

СУРАЛЦАГЧ БАЙГУУЛЛАГЫН ХЭВ ШИНЖИЙГ ТӨЛӨВШҮҮЛЭХ НЬ /Хил хамгаалах байгууллагын хэмжээнд/

А.Тэмүжин

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн ахлах багш, хошууч

Товч агуулга: “Монгол Улсын Үндсэн хууль”-ийн 46 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Монгол Улсын төрийн жинхэнэ алба хаагч Монгол Улсын иргэн байх бөгөөд Үндсэн хууль, бусад хуулийг чандлан баримталж ард түмнийхээ тусын тулд, иргэний ёсоор төрийн ашиг сонирхолд захирагдан ажиллана”, мөн зүйлийн 3 дахь хэсэгт “Төрийн алба хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно”¹ гэж заасан.

Монгол Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-д;

3.1.2. “Хил хязгаар, нутаг дэвсгэрийн халдашгүй, бүрэн бүтэн байдал”-д;

3.1.2.4. Хилийн хамгаалалт, хяналт шалгалтын үйл ажиллагаанд мэдээллийн нэгдмэл, шуурхай байдлыг баталгаатай хангах зохион байгуулалт, техник, технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлнэ.

3.3.2. “Монгол төрийн залгамж чанар, төрийн удирдлагыг бэхжүүлэх”

3.3.2.1. “Иргэдэд адил тэгш, хүртээмжтэй үйлчилдэг, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлж, төрийн албыг мэргэшсэн, чадварлаг хүмүүсээр бүрдүүлэх бодлого баримтална. Цахим засгийг хөгжүүлэх замаар төрийн алба, үйлчилгээг иргэндээ хандсан, үр нөлөөтэй, шуурхай, хэмнэлттэй болгоно.”

3.3.2.6. “Төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүй, мэдлэг, чадварын

шалгуурыг олон улсын жишигт нийцүүлэн шинэчилж, цалин, хангамжийг нэмэгдүүлж, тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлнэ.”

3.3.2.7. “Төрийн албан хаагчид аюулгүй байдлын мэдлэг олгож, мэргэжлийн ур чадвараа байнга дээшлүүлэх, шударгаар өрсөлдөх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, сонирхлын зөрчлийг хуулиар хязгаарлана.” хэмээн тус тус заасан.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 05 дугаар сарын 13-ны өдрийн 52 дугаар тогтоол²-оор баталсан “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын зорилт 5.4 “Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ.” хэмээн зорилтоо дэвшүүлж, доорх байдлаар үр дүнгээ тодорхойлсон байна.

Зорилтыг хэрэгжүүлэх үе шат, хүрэх үр дүн

I үе шат (2021-2030): Чадахуйн зарчимд суурилсан мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг бэхжүүлж,

¹ Төрийн мэдээлэл, №01, 1992

² Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем. УБ, 2020. №52

төрийн үйлчилгээний үр дүн, үр нөлөөг дээшлүүлэх үе.

1. Чадахуйн зарчимд суурилсан, мэргэшсэн төрийн алба төлөвшсөн байна.

2. Төрийн албанд ёс зүй, сахилга хариуцлагын оновчтой тогтолцоо бүрдэж, ёс зүйтэй төрийн алба төлөвшинө.

3. Төрийн албан хаагч цаг хугацаа, орон зайнаас үл хамааран тасралтгүй сурч хөгжих таатай орчин бүрдсэн байна.

II үе шат (2031-2040): Нийгмийн хөгжлийг дэмжсэн, үр нөлөөтэй, цомхон төрийн албыг төлөвшүүлж, төрийн үйлчилгээний менежментийг олон улсын түвшинд хүргэж хөгжүүлэх үе.

1. Үр дүнд суурилсан цомхон төрийн алба төлөвшсөн байна.

2. Төрийн албанд шатлан дэвшүүлэх тогтолцоо бүрэн нэвтэрч, төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгаа хангагдсан байна.

3. Төрийн албан хаагчид нийгэмд ёс зүй, сахилга хариуцлагаар үлгэрлэх тогтолцоо бэхэжсэн байна.

4. Төрийн албанд суралцагч байгууллагын соёл бүрэн нэвтэрсэн байна.

Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үндэс “Алсын хараа-2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлогын “Амар тайван, аюулгүй нийгэм” бүлгийн “Дархан хил” дэд бүлэгт доорх байдлаар тусгасан байна. Үүнд:

“Дархан хил” зорилт:

Зорилт 7.2. Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг ханган хилийн цэргийн байгуулалтыг хөгжүүлж, хил хамгаалалтын чадавхыг дээшлүүлнэ.

Зорилтыг хэрэгжүүлэх үе шат, хүрэх үр дүн

I үе шат (2021-2030): Хилийн аюулгүй байдлыг хангах нэгдмэл тогтолцоог бүрдүүлж, бүсчилсэн хил хамгаалалтыг хөгжүүлэн цэргийн холбоо, зэвсэглэл, техник, технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх, дэд бүтцийг хөгжүүлэх үе.

1. Хилийн асуудлаар байгуулсан олон улсын гэрээ, хэлэлцээрийг боловсронгуй болгоно.

2. Хилийн цэргийн байгуулалтыг хөгжүүлж, бүс нутгийн онцлогт тохирсон хил хамгаалалтын арга тактик шинэчлэгдсэн байна.

3. Улсын хил хамгаалалт, хилийн боомтын аюулгүй байдал, шалган нэвтрүүлэх үйл ажиллагаанд орчин үеийн цэргийн холбоо, зэвсэглэл, техник, дохиолол, хяналт, хамгаалалтын нэгдсэн систем, арга туршлагыг нэвтрүүлж, албаны бэлэн байдал дээшилсэн байна.

4. Улсын хил хамгаалалтын зориулалттай инженер, техникийн байгууламж, барилга, дэд бүтцийн 50-аас доошгүй хувийг шинэчилсэн байна.

