

ҮНЭЛЭМЖИЙН СУДАЛГАА

Х.Мягмаржав

*ДХИС-ийн ОБС-ийн Эдийн засаг-нөөц, ар талын тэнхимийн
эрхлэгч, доктор, дэд хурандаа*

Ц.Баясгалан

*ДХИС-ийн ОБС-ийн Эдийн засаг-нөөц, ар талын тэнхимийн ахлах
багш, доктор, дэд профессор*

З.Даваасүрэн

ДХИС-ийн ОБС-ийн сургалтын арга зүйч, докторант, ахлах дэслэгч

Н.Одмаа

*ДХИС-ийн ОБС-ийн Эдийн засаг-нөөц, ар талын тэнхимийн багш,
докторант, дэслэгч*

Б.Батцэцэг

ДХИС-ийн ОБС-ийн лаборант, ахлагч

Хураангуй: Боловсролын чанарыг өндөр түвшинд хүргэхэд хөтөлбөрт оролцогч талуудын оролцоо ихээхэн үүрэг гүйцэтгэж байна. Бид Онцгой байдал-гамшгаас хамгаалах алба сургалтын хөтөлбөрийн чанарыг сайжруулахад хувь нэмэр оруулах үүднээс төгсөгчдийг ажил олгогчоор үнэлүүлэн чанарын судалгааны аргаар шинжилсэн. Ийнхүү шинжлэхдээ олон улсын чиг хандлага, сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулахаар санал болгож буй загвар, таамаглал, судалгааны ажлыг судалж, манай улсад хийгдсэн хэд хэдэн судалгааны ажлын үр дүнтэй харьцуулсан болно. Судалгаанд нийт 52 төгсөгчийг үнэлсэн үнэлэмж хамрагдсан ба мэдээлэл цуглуулахын тулд асуулга ашиглан чанарын судалгааг **SMART PLS-3.0** програм ашиглан бүтцийн болон замын загвар зохион батлах оролдлого хийн үр дүнг гаргасан. Судалгаанд хамрагдсан сонсогчдын сэтгэл ханамжийн байдал нь бидний судлахыг зорьсон таамаглалыг батлан мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээ, харилцаа хандлагын үнэлгээ, хариуцлагаар ажил олгогчид төгсөгчдийг хэрхэн үнэлсэнг үр дүн харуулсан.

Түлхүүр үг: мэргэжлийн ур чадвар, харилцаа хандлага, хариуцлага, үнэлэмж

НЭГ. ТАНИЛЦУУЛГА

1.1. Судлагдсан байдал

Сургалтын үйл ажиллагаанд оролцогч олон талуудын үүрэг боловсролын чанар, үр дүнд ихээхэн нөлөөлдөг болох нь эрдэмтдийн судалгаагаар батлагдсаар байна. Үүнд:

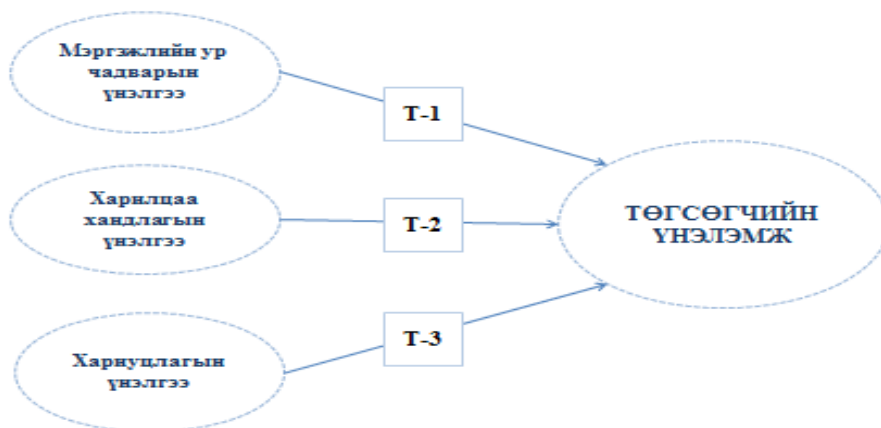
Занг Юүнг Инг (2012), Гүйцэтгэлийн менежментийн тогтолцоо сэдэвт судалгааны ажлаараа, ажлыг гүйцэтгэж байгаа ажилчдын ур чадвар, харилцааг тухайн ажилтны ажлын үн дүнг удирдах ажилтнуудын үнэлэмжээр үнэлэх тухай асуудлыг дэвшүүлэн судалсан байна.

