

ШИНЭ БҮХНИЙ ЭХЛЭЛ

Хүндэт хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд та бүхэндээ энэ өдрийн мэндийг хүргэе. Хурдацтай хөгжиж байгаа нийгмийн хөгжил биднээс илүү их хичээл чармайлт илүү их хурдыг шаардах болжээ.

Монголын Хүний Нөөцийн Институт хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрийн зах зээл, хүний нөөцийн удирдлагын шинэ, шинэ арга барил, олон улсын мэргэжилтнүүдийн ололт амжилт, туршлагыг өргөн хүрээтэй, шуурхай хүргэх зорилгоор "HUMAN CAPITAL" сэтгүүлийг тогтмол эрхэлэн гаргаж байгаа хэдий ч улиралд хоёр дугаар гарч буй сэтгүүлийн хэвлэгдэх давтамж нь гишүүд дэмжигчидын маань эрэлт хүсэлтийг бүрэн дүүрэн хангахгүй байсан тул

бид өнгөрөгч хугацаанд HUMAN CAPITAL + (online) сэтгүүлийг гаргаж байсан бөгөөд өдгөө энэ онлайн сэтгүүлийн шинэ хувилбарыг "HR TODAY" сонин хэлбэрээр тогтмол хүргүүлэхээр болж байна. Сэтгүүлийн нийтлэлийн бодлого нь бизнесийн ертөнцийн шинэ соргог мэдээллийг шуурхай, хүртээмжтэй хүргэхэд орших юм. Уншигч та ч гэсэн бодол санаа, хүсэлтээ "HR TODAY" долоо хоног тутмын сониндоо илгээгээрэй.

**Хүндэтгэсэн
Монголын Хүний Нөөцийн Институт
Ерөнхий захирал:**

Д.Бартанбаатар



АМЖИЛТ ХААНА БАЙДАГ ВЭ?

Амжилттай яваа хүмүүст амжилт өөрөө ирдэг гэж бодож байна уу. Үгүй шув. Тэд амжилтыг тэртээ өндөр дээр байхад нь зүтгэсээр байгаад хүрчихдэг юм. Харин нэгэнт амжилтанд хүрсэн хойноо түүнийгээ алдахгүйн тулд мөн л эрчтэй хөдөлмөрлөж, түүнийгээ бусадтай хуваалцаж, дараагийн амжилтад хүрэх сууриа болгодог. Амжилттай яваа хүмүүст нийтлэг шинжүүд байдаг. Тэдэнд яагаад амжилт ирдэгийг сонирхье.

1. Амжилттай яваа хүмүүс өөрийгөө маш сайн мэддэг.

Тэд өөрийнхөө юунд дуртай, юуг хийвэл амжилт олох, юуг хамгийн сайн хийж чаддаг, ямар авьяастай, түүнийгээ хэрхэн бусдад амжилттай санал болгохоо мэддэг. Тийм ч учраас тэдний хийсэн зүйлүүд үнэхээр чанартай болдог. Тухайлбал аав нь морь маллаж, малын хашаанд амьдарч, морины өвсөн дээр унтдаг байсан нэгэн хүү одоо америкийн хамгийн баян, нэр нөлөөтэй хүний нэг болжээ. Тэр морь маш сайн сургаж чаддагийнхаа ачаар морь сонирхдог, нэр нөлөөтэй, баячуудын дотны анд нь болжээ. Мөнгөтэй хүмүүс түүгээр морио сургуулахын тулд сарын өмнөөс захиалга өгдөг, морь худалдаж авахдаа хамт яваач гэж гуйдаг, манай эдлэн газарт амьдарч мориог минь арчлаад өгөөч гэж хүсэлт тавьдаг. Нэг ёсондоо тэр морь сургах ажлаа үнэхээр сайн хийдэг, өөрийнхөө үнэ цэнийг мэддэг, өөртөө итгэдэг, авьяас чадвараа бусадтай хуваалцаагийнхаа ачаар морины хашаанаас орд харшид амьдардаг болж чаджээ.

2. Амжилттай яваа хүмүүс өөртөө болон бусдад шаардлага тавьж чаддаг.

Танил маань саяхан нэгэн компанийн борлуулалтын менежертэй гэрээ хийхдээ "Би энэ гэрээн дээр чинь гарын үсгээ зурж чадахгүй юм байна. Маш их алдаатай, бас гэрээний стандартаар бичээгүй байна. Дахин янзалж ир" гэж хэлэхийг би сонссон юм. Түүнд уг нь гэрээний үг үсгийн алдаа зэрэг нь нэг их хамаагүй л дээ. Тэр тогтмол хугацаанд чанартай бараа авч л байвал болно. Гэтэл тэр тэгж хандсангүй. Амжилттай яваа хүмүүс өөртөө ч, бусдад ч шаардлага тавьж чаддаг, байх ёстой хэм хэмжээг мөрдөж, бусдаар ч мөрдүүлж чаддагийнхаа ачаар амжилтад хүрдэг.

3. Амжилттай яваа хүмүүс бусдад туслахдаа үргэлж дуртай байдаг.

Хөгшин настай болсон нэгэн эмээгийн бие нь эрс муудаж, аажмаар үхэж эхлэжээ. Тэр маш

олон жилийн турш чадлынхаа хэрээр ядуучуудад тусалдаг байсан юм. Түүнээс бурхан “Чи үхэхээс айж байна уу” гэж асуув. Эмэгтэй “Үгүй ээ. Би айхгүй байна. Гэхдээ надад одоо үхэхэд ичгэвтэр байна. Би бусдын төлөө хангалттай их сайн зүйл хийж чадсангүй шvv дээ” гэж хариулжээ. Бурхан түүнд “Тэгвэл чи хэзээ ичгэвтэр бус боллоо гэж санагдана, тэр үедээ ирээрэй. Би чамд туслана” гэж хэлээд буцаав. Амжилттай явахыг хvсдэг хvн бүр энэ домгийг vргэлж санаж байхтун. Бусдад туслэхдаа хэзээд дуртай байгаарай. Таныг цаанаас чинь аз ивээх болно.

4. Амжилттай хvмvвс өчvхэн зvйлийг ч мартдаггүй.

Тэд өөрсv нь залгасан хvмvвсрv эргээд залгадаг. Тэд мэндчилгээ аваад баярлалаа гэж хэлэхээ мартдаггүй. Тэд өөрийнх нь амжилттай яваад тусладаг вйлчлэгч, манаач, тvнш, найзууддаа баяраар талархлын мэндчилгээ бичихдээ дуртай байдаг. Тэд амжилт гэдэг бол өөрийг нь сайхан амьдрахад тусладаг өчvхэн зvйлсээс бүрддэг гэдгийг мэддэг.

5. Амжилттай яваа хvмvвс өөрөө өөрийгөө зоригжуулж чаддаг.