II үе шат (2031-2040): Мэргэшсэн хилчин, технологид суурилсан хил хамгаалах албыг бэхжүүлэх үе.

1. Бүсчилсэн хил хамгаалалттай уялдсан удирдлага, хяналтын тогтолцоо бэхэжсэн байна.

2. Мэргэшсэн хилчний алба бэхэжсэн байна.

3. Улсын хил хамгаалалтад хиймэл оюун ухаан, хяналт шалгалтын технологийн шинэчлэлийг нэвтрүүлж, хилийн боомтын аюулгүй байдал, шалган нэвтрүүлэх чадавх дээшилсэн байна.

4. Улсын хил хамгаалалтын зориулалттай инженер, техникийн байгууламж, барилга, дэд бүтцийн 70-аас доошгүй хувийг шинэчилнэ.

5.Бүс нутгийн онцлогт тохируулан хилчдийн нийгмийн хамгааллыг сайжруулсан байна.

III үе шат (2041-2050): Хил хамгаалалтын чадавхыг бэхжүүлж, гадаадын ижил төстэй байгууллага, хөрш орнуудын түвшинд хүргэх үе.

1.Цахим технологид суурилсан хил хамгаалалтыг бэхжүүлж, найдвартай, шуурхай байдлыг хангасан байна.

2.Хил хамгаалах албаны байнгын бэлэн байдал, чадавх сайжирсан байна.

3.Улсын хил хамгаалалтын зориулалттай инженер, техникийн байгууламж, барилга, дэд бүтэц бүрэн шинэчлэгдсэн байна.

4.Хил хамгаалалтын чадавхыг гадаадын ижил төстэй байгууллага, хөрш орнуудын

түвшинд хүргэнэ гэж тусгасан байна.

Монгол Улсын Хууль зүйн сайдын 2016 оны 04 дүгээр сарын 20-ны өдрийн А/120 дугаар тушаалаар батлагдсан Хил хамгаалах байгууллагын стратеги төлөвлөгөөний Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлж, мэргэшсэн бие бүрэлдэхүүнийг бүрдүүлэх гэсэн зорилтод “Суралцагч байгууллагын үзэл баримтлал”-ыг төлөвшүүлэх чиглэлээр дараах байдлаар тусгагдсан байна. Үүнд:

5.1.Хил хамгаалах байгууллагын бие бүрэлдэхүүнийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшүүлэх тогтолцоог боловсронгуй болгох

5.2.Бие бүрэлдэхүүний албаны сургалт бэлтгэл, ур чадварыг дээшлүүлэх

5.3.Хилчдийн нийгмийн баталгааг бэхжүүлэх хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх

5.4.Гэрээт хилчдийг сонгон шалгаруулах, сургаж бэлтгэх, мэргэшүүлэх арга хэмжээг үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх¹ гэж заасан нь төрийн бодлогод бидний судалж буй сэдвийн хүрээний асуудал хөндөгдсөн байна.

Зорилго. Суралцагч байгууллагын онолд тулгуурлан, түүнийг төлөвшүүлэхэд нөлөөлөх хүчин зүйлийн нөлөөллийг шинжилж Хил хамгаалах байгууллагад суралцагч байгууллагын үзэл баримтлалыг хөгжүүлэх санал уламжлахад оршино.

Судалгааны хүрээнд дараах зорилтуудыг дэвшүүлсэн болно. Үүнд:

1.Суралцагч байгууллагын тухай онол, хөгжлийн төлөв, чиг хандлагыг тоймлон судлах;

2.Суралцагч байгууллагын үзэл баримтлалыг төлөвшүүлэхэд нөлөөлөх хүчин зүйлийн нөлөөллийг чанарын судалгааны арга зүйгээр шинжлэх;

3.Хил хамгаалах байгууллагад суралцагч байгууллагын үзэл баримтлал хөгжүүлэх санал уламжлах зэрэг болно.

Судалгааны объект. Суралцагч байгууллагын онол, түүний үүсэл хөгжил, чиг хандлагын талаар онол арга зүйн хүрээнд судалсан.

Судалгааны ажлаараа нэр бүхий эрдэмтэд болох Д.Сүрэнчимэг², Ц.Цэрэндорж³, Ө.Хэрлэнбаяр⁴,

¹ Хил хамгаалах байгууллагын стратеги төлөвлөгөө, 2016.

² Сүрэнчимэг.Д., Төрийн (нийтийн) захиргааны шинэтгэлд суралцагч байгууллагын үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэх нь. УБ., 2013.

³ Цэрэндорж Ц., “Хил хамгаалах байгууллагын менежментийг боловсронгуй болгох арга зам” диссертаци, УБ.2010.

⁴ Хэрлэнбаяр.Ө., “Хилийн ангид мэдлэгийн менежментийг хэрэгжүүлэх нь” магистрын ажил, УБ., 2021.

А.Болормаа¹ зэрэг эрдэмтдийн онол арга зүйн судалгааны ажлаас түүвэрлэлт хийн судалж таамаглал дэвшүүлэн загвар боловсруулсан нь онолын болон практик ач холбогдол гэж үзэж байна. Дараах таамаглалыг дэвшүүлсэн. Үүнд:

Дээрх эрдэмтдийн судалгааны ажлаас үүдэн судалгааны үр дүнд дэмжин өөрийн судалгааны ажлын таамаглалыг гаргасан. Үүнд:

Таамаглал-1. Байгууллагын өөрчлөлт байгууллагын суралцах үйл явцад нөлөөлнө.

Таамаглал-2. Алба хаагчдын чадавхжуултал байгууллагын суралцах үйл явцад нөлөөлнө.

Таамаглал-3. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент байгууллагын суралцах үйл явцад нөлөөлнө.