Хэрман Агунис (2013), Гүйцэтгэлийн удирдлага бүтээлдээ, ур чадвар ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх үнэлэмжид эерэгээр нөлөөлдөгийг баталсан.

Сандээп, Криснан (2013), Гүйцэтгэл ба үнэлэмж бүтээлдээ, гүйцэтгэлд нөлөөлдөг 7 хүчин зүйлийг тодорхойлоод, эдгээр хүчин зүйлсээр ажлын гүйцэтгэлийг үнэлнэ гэж баталсан.

Бота, Буссан нар (2011), ажилчдын хандлага тухайн ажилтны ажлын үр дүн гүйцэтгэлд шууд нөлөөлдөг талаар судалж баталсан. Дээрх эрдэмтдийн судалгааны ажлаас, дүгнэлтээс харахад, хүний ур чадвар, харилцаа хандлага, хариуцлага үргэлж өөрийнх нь үйлдлийн үр дүн болж үнэлэгдэж байлаг гэж дэмжин дараах 3 таамаглалыг загвар болгон судаллаа.

1.2.Судалгааны таамаглал, загвар



Загвар 1. ТӨГСӨГЧИЙГ ҮНЭЛЭХ ҮНЭЛЭМЖ

Таамаглал-1. Мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээ төгсөгчийн үнэлэмжид шууд нөлөөлнө.

Таамаглал-2. Харилцаа хандлагын үнэлгээ төгсөгчийн үнэлэмжид шууд нөлөөлнө.

Таамаглал-3. Хариуцлагын үнэлгээ төгсөгчийн үнэлэмжид шууд нөлөөлнө.

Хоёр: СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

2.1. СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ, ХҮРЭХ ҮР ДҮН

Судалгааны зорилго: Төгсөгчдийн мэргэжлийн үр чадвар, харилцаа хандлага, хариуцлагыг ажил олгогчоор үнэлүүлэн дүгнэхэд чиглэнэ.

Судалгааны зорилт:

- Ажил олгогчоор төгсөгчийг үнэлүүлэх
- Төгсөгчдийн мэргэжлийн үр чадвар, харилцаа хандлага, хариуцлагыг талаар олон хүчин зүйлийг шинжилгээ хийн үр дүнг гаргах

