

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, АЛБА ХААГЧДЫН АЖЛААС ХАЛШРАХ ХАМ ШИНЖИЙН ЗАРИМ АСУУДАЛД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ

ДХИС-ийн ЭНШХ-ийн Гамшиг судлалын төвийн
эрдэм шинжилгээний ахлах ажилтан-багш, ахмад **Б.Ганзагас**

Хураангуй: Хурдацтай хөгжиж буй нийгмийн өөрчлөлтөөс үүдэн дэлхий нийтийн хандлага өөрчлөгдөж байгаа төдийгүй үйл ажиллагаа явуулж буй төрийн болон төрийн бус, олон нийтийн байгууллагууд үйл ажиллагаагаа тогтвортой хэрэгжүүлэх, өрсөлдөх чадвараа нэмэгдүүлэх үүднээс хүний нөөцийн бодлогодоо ихээхэн анхаарал хандуулах болжээ.

Монгол Улсын Онцгой байдлын байгууллагын хувьд салбар нэгж анги, байгууллагад ажиллаж буй алба хаагчийн ажилдаа хандах хандлага суларсан, албанаас чөлөөлөгдөх, халагдах асуудал нь нэмэгдсэн, алба хаагчийн сахилга, хариуцлага ёс зүй зэргээс шалтгаалан тогтвортой ажиллах хүчний хомсдол орж байна гэх мэтчилэн шүүмжлэлтэй тулгардаг нь тус байгууллагад сэтгэл зүйд суурилсан хүний нөөцийн оновчтой тогтолцоо төгөлдөршөөгүйтэй холбон үзэх үндэслэлтэй юм.

Түлхүүр үг: Онцгой байдлын байгууллага, хүний нөөц, алба хаагч, ажлаас халшрах хам шинж

Удиртгал

Энэхүү цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд алба хаагчийн хувьд албан үүрэг гүйцэтгэх явцад бодит нөхцөл байдлаас шалтгаалан алдаа хийдэл гаргах, ажлын сэтгэл ханамж буурах, ажлаас халшрах хам шинжид өртөх буюу цаашлаад албанаас чөлөөлөгдөх, халагдах хүртэл нөхцөл байдалд хүргэдэг байна.

Судлаачийн зүгээс алба хаагчийн ажлаас халшрах хам шинжид дүн шинжилгээ хийн Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, сэтгэл зүйн үйлчилгээний журам заавар боловсруулахад шаардагдах судалгааны материалыг бий болгохыг зорин энэхүү судалгааны ажлыг гүйцэтгэсэн болно.

1.Хүний нөөцийн менежментийн талаарх ойлголт

Байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, менежментийн талаар хөндөхийн өмнө хөдөлмөр, түүний үр шимийн талаар судлах нь зүйтэй. Ажил олгогч буюу ОББ нь хувь хүн, цаашлаад эдийн засаг, нийгмийн сайн сайхан байдлыг авран хамгаалдаг төдийгүй энэхүү ажил нь алба хаагчийн үүрэг гүйцэтгэлт буюу хөдөлмөрийн үр ашгаас хамаардаг гэж хэлж болно. Өөрөөр хэлбэл, нийгмийн баялгийг бүрдүүлдэг хөдөлмөр бүхний үндэс суурь болсон ажиллах хүч буюу хүний нөөц, олон нийтийн хөгжил нь эрэлт нийлүүлэлт буюу зах зээлд тодорхой хэрэгцээг бий болгосон үйлчилгээ, үнэт зүйлсийг бүтээж, шинжлэх ухаан, технологи, үйлдвэрлэлийн дэвшилд хүргэдэг.

Харин тогтвортой ажил эрхлэлт нь өргөн хүрээгээр засгийн газар, байгууллага, хувь алба хаагчийн түвшинд хамаардаг гэж үздэг. Түүнчлэн нөлөөлөл бүхий хүчин зүйлүүдийн харилцан үйлчлэл, уялдааны үр дүн бөгөөд засгийн газар, салбар байгууллага, хувь хүний

түвшинд хүртэл ажиллах хүчний уян хатан байдлыг илэрхийлдэг гэж үздэг. Тогтвортой албан үүрэг гүйцэтгэх нь дараах зорилтыг агуулдаг.