Таамаглал-4. Технологийн хэрэглээ байгууллагын суралцах үйл явцад нөлөөлнө.

СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН БОЛОВСРУУЛАЛТ

Судалгааны арга зүй, аргачлал. Судалгааны ажил гүйцэтгэхдээ нийгмийн шинжлэх ухааны судалгааны ерөнхий болон тусгай арга болох мэдээлэл цуглуулах, асуулга боловсруулах, асуумж харьцуулах, түүвэрлэлт хийх, сэдвийн хүрээнд мэргэшсэн судлаачтай ганцаарчилсан фокус ярилцлага хийх, баримт бичигт дүн шинжилгээ хийх, хийсэн дүн шинжилгээний үр дүнд харьцуулалт хийх, тоон судалгаа, чанарын судалгаа, тоон болон чанарын холимог судалгааны аргыг ашигласан болно.

Судалгааны чанарын болон чанарын бус аргуудыг хослуулан хэрэглэх нь судалгаа үр дүнтэй байхын

үндсэн нөхцөл юм. Чанарын аргаар судалсан судалгааны дүнг боловсруулахаас гадна эдийн засаг, статистикийн мэдээллийг боловсруулахад тоон судалгааны аргууд нь үндсэн арга хэрэгсэл болдог.

Хувьсагчдын хоорондын харилцан хамаарлын шинжилгээ, статистикийн ач холбогдол, стандарт алдааны шинжилгээ зэрэг олон аргууд нь судалгааны чанарын арга, судлах хувьсагчийг сонгоход зам заагчийн үүргийг гүйцэтгэдэг.

Чанарын судалгаа нь тоон бус өгөгдөл (тексттэй мэдээлэл, аудио, бичлэг гэх мэт) цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх үйл явцыг хамарсан судалгааны нэг арга юм. Чанарын судалгааны арга нь судлаачдад асуудлыг гүн, нарийн олон талаас нь судлах боломжийг олгохоос гадна судалгааны шинэ санааг бий болгох нөөцийг бүрдүүлдэг.

Чанарын судалгаа нь нээлттэй асуулттай ба энэ нь судалгаанд оролцогчдын санал бодол, сэтгэгдэл, туршлагын арвин мэдээллээр хариулагдах боломжтой байдаг.

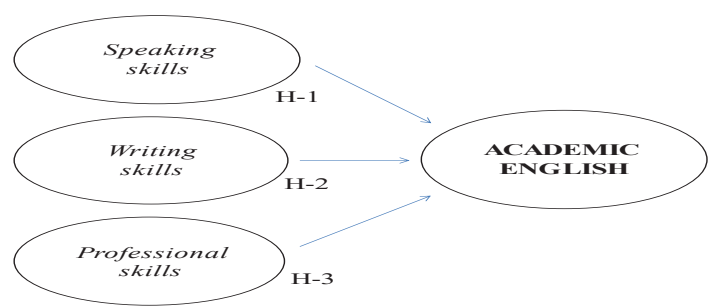
Системийн шинжилгээний аргууд, загварчлалын томоохон асуудлыг судалж шинжлэх, урт, дунд, богино хугацааны үйл явц боловсруулах нь судалгааны ажлын нэг хэсэг юм. Тусгай программ хангамжийн тусламжтайгаар санхүүгийн шинжилгээ, үнэлгээ хийх, орон зай мэдээллийн зураглал боловсруулах ажлыг гүйцэтгэх, шугаман бус системийн зүй тогтлыг судалж, эрсдэлийг тодорхойлоход хэрэглэхэд тохиромжтой арга

¹ Болормаа.А „Нутгийн захиргааны байгууллагыг суралцагч байгууллага болгох арга зам”, Уб.,

Чанарын аргад түшиглэсэн судалгаа нь чухам юу болж, хүмүүс яг юу хийсэн гэдгийг дүрслэхээсээ илүү хүмүүс юуг хэрхэн тусгаж, түүнийгээ үйл явдлаараа яаж илэрхийлж байгааг сонирхож судалдаг аргыг судалгааны ажилдаа бүрэн ашигласан.

Судалгааны ажилдаа дэвшүүлж буй таамаглалдаа загвар боловсруулсан.

Загвар № 01. Суралцагч байгууллагын үйл явцад нөлөөлөх хүчин зүйл



Судалгааны ажлын субъект, оролцогч тал. Хил хамгаалах байгууллагын офицер, ахлагч, төрийн үйлчилгээний ажилтнууд нь судалгааны ажлын субъектүүд болон оролцогчид болно.

Судалгааны ажлын боловсруулалт, үр дүн

Хүснэгт № 01. Байгууллагын өөрчлөлт

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Байгууллагын өөрчлөлт	ch dev-1	0.707	0.934	0.944	0.631
	ch dev-2	0.868			
	ch dev-3	0.745			
	ch dev-4	0.77			
	ch dev-5	0.753			
	ch dev-6	0.736			
	ch dev-7	0.725			
	ch dev-8	0.888			
	ch dev-9	0.859			
	ch dev-10	0.862			

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох байгууллагын өөрчлөлт 10 асуулт болох далд хувьсагчаар судаллаа. Байгууллагын өөрчлөлт далд хувьсагчид 0.707-0.868 хооронд хэлбэлзсэн. Байгууллагын өөрчлөлт ба ch dev-2 кодлол бүхий Суралцагч байгууллага болох алсын харааг

дэмждэг эсэх гэсэн далд хувьсагч 0.868 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ.

Харин Суралцагч байгууллага байхын ач холбогдлыг ойлгодог байдал гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.707 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд судалгаанд оролцогчид Суралцагч байгууллагын онолын нэгэн чухал чанар болох нэгдсэн нэг алсын

хараа, зорилготой байхыг чухалчилж судалгаанд бөглөсөн үр дүн гарсан байна. Гэсэн хэдий боловч Суралцагч байгууллага байхын ач холбогдлыг төдийлөн сайн ойлголтгүй байна гэж дүгнэж байна.