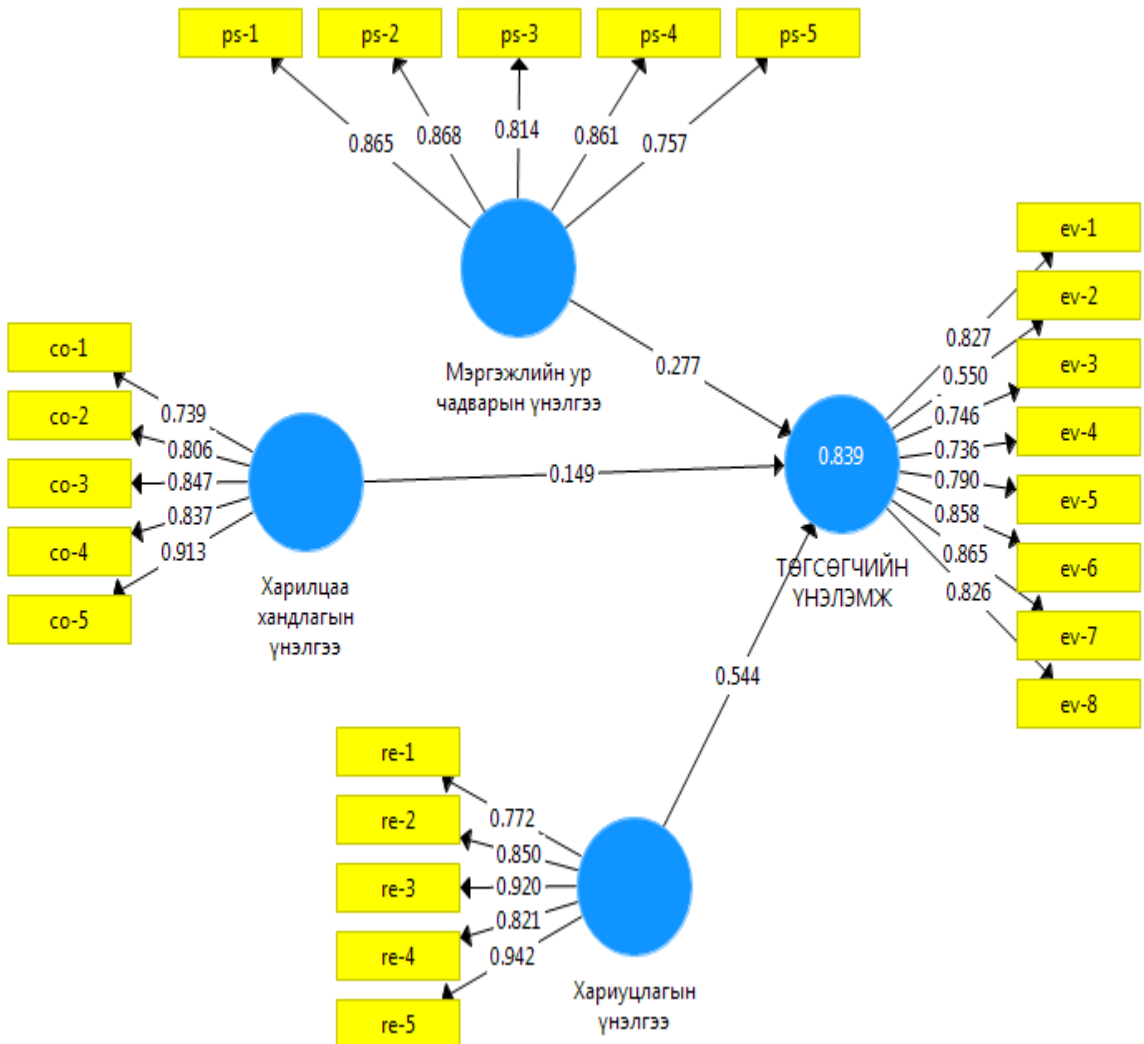
Судалгааны хүрэх үр дүн:

- Судалгаанд оролцогчдын мэдээлэлд шинжилгээ хийн, үр дүнгээс дүгнэлт гаргах
- Судалгааны үр дүнг Онцгой байдлын сургуулийн багш нарын дунд хэлэлцүүлэх

2.2. Судалгааны боловсруулалт:

Манай багийнхан судалгааны үр дүнг сүүлийн үеийн шинэлэг, олон улсын чанарын судалгаанд манлайлж байгаа судалгааны арга зүйн шаардлага бүрэн хангасан SMART PLS 3.0 програмаар шинжилсэн.Үүнд:

1. Судалгааны тоон мэдээллийг тусгайлан тэмдэгтээр кодлож програмд оруулсан.
2. Судалгаанд таамаглал болгон дэвшүүлсэн загварыг програмд таниулсан.
3. Судалгааны мэдээллийн баазыг загвартаа таниулж мэдээллээ баталгаажуулж шинжилгээ хийсэн.



Загвар 2.1. Хүчин зүйлийн шинжилгээний үр дүн

Тайлбар: Мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээ-**ps** харилцаа хандлагын үнэлгээ-**co** хариуцлагын үнэлгээ-**re** Төгсөгчийн үнэлэмж-**EV**

Судалгааны үр дүнгээс харахад, Мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээний 5 далд хувьсагчийн үр дүн 0.757-0.865 хооронд хэлбэлзэж, найдвартай байдал- 0.919, Кронпа утга-0.890, дундаж утга -0.696 гарсан. Харилцаа хандлагын үнэлгээний 5 далд хувьсагчийн үр дүн 0.739-0.913 хооронд хэлбэлзэж, найдвартай байдал- 0.917, Кронпа утга-0.886, дундаж утга -0.690 гарсан. Хариуцлагын үнэлгээний 5 далд хувьсагчийн үр дүн 0.772-0.942 хооронд хэлбэлзэж, найдвартай байдал- 0.936, Кронпа утга-0.913, дундаж утга -0.745 тус тус гарсан. Энэ судалгааны үр дүн

таамаглалын хувьд найдвартай байдал сайн, дундаж утга 0.5-аас их байгаа нь судалгааг үр дүнтэй гэж дүгнэж болох байна /Загвар 2.1, Хүснэгт 2.1./.