- алсын хараатай манлайлал, хүчтэй засаглал;
- алба хаагчийн амьдрах чадварыг сайжруулах;
- эдийн засгийн хөгжил цэцэглэлтийг бий болгох;
- байгаль орчны хариуцлагыг төлөвшүүлэх;
- шинэлэг технологи, инновац, бүтээлч байх зэрэг болно.

Алба хаагч тогтвортой ажиллах нь байгууллагын стратеги, эрхэм зорилго, алсын хараа, үнэт зүйл, зорилтод уялдуулан авч үздэг ба манлайлал, менежмент, харилцаа холбоо, ажлын соёл болон зохион байгуулалтын хэлбэрийн асуудлыг багтаадаг (Дурдсан бүтээл. 130 дах тал). Улс орнуудын засаглал, нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, зах зээлийн багтаамж, зан заншил, хүн амзүй, жендер зэрэг олон хүчин зүйлээс шалтгаалан хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд өөр өөр төрлийн зарчмуудыг баримталж болдог байна. Зарим нь үнэт зүйлс, дотоод онцлог шинж чанарыг тодорхойлдог хүчин зүйл, баримтлах чиг юм. Төрийн зохицуулах чиг үүрэг нь тэгш байдал, шударга ёс, тэгш эрхэд суурилах нь нийтлэг ба төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогод дараах нийтлэг зарчмыг баримталдаг. Үүнд:

- Иргэнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, эрүүл мэндийн байдал, хөрөнгө, боловсрол, нийгмийн гарал шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь үл ялгаварлах;
- Хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөрийн зах зээлдэх тэгш оролцоог хангах;
- Хөдөлмөрийн харилцаанд эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хангах;
- Эдийн засаг, нийгмийн хөгжил, төсөв, хөрөнгө оруулалт, татвар, зээлийн болон бүс орон нутгийн, салбарын хөгжлийн бодлого нь хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэх;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ нь хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлт, эрэлт хэрэгцээ, олон улсын жишигт нийцсэн чанартай, адил тэгш, нээлттэй, ил тод байх;
- Ажил олгогчид үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэг, урамшуулал нь ажиллах хүчний зохистой ашиглалт болон ажилтнуудын мэргэжлийн ур чадварын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой түвшинтэй уялдсан байх гэжээ¹⁵.

Тэгвэл хүний нөөцийн тухай асуудал нь ажлын байр, хөдөлмөр эрхлэлт, ажиллах хүч, хөдөлмөр зохион байгуулалт хоорондын уялдаа холбоог зохицуулдаг гэдгийг дурдах нь зүйтэй бөгөөд ажлын байрыг хөдөлмөр стандартад нийцүүлэн иргэн, ажилтны гүйцэтгэх ажил үүрэгтэй холбоотойгоор хүрэлцэн очих ёстой ажил олгогчийн шууд ба шууд бус хяналтын дор ажил гүйцэтгэх бүх ажлын байранд хүрч ажиллагч болон ажилтанд дэмжлэг үзүүлэхийг ойлгодог байна. Хөдөлмөрийн стандартын олон улсын 19 дүгээр бага хурлын тогтоолд зааснаар ажиллагч болон ажилтныг тодорхойлохдоо цалин хөлс, орлого олох зорилгоор эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцож, хөдөлмөр эрхлэлтийн аль нэг статуст хамрагдаж буй иргэнийг хэлэхээс гадна цалин хөлс орлого олох зорилгоор эдийн засгийн үйл ажиллагаанд сүүлийн долоо хоногт нэгээс дээш цагаар оролцсон бол мөн адил ажилтан гэсэн ангилалд оруулж болдог байна¹⁶.

¹⁵ Н.Бурмаа, Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн аудит. УБ.2021. 136 дахь тал

¹⁶ (ХНХЯ. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа. УБ., 2021.)

Шинэ эрэлт, хэрэгцээ гарч ирэх тутамд хүний хөдөлмөрлөх бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, хүний нөөцийг бүрдүүлэх, ажилтны хэрэгцээг хангах, сэтгэл ханамж өгөх ажлаас халшрах хам шинжээс урьдчилан сэргийлэх түүнчлэн шинжлэх ухаан, технологийн дэвшил, хөдөлмөрийн үр ашгийн өсөлтийг баталгаажуулах байдлаар хүний нөөцийн менежмент, удирдлага, зохион байгуулалтыг судлан хөгжүүлдэг байна.