Миний нэг зохиолч найз байдаг юм. Тэр миний л мэдэхийн бараг 20 жилийн турш элдэв өгvллэл, нийтлэл, ном бичиж сонин, сэтгvл, хэвлэлийн компаниуд руу илгээсэн. Харамсалтай нь тэдгээрийг нь огт нийтлэдэггүй байв. Тэр энэ 20 жилийн хугацаанд сэтгэлээр унаж архинд орж vзсэн, эхнэртээ хаягдсан, дахиж хэзээ ч бичихгүй гэж шийдэж байсан. Гэхдээ тэр 20

жилийн дараа “Би заавал амжилт олно, энэ хэцv давааг харин ч нэг даваад гарна шvv” гэж өөрөө өөрийгөө зоригжуулж чадсан юм. Хэдийгээр тэр маш орой ухаарсан ч өөрөө өөрийгөө зоригжуулж, итгvлж чадсан нь хамгийн чухал. Өнөөдөр тэр манай хотын хамгийн шилдэг нийтлэлчдийн нэг. Харин та заавал миний найз шиг 20 жил азгvйтэх шаардлагагүй шvv дээ.

6. Амжилттай яваа хvмvвс өөртөө хайртай байдаг.

Оскар Уайлд “Өөрөө өөрийгөө хайрлах нь урт хугацааны жаргалтай амьдралын эхлэл болдог” гэж хэлж байжээ. Бусдаар өөрийгөө хайрлуулах нь эхлээд өөрөө өөрийгөө хайрлахаас эхэлнэ, өөрөө өөрийнхөө vнэ цэнийг дээшлvлэхээс эхэлнэ.

7. Амжилттай яваа хvмvвс амжилтанд хамаг чадлаараа тэмvлдэг.

Тэд хэзээд хамгийн том амжилтын төлөө л тэмvлдэг. Найзуудтайгаа мөрийтэй тоглохдоо ч, хөл бөмбөгийн тэмцээнд оролцохдоо ч, сvлжээгээр контр-страйк тоглохдоо ч, бас компанийн дэд захирлын албан тушаалд өрсөлдөхдөө ч ялагч нь байхыг тэмvлдэг. Тэд бүхий л зvйлд ялагч болохын төлөө тэмvлдэгийнхээ ачаар талд нь ч болов амжилт олдог.

8. Амжилттай яваа хvмvвсийн мөрөөдөл нь том байдаг.

Хvн бүр мөрөөдөж чаддаг. Гэхдээ маш цөөхөн нь мөрөөдлөө биелvлдэг. Учир нь тэд маш их хөдөлмөрлөдөг. Майкл Делл “Амжилтанд

хvрэхийн тулд лифтэнд суух хэрэгтэй. Хэрэв лифт эвдэрсэн байвал шатаар ч болов өгс. Ямар ч л байсан тvнд хvрэх хэрэгтэй” гэж хэлжээ. Үнэхээр ямар нэгэн өндөрлөгт хvрэхийн тулд та мөрөөдөх хэрэгтэй. Гэхдээ нэлээд том мөрөөдөх ёстой. Үvндээ хvрэхийн тулд өдөр бүр бага багаар урагшил. Нэг ч өдрийг байгаа байдалдаа өнгөрөөж болохгүй. Тэгээд ч амжилт гэдэг vгийн өмнө ажиллах гэдэг vг байдаг шvv дээ. мод харуулддаг байсан мужаан аав нь. Энэ хvмvвс оройн хоолны ширээний ард хэзээ ч Аристотель, Сократын тухай ярьж байсангүй. Гэхдээ тэд, ажил хийж, цалин авч байгаа хvн vнэнч шударга ажиллах ёстой, хариуцсан ажлаа маш сайн хийх хэрэгтэй, tv-нийхээ төлөө хариуцлага хvлээх ёстой, хамт ажилладаг хvмvвсээ хvндлэх хэрэгтэй гэдэг энгийн ёс зvйг хvхvдvдээ сургачихсан байсан юм. Тийм ч учраас өнөөдөр хvхvдvдийнх нь нэг нь Харвардын их сургуулийн хvндэт доктор болчихсон, миний өмнө хичээл зааж байна.

9. Бэрхшээлийг давж чаддаг.

Амжилттай хvмvвс амьдралын бэрхшээлvдийг сөрөн зогсож, даван туулахад байнгын хөдөлмөр нь тусалдаг гэж ярих дуртай. Тэд өмнөө зорилго тавиад, тvнийхээ биелэлтийг байнга хянадаг. Тэд хvрсэндээ сэтгэл ханаад зогсчихдоггүй. Тэд илv өндөрт хvрэхийн тулд зогсолтгүй, улам эрч хvчтэй, хурдтай амжилладаг. Тэд унасан ч төд удалгүй хөл дээрээ босоод, шороогоо нэг гөвчихөөд дахиад л зvлтэж, мацаж эхэлдэг. Нэгэнт л зорьсон бол тэднийг юу ч зогсоодоггүй. Шавар шалбааг, бартаа саадын дундаас ч тэд гараад л ирдэг.



ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГЫН СЭТГҮҮЛ

05 САРЫН ШИНЭ ДУГААР ХУДАЛДААНД ГАРЛАА

Улаанбаатар шуудан Түгээмэл шуудангаар болон бидэнтэй шууд холбогдож захиалах боломжтой

Утас: 7015-6474, 9901-4224

More Info

ЭМЭГТЭЙЧҮҮД ХИД ХАНТИНГД ӨРТДӨГГҮЙ

“Эмэгтэйчүүдийн зөвлөл”-ийн хувьд энэ 7 хоногт нилээд завгүй байлаа. Эмэгтэйчүүдийн дуу хоолойг сонссон уулзалт болов. Олон чухал асуудлыг шийдэж чадлаа. Энэ оролцох ёстой байсан 100 байгууллагын 25 нь оролцсон байна. Судалгаанд оролцсон 85 эмэгтэйн 23 нь олонд танигдсан байсан. Бодит байдалд энэ бол хангалттай тоо биш бөгөөд элчин сайдтай уулзаж ярилцвал энэ байдал бага зэрэг өөрчлөгдөж болох юм. Хүмүүсийг хэрхэн урамшуулж идэвхжүүлэх вэ? гэдэг асуудал тулгараад байна. Идэвхжүүлэх хэд хэдэн зөвлөгөө байдаг байна. Эмэгтэйчүүдийг хөрөнгө оруулалтын чухал чухал асуудлуудад оролцуулдаг байх нь чухал. Албан тушаалаар доогуур эмэгтэйчүүдэд зориулсан үдэшлэг зохион түүнийгээ “Авьяас чадварыг нь нээн илрүүлэх” гэж нэрлээд тэдний дуу хоолойг сонсож ажилд нь тулгараад байгаа хүнд хэцүү зүйлүүдэд нь зөвлөгөө өгдөг байна. Ихэнх байгууллага эмэгтэйчүүдийг карьер өсөх тал дээр нь анхаарахгүй байгаа нь ажиглагдаж байна. Гэхдээ үнэхээр чадварлаг, авьяас