Хүснэгт 2.1. Хүчин зүйлийн хэмжил зүйн шинжилгээний үр дүн

Загварын хувьсагчид	Асуулт	Хүчин зүйлийн үр дүн	Дундаж хэлбэлзэл	Cronbach-ын Альфа	Нийлмэл найдвартай байдал
Мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээ	Ps1	0.865	0.696	0.890	0.919
	Ps2	0.868			
	Ps3	0.814			
	Ps4	0.861			
	Ps5	0.757			
Харилцаа хандлагын үнэлгээ	Co1	0.739	0.690	0.886	0.917
	Co2	0.806			
	Co3	0.847			
	Co4	0.837			
	Co5	0.913			
Хариуцлагын үнэлгээ	Re1	0.772	0.745	0.913	0.936
	Re2	0.850			
	Re3	0.920			
	Re4	0.821			
	Re5	0.942			
ТӨГСӨГЧДИЙН ҮНЭЛЭМЖ	Ev1	0.827	0.609	0.906	0.920
	Ev2	0.550			
	Ev3	0.746			
	Ev4	0.736			
	Ev5	0.790			
	Ev6	0.858			
	Ev7	0.865			
	Ev8	0.826			

Тайлбар: Мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээ-**ps** харилцаа хандлагын үнэлгээ-**co** хариуцлагын үнэлгээ-**re** Төгсөгчийн үнэлэмж-**EV**

Хүснэгт 2.2. Далд хувьсагчийн хамаарлын шинжилгээ

№	Хүчин зүйлс	Мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээ	Төгсөгчийн үнэлэмж	Харилцаа хандлагын үнэлгээ	Хариуцлагын үнэлгээ
---	-------------	--------------------------------	--------------------	----------------------------	---------------------

1	Мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээ	0.834			
2	Төгсөгчийн үнэлэмж	0.822	0.781		
3	Харилцаа хандлагын үнэлгээ	0.756	0.836	0.830	
4	Хариуцлагын үнэлгээ	0.796	0.895	0.878	0.863

Тайлбар: Судалгааны багийн үр дүн

Судалгааны ажлын хувьсагчдын хамаарал нь өөр хоорондоо хэрхэн хамаардаг талаар судлахад, Мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээ өөр хоорондоо – 0.834, мэргэжлийн ур чадвар ба төгсөгчийн үнэлэмжийн хамаарал-0.822, мэргэжлийн ур чадвар ба харилцаа хандлагын үнэлгээний хамаарал-0.756, мэргэжлийн ур чадвар ба хариуцлагын үнэлгээний хамаарал-0.796 хамааралтай байгаа нь манай судалгааны үр дүн 0.7-с дээш хамааралтай сайн байгааг илтгэж байна. Төгсөгчийн үнэлэмжийн хамаарал-0.781, төгсөгчийн үнэлэмж ба харилцаа хандлагын үнэлгээний хамаарал-0.836, төгсөгчийн үнэлэмж ба хариуцлагын үнэлгээний хамаарал-0.895 байгаа нь манай судалгааны үр дүн 0.7-с дээш хамааралтай сайн байгааг илтгэж байна. Харилцаа хандлагын үнэлгээ хоорондын хамаарал-0.830, харилцаа хандлагын үнэлгээ ба хариуцлагын хамаарал-0.878, хариуцлагын үнэлгээ хоорондын хамаарал-0.863 тус тус үр дүнг үзүүлсэн нь энэ судалгааны ажлын үр дүнг сайн гэж дүгнэх боломжтой.