Тэгвэл хүний нөөц гэдэг нь байгууллага дахь ажилтны ур чадвар, мэдлэг, харилцаа, хувийн давтагдашгүй шинж чанар, эрсдэл хүлээх чадвар, авьяас, хүсэл тэмүүлэл, туршлага, зэргийг багтаасан цогц ойлголт юм. Хүний нөөц бол бусад нөөцүүдтэй харьцуулахад шавхагдашгүй удах тусам өргөжин тэлж байдаг баялаг гэж хэлж болно¹⁷.

Өөрөөр хэлбэл алба хаагчийг ажилд авахаас халах, чөлөөлөх хүртэл бүхий л хугацааг хамарсан ажил үүргийн зохион байгуулалт юм. Ажил олгогчийн зүгээс хүнийг сонгон шалгаруулах, ажилд авах, шинэ алба хаагчийг чиглүүлэх, түвшин тогтоох, хөдөлмөрийг оновчтой зохион байгуулах, аюулгүй ажиллагааг хангах, хөдөлмөрийн үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, өдөөх, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх, урамшуулах, мэргэжил дээшлүүлэх, карьер хөгжил ба сэлгэх, нийгмийн хөгжлийн удирдлага, ажлаас чөлөөлөх гэх зэргийг дурдаж болохоор байна.

Байгууллагын амжилт нь бараг бүхэлдээ менежер буюу удирдлагын зүгээс хамт олон, хувь хүмүүстэй ажиллах арга барил, эв дүй болон хүмүүсийг үр ашигтай удирдан зохион байгуулах чадвараар тодорхойлогддог гэсэн үзэл санаатай агаар нэг юм. Үүнд хамт олны ажлыг оновчтой зохион байгуулах чадвар, орчин, цаг үеийн шаардлагын үндсэн дээр ажилтан бүртэй харилцах, тодорхой нөхцөл байдалд аливаа асуудлыг шийдвэрлэх, ажилтанд нөлөөлөх шаардлагатай арга хэрэгслийг олох зэргийг оруулдаг байна¹⁸. Товчоор хэлбэл үүрэг гүйцэтгэлтийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, ажлын амьдралын чанарыг сайжруулах, хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа нь хуульд нийцэж байгаа талаар баталгаа гаргах гэсэн зорилтыг дэвшүүлэн тавьдаг гэж хэлж болох юм.

Удирдах албан тушаалтны зүгээс зөвхөн тушаал өгөх биш харин тэдний хүчийг нэгтгэн нэг зорилгод чиглүүлэх, авьяас чадвараа нээн хөгжүүлэхэд туслах, шинэ санаа санаачлаг гаргагч, сэтгэгчдийг бий болгох олшруулах таатай орчныг бүрдүүлэхэд ихээхэн анхаардаг байх ёстой байдаг байна. Учир нь хэрвээ хүмүүсийг зөв удирдаж, хүмүүжүүлж чадвал тэд үр ашигтай үүрэг гүйцэтгэхийн зэрэгцээ хөгжиж шинийг эрэлхийлэх бүтээлч сэтгэлгээтэй болдог гэсэн үг юм.

ОХУ-ын нийгмийн сэтгэл судлаач Л.И.Уманский, хүмүүс хоорондын харилцаа хандлагыг мэдрэн анхаарах, доод тушаалын ажилтнуудынхаа сэтгэл санааны байдлыг ойлгон хуваалцах, дэмжих, зөрчилт нөхцөл байдлыг удирдан зохицуулах эв дүй, өөрийн хүсэл эрмэлзэл, итгэл үнэмшил өөдрөг үзлээрээ бусдыг манлайлан дагуулах, сэдэлжүүлэн

¹⁷ Н.Цэнд, Г.Батхүрэл нар. Менежмент. Уб., 2013. 341 дэх тал

¹⁸ Д. Нямсүрэн, Хүний нөөцийн менежментийн функц. -Уб., 2015. 10 дахь тал

идэвхжүүлэх, ачаалал даах чадвар энэ бүхэн удирдагч хүнд байх, эзэмшвэл зохих чадварууд юм гэж онцлон тэмдэглэсэн байдаг¹⁹.