билигтэй л бол та хүссэн цалингаа авч хүссэн ажилдаа орох боломжтой. Иймээс л чадварлаг хүмүүсийг байгууллагууд “Хид Хантинг” хийн ажилд авах тохиолдол их байсаар байна. Удирдлагууд ихэнхдээ ийм авьяас билигтэй хүмүүсийг байгууллагадаа ажиллуулахын тулд энэ аргыг их хэрэглэдэг. Хэрхэн чадварлаг хүмүүсийг өөрийн байгууллагадаа ажиллуулах вэ? гэсэн бодолтой олон хүн байдаг. “Сайны хажуугаар саар” гэгчээр чадварлаг, авьяас билигтэй эмэгтэйчүүд өөрийн чадвартаа бардаад зан суртахууны хувьд доголдох, амиа хичээх нь ихэсчээ. Эмэгтэйчүүдэд зориулсан дээрх үйл ажиллагааны үр дүнд тэдний карьер өсч нийгэмд эзлэх байр суурь нь өөрчлөгдсөн байна. Гэхдээ “Хид Хантинг” зөвхөн авьяас чадвартай хүмүүст л нөлөөлж байх ёстой. Шинийг санаачлагч манлайлагч эмэгтэйчүүд л үүнд өртдөг байх нь чухал. Байгууллагууд авьяас билигтэй, чадварлаг, манлайлагч эмэгтэйчүүдийг л хайж байна. Энд хүн болгон өөрийн дүгнэлтээ хийж байгаа байх аа.



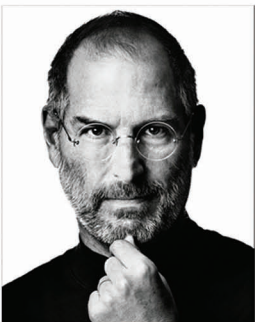
Модуль сургалт

Коуч менежмент

Хамтран ажиллагсдаараа дамжуулан зорилгодоо хэрхэн “түргэн” хүрэх үр чадварыг заана. Товчоор хэлбэл коуч-менежментийн гол утга учир нь зааварчилгаа болон бодлого шийдвэрлэхийн оронд асуудал дэвшүүлэхэд оршдог. Менежер зааварчилгаа өгөхийн оронд асуудаг, ингээд л гүйцээ. Үнэн хэрэг дээрээ коуч-менежмент бол бидний аль эртнээс мэддэг байсан манлайлын ардчилсан хэв загвар мөн билээ. “Коучинг” байнга л байсан, түүнийг санаанаасаа зохиоогоогүй, “баруунаас оруулж ирээгүй”, зүгээр л одоо түүний цаг үе болж байна. Товчоор хэлбэл өнөөдөр өөрийн ажилтаны үр чадварыг дээшлүүлэхэд 15 хором зарцуулсанаар маргаашийн мянга, мянган өдрийн 15 хоромыг хэмнэх болно. Компанийн коуч-менежмент

Хэрэв таны орчин тойрны хэн нэгэн нь хэзээ нэгэн цагт таны зорилго, түүнд хүрэх арга зам болон таны чадварын талаар үнэн сэтгэлээсээ сонирхож, энэ ярианы дараа та сэтгэл хангалуун байж цаашид зорилгодоо хүрэхээр сэтгэл шулуудан ажилдаа орж байсан бол та өөрийгөө азтай хүн гэж тооцож болно. Учир нь танд коучингийн туршлага байна гэсэн үг.

Стив Жобс: Өлсгөлөн яв, жолоогүй амьдар



Өнөөдөр та нар хойч үе харин ирээдүйд өнгөрсөн үе болно гэж Стив Жобс нэгэн сургуулийн оюутны уулзалт хийх үеэрээ хэлжээ. Аппл компанийг 1976 онд үүсгэн байгуулж, орчин үеийн хамгийн

хүндтэй брэнд болгож чадсан Стив Жобс ертөнцийн мөнх бусыг үзүүлээд хэдхэн хонож байна. Дэлхий даяараа суут хүний гэгээн дурсгалыг хүндэтгэн эмгэнэн гашуудаж буй энэ өдөр хоногуудад “Өөр мэдээ” түүний оюутнуудад ярьж өгсөн 3 түүхийг хөрвүүлэн хүргэж байна.

Тэрээр Стэнфордын их сургуулийн оюутнуудтай уулзалт хийхдээ эдгээр түүхийг хүүрнэсэн юм. Та бүхэнд өөрийнхөө амьдралын 3 түүхийг ярьж өгье. Энд гайхалтай гэх зүйл байхгүй жирийн л 3 түүх. Эхний түүх зангилааны гол цэгийн тухай. Би Рийд коллежийг 6 сар сурсныхаа дараа хаясан. Яагаад би сургуулиа хаяхада хүрэв? Энэ бүхэн намайг хорвоод мэндлэхээс ч өмнө эхэлсэн юм. Миний төрсөн эх ганц бие оюутан бүсгүй байж. Тэр намайг сургууль төгссөн гэр үлд үрчлүүлнэ гээд хуульч мэргэжилтэй айлд үрчлүүлнэ хэмээн бүр хэвлийд байхаас минь тохирсон гэдэг. Гэтэл яг үрчлүүлэх дээрээ тултал тэдний хэн нь ч сургууль төгсөөгүй гэдэгийг ээж мэдсэн байгаа юм. Ингээд үрчлүүлэхгүй гэж зүтгэтэл аав маань “Хүүг заавал их сургуульд суралцуулна” гэж амлаж л дээ. Ингээд үнэхээр 17 жилийн дараа би их сургуулийн хаалга татсан юм. Үрчилж авсан эцэг эх маань амалсанд

хүрнэ гэж насаараа шахуу их сургуулийн зарлыг минь цуглуулж, яг л танай Стэнфорд шиг өндөр төлбөртэй сургуульд оруулсан юм. Гэтэл 6 сар яваад л цаашид сургуульд явах утгагүй санагдаад эхэлсэн. Би өөрийнхөө амьдралыг өөрөө л аваад явмаар санагдаад байлаа. Ингээд эцэг эхийнхээ насаараа цуглуулсан мөнгийг үрэн таран хийгээд сургуулиас гарчихлаа. Эхэндээ би их айж байсан. Одоо харин энэ л миний амьдралын хамгийн зөв шийдвэр байсанд эргэлздэггүй. Дотуур байранд надад өрөө ч гэж байгаагүй найзуудынхаа өрөөгөөр өдөр хоногийг өнгөрүүлж, Коланы шилийг арилжиж хоолоо олж иддэг байлаа.