Байгууллагын өөрчлөлт хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.934 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт №02. Алба хаагчдын чадавхжуулал

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Алба хаагчдын чадавхжуулал	сара-1	0.874	0.969	0.974	0.823
	сара-2	0.931			
	сара-3	0.893			
	сара-4	0.928			
	сара-5	0.927			
	сара-6	0.868			
	сара-7	0.926			
	сара-8	0.907			

Судалгааны ажлын хоёрдох хувьсагч болох Алба хаагчдын чадавхжуулалтыг 8 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Алба хаагчдын чадавхжуулалт далд хувьсагчид 0.868-0.931 хооронд хэлбэлзсэн. Алба хаагчдын чадавхжуулалт хувьсагчийн сара-2 кодлол бүхий Хариуцлага, суралцах чадавх дээр суурилан эрх мэдлийг өгдөг байдал гэсэн далд хувьсагч 0.931 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин сара-6 кодлол бүхий албан тушаалд тогтвортой ажиллуулдаг байдал гэсэн далд

хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.868 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд Хариуцлага, суралцах чадавх дээр суурилан эрх мэдлийг өгдөг гэсэн далд хувьсагчид хамгийн өндөр үнэлгээ өгсөн нь манай Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн томилгоонд хамт олонд итгэл үнэмшилтэй байдаг гэж дүгнэхэд хүрч байна.

Алба хаагчдын чадавхжуулалт хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.969

гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт №03. Технологийн хэрэглээ

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Технологийн хэрэглээ	tech-1	0.889	0.953	0.96	0.751
	tech-2	0.894			
	tech-3	0.872			
	tech-4	0.833			
	tech-5	0.832			
	tech-6	0.908			
	tech-7	0.828			
	tech-8	0.874			

Судалгааны ажлын хувьсагч болох Технологийн хэрэглээ 8 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Технологийн хэрэглээ далд хувьсагчид 0.828-0.908 хооронд хэлбэлзсэн. Технологийн хэрэглээ хувьсагчийн tech-6 кодлол бүхий “Техник, технологийн мэдлэг, мэдээлэл хангалттай байдал” гэсэн далд хувьсагч 0.908 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин tech-7 кодлол бүхий “Орчин үеийн технологийн дэвшлийг ашигладаг байдал”-ыг Хиймэл оюун ухаан байдал гэсэн далд

хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.828 үр дүнтэй утга гарсан. Бидний судалгаанд хамрагдсан оролцогчдын 75-80 хувь нь Техник, технологийн мэдлэг, мэдээлэл хангалттай байсан судалгааны үр дүн харуулсан. Хэдий тийм боловч албаны үйл ажиллагаандаа төдийлөн орчин үеийн техник технологийг нэвтрүүлж ашигладаггүй гэж дүгнэсэн байна.

Байгууллагын Технологийн хэрэглээ хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.953 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт №04. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Байгууллагын мэдлэгийн менежмент	kn mgt-1	0.839	0.949	0.96	0.799
	kn mgt-2	0.905			
	kn mgt-3	0.857			
	kn mgt-4	0.918			
	kn mgt-5	0.933			
	kn mgt-6	0.908			

Судалгааны ажлын хувьсагч болох Байгууллагын мэдлэгийн менежментийг 6 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент далд хувьсагчид 0.839-0.933 хооронд хэлбэлзсэн.

Байгууллагын мэдлэгийн менежмент хувьсагчийн kn mgt-5 кодлол бүхий Мэдлэгийг дээшлүүлэхийн тулд шинэ хөтөлбөр, арга хэлбэрийг бодож хэрэгжүүлсэн байдал гэсэн далд хувьсагч 0.933 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ.

Харин kn mgt-1 кодлол бүхий Байгууллагын үйл ажиллагааг сайжруулах талаар идэвхтэй ажилладаг байдал гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.839 үр дүнтэй утга гарсан. Дээрх дүгнэлтээс харахад судалгаанд оролцогчид Мэдлэгийг дээшлүүлэхийн тулд шинэ хөтөлбөр, арга хэлбэрийг нэвтрүүлж хэрэгжүүлэхийг дэмжсэн байна.

Байгууллагын мэдлэгийн менежмент хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.949 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт №05. Байгууллагын суралцах үйл явц

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
БАЙГУУЛЛАГЫН СУРАЛЦАХ ҮЙЛ ЯВЦ	LRNG-1	0.744	0.965	0.97	0.783
	LRNG-2	0.899			
	LRNG-3	0.899			
	LRNG-4	0.907			
	LRNG-5	0.908			
	LRNG-6	0.923			
	LRNG-7	0.879			
	LRNG-8	0.882			
	LRNG-9	0.911			

Судалгааны ажлын хувьсагч болох Байгууллагын суралцах үйл явц 9 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Байгууллагын суралцах үйл явц далд хувьсагчид 0.744-0.923 хооронд хэлбэлзсэн.

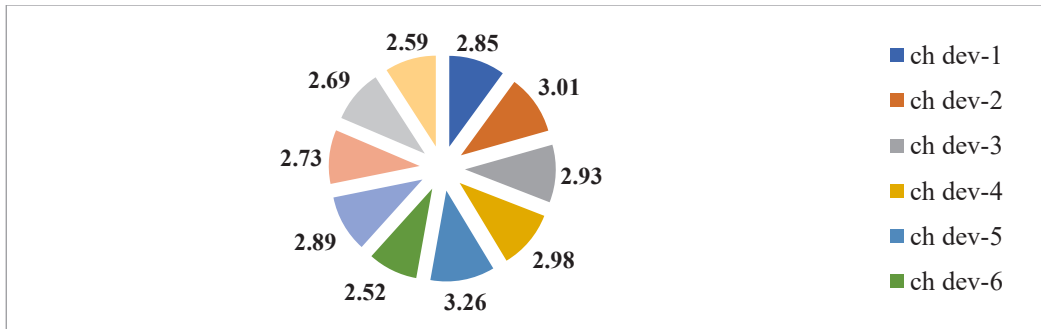
Байгууллагын суралцах үйл явц хувьсагчийн tech-6 кодлол бүхий Нөхцөл байдлыг үнэлж, мэдлэгээ ашиглан шийдвэр гаргадаг эсэх гэсэн

далд хувьсагч 0.908 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ.

