

ТӨРИЙН ТУСГАЙ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЕНЕЖМЕНТ БА “Z” ҮЕ

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF SPECIAL STATE INSTITUTIONS GENERATION Z

Г. Мөнх-Эрдэнэ

Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-

*Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн
магистрант, ахлах дэслэгч*

Товч агуулга: Төрийн тусгай байгууллагад ажиллаж байгаа Шинэ “Z” үеийнхэн болох 18-25 насны алба хаагчдаас тэднийг тогтвортой ажиллах хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлохыг дурдсан болно.

Abstract: It is mentioned that the New "Z" generation, 18-25-year-old employees working in special state organizations, will determine their needs for stable work.

Түлхүүр үгс: Z үе, Миллениал үе, Глобальчлагдсан, Төрийн тусгай алба хаагч

Keywords: Generation Z, Millennials, Globalized, Civil Servants

Хүний нөөцийн бодлого нь байгууллагын ажлын байр, албан тушаалд ажилтнуудыг сонгон шалгаруулах, тохирсон ажил, албан тушаалд ажиллуулах, хөдөлмөрлөх таатай нөхцөлөөр хангах, ажилтны хөдөлмөрийг зөв хуваарилан ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, түүнд тохирсон цалин хөлс, шагнал урамшуулал олгох, хариуцлага тооцох, сургаж хөгжүүлэх, нийгмийн асуудлыг хэсэгчлэн болон бүрэн хөнгөлөлттэй байдлаар шийдвэрлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, цаашид байгууллагын хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд баримтлан ажиллах чиглэлийг тогтоох явдал юм¹.

Хүний нөөцийн менежментийн гол зорилго нь ажилтнуудын авьяас чадвар, нөөц боломжуудыг нээн илрүүлж хөгжүүлэх, хүмүүсийг санаачилгатай ажиллахад уриалан дуудах, байгууллагын өмнө тавигдсан зорилгыг биелүүлэх хүсэл эрмэлзэлтэй байх орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, чадварлаг мэргэшсэн

¹ Цэнд, Н. Менежмент.-Уб., 2013. 134 дахь тал.

хүмүүсийг өөртөө татах, тэднийг тогтоон барих, ажилтан бүрийн хувийн чадварыг бүрэн нээж, оновчтой ашиглахад чиглэгдэнэ.

Тусгай алба хаагчид төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх онцгой эрх олгогдсон онцлогтой учраас энэ шаардлага төрийн тусгай алба хаагчийн хувьд тэргүүлэх шаардлагын нэг юм¹.

Төрийн тусгай болон үйлчилгээний албан хаагчдын тооны өөрчлөлт төрийн нийт албан хаагчдын 10 орчим хувийг төрийн тусгай албанд ажиллагчид эзэлж байна. Төрийн тусгай албанд ажиллагчдын тоо 1996 онд 23.9 мянга байсан бол 2000- 2004 онд 23.0 мянга хүрсэн бол түүнээс хойш аажим нэмэгдсээр 2017 онд 37.4 мянгад хүрсэн байна. 1 гэсэн судалгаа байгаа энэ тоо өсөх хандлагатай ч буцаад ажлаас гарах чөлөөлөгдөх байдал ихсэж байгаа нь төрийн тусгай байгууллагад тулгамдаж буй асуудлуудын нэг юм.

Төрийн тусгай алба хаагчийн нийгмийн баталгаа муу, цалин хөлс муу, ажлын ачаалал их, удирдлагаас ирж буй дарамт шахалтаас хамааран шинээр томилогдож буй алба хаагчдын ихэнх хувь хамгийн удаандаа 3 жил хугацаанд төрийн тусгай байгууллагад ажилладаг. Энэ нь шинэ залуу “Z” үеийнхэнд тохирсон хүний нөөцийн бодлого төлөвлөх, тухайн насныхан тохирсон хүний нөөцийн менежмент шаардлагатай гэдгийн харуулах үүднээс энэхүү судалгааг хийхийг зорилоо².