Миний хоёр дахь түүх бол алдаа оноо, хайр сэтгэлийн тухай. Амьдралд дурлах зүйлээ эрт олсоноороо би их азтай хүн. Воз бид 2 20 настайдаа анх аавын маань машины гаражид компани байгуулж байлаа. Арван жилийн энэхүү компани маань хоёр тэрбум ам долларын сантай, дөрвөн мянган ажилтантай болсон байв. Бид макинтошийг дөнгөж бүтээж, 30 нас хүрчихээд байлаа. Гэтэл намайг халчихсан. Өөрийн чинь үүсгэн байгуулсан чамайг халахад ямар байх вэ? Бид Аппл-д жил тутамд авьяаслаг, чадвартай залуусыг ажилд авч байсан. Тэд жил ирэх тусам өсч, компанид эзлэх байр суурь нь өссөн. Ингээд нэг өдөр би тэдэнтэй санал зөрөлдөхөд Удирдах зөвлөл тэднийг дэмжиж намайг халсан юм. 30 насандаа ингээд халагдчихлаа, зүтгэж тэмүүлж байсан бүхэн минь сүйрсэн юм шиг л байсан. Гэлээ хэсэг хугацааны дараа би дахин нэг компани байгуулж гэж Нэхт нэрлэсэн. Мөн төд удалгүй Пихар-ийг байгуулж, тэнд гайхалтай бүсгүйтэй танилцаж эхнэрээ болгосон. Пихар анх удаагаа копытоороо хүүхэлдэйн киног бүтээж, одоог хүртэл өөрийн салбартаа хамгийн

шилдэг нь гэгдсээр байна. Амьдралын сонин тохиолдлоор Нэхт-ийг Аппл худалдан авсан. Нэхт-ийн бүтээсэн бүхэн Апплзийн сэргэн мандалтын үндэс болсон. Хэрвээ тэр үед намайг ажлаас халаагүй бол энэ бүхэн болохгүй байсан. Хэдийгээр гашуун эм өгсөн ч гэсэн өвчтөн эргэж хөл дээрээ босоход нь том тус болсоны жишээ энэ. Тийм учраас амьдрал заримдаа таныг бороохойгоор нүдэвч бүү бууж өгөөрэй Та өөрийнхөө дурлах тэр зүйлийг л ол. Тэгээд бүгдэд үнэнч, хариуцлагатай хандаж, дуртай ажлаа хийгээд л бай. Агуу зүйл хийж байгаа мэт санагдах тийм л дуртай ажлаа барьж ав. Хэрвээ та дуртай зүйлээ олоогүй бол хай бүү дэмий зогс. Та түүнийг олвол сэтгэл зүрхээрээ мэдрэх болно.

Миний гуравдахь түүх бол үхлийн тухай бодол маань юм. 17 настайдаа би "Өнөөдөр чиний амьдралын сүүлийн өдөр мэт амьдар. Тэгвэл та зөв амьдарна" гэсэн үгийг уншиж билээ. Энэ үг надад их сэтгэгдэл үлдээсэн. Ингээд би өөрөөсөө "Өнөөдөр миний сүүлийн өдөр юм бол би энийг хийх байсан уу? гэж асуух болгонд

"Үгүй" гэсэн хариулт орж ирээд байлаа. Мөдхөн би үхнэ гэсэн бодол бол асуудлыг хурдан, зөв шийдэх хамгийн сайн арга Эрсдлээс эмээх, нэр алдар хөөцөлдөх зэрэг зүйлс бол цаг зуурын л зүйл. Харин үхэл бол зайлшгүй учрах цэг. Одоогоор хэн ч түүнээс зугатааж чадахгүй. Тийм ч байх ёстой. үхэл бол энэ ертөнцийн хамгийн агуу бүтээл, үхэл бол амьдралын амт. өгөл хөгшдийг авч одон, залуу хойч үед зайг нь гаргаж өгдөг шударга хууль.

Өнөөдөр тар хойч үе, ирээдүйд харин өнгөрсөн үе болно. Шлуухан ингэж хэлж байгааг буйг минь өршөөгөөрэй. Гэхдээ энэ бол нүцгэн үнэн. Тэгэхээр өөрт оногдсон амьдралын бяцхан хугацаагаа бусдын, хэрэггүй зүйлийн төлөө бүү зар.

**БУСДЫН БОДОЛ САНААГААР
БИТГИЙ ЯВ. ӨЛСГӨЛӨН АМЬДАР,
ЖОЛООГҮЙ ЯВ.**

МУУ ДАРГЫН 10 ЗУРШИЛ

1. Ажлаа мэддэггүй. Яг л үл үзэгдэгч шиг, өөрийгөө тусгаарлана. Ажилчдаа энэ миний ажил биш, зүгээр л үүнийг хий гэж тушаана. Хэрвээ Та өөрөө л дотор нь орж хутгалдан учрыг нь олж хужрыг нь тунгаахгүй бол Та сайн дарга биш.

2. Сонсмооргүй байна. Бусдыг ярьж байх үед блэкбэрри утсаараа тоглож байснаа гэнэт өөрийнхөө санааг тулгах, нүдээ эргэлдүүлэн бусдыг үл ойшоож зэрэг нь ажилчдынхаа итгэлийг алдаад ч зогсохгүй, тэд тань руу дахин ирэхээ больдог байна. Та ч тэр, таны компани ч тэр бүгд л эцсийн эцэст алдана.

3. Бүрэг дуугүй. Та хэдий ухаантай, бүгдийг мэддэг ч гэсэн бусадтай нээлттэй харьцаж байх нь зөв. Мэдээж орой юу идэх хаана хэнтэй уулзах тухайгаа тоочих гэсэн үг биш. Юм болгон нэг талтай байдаг учраас өөрийгөө жоохон нээлттэй байлгаж бусдад юу чаддагаа харуулах цаг боллоо.

4. Тааруу бэлтгэл. Яаралтай хурал боллоо, хурдлаарай бүгд хийх юмаа хаяад одоо миний хэлснийг хийж нэн даруй дуусга. Дахиад л орой болтол ажиллана, бусдыгаа ядраана. Иймэрхүү зохион байгуулалтгүй ажиллах нь бусдын идэвхийг бууруулан, сонирхол, хүсэл эрмэлзлийг нь мохоодог байна.

5. Ур чадвар гаргаж чадахгүй. Хүн хүч бол хамгийн том бөгөөд чухал хөрөнгө билээ. Магадгүй та өөрийгөө хөгжүүлэх тал дээр хэт их анхаарч байж болох. Гэтэл менежер хүн бол бусдыг дагуулж ажиллуулах үедээ ажиллуулж, шахах үедээ шахах байх ёстой билээ. Үүгээр ч тогтохгүй ажилчдаа сурч боловсорч хөгжихийг нь дэмжиж байх ёстой.