Харин LRNG-1 кодлол бүхий Алба хаагчийн тасралтгүй суралцах хэрэгцээ гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.744 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгаанд хамрагдсан бүрэлдэхүүн хилийн албаны буюу мэргэжлийн ур чадвар, суурь мэдлэгтэй байгаа нь харагдаж байна.

Тэд тасралтгүй суралцах хэрэгцээ шаардлагатай байгаагаа илэрхийлсэн байна гэж дүгнэсэн. Байгууллагын

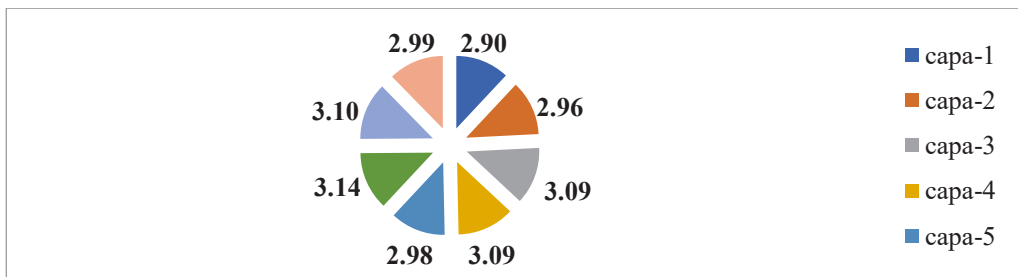
суралцах үйл явц хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.953 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.



Зураг №01. Байгууллагын өөрчлөлт

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох байгууллагын өөрчлөлт 10 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад

алдаанаасаа суралцдаг байдал 3.26 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна. Бусдыг сурахад нь тусалж дэмжсэний төлөө удирдлагаас шагнаж урамшуулдаг байдал 2.52 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.



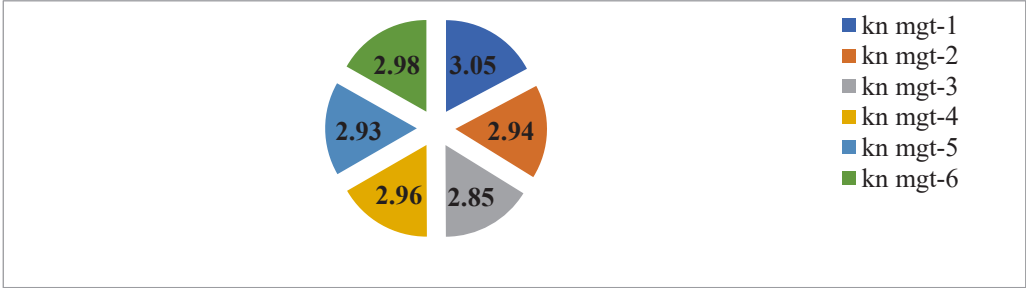
Зураг №02. Алба хаагчдын чадавхжуулалт

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох байгууллагын өөрчлөлт 8 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel

программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад сара-6 кодлол бүхий албан тушаалд тогтвортой ажиллуулдаг байдал 3.14 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна. Сара-1 кодлол бүхий Хүний нөөцийг суралцах,

чадавхжуулах, төлөвшүүлэхийн төлөө мэрийдэг 2.90 тоон утга гарсан нь бусад

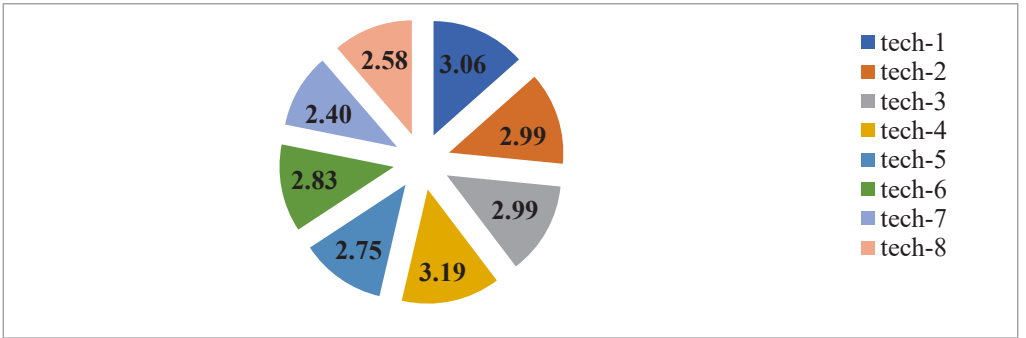
далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.



Зураг № 03. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох Байгууллагын мэдлэгийн менежмент 6 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад kn mgt-1 кодлол бүхий байгууллагын үйл

ажиллагааг сайжруулах талаар идэвхтэй ажилладаг 3.05 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна. Далд хувьсагч kn mgt-3 кодлол бүхий Алба хаагчдаа бүтээлч сэтгэх, инновац нэвтрүүлэх, туршилт хийх ур чадварт сургадаг 2.90 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.