Гэхдээ байгууллага хамт олон ба хувь хүний үйл ажиллагааг зохицуулж хэрэгжүүлэх зорилгоор тэдэнд нөлөөлөх хүний нөөцийн удирдлагын үндсэн гурван арга байдаг байна. Үүнд захиргааны, эдийн засгийн, нийгэм-сэтгэл зүйн аргуудыг дурдаж болох юм.

Хүний нөөцийн захиргааны арга нь хөдөлмөрийн сахилга батад тавигдах шаардлага, үүргийн мэдрэмж, тодорхой байгууллагад ажиллах гэсэн хүний хүсэл тэмүүлэл, хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны соёл гэсэн зан үйлийн сэдэлжүүлэлтэд тулгуурласан байдаг. Энэ арга нь шууд нөлөөлөх шинж чанартай байдгаараа бусдаас ялгаатай. Өөрөөр хэлбэл, тогтоосон журам ба захиргааны аргын хувьд удирдлагын тодорхой төвшинд үйлчилж буй эрх зүйн хэм хэмжээ нь заавал биелүүлэхэд чиглэгдсэн байдаг. Захиргааны аргын хувьд удирдлагын төв байгууллагын эрх зүйн акт, захирамжид нийцэж байхыг шаарддаг гэж хэлж болно.

Хүний нөөцийн захиргааны аргад Хөдөлмөрийн тухай хууль, журам, заавар мөн удирдлага зохион байгуулалтын бүтэц, захиргааны батлагдсан норм, тушаал, зааварчилгаа, дүрэм, стандарт, захиргааны шийтгэл ба урамшуулал зэргийг багтааж ойлгодог байна.

Хөдөлмөрийн үйл явцад хүмүүсийн бүлгийн харилцан үйлчлэлд чиглэгдсэн социологийн, тодорхой ажилтны хувийн зан байдалд үйлчлэхэд чиглэгдсэн сэтгэл зүйн буюу шинжлэх ухааны тодорхой мэдлэг, мэдээллийг ашиглан хүмүүст удирдлагын нөлөөллийг бий болгох хоёр арга замыг ашигладаг байна.

Үүний дотор социологийн арга нь хүний нөөцийн менежментэд голлох үүргийг гүйцэтгэдэг бөгөөд хамт олны дотор, хамтран ажиллаж буй ажилтны зорилго байр суурийг тодорхойлох, манлайлагчийг илрүүлэх, тэднийг дэмжих, үр дүн сайтай хүнтэй холбож үр ашигтай харилцааг хангах болон хамт олны доторх маргааныг шийдвэрлэх боломжийг олгодог байна.

Мөн социологийн судалгааны аргууд нь хүний нөөцтэй ажиллах ажилд шинжлэх ухааны хэрэгсэл нь болдог бөгөөд хүн хүчний сонголт, үнэлгээ, сургалтын шаардлагатай мэдээллийг бий болгож өгдөг байна. Ингэснээр хүний нөөцийн талаар үндэслэлтэй шийдвэр гаргах боломж олгодог байна.

Ийнхүү сэтгэл зүйн төлөвлөлт нь байгууллагын хамт олны дотор үр ашигтай сэтгэл зүйн уур амьсгал бий болгоход, хүнтэй ажиллах ажилд гарч буй шинэ чиглэл гэж хэлж болно.

Сэтгэл зүйн энэхүү арга нь хамт олон доторх сөрөг хандлагыг арилгах шаардлагаас урган гарсан бөгөөд хамтран ажиллагсдын сэтгэл зүйн нийцлийн үндсэн дээр нэгж буюу баг бий болгох, хамт олон дотор сэтгэл зүйн таатай уур амьсгалыг бүрдүүлэх, ажилтныг идэвхжүүлэх, хүмүүс хоорондын маргаан хэрүүл, гомдол бухимдлыг бууруулах, ажилтны сэтгэл зүйн баримжаанд тулгуурлан албан тушаалын өсөлтийг боловсруулах, хамт олны гишүүдийн оюуны чадвар болон боловсролын түвшнийг дээшлүүлэх, үлгэр жишээч ажилтны

¹⁹ О.Үүрийнтуяа, Байгууллагын соёлын хэв шинжийг удирдлагын удирдах хэв маягтай харьцуулсан судалгаа. - УБ., 2020.