6. Хэт мэриймтгий. Та бүгдийг дийлэх даван туулах гэсэн философитой байж болно. Хүн болгоныг өөр шигээ өдөр шөнөжин ажиллах ёстой гэж боддог ч байж болно. Гэвч нөгөө талаараа Та бусдыгаа хэтэрхий их хүчилж байна гэсэн үг. Яагаад бид энэ ажилд үхэн хатан зүтгэх ёстой гэж? Бид ингэж ажиллалаа гээд хармуд нь бидэнд юу амлаж байна вэ?

7. Хэтэрхий сахилга баттай байлгах гэж бүү шаард. Хүн бүхэн өөрсдийн гэсэн дүрэмтэй. Хэрэв тэд хүсэхгүй бол яваад л өгнө, хүсвэл эргээд л ирнэ. Магадгүй бусад чинь тантай ойр байж даварч байж болно. Юу ч болж байсан тэднийг эрхлүүлэх нь тийм ч зөв арга биш. Харин ажил дээрээ дүрэм журамтай, хүн

бүрийг тодорхой ажилтай байлгах нь чухал.

8. Эв найрамдал гэж хэзээ ч сонсоогүй. Та дандаа биднийг хүссэн үедээ сольж чадна гэдэг. Энэ бол таны домогт ширүүн зан. Таны авьяас болон бамбай хаалт чинь бусдыг таних боломж өгдөггүй. Үнэхээр л Та бусдыгаа сайн ажиллуулж амжилтад хүрэхийг хүсэж байгаа юм бол бусдыгаа сонсох, урам өгөх, ойлгох, заримдаа ч гэсэн буулт хийх ёстой. Та үүнд бэлэн үү?

9. Бусдад нөлөөгүй. Бидний зорилго бол даалгасан ажлаа давуулан биелүүлэх. Тэгтэл магадгүй таны нөлөөлөл тийм ч их байж чаддаггүй байж болно. Таны царай зүс, яриа, бие гарын хөдлөл, бичгийн хэлбэрийг хүртэл хардаг байна. Та өөрийгөө байнга тосолсон гутал шиг мэргэжлийн гэсэн имиж бүрдүүлэн, ажлыг дор дор нь гүйцэтгэдэг гэж бодож байна уу? Хэрвээ Та чадахгүй бол хэзээ ч хэний ч чихэнд хүрч чадахгүй. Хэн ч таныг сонсохгүй.

10. Бусдыг мухардуулах. Сюрприз гэдэг юмнаас хүмүүс айдаг. Та гадаа гудамжинд ч, дотор ч, дуулж хашгирч байсан ч тэдэндээ үнэнийг хэлэхээс бүү ай. Тэгэхдээ дуугүй байж байж нэг өдөр бүү тээсэр. Хэрэв таны хүссэн хэмжээнд хүрэхгүй бол ядаж л анхааруулга өгч шаардлага тавьж бай.



Та хөдөлмөрийн гэрээний заалттайгаа хир сайн танилцдаг вэ?

Өнөө үед ихэнх компаниуд тухайн байгууллагын талаар нэхэмжлэл, гомдол гаргах бол уг гомдлыг гаргах хугацааг гэрээнд оруулж өгдөг бөгөөд байгуулах эсэх талаар шинээр авах ажилтнаас асууж лавладаг байна. Саяхан болсон нэгэн шүүх хурлаар ажил олгогчдыг энэхүү санаагаа өөрлөхөд хүргэсэн нэгэн шийдвэрийг гаргасан байна. Мичиган мужийн цементийн үйлдвэрийн нэгэн ажилтан Трэиси Мэдри "Гэр бүлийн болон эрүүл мэндийн" хуулийг зөрчсөн гэсэн үндэслэлээр өөрийн ажиллаж

байсан компанийг шүүхэд өгсөн байна. "Түүний энэ үйлдэл хэтэрхий оройтсон" хэмээн тус компанийн ажилтнууд тайлбарлав. Учир нь Мэдри тухайн компанийхаа эсрэг ямар нэгэн гомдол гаргах хугацааг хязгаарласан заалт бүхий ажилд орох маягтад гарын үсгээ зурсан байна. Түүний гарын үсэг зурсан баримт хэсгийн гол хэсгийг дурдвал "Миний бие хөдөлмөрийн гэрээ болон гэрээний хугацааны талаарх компанид гаргаж буй гомдлоо Нэгдсэн улсын болон Холбооны иргэний эрхийн заалтуудыг

үндэслэсэн гомдлууд хамаарагдахгүй, тухайн нөхцөл үүссэнээс 180 хоногийн дотор гаргана. Мөн би аливаа хугацааны хязгаарлалтыг тавихгүй болно." Холбооны хуулиар хэрвээ тухайн үйлдлийг санаатай үйлдсэн бол 2-3 жил хоригдох ял оногдуулахаар заасан байна. Мэдригийн хувьд ажилд орох маягтад гарын үсэг зуран шинээр хэлцэл байгуулсан ба өөрийн гомдлоо 180 хоногт багтааж гаргаагүй тул тухайн нэхэмжлэлийг хэрэгсэхгүй болгох ёстой гэж компанийн төлөөлөгчид үзэж байна.

Цалингийн судалгааны тухай

Хэлэлцэх
Оролцох
Үр дүн
Харьцуулах

Хүний нөөцийн цалингийн судалгаа

Цалингийн судалгаа нь ажилчдын цалин, жилийн орлого, нэмэгдэл зэргийг судалдаг. Цалингийн судалгаа хийхэд 1/4 нь бонус цалин байдаг байна. Үйлдвэрлэл, компанийн хэмжээ, үйл явц, нас, дадлага, ур чадвар зэрэг багтана. Цалингийн судалгааг ижил түвшинд хийх шаардлагатай бөгөөд хөдөлмөрийн халаа сэлгээнд жилийн орлогыг судалж үздэг. Өнөө үе, ирэх жилийнх нь цалингийн судалгааг нарийвчлан гаргадаг байна. Цалингийн судалгааг мэргэжлийн хэсгийнхэн нилээд менежменттэй байж хийдэг. Дараах хэсгээс бүрдэнэ. Бараа материалын эргэлт, ажилчдын тоо, байгууллагын байршил, үйлдвэрлэлийн шалгуур үзүүлэлт зэргийг тус тусад нь судална. Бонус цалинг онцгойлон судлах хэрэгтэй. 1/4 нь хариуцлагын түвшин, ажлын үйл явцтай холбоотой. Өндөр ур чадвар, дадлага туршлага цалингийн судалгаанд нөлөөлж байдаг. Нөхөрсөг, уян хатан, зохион байгуулалттай