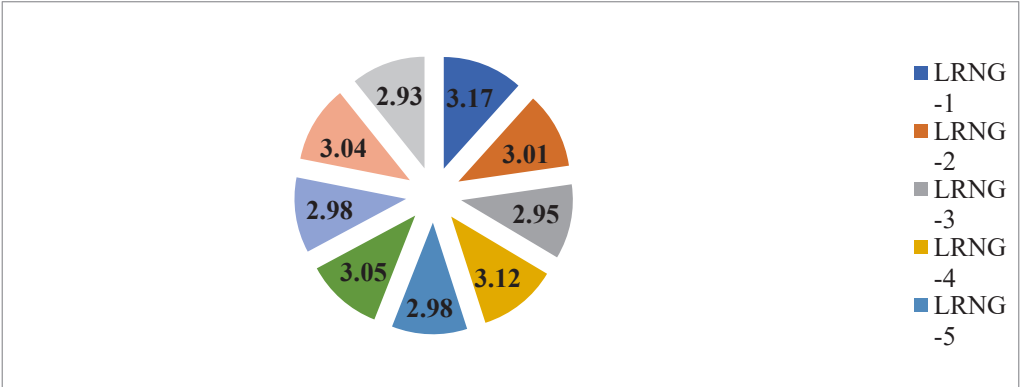


Зураг № 04. Технологийн хэрэглээ

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох Технологийн хэрэглээ 8 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гарсныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel

программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад tech-4 кодлол бүхий Дотоод сүлжээ, цахим систем ашигладаг байдал 3.19 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна. Далд хувьсагч tech-7 кодлол бүхий Орчин үеийн

технологийн дэвшлийг ашигладаг бага байгааг харах нь зүйтэй гэж байдал /Хиймэл оюун ухаан/ 2.40 тоон дүгнэж байна. утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас



Зураг№05. Байгууллагын суралцах үйл явц

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох Байгууллагын суралцах үйл явц 9 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гарсныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад LRNG-1 кодлол бүхий Алба хаагчийн

тасралтгүй суралцах хэрэгцээ 3.17 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна.

Далд хувьсагч LRNG-9 кодлол бүхий Багаар ажиллах сургалт зохион байгуулдаг байдал 2.93 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.

Хүснэгт №06. Далд хувьсагчийн хамаарлын шинжилгээ

Хувьсагчдын хамаарал	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Алба хаагчдын чадавхжуулалт [1]	0.907				
Байгууллагын мэдлэгийн менежмент [2]	0.816	0.894			
Байгууллагын суралцах үйл явц [3]	0.727	0.700	0.885		
Байгууллагын өөрчлөлт [4]	0.715	0.629	0.644	0.794	
Технологийн хэрэглээ [5]	0.790	0.797	0.716	0.621	0.867

Бүтцийн загварын шинжлэхэд, Далд хувьсагчийн шинжилгээний хувьсагчдын хамаарлыг хамаарлын шинжилгээний үр дүн 1-рүү чанарын судалгааны арга зүйгээр дөхөх тусам сайн үр дүнтэй байдаг.

Алба хаагчдын чадавхжуулалт нь байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.816, Байгууллагын суралцах үйл явцтай 0.727, байгууллагын өөрчлөлттэй 0.715, технологийн хэрэглээтэй 0.790;

Байгууллагын мэдлэгийн менежмент нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.816, Байгууллагын суралцах үйл явцтай 0.700, байгууллагын өөрчлөлттэй 0.629, технологийн хэрэглээтэй 0.797;

Байгууллагын суралцах үйл явц нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.727, Байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.700, Байгууллагын

өөрчлөлттэй 0.644, технологийн хэрэглээтэй 0.716;

Байгууллагын өөрчлөлт нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.715, Байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.629, Байгууллагын өөрчлөлттэй 0.644, технологийн хэрэглээтэй 0.716;

Технологийн хэрэглээ нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.790, байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.797, Байгууллагын суралцах үйл явцтай 0.716, байгууллагын өөрчлөлттэй 0.621 гэсэн дундаж үр дүн гарсан байна.

Хүснэгт № 07 Замын шинжилгээний үр дүн

Таамаглал	Эх олонлог	Дундаж утга	Стандарт хазайлт	Т статистик	"P" үнэ цэнэ	Үр дүн
Таамаглал 1.	0.448	0.467	0.209	2.139	0.033	Батлагдсан
Таамаглал 2.	0.306	0.269	0.179	1.705	0.089	Батлагдаагүй
Таамаглал 3	0.017	0.042	0.084	0.202	0.840	Батлагдаагүй
Таамаглал 4.	-0.128	-0.132	0.103	1.245	0.214	Батлагдаагүй

Тайлбар: Судалгааны үр дүн

Замын шинжилгээний үр дүнгээс харахад, Таамаглал 1, стандарт хазайлт 0.209, Т статистик үр дүн 2.139, П үнэ цэнэ **0.033** утгатай гарч таамаглал батлагдсан,.

Таамаглал 2, стандарт хазайлт 0.179, Т статистик үр дүн 1.705, П үнэ цэнэ **0.089** утгатай гарч таамаглал батлагдаагүй.

Таамаглал 3, стандарт хазайлт 0.084, Т статистик үр дүн 0.202, П үнэ

цэнэ **0.840** утгатай гарч таамаглал батлагдаагүй.

Таамаглал 4, стандарт хазайлт 0.103, Т статистик үр дүн 1.245, П үнэ цэнэ **0.214** утгатай гарч таамаглал батлагдаагүй.

Судалгааны ажлын харьцуулалт.

Судалгааны ажлын боловсруулалтыг хийхдээ хамаарал, хувьсагчийн хооронд харьцуулалт хийхийн тулд хувьсагч тус бүрээр нь

шинжилсэн. Судалгааны эхний боловсруулалтаар, хувьсагч бүрийг илэрхийлсэн далд хувьсагчид буюу асуултыг хүчин зүйлийн хамаарлаар нь шинжилсэн.

Судалгааны ажлын явцад анх таамаглаж байсан таамаглалуудыг батлагдана гэсэн хүлээлттэй байсан.