Хүснэгт 2.3. Замын шинжилгээний үр дүн

ТААМАГЛАЛУУД	Дундаж утга	Стандарт хэлбэлзэл	Т статистик утга	Р үнэ цэнэ	ҮР ДҮН
Таамаглал-1	0.295	0.100	2.761	0.006	дэмжигдсэн
Таамаглал-2	0.145	0.126	1.183	0.237	дэмжигдсэнгүй
Таамаглал-3	0.537	0.151	3.602	0.000	дэмжигдсэн

Тайлбар: Судалгааны багийн үр дүн

Замын шинжилгээний үр дүнгээс харахад, Мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээ нь төгсөгчийн үнэлэмжид нөлөөлнө гэсэн таамаглалын Р утга **0.006** үр дүнтэйгээр батлагдлаа. Харилцаа хандлагын үнэлгээ нь төгсөгчийн үнэлэмжид нөлөөлнө гэсэн таамаглалын Р утга **0.0237** үр дүнтэйгээр батлагдсангүй. Хариуцлагын үнэлгээ төгсөгчийн үнэлэмжид нөлөөлнө гэсэн таамаглалын Р утга **0.000** үр дүнтэйгээр батлагдлаа.

ДҮГНЭЛТ

Дотоод Хэргийн Их Сургуулийн Онцгой байдлын сургуулийн судлаачид төгсөгчийн мэргэжлийн ур чадвар, харилцаа хандлагын үнэлгээ, хариуцлагын үнэлгээ хэрхэн төгсөгчийн үнэлэмжид нөлөөлдөг болохыг ажил олгогчоор үнэлүүлэн судалгаа хийлээ. Энэхүү судалгааны ажлынхаа зорилгод хүрэх алхамуудыг бүрэн хийгдсэн гэж дүгнэж байна. Судалгаанд гурван хүчин зүйлийг төгсөгчийн үнэлэмжид нөлөөлнө гэж таамаглал дэвшүүлэн судласан. Судалгааг SMART PLS 3.0 програмын боловсруулалтаар олон хүчин зүйлийн шинжилгээг хийж үр дүнг гаргасан /дэд бүлгүүдэд үр дүнг нэгбүрчлэн дүгнэсэн/.

Судалгаанд Онцгой байдлын салбарт ажиллаж байгаа үе үеийн төгсөгчдөө тэдэнд ажил олгогч удирдлагуудаар үнэлүүлэн хамтран ажилласан нь онцлог давуу тал байсан. Цаашид энэхүү судалгааны ажлын үргэлжлэл болгон бусад хүчин зүйлийн нөлөөллийг судлах шаардлагатай.

Ашигласан материал

Сурах бичиг:

14. Г. Амартогтох, “Хүний нөөцийн онол практик”, Улаанбаатар хот, 2016 он
15. Д.Болормаа, “Менежмент”, Улаанбаатар хот, 2001 он
16. Н.Чулуундорж. Мэдлэгийн менежмент, УБ, 2001 он.
17. П.Мөнхтогт, Мэдлэгийн менежмент, УБ, 2014 он.
18. Н.Оюунжаргал, “Хүний нөөцийн менежмент” сурах бичиг 2013 он, УБ хот,
19. Л.Наранцэцэг, Стратегийн менежмент, УБ, 2012 он.
20. Б.Намсрай, “Эдийн засгийн онолын түүх”, Улаанбаатар хот, 1999 он
21. Ч.Пүрэвдорж, “Менежментийн Удирдлага”, Улаанбаатар хот, 2002 он 291-р хуудас

22. Б.Цэрэндорж, “Хүний нөөцийн удирдлага”сурах бичиг, Улаанбаатар хот, 2005 он,
23. Н.Цэнд Н, Г.Батхүрэл , ..Ц. Цэцэгмаа нар “Менежмент” 2013 он, УБ
Л.Эрдэнэсүвд, “Бизнесийн статистик”, Улаанбаатар хот, 2008 он
- Олон улсын судалгаа:**
8. Battogtokh. D, (2012), Mediation effect of Knowledge Management in the relationship between Technology and Organizational Effectiveness – an Empirical, Study of Mongolian Academy of Sciences, Oral Presentation, Feb 2012 at 17:12.
9. Bayasgalan Tsogtsuren, (2015), Job Satisfaction as a Determinant of Effective Performance on Academic Staff in Selected Public and Private Universities in Mongolia, The Korean Journal of Policy Studies, Vol. 30, No. 1 (2015), pp. 115-145. 160
10. Bolormaa. D, (2015), Knowledge management capability level assessment of the higher education institutions: Case study from Mongolia, Procedia - Social and Behavioral Sciences 174 (2015), 3633 – 3640.
11. Subramanian. M, (2012), “Achieving high involvement and satisfaction through OCTAPACE culture in IT companies” ZENITH International Journal of Business Economics and Management Research, volume: 2, issue 5.
12. Pareek Udai, (2008), Training Instruments in Human Resource Development and Organizational Development, TATA McGraw- Hill, ISBN No. 13: 978-0-07-04-8324-8, New Delhi, pp. 790-799.
13. Kimiz Dalkir, (2005), Knowledge Management in Theory and Practice, Elsevier