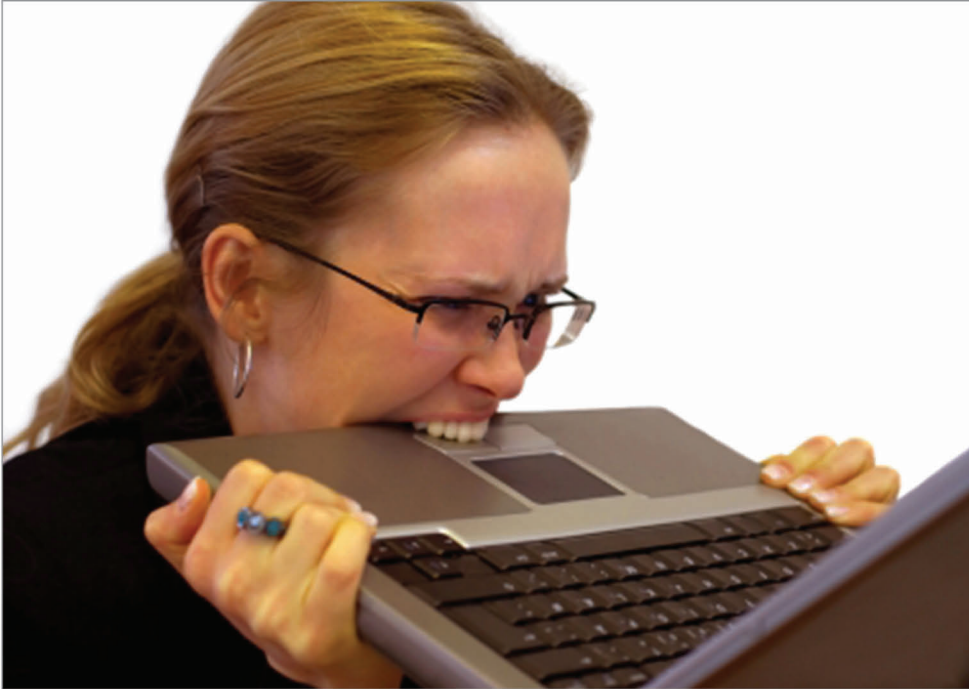
зарчим чухал юм.

Хүний нөөцийн ажлын хэсгийн тухай

Ажлын хэсгийн зааварчилгааны бүх мэдээлэл амар хялбар байдлаар олдохгүй. Судалгааны асуулгад үйлдвэрлэл, компанийн хэмжээ, ажилласан жил, ажлын үйл явц, бусад нөлөөлөл зэргийг багтаах ёстой бөгөөд танд ямар л мэдээлэл хэрэгтэй байгаагаа багтааж асуух нь чухал. Асуулгууд нь ойлгоход хялбар энгийн үгээр бичсэн байх хэрэгтэй. Хуулинд нийцсэн асуултууд байна. Ажилд хамааралгүй асуулт асуух хэрэггүй. Цалингийн судалгааг Excel дээр хийх нь илүү тохиромжтой, дараа ашиглахад амар байдаг. Таны зохион байгуулалттай шууд холбоотой бөгөөд зохион байгуулалт сайтай бол судалгааг хурдан хугацаанд хийж чаддаг. Хүний нөөцийн цалингийн судалгааны хэсгээсээ ажлын хэсгийнхэн судалгааг авдаг.

Ажлын байрны зах зээл улам өргөжсөөр

HRASIA сэтгүүлд өгүүлснээр Robert Walters-ийн Олон улсын зөвлөгөө өгөх компаниас 2900 гаруй ажил горилгогчдын дунд явуулсан санал асуулгаар Сингапур улсын мэргэжлийн ажиллах хүчний 3/2 хувь нь ирэх саруудад ажлын байранд хамрагдана гэсэн итгэлтэй байна. Санал асуулганд оролцогчид ойрын 3 сараас 3 жил хүртэлх хугацаанд албан тушаал хэрхэн ахиж талаар хариулсан байна. Санал асуулгыг Ази Номхон Далайн орнуудын бүс нутгийн хэмжээнд явуулсан бөгөөд хамгийн их ажил идэвхтэй хайж байгаа орнуудын тоонд Сингапур /61%/, Хонг Конг /57%/, Малайз /56%/, Тайланд /52%/ улсууд оржээ. Компанийн гүйцэтгэх захирал А.Россын хэлж буйгаар ажил идэвхтэй хайгчид ажлын байрны зах зээлд сэтгэл өөдрөг явдаг. Гэхдээ гол асуудал нь тухайн мэргэжилтний ур чадварт тохирох ажил мэргэжил зах зээлд байгаа эсэхэд байдаг хэмээн үзэж байна. Түүнчлэн Сингапурт авсан судалгаагаар оролцогчдын 24 хувь нь ойрын 3-6 сарын дотор, 7 хувь нь 6-12 сарын дотор, 8 хувь нь 12-18 сарын дотор ажилд орно хэмээн хариулт өгсөн байна.



бүл, найз нөхөд, шашны бүлэглэл болон бусад нийгмийн бүлгийн/ стресст бага өртдөг бөгөөд нийгэмтэйгээ харьцах харьцаагүй хувь хүмүүстэй харьцуулахад оюун санааны хувьд харьцангуй эрүүл байдаг. Биеийн эрүүл мэндийн хувьд сул, нойр хоолонд тааруу хувь хүмүүс өдөр бүрийн ажлын ачаалал стрессийг дааж ажиллах чадвар сул байдгаас өндөр стресст орох боломжтой байдаг.

Зарим төрлийн стресс нь тодорхой бүлгийн янз бүрийн насны хүмүүсийн дунд ихэвчлэн бий болох ба өсвөр үе ба нялх хүүхэд, тэдгээрийн эцэг эх, ахмад насны хүмүүсийн хувьд тэдгээрийн амьдралын хэв маягт орох шилжилттэй холбогдох стресст орох нь их байдаг. Насаар ахмад болон өндөр настныг асран тэтгэх нь тухайн хувь хүийг мөн стресст оруулах нь цөөнгүй. Хайртай хэн нэгэн нь буюу гэр бүлийн аль нэг гишүүн нь гүн стресст орох нь гэр бүлийн бусад гишүүн нь нэгэн адил стресст орох нөхцөл болдог байна.