Ихэнх сурвалжуудын тодорхойлсноор Z үеийнхэн хэмээх ойлголтод ерөнхийд нь 1995-1997 оноос 2010-2015 оны хооронд төрсөн буюу ойролцоогоор 10-25 настай залуусыг хамааруулж ойлгодог. Улс орон бүрийн туулж өнгөрүүлсэн түүх, нийгмийн байдал харилцан адилгүй тул үеэр ангилах ангилал 2-5 жилийн хооронд хэлбэлзэх нь бий. Бидний амьдарч буй яг одоогийн цаг мөчид Z үеийнхэн бол эдийн засагт оруулж буй хувь нэмэр нь хурдацтай өсөж яваа дараагийн үеийн удирдагч манлайлагчид юм. Жишээ нь, 2030 онд зөвхөн АНУ-д гэхэд энэ үе нийт ажиллах хүчний 30 хувийг бүрдүүлнэ гэсэн тооцоо бий. Учир нь Z үеийнхэн туршлагаас илүү ур чадварыг илүүд үзсэн, зоримог, өөдрөг шинж чанартай бөгөөд энэ нь тэднийг эдийн засгийн хувьд бие даасан, хараат бус байр суурьтай болох хүсэл эрмэлзлийг нэмэгдүүлж, улмаар ажлын байран дээр эрт гарахад нөлөөлдөг ажээ.

¹ Отгонбаяр, Н. Менежмент.-Уб., 2007. 105 дахь тал.

² Үндэсний статистикийн хороо 2017 оны судалгаа

МОНГОЛ УЛСАД:

Монгол улсын жишээн дээр хийгдсэн "Монголын нийгмийн үеийг тодорхойлох судалгаа" гараад тун удаагүй байгаа билээ. Уг судалгааны тайланд Монголын нийгмийн үеүдийг дараах байдлаар ангилсан байна:

- Социалист үеийнхэн (1964 оныг хүртэл)
- Завсрын үеийнхэн (1965-1982 оны хооронд)
- Шилжилтийн үеийнхэн (1983-1994 оны хооронд)
- Шинэ үеийнхэн (1995 оноос хойш)

Тайланд Шинэ үеийнхнийг (Z үе) тодорхойлохдоо:

"Хувь хүний эрх чөлөөний мэдрэмж өндөртэй, либерал үзэлтэй, төр болон намд итгэдэггүй, институтэд биш өөртөө илүү итгэдэг, бусад үеүдтэй харьцуулахад хамгийн их дижитал, социал хэрэглээтэй байна. Тэд бусад үеүдтэй харьцуулахад үзэл бодлын хувьд илүү баруунжсан, глобалчлагдсан байна." гэжээ.

Уг тодорхойлолтоос харахад Монголын Шинэ үеийн чиг хандлага, шинж байдал олон улсын тодорхойлж буй Z үеийнхэнтэй тун адилхан байгаа юм¹.

2.Z ҮЕИЙНХЭН ЯМАР ОНЦЛОГТОЙ ВЭ?

Өмнөх үеийнхний шийдэх гол асуудал нь энх тайван, үйлдвэрлэл, сансар судлал байсан бол Z үеийнхний анхаарлын төв нь хиймэл оюун, machine learning, сансрын аялал болон өөрчлөгдөж байна. Энэ чиг хандлагаа дагаад тэд илүү чөлөөт сэтгэлгээтэй, сонгогдохоос илүүтэй сонгоход анхаарлаа хандуулдаг болжээ. Х болон Миллениал үеийнхэн тогтвортой ажлын байр, ажил амьдралын тэнцвэрийг чухалчилдаг байхад тэдний хувьд ажлын байр тогтвортой байх үгүй нь тийм ч сонин биш. Учир нь Z үеийнхэн өрсөлдөөнд дуртай, шинийг эрэлхийлдэг учир сонирхолтой бөгөөд цалин сайтай ажлын байрыг л чухалчлах болсон байна. Ур чадвар, өөртөө болон ирээдүйдээ итгэх итгэл, өөдрөг зан тэдний онцлог.

3.СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ:

Төрийн тусгай байгууллагад ажиллаж байгаа шинэ залуу “Z” үеийнхний ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох тэдэн тохирсон хүний нөөцийн менежментийг төлөвлөх, нийгмийн баталгаа болон тэдний ажлын байрны

¹ <https://unread.today/c/random-genz-entertainment>

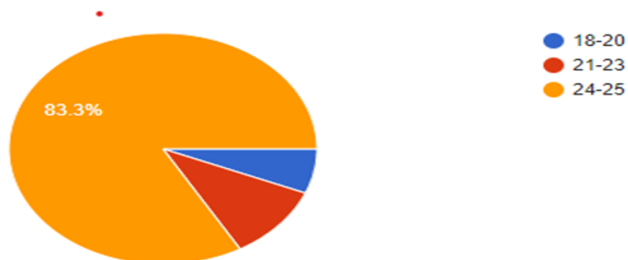
тогтвортой байдлыг хангах зорилгоор энэхүү судалгааг түүврийн аргаар төрийн тусгай байгууллагад ажиллаж байгаа 18-25 насны залуучуудаас авсан болно¹.