загвар, зан үйлийн хэм хэмжээнд тулгуурлан байгууллагын соёлыг бүрдүүлэх зэргийг дурдаж болох юм.

Дээрх хүний нөөцийн удирдлагын аргууд нь ажилтныг тогтвортой ажиллуулах, тэднийг идэвхжүүлэх, ажлаас халшрах хам шинжид өртөхөөс сэргийлэхэд чиглэгддэг. Нөгөөтгээгүүр ажилтан бүрийн хувийн чадварыг дээд зэргээр ашиглахад оршдог байна. Ажилтны хувийн чадвар гэдэгт

- мэргэжлийн буюу мэргэжлийн мэдлэг, чадвар, туршлага;
- боловсролын буюу танин мэдэх болон мэдлэгтэй байх чадвар;
- бие сэтгэл зүйн буюу ажиллах чадвар;
- бүтээлч буюу бүтээл бий болгох чадвар;
- харилцааны буюу хамтран ажиллах харилцан нөлөөлөх чадвар;
- ёс зүйн чадвар буюу үнэт зүйл, мотиваци;

Ажилтны хувийн чадварын хөгжлийн шалгуур нь биеийн болон оюуны хүчний хөдөлмөрийн явц дахь тухайн хүний бүтээлч чадварын өгөөж гэж үздэг²⁰. Иймээс байгууллагын хүн хүчний чадвар нь ажилтан бүрийн хувийн чадварын болон тавигдсан зорилгын дагуу түүний ашиглалтын үр дүнгээр тодорхойлогддог байна.

2. Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн бодлого

Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын зорилго, баримтлах зарчим, үндсэн чиглэл: Байгууллагын зорилт, чиг үүргийг мэргэжлийн өндөр түвшинд хэрэгжүүлэх чадавхтай хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, идэвхжүүлэх, хүний нөөцийн манлайллыг хангах, мэдээллийн системийг сайжруулах замаар хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааг сайжруулахад оршино.

Хүний нөөцийн бодлого нь дараах зарчимтай байна.

Шударга ёс, ил тод, тэгш байдал

Мерит тогтолцоо, мэргэшсэн тогтвортой байдал

Сурч хөгжих боломж

Хараат бус бие даасан байдал

Гүйцэтгэлд суурилсан урамшуулал

Хүний нөөцийн бодлогын үндсэн чиглэл

Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх;

Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх;

Албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчныг сайжруулах;

Удирдлагын манлайллыг хангаж, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх;

Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем бүрдүүлж ашиглах.

4. Судалгааны арга

²⁰ Н.Цэнд, Г.Батхүрэл нар. Менежмент. -Уб., 2013. 341 дэх тал

SPSS 26 программыг ашиглан статистик боловсруулалт хийж, судалгааны үр дүнг тооцохдоо дундаж, медиан, стандарт хазайлт, хамгийн их болон хамгийн бага утга, тохиролц болон найдварт чанар, хамаарлын статистик шинжилгээ хийсэн.

Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн үйл ажиллагааг зохицуулсан эрх зүйн акт, нийслэл, орон нутагт үйл ажиллагаа явуулдаг гал түймэр унтраах, аврах 54 анги, аймгийн Онцгой байдлын 16 газар, нийслэлийн Онцгой байдлын 8 хэлтэс, Улсын нөөцийн 4 салбар, эрэн хайх аврах 3 бүлгийн нийт 867 алба хаагч буюу нийт алба хаагчдын 17,3 хувийг судалгаанд хамрууллаа.

Үзүүлэлт	Оролцогчийн тоо	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Хэзээ ч үгүй	180	20.8	20.8	20.8
Маш ховор	115	13.3	13.3	34.0
Хааяа	147	17.0	17.0	51.0
Заримдаа	182	21.0	21.0	72.0
Ихэвчлэн	120	13.8	13.8	85.8
Үргэлж	69	8.0	8.0	93.8
Өдөр бүр	54	6.2	6.2	100.0
Нийт	867	100.0	100.0	

Хүснэгт 1. Албан үүргээ гүйцэтгэхэд ажлын ачааллаас илүүтэй удирдах ажилтны харилцаа хандлага, удирдах арга барил нь сөрөг нөлөө үзүүлдэг.

Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

Энэхүү судалгаанд нийслэл, орон нутагт үйл ажиллагаа явуулдаг гал түймэр унтраах, аврах 54 анги, аймгийн Онцгой байдлын 16 газар, нийслэлийн Онцгой байдлын 8 хэлтэс, Улсын нөөцийн 4 салбар, эрэн хайх аврах 3 бүлгийн нийт 867 алба хаагч буюу нийт алба хаагчдын 17,3 хувь хамрагдсаны 442 буюу 50,6 хувь нь ажлын ачааллаас илүү удирдах ажилтны харилцаа, хандлага, арга барил дутмаг ба сөрөг нөлөө үзүүлж байна гэсэн байна.

Үзүүлэлт	Оролцогчийн тоо	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Хэзээ ч үгүй	338	39.0	39.0	39.0
Маш ховор	100	11.5	11.5	50.5
Хааяа	168	19.4	19.4	69.9
Заримдаа	149	17.2	17.2	87.1
Ихэвчлэн	58	6.7	6.7	93.8
Үргэлж	33	3.8	3.8	97.6
Өдөр бүр	21	2.4	2.4	100.0
Нийт	867	100.0	100.0	

Хүснэгт 2. Албан үүрэгтэй нь холбоотой гэр бүлийн гишүүд ажлаас гарах эсэх асуудлын талаарх үзүүлэлт

Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

Үзүүлэлт	Оролцогчийн тоо	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
Хэзээ ч үгүй	13	1.5	1.5	1.5
Маш ховор	24	2.8	2.8	4.3
Хааяа	68	7.8	7.8	12.1
Заримдаа	128	14.8	14.8	26.9
Ихэвчлэн	171	19.7	19.7	46.6
Үргэлж	296	34.1	34.1	80.7

Өдөр бүр	167	19.3	19.3	100.0
Нийт	867	100.0	100.0	

Хүснэгт 3. Ажлын орчин нөхцөлийг сайжруулах талаарх алба хаагчдын санал хүсэлтийн үзүүлэлт

Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

Энэхүү судалгаанд нийслэл, орон нутагт үйл ажиллагаа явуулдаг гал түймэр унтраах, аврах 54 анги, аймгийн Онцгой байдлын 16 газар, нийслэлийн Онцгой байдлын 8 хэлтэс, Улсын нөөцийн 4 салбар, эрэн хайх аврах 3 бүлгийн нийт 867 алба хаагч буюу нийт алба хаагчдын 17,3 хувь хамрагдсаны 105 буюу 12.1 хувь нь ажлын орчин нөхцөлийг сайжруулах талаарх санал хүсэлтийг цөөн удаа гаргасан байна. Харин 762 буюу 87.9 хувь нь ажлын орчин нөхцөлийг сайжруулах санал хүсэлтийг байнга гаргадаг нь дээрх судалгааны үр дүнгээс харж болохоор байна. Ажлын ажиллах орчин, нөхцөл сайжирснаар тухайн алба хаагчийн ажилдаа хандах хандлага, сэтгэл зүй, мэргэжлийн ур чадвар дээшилж тухайн алба хаагч ажлаас халшрах хам шинжид өртөх нь багасах юм.

Үзүүлэлт	Оролцогчийн тоо	Хувь	Хүчинтэй хувь	Хуримтлагдсан хувь
ямар нэгэн асуудалтай тулгарч байгаагүй	80	9.2	9.2	9.2
хувцас хэрэгслийн чанарт анхаарах	229	26.4	26.4	35.6
хувцас хэрэгслийн хүртээмжтэй байдал	169	19.5	19.5	55.1
нөхөн хангалт хийж буй хугацаанд анхаарах	351	40.5	40.5	95.6
хувцас, хэрэгсэл эвдэрсэн тохиолдолд хувийн зардлаар төлдөг	38	4.4	4.4	100.0
Нийт	867	100.0	100.0	

Хүснэгт 4. Онцгой байдлын алба хаагчдын хөдөлмөр, хамгаалал аюулгүй ажиллагааны хувцас, хэрэгслийн талаарх санал хүсэлтийн үзүүлэлт