Судалгааны боловсруулалтад дээрх шинжилгээний үр дүн гурван таамаглал батлагдаагүй, нэг таамаглал батлагдсан нь анхаарал татсан.

Иймээс таамаглалын утга найруулгыг ахин нягталж, асуумж бүрийн утга найруулгад дахин сайжруулж, судалгааг хоёр дахь удаагаа авч шинжилсэн.

Хүснэгт №08 Байгууллагын өөрчлөлт

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Байгууллагын өөрчлөлт	ch dev-1	0.803	0.903	0.925	0.672
	ch dev-2	0.903			
	ch dev-3	0.820			
	ch dev-4	0.793			
	ch dev-5	0.786			
	ch dev-6	0.810			

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох байгууллагын өөрчлөлт 8 асуулт болох далд хувьсагчаар судаллаа. Байгууллагын өөрчлөлт далд хувьсагчид 0.786-0.903 хооронд хэлбэлзсэн. Байгууллагын өөрчлөлт ба ch dev-2 кодлол бүхий Суралцагч байгууллага болох алсын харааг дэмждэг эсэх гэсэн далд хувьсагч 0.903 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин ch dev-5 кодлол бүхий Алдаанаасаа суралцдаг байдал гэсэн далд хувьсагчид үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.786 үр дүнтэй

утга гарсан. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд судалгаанд оролцогчид Суралцагч байгууллагын онолын нэгэн чухал чанар болох нэгдсэн нэг алсын хараа, зорилготой байхыг чухалчилж судалгаанд бөглөсөн үр дүн гарсан байна. Гэсэн хэдий боловч Суралцагч байгууллага байхын ач холбогдлыг төдийлөн сайн ойлголтгүй байна гэж дүгнэж байна.

Байгууллагын өөрчлөлт хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.903 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт №09 Алба хаагчдын чадавхжуулалт

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
	сара-1	0.845	0.937	0.95	0.758

Алба хаагчдын чадавхжуулалт	сара-2	0.859			
	сара-3	0.832			
	сара-4	0.876			
	сара-5	0.886			
	сара-6	0.924			

Судалгааны ажлын хоёрдох хувьсагч болох Алба хаагчдын чадавхжуулалтыг 6 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Алба хаагчдын чадавхжуулалт далд хувьсагчид 0.832-0.924 хооронд хэлбэлзсэн. Алба хаагчдын чадавхжуулалт хувьсагчийн сара-6 кодлол бүхий Албан тушаалд тогтвортой ажиллуулдаг байдал гэсэн далд хувьсагч 0.924 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин сара-3 кодлол бүхий Асуудлыг шийдвэрлэхэд удирдлага ба алба хаагчид хамтран ажилладаг байдал гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад

далд хувьсагчдаас бага 0.832 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд Хариуцлага, суралцах чадавх дээр суурилан эрх мэдлийг өгдөг гэсэн далд хувьсагчид хамгийн өндөр үнэлгээ өгсөн нь манай Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн томилгоонд хамт олонд итгэл үнэмшилтэй байдаг гэж дүгнэхэд хүрч байна.

Алба хаагчдын чадавхжуулалт хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.937 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт №10 Байгууллагын мэдлэгийн менежмент

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Байгууллагын мэдлэгийн менежмент	kn mgt-1	0.759	0.908	0.929	0.685
	kn mgt-2	0.868			
	kn mgt-3	0.84			
	kn mgt-4	0.833			
	kn mgt-5	0.788			
	kn mgt-6	0.873			

Судалгааны ажлын хувьсагч болох Байгууллагын мэдлэгийн менежментийг 6 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент далд хувьсагчид 0.759-0.873 хооронд хэлбэлзсэн. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент хувьсагчийн kn mgt-6 кодлол бүхий

Мэдлэгийг шинээр бий болгох, суралцахад чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулдаг гэсэн далд хувьсагч 0.873 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин kn mgt-1 кодлол бүхий Байгууллагын үйл ажиллагааг сайжруулах талаар идэвхтэй ажилладаг байдал гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн

бусад далд хувьсагчдаас бага 0.759 үр дүнтэй утга гарсан. Дээрх дүгнэлтээс харахад судалгаанд оролцогчид Мэдлэгийг дээшлүүлэхийн тулд шинэ хөтөлбөр, арга хэлбэрийг нэвтрүүлж хэрэгжүүлэхийг дэмжсэн байна.

Байгууллагын мэдлэгийн менежмент хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.908 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт №11 Технологийн хэрэглээ

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Технологийн хэрэглээ	tech-1	0.813	0.917	0.936	0.708
	tech-2	0.849			
	tech-3	0.816			
	tech-4	0.833			
	tech-5	0.821			
	tech-6	0.914			

Судалгааны ажлын хувьсагч болох Технологийн хэрэглээ 6 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Технологийн хэрэглээ далд хувьсагчид 0.813-0.914 хооронд хэлбэлзсэн. Технологийн хэрэглээ хувьсагчийн tech-6 кодлол бүхий Техник, технологийн мэдлэг, мэдээлэл хангалттай байдал гэсэн далд хувьсагч 0.914 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин tech-1 кодлол бүхий Мэдээллийг чөлөөтэй өргөн сувгаар олж авах байдал гэсэн далд

хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.813 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгаанд хамрагдагчид Техник, технологийн мэдлэг, мэдээлэл хангалттай байгаа хэдий боловч алба үйл ажиллагаандаа төдийлөн орчин үеийн техник технологийг нэвтрүүлж ашигладаггүй гэж дүгнэсэн байна.