Ажлаас үүдэн бий болох стресс

Стресс гэдэгт тухайн хувь хүн бие махбодь болон сэтгэл санааны хувьд амраагүйгээс элдэв өвчин эмгэг үүсгэх физик, хими, болон сэтгэл хөдлөлийн хүчин зүйлүүд орно. Стресс үүсгэх хүчин зүйлс нь бие организмд олон төрлийн нян, хор, өвчин, болон дотоод гэмтлийг үүсгэх чадвартай бөгөөд стресс үүсгэх сэтгэл хөдлөлийн шалтгаан нь төдий хэмжээний хохирлыг учруулах чадвартай. Хувь хүмүүс "стресс" гэдэг үгийг сэтгэл судлалтай холбож тайлбарлахыг оролддог бол эрдэмтдийн хувьд стресс нь хүний бие махбодийн эрхтний тогтвортой буюу тэнцвэрт үйл ажиллагааг алдагдуулах аливаа хүчний нөлөө хэмээн тайлбарлагдаж байна. Сонирхолтой нь бага хэмжээний стресс нь хүний биед эергээр нөлөөлдөг байна. Жишээ нь, аливаа нэг даалгавар, төслийг хийж гүйцэтгэх явцад багахан хэмжээний стресс бий болсноор тухайн ажилтнууд аливаа даалгаврыг чанартай сайн гүйцэтгэх, тухайн ажилд бүрэн төвлөрөх болон эрч хүчтэй ажиллах боломжтой болдог. Түүнчлэн дасгал хөдөлгөөн нь хүний биеийн зарим эрхтэнд түр зуурын стрессийг үүсгэдэг бөгөөд энэ нь тухайн эрхтний үйл ажиллагаанд хор нөлөө учруулахгүй. Хэрвээ тухайн хүн хэт хэт их стресст орох буюу стрессээ удирдах боломжгүй байгаа тохиолдолд дасгал хөдөлгөөн нь тухайн бие организмд сөрөг нөлөөллийг авчирдаг.

Амьдралд тохиолдож буй аливаа стрессийг хянаж зохицуулж байх нь бидний хувьд туйлын ач холбогдолтой юм. Стрессийг бүрэн устгах нь онолын хувьд байх боломжгүй бөгөөд энэ нь амьдралд тохиолдох зайлшгүй нэгэн хэсэг гэж судлаачид үзэж байна. Тэдний тайлбарласнаар хүмүүс бид энэхүү стресс гэгчийг бүрэн арилгах биш харин түүнийг зөв хянаж зохицуулж чадаж байснаар бидний бие махбодь болон оюун санаанд эерэг нөлөө үзүүлнэ.

Хэн стресст амархан өртдөг вэ?

Стресс нь бүхий л насны хүмүүст төрөл бүрийн асуудлаар янз бүрийн байдлаар үүсдэг бөгөөд стрессийн түвшинг тодорхойлоход тодорхой стандартыг хэрэглэдэггүй байна.

Хүмүүсийн өдөр тутмын амьдрал дахь стресс нь янз бүрийн бие даасан хүчин зүйлс буюу биеийн эрүүл мэнд, хүмүүс хооронд үүсэх харилцааны онцлог шинж, бидний нийгмийн өмнө хүлээж буй үүрэг хариуцлага болон нийгэмд тулгарч буй асуудлуудын талаарх санал бодол, бусдын стрессээс хамаарах хамаарал болон бидний зүгээс хүлээх таамаглалууд, бусдаас үзүүлэх дэмжлэг туслалцаа болон бидний амьдралд тохиолдох аливаа өөрчлөлтүүд болон гэнэтийн үйл явдлууд зэргээс ихээхэн хамаардаг ажээ. Тиймээс стрессийн талаарх зарим дүгнэлтийг гаргах боломжтой байдаг. Нийгэмд тодорхой, хүчтэй байр суурь, дэмжлэгтэй хүмүүс / гэр

Стрессээс хэрхэн зайлсхийх вэ?

Ерөнхийдөө стресс нь гадаад дотоод хүчин зүйлээс шалтгаалж үүсдэг. Гадаад хүчин зүйлд хувь хүний бие махбодийн онцлог, ажил мэргэжил, хүнтэй харилцах харилцаа, орон гэр болон өдөр тутам тулгарах бэрхшээл зэрэг асуудлууд ордог бол дотоод хүчин зүйлд хувь хүний биеийн аливаа үйлдэлд хариу өгөх, эсэргүүцэх чадвар, болон гадаад стрессийг бууруулах хүчин зүйлүүд тус тус багтана.

Хувь хүн стресстэйгүй байх нь өөрт нь байнга тулгарах гадаад хүчин зүйлүүдийн нөлөөнөөс хэрхэн гарч чаддаг байх, гадны өөрчлөлтүүдийг хэрхэн өөрчилж чадах эсэх буюу өөрийн арга барилыг сайжруулах дотоод хүчин зүйлүүдээс хамаарна.

Стресс менежментийн үр дүнтэй аргууд

ДАСГАЛ

Биеийн тамирын дасгал хийснээр тухайн хувь хүн өрийн биеийн галбирыг хөгжүүлээд зогсохгүй сэтгэл хөдлөл, түүнээс бий болох стрессийг хянаж барихад чухал ач холбогдолтой. Түүнчлэн дасгал хөдөлгөөн нь хувь хүнийг тухайн стресс бүхий орчин буюу нөхцлөөс түр боловч хугацаагаар хөндийрүүлдэг. Зөв эрүүл саруул амьдрах нь стресст орох, түүнээс сэргийлэхэд тус дэмтэй. Мөн стрессийг хянах, оюун санаа бие махбодио эрүүл байлгах олон арга техникүүд байдгаас тайвшралыг олох, бясалгалын аргууд нь хамгийн түгээмэл аргууд юм.



ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЕНЕЖМЕНТИЙН СЕРТИФИКАТ ОЛГОХ (BCHRM) СУРГАЛТЫН ШИНЭ ЭЛСЭЛТ 2013 ОНЫ 05 САРЫН 20 НД ЭХЭЛНЭ

УТАС:

7015-6474, 9901-4224

[READ MORE](#)

БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ

Байгууллагын соёлд байгууллагын ерөнхий үнэт зүйлс, баримтлах үзэл, нормууд багтдаг бөгөөд эдгээр нь ажилтанууд ба байгууллагыг нэгдмэл болгодог.

Байгууллагын соёл ажилтануудыг хөгжүүлж, байгууллагаасаа суралцах боломжийг олгож байдаг. Мөн байгууллагад өрнөж байгаа бүх үйл явцад хариуцлага хүлээлгэдэг, коммуникацийн ач холбогдлыг мэдрүүлдэг, байгууллагын тогтвортой байдал, ажлын хяналт ба нэгдмэл зорилго, чиглэлийн үндэс суурь болж байдаг.

Хүчтэй соёлыг дараахь бүрэлдэхүүн хэсгүүд бий болгоно. Үүнд:

- Корпорацийн философи нь нэгтгэх чадвартай байх;
- Байгууллагын эрхэм зорилго эрч хүчтэй, тодорхой байх;
- Бусдад итгэдэг ба өөртөө итгүүлж чаддаг манлайлагчтай байх;
- Коммуникацийн сувгууд сайн хөгжсөн, дээд удирдлагадаа хүрэх зам нээлттэй байх;

-Ажилтанууд болон бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлтэндээ онцгой анхаарал тавьдаг;

-Хэрэглэгч болон үйлчилгээндээ онцгой анхаарал тавьдаг;

-Бүх ажилтанууд нь байгууллагадаа сэтгэл ханамжтай, байгууллага дотор өрнөж буй үйл явцад хамааралтай, холбоотой байх;

-Бүгд дагаж мөрддөг дэв жаяг, журам ёслол, заншилтай байх;

-Ажилтанууд хийж буй ажилдаа болон ирээдүйн албан тушаал ахих явдалдаа сэтгэл ханамжтай байх;

-Хийж гүйцэтгэсэн ажилдаа, нийтийн үйлсэд оруулсан хүч хөдөлмөр болон авсан шагнал урамшуулалдаа сэтгэл хангалуун байх зэрэг орно.