Тайлбар: Судалгааны SPSS-26.0 шинжилгээний үр дүн

Энэхүү судалгаанд нийслэл, орон нутагт үйл ажиллагаа явуулдаг гал түймэр унтраах, аврах 54 анги, аймгийн Онцгой байдлын 16 газар, нийслэлийн Онцгой байдлын 8 хэлтэс, Улсын нөөцийн 4 салбар, эрэн хайх аврах 3 бүлгийн нийт 867 алба хаагч буюу нийт алба хаагчдын 17,3 хувь хамрагдсаны 80 буюу 9.2 хувь нь ямар нэгэн асуудалтай тулгарч байгаагүй, 229 буюу 26.4 хувь нь хувцас хэрэгслийн чанарт анхаарах, 169 буюу 19,5 хувь нь хувцас хэрэгслийн хүртээмжтэй байдалд анхаарах, 351 буюу 40.5 хувь хувцас хэрэгслийн нөхөн хангалт хийж буй хугацаанд анхаарах, 38 буюу 4.4 хувь нь хувцас, хэрэгсэл эвдэрсэн тохиолдолд хувийн зардлаар нөхөн авдаг, төлдөг гэж үр дүн гарсан байна.

ДҮГНЭЛТ

1. Судалгааны оролцсон албан хаагчдын 69.6 хувь буюу 603 алба хаагчид ажлаас халшрах хам шинжийн дундаас дээш өндөр түвшинд байгаа нь Онцгой байдлын байгууллагын албан хаагчдын талаас илүү хувь нь албан үүрэг хэвийн гүйцэтгэхэд хүндрэл учирч байгаа, ажлаас гарахад бэлэн байгааг судалгааны үр дүн харуулав.

2. Ажлаас халшрах хам шинжийг голлон бүрдүүлж байгаа үзүүлэлтийг тус бүрээр авч үзэхэд албан хаагчдын 91.1 хувь нь сэтгэл зүйн сульдалт, тамирдалтын өндөр түвшинд, 68.6 хувь нь бусадтай хэвийн харилцах буюу харилцаа холбоо хөндийрлийн өндөр түвшинд, 91 хувь нь ажилдаа амжилт гаргах сэдэл буурсан гэж үнэлэгдсэн. Онцгой байдлын байгууллагын гүйцэтгэх үүрэг, төрийн үйлчилгээний өвөрмөц онцлог байдал нь тэдний сэтгэл санаа болон харилцаанд нөлөөлж ажлаас халшрах хам шинжийг нэмэгдүүлэх бодит шалтгаан болж байна гэж дүгнэв.

ЭХ СУРВАЛЖ

Нэг. Ном сурах бичиг

1. Д.Эрдэнэчулуун, 2013, Удирдлагын сэтгэл зүйн үндэс, Улаанбаатар,
2. Г.Цэрэн, 2014, Байгууллагын зан төлөв, Улаанбаатар,
3. Бурмаа, Н. Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн аудит. УБ.2021. 136 дах тал
4. ХНХЯ. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа. УБ., 2021.
5. Үүрийнтуяа, О. Байгууллагын соёлын хэв шинжийг удирдлагын удирдах хэв маягтай харьцуулсан судалгаа. -УБ., 2020.

Хоёр. Доктор, магистрын судалгааны ажил, гарын авлага

1. ЭМШУИС, НЭМС, Канадын Олон Улсын судалгааны төв, 2012, Улаанбаатар хотын эмч, сувилагч нарын ажлын байран дахь стресс, халшрах шинж, сэтгэл гутралын шинжийн судалгаа, Улаанбаатар
2. Н.Дэлгэрмаа, 2019, Эмч эмнэлгийн ажилтны ажлаас халшрах хам шинжийг илрүүлэх нь, магистрын зэрэг горилсон бүтээл, Улаанбаатар
3. П.Баярбаатар, 2021, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн ажлаас халшрах хам шинжийг ажлын сэтгэл ханамжтай холбон судалсан нь, магистрын зэрэг горилсон бүтээл, Улаанбаатар

Гурав. Цахим эх сурвалж

1. <http://ub.life/p/ajlaas-khalshrakh-kham-shinj-tussan-khumuust-ilerdeg-3-shinj-temdeg>
2. <https://www.verywellmind.com/overview-of-the-icd-11-4589392>
3. <https://catalog.num.edu.mn/journal/sots/sots2016-11/sots2016-11/assets/basic-html/page-291.html#>
4. Хүний нөөцийн бодлого <https://nema.gov.mn>