Байгууллагын Технологийн хэрэглээ хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.917 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт №12 Байгууллагын суралцах үйл явц

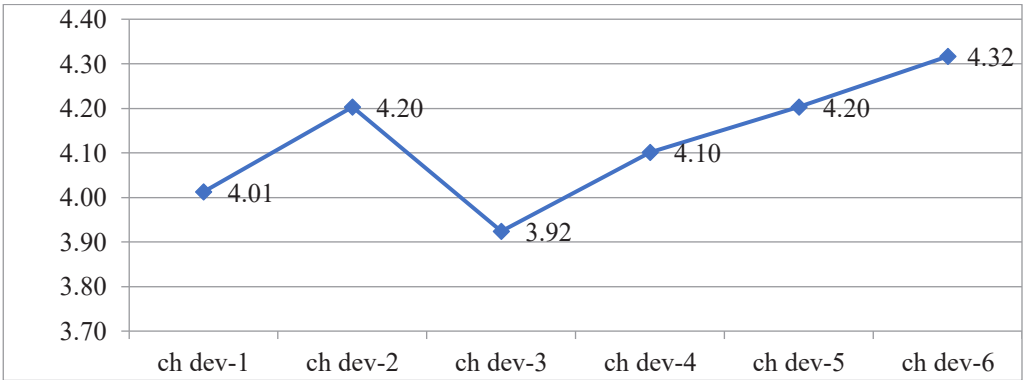
Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Байгууллагын суралцах үйл явц	LRNG-1	0.904	0.963	0.969	0.795
	LRNG-2	0.92			
	LRNG-3	0.908			
	LRNG-4	0.925			
	LRNG-5	0.858			
	LRNG-6	0.88			
	LRNG-7	0.898			
	LRNG-8	0.836			

Судалгааны ажлын хувьсагч болох Байгууллагын суралцах үйл явц 8 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Байгууллагын суралцах үйл явц далд хувьсагчид 0.836-0.925 хооронд хэлбэлзсэн. Байгууллагын суралцах үйл явц хувьсагчийн tech-4 кодлол бүхий Алба хаагчдаа сургахын тулд зааж сургаж зөвлөдөг байдал гэсэн далд хувьсагч 0.925 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ.

Харин LRNG-8 кодлол бүхий Харилцан суралцаж, сурсан зүйлээ хуваалцахыг дэмждэг байдал гэсэн

далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.836 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгаанд хамрагдсан бүрэлдэхүүн хилийн албаны буюу мэргэжлийн ур чадвар, суурь мэдлэгтэй байгаа нь харагдаж байна. Тэд тасралтгүй суралцах хэрэгцээ шаардлагатай байгаагаа илэрхийлсэн байна гэж дүгнэсэн.

Байгууллагын суралцах үйл явц хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.963 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

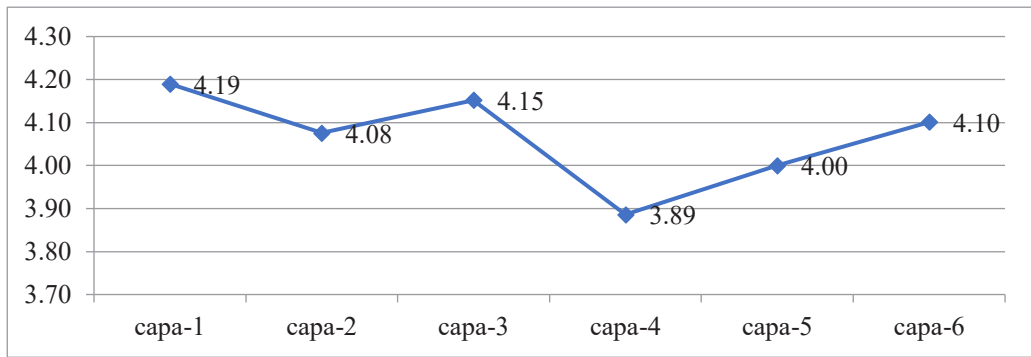


Зураг№06 Байгууллагын өөрчлөлт

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох байгууллагын өөрчлөлт 6 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад Бусдыг

сурахад нь тусалж дэмжсэний төлөө удирдлагаас шагнаж урамшуулдаг байдал 3.26 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна.

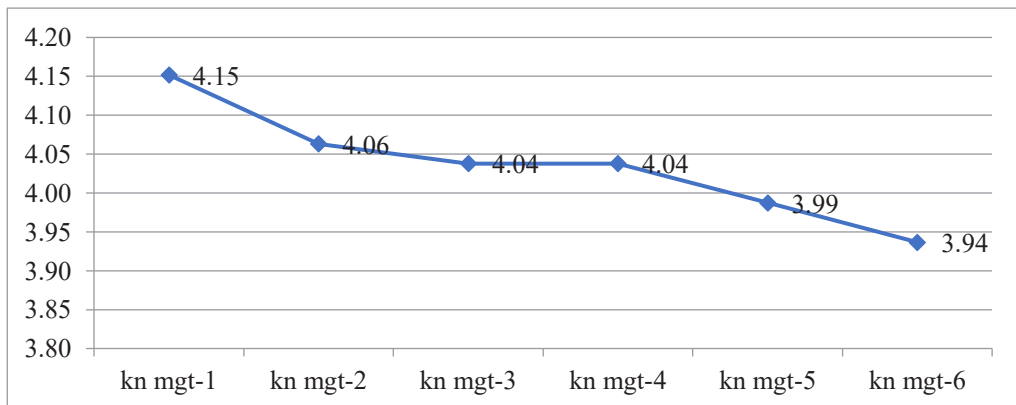
Хувь хүний суралцахын ач холбогдлыг хүлээн зөвшөөрч, дэмждэг эсэх 3.92 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.



Зураг №07 Алба хаагчдын чадавхжуулалт

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох байгууллагын өөрчлөлт 6 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад сара-1

кодлол бүхий Хүний нөөцийг суралцах, чадавхжуулах, төлөвшүүлэхийн төлөө мэрийдэг байдал 4.19 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна. Сара-4 кодлол бүхий Удирдлагууд чиглүүлэгчийн үүрэг