Сүл соёлын шинж тэмдгүүд:

-Байгууллагын "манлайлагчид" тархсан, нэгдмэл санаатай бус;

-Дагаж мөрддөг дүрэм, журам байхгүй;

-Эрхэмлэх үнэт зүйлсүүд болон тогтсон үзэл баримтлал тодорхой бус;

-Дотогшоо чиглэсэн богино хугацаат стратегитэй;

-Хувь хүмүүс болон бүлгүүд хоорондоо зөрчил маргаантай, багаар ажиллах чадваргүй, ажилтанууд байгууллагадаа хамааралтай байх тухай ойлголт байхгүй.

Хүчтэй соёлуудын шинж тэмдгүүд:

-“Байнга ажиллах” гэсэн зорилттой (цуглуулсан баримт дутуу байсан ч гэсэн), бууж өгөхгүй байх;

-Хэрэглэгчийг хэзээ ч хараанаасаа гаргахгүй байх;

-Байгууллага бие даасан, бусдаас хараат бус байдалтай. Байгууллагын нэгж, хэлтсүүд нь амжилтанд хүрч, шинэлэг санаа гаргахын тулд зохион байгуулалтын ямар ч хэлбэрт шилжихэд бэлэн байдаг;

Ажилтануудын хөдөлмөрийн бүтээмж, байгууллагын соёлын түвшин байгууллагаас ажилтанууддаа үзүүлэх итгэл дээр үндэслэнэ. Сайн менежменттэй байх, өөрөөр хэлбэл менежерүүд өөрсдийн албан тасалгаандаа зүгээр суух биш, харин үргэлж ил тод, нээлттэй ажиллахад бэлэн байна;

“Гол ажлаасаа салалгүйгээр” гэсэн зорилттой ажиллах, өөрөөр хэлбэл аар саар зүйлээр хэт их хөөцөлдөхгүй байх;

БИЧГИЙН ХЭВЭЭР НЬ ШИНЖИХҮЙ

Цаасныхаа зүүн талд илүү их зай үлдээсэн байвал аливаад санаачлагатай, бүтээлч, бие даасан бардам зантай.

Цаасныхаа баруун талын хоосон зайг зүүнээсээ өргөн гаргадаг бол тэр хүн ирээдүйдээ санаа зовдог итгэл зориг муутай.

Бичсэн зүйлийнхээ дээд талд их зай үлдээсэн бол ичимхий, бага эсвэл огт зай үлдээгээгүй бол зормиг, элгэмсүү бас хэнэггүй.

Доод талдаа их зай үлдээсэн бол аливаад хийсвэр сэтгэлгээгээр ханддаг хүний шинж аж.

Харин дээд талдаа багагүй зай үлдээсэн бол юманд бодлоготой ханддагыг гэрчилнэ.

Үг, үсэг мөрүүд хоорондоо хол зайтай бол бие даасан хэнээс ч хараат бус хүн бололтой.

Үсэг нь өргөн бол найз нөхрийн тус дэмийг эрэлхийлдэг, өндөр бол нийтэч, бусдын анхаарлын төвд байх дуртай.

Жижиг үсгийн хэмжээ хоёр мм-ээс бага бол ноомой зантайг, үүнээс өндөр бол өөрийгөө бусдаас илүүд тавьдаг сэхүүн.

Босоо бичигтэй бол аливаад бодлоготой ханддаг, сэтгэлийн хөөрөлдөө тэр бүр хөтлөгдөөд байдаггүй.

Бага зэрэг баруун тийш нь налуулж бичдэг хүн юм юмандээ сэтгэл хангалуун, амьдралыг сайхан талаас нь тольдох дуртай

Цаасныхаа зүүн талд илүү их зай үлдээсэн байвал аливаад санаачлагатай, бүтээлч, бие даасан бардам зантай.

Цаасныхаа баруун талын хоосон зайг зүүнээсээ өргөн гаргадаг бол тэр хүн ирээдүйдээ санаа

зовдог итгэл зориг муутай.

Бичсэн зүйлийнхээ дээд талд их зай үлдээсэн бол ичимхий, бага эсвэл огт зай үлдээгээгүй бол зормиг, элгэмсүү бас хэнэггүй.

Доод талдаа их зай үлдээсэн бол аливаад хийсвэр сэтгэлгээгээр ханддаг хүний шинж аж.

Харин дээд талдаа багагүй зай үлдээсэн бол юманд бодлоготой ханддагыг гэрчилнэ.

Үг, үсэг мөрүүд хоорондоо хол зайтай бол бие даасан хэнээс ч хараат бус хүн бололтой.

Үсэг нь өргөн бол найз нөхрийн тус дэмийг эрэлхийлдэг, өндөр бол нийтэч, бусдын анхаарлын төвд байх дуртай.

Жижиг үсгийн хэмжээ хоёр мм-ээс бага бол ноомой зантайг, үүнээс өндөр бол өөрийгөө бусдаас илүүд тавьдаг сэхүүн.

Босоо бичигтэй бол аливаад бодлоготой ханддаг, сэтгэлийн хөөрөлдөө тэр бүр хөтлөгдөөд байдаггүй байна.

РЕТАЙЛ МЕНЕЖМЕНТ СЕРТИФИКАТ ОЛГОХ СУРГАЛТ



ХОЛБОО БАРИХ:

7015-6474,
9901-4224

ХУДАЛДАА, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ БАЙГУУЛЛАГЫН
БОРЛУУЛАЛТЫН МЕНЕЖЕР, ХУДАЛДААНЫ МЕНЕЖЕР, БРЕНД
МЕНЕЖЕР, СҮЛЖЭЭ ДЭЛГҮҮРИЙН МЕНЕЖЕР, ЗОХИОН БАЙГУУЛАГЧ
НАРТ ЗОРИУЛСАН "ХЭРЭГЛЭГЧТЭЙ ХАРИЛЦАХ ХУДАЛДАА" СЕРТИФИКАТ ОЛГОХ
СУРГАЛТАНД УРЬЖ БАЙНА.

Зохион байгуулагч:



МОНГОЛЫН
РЕТАЙЛ
МЕНЕЖМЕНТИЙН
ИНСТИТУТ

Хамтран зохион байгуулагч:



МОНГОЛЫН
ХҮНИЙ
НӨӨЦИЙН
ИНСТИТУТ