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

Судалгааг 18-25 насны төрийн тусгай байгууллагын 52 алба хаагчаас Google forms ашиглан авсан болно. Судалгааны хураангуйг танилцуулъя.

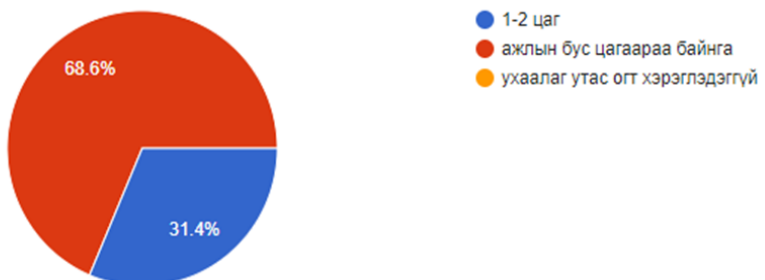
1. Таны нас

48 хариулт



2. Та өдөрт гар утсанд хэр цагийг зарцуулдаг вэ?

51 хариулт



¹ Үндэсний статистикийн хороо 2017 оны судалгаа

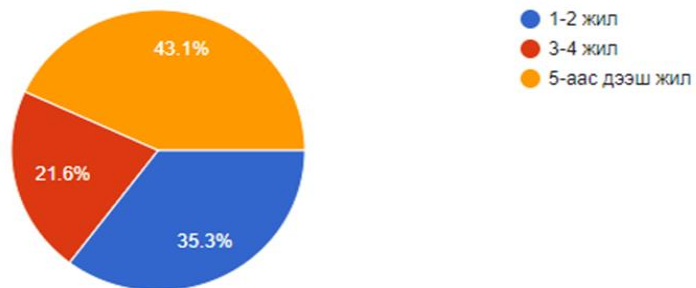
3. Ажлын цагаар ажлын шаардлагаар гар утас хэрэглэх тохиолдол тулгардаг уу ? [Хуулах](#)

51 хариулт



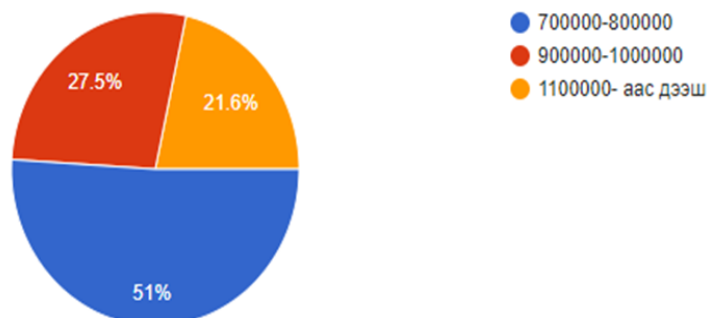
4. Та төрийн тусгай байгууллагад хэдэн жил ажилласан бэ?

51 хариулт



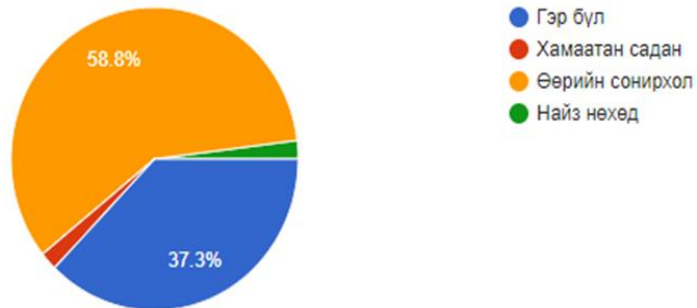
5. Таны цалингийн хэмжээ

51 хариулт



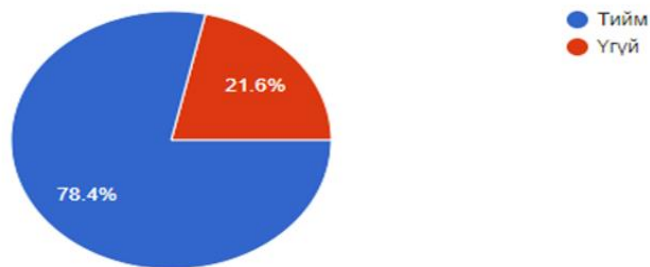
6. Таныг төрийн тусгай байгууллагад ажилд ороход хэн илүү нөлөөлсөн бэ?

