өргөдөл гарган мэдээлэл авах ажил 3 жил үргэлжилсэн ба үүнээс тэр залхалгүй энэ асуудлын үнэн мөнийг тогтоож нөхөрлөл нь урамшууллаа авах эрхтэй болсноос гадна зэргэлдээ нөхөрлөлийн ахлагч нарт ч Ахууна нөхөрлөл хууль бус ан хийгээгүй гэдгээ батлан харуулсан байна.

4.8 Бодлогын түвшинд дэмжүүлж ажиллах зарчим

Орон нутгийн иргэдийг байгаль хамгааллын ажилд татан оролцуулахад нутгийн удирдлагын дэмжлэг туслалцаа нэн чухал байдаг ба хуулиндаа ч аймаг сумдын удирдлагууд байгаль хамгаалах нөхөрлөлүүдийг дэмжин ажиллана гэж заасан байдаг. Төр захиргааны тусламж дэмжлэгийг авахад дараах зөвлөгөөг хэрэгжүүлэн туршиж болох юм. Нөхөрлөлийн ахлагч нар шийдвэр гаргагч нараар дэмжүүлэхийн тулд тухайн нөхөрлөлд хамгийн чухал хамтрагч тал хэн бэ гэдгээ багаараа ярилцан гаргаж ирэх нь чухал. Жишээ нь засаг даргын тамгын газартай холбоо харилцаагаа сайжруулан дэмжүүлэхэд юуг анхаарах нь чухал вэ гэдгээ анализ хийн гаргаж ирж болно. Энэхүү дасгал нь агуулга 4-ийн Багийн ажиллагаа, хамтран ажилла харилцаа хэсэгт дэлгэрэнгүй тайлбартай байгааг сонирхоно уу!

Баримтлах зүйлс:

- Аймаг сумдын захиргаадтай хийж буй болон хийх гэж төлөвлөсөн ажлаа тайлагнан таниулах
- Тэдэнтэй хамтран ажиллах боломж нөхцлийг эрэлхийлэх ба санаачлагыг өөрсдийн зүгээс гарган зарим тохиолдолд мөнгөн бус хэлбэрээр хамтрах боломжийг олгох
- Нутгийн удирдлагын зүгээс аливаа асуудалд татгалзсан байр суурьтай үед хоорондын харилцаагаа хэвээр хадгалан асуудлыг нөгөө өнцгөөс харж зөвшилцөн урагшлуулдаг байх

Анхаарах зүйлс:

- Аливаа нутгийн удирдлага иргэдэд түшиглэсэн байгаль хамгаалалд саад болдог гэсэн үзлээс татгалз
- Нөхөрлөлийн ахлагч нь нөхөрлөлийн гишүүд болон нутгийн удирдлагуудын хооронд, нутгийн иргэд болон байгаль орчны байцаагч, байгаль хамгаалагч нарын дунд гүүр болон ажиллаж байгаагаа анхаарах

Жишээ- # 8

Өмнөговь аймгийн Гурвантэс сумын Тост нөхөрлөлийн ахлагч байсан Л. Сүрэнхүү нь 2018 онд Тэсийн Ирээдүй ТББ, нөхөрлөлүүдийн нэгдсэн холбоог үүсгэж ЗДТГ Тост Тосонбумбын БНГ-ын захиргаатай хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулан амжилттай ажиллаж байна. Тус байгууллага нь одоогийн байдлаар тухайн суманд үйл ажиллагаа явуулж буй 10 орчим байгаль хамгаалах нөхөрлөлүүдийг эгнээндээ нэгтгэсэн. Тэсийн Ирээдүй нь жил бүрийн Удирдах Зөвлөлийн хурлаараа ажлын төлөвлөгөөгөө батлуулж хамтрагч байгууллагууддаа үйл ажиллагаагаа танилцуулан холбоо харилцаатай ажиллаж ирсэн учраас Аймаг сумдын удирдлага тэднийг хамтрагч тал гэж үзэн өөрөөр ханддаг болсон тухай гүйцэтгэх захирал Л Сүрэнхүү ярьж байсан юм. Улмаар Тэсийн Ирээдүй байгууллага нь сумын төсөвт нөхөрлөлийн үйл ажиллагааны зардалд тодорхой хэмжээний төсвийг суулгуулж чадсан байна. Мөн ЗДТГ-с гадна Мон Эко төв, Монголын Эмэгтэйчүүдийн холбоо, Гурван тэс суманд ажиллаж буй уул уурхайн компаниудтай хамтран нөхөрлөлүүдийг аливаа сургалт семинарт хамруулах гэх мэт үйл ажиллагааг зохицуулан ажилладаг байна.

НОМ ЗҮЙ

1. Английн “Белибиний багийн дүр”–ийн загвар. Npc&mandal компанийн сургалтын материалаас.
2. Байгалийн нөөцийн хамтын менежментийн нөхөрлөл гарын авлага НҮБХХ–ийн «Байгалийн нөөцийн менежмент бүхий хамгаалалттай газар нутгийн сүлжээ» төсөл 2014
3. Давид Ж. Лимбэрман, Др “ Хэнээр ч юуг ч хийлгэх нь” 2017.
4. Ц. Дэлгэрмэнд Зорилго бүр дуусах хугацаатай 2022 он
5. Ларри Кинг “Хэзээ хаана хэнтэй хэрхэн ярилцах вэ? 2022 онд Монгол хэлээр орчуулав
6. Рожер Фишер, Виллиам Юри нар Зөвшилцөлд хүрэх урлаг 2010.
7. Олон Улсын Ирвэс Хамгаалах Сан “Partners” нутгийн иргэдэд түшиглэсэн байгаль хамгаалал ном 2016 он