Интернэт эх үүсвэр:

1. <http://en.wikipedia.org/wiki/Motivation>
2. <http://www.scribd.com/search?query=compensation>
3. <http://en.wikipedia.org/wiki/Compensation>
4. <http://www.thefreedictionary.com/compensation>

ТӨГСӨГЧИЙГ ҮНЭЛҮҮЛЭХ АСУУМЖ

Судалгаанд оролцогч та асуулгыг уншаад дараах онооны сонголтын тэмдэглэгээ хийнэ үү.

1 – маш бага; 2 - бага; 3 - дунд;
4- их; 5 – маш их;

Мэргэжлийн ур чадвар		Үнэлгээ				
1	Онол арга зүй эзэмшсэн байдал	1	2	3	4	5
2	Мэргэжлийн ур чадвар эзэмшсэн байдал	1	2	3	4	5
3	Бие бялдрын хувьд мэргэжилдээ бэлтгэгдсэн байдал	1	2	3	4	5
4	Сэтгэл зүйн хувьд мэргэжлийн дадал туршлага байгаа эсэх	1	2	3	4	5
5	Ажлын гүйцэтгэл болон ажлын үр дүнд өөрийгээ бүрэн дайчлах байдал	1	2	3	4	5
Харилцаа, хандлага		Үнэлгээ				
1	Мэндлэл, хүндлэл, ёс зүйн төлөвшил	1	2	3	4	5
2	Бусдад өөрийгээ илэрхийлэх байдал	1	2	3	4	5
3	Аливаа ажлыг хийхэд санаачлага гаргаж байгаа байдал	1	2	3	4	5
4	Бусдыг хийсэн ажлыг хүлээн зөвшөөрөх байдал	1	2	3	4	5
5	Хамт олноо дэмжин хамтран ажиллах байдал	1	2	3	4	5
Хариуцлага		Үнэлгээ				
1	Ажлын цаг баримтлал	1	2	3	4	5
2	Өгсөн үүрэг даалгаварыг хугацаанд гүйцэтгэдэг эсэх	1	2	3	4	5
3	Байгууллагынхаа өмнөөс хүлээсэн үүрэг хариуцлагадаа үнэнч эсэх	1	2	3	4	5
4	Ажлыг чанартай сайн гүйцэтгэдэг байдал	1	2	3	4	5
5	Хувийн хариуцлага хүлээх байдал	1	2	3	4	5
Ажил олгогчийн үнэлэмж		Үнэлгээ				
1	Мэргэжлийн хувьд хангалттай эсэх	1	2	3	4	5
2	Мэргэжлийн чиг баримжааг олгох сургалт шаардлагатай эсэх	1	2	3	4	5

3	Ажлын байранд зайлшгүй шаардлагатай мэдлэгийн эзэмшсэн байдал	1	2	3	4	5
4	Соёл олон нийтийн ажилд оролцох байдал	1	2	3	4	5
5	Шийдвэр гаргах ур чадвар	1	2	3	4	5
6	Албан тушаал ахих боломж	1	2	3	4	5
7	Ажлын гүйцэтгэлд эргэх холбоо сайн эсэх	1	2	3	4	5
8	Өөрийн ур чадвараас бусдад зааж өгдөг эсэх	1	2	3	4	5

Төгсөгчийн мэргэжлийн ур чадвар болон бусад үзүүлэлтийг сайжруулахад санал болгох зүйлс:

.....

Ажил олгогч таныг бидэнтэй хамтран ажилласанд баярлалаа.