51 хариулт



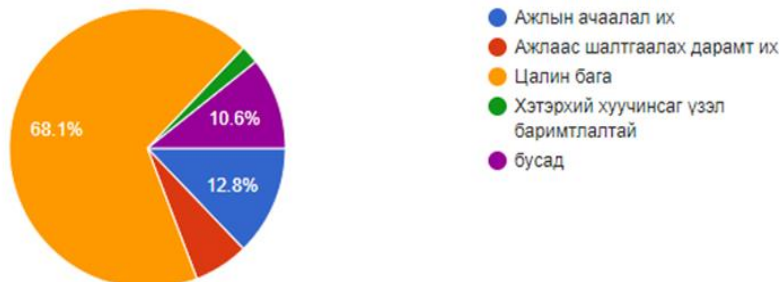
7. Та төрийн тусгай байгууллагад ажиллаж байгаа ч гэсэн ажлаас чөлөөлөгдөх хүсэл төрж байсан уу?

51 хариулт



8. Тийм бол яагаад ажлаас гарах хүсэлтэй байна вэ?

47 хариулт



9. Төрийн тусгай байгууллагад удаан тогтвортой ажиллахын тулд юу хэрэгцээ шаардлагатай байна вэ? /өөрийнхөө бодлыг нөхөж бичнэ үү/

 Хуулах

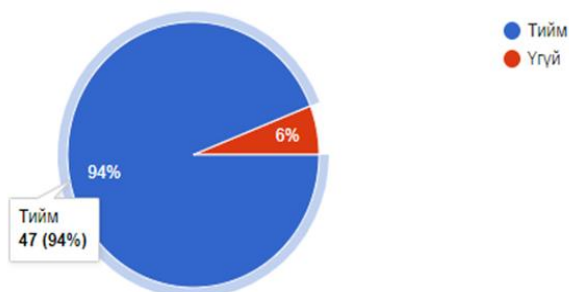
38 хариулт



10. Та төрийн тусгай байгууллагын алба хаагч гэдэгээрээ бахархал төрдөг үү

 Хуулах

50 хариулт



Дүгнэлт

Судалгаанаас авч үзэхэд шинэ үе болох Z үеийнхэн бол техник технологийн үеийн гэж нэрийдэж болон энэ үеийн залуучууд анхаарал төлөвлөрүүлэлт хамгийн дээд талдаа 10 секунд байдаг гэсэн судалгаа байдаг нэг бодлын техникийн боолууд гэж хатууханаар хэлж болно.

Төрийн тусгай албанд өөрийн сонирголоороо ордог ч хамгийн ихдээ 3-5 жил ажиллаж байна. Ажлаас гарах гол шалтгаан нь цалингийн хэмжээ бага, ажлын ачаалал, дарамт шахал гэх мэт хүчин зүйлс нөлөөлсөн байна.

Шинэ үеийн залуучууд ажлын байранд түрэн орж ирсэн ч тухайн ажлын байранд дээр ажиллах тогтвортой байдал дутагдалтай байна.

Энэ үеийн залууст тохирсон хүний нөөцийн урт удааных биш харин богино хугацааны хөтөлбөр боловсруулах тэдэнд тохирсон хүний нөөцийн

менежментийг бий болгох шаардлагатай байгаа нь ганц төрийн тусгай байгууллагад ч биш өөр салбаруудад бас нэн шаардлагатай гэж үзэж байна.

18-25 насны залуучуудын сэтгэлзүйн байдлыг түргэвчилсэн байдлаар авч үзэхэд дийлэнх нь сэтгэл санааны байдал тогтворгүй, сэтгэл гутранги үзэл ихтэй, өдөрт маш олон төрлийн зан төлөв гаргаж байдгаараа бусад үеийнхнээс ялгарч байна.

Үүнээс үзэхэд аливаа асуудлыг сэтгэлийн хөөрлөөр шийддэг нь төрийн тусгай байгууллагад ажиллахад тохиромжтой эсэх нь тодорхойгүй.

Санал

Z үеийнхэнд тохирсон тэдний сэтгэл зүйн онцлогт тохирсон хүний нөөцийн хөтөлбөрийн боловсруулахад нэн шаардлагатай байна.

Ашигласан материал

1. Цэнд, Н. Менежмент.-Уб., 2013. 134 дахь тал.
- 2.Отгонбаяр, Н. Менежмент.-Уб., 2007. 105 дахь тал.
- 3.Үндэсний статистикийн хороо 2017 оны судалгаа
4. <https://unread.today/c/random-genz-entertainment>
- 5.Үндэсний статистикийн хороо 2017 оны судалгаа

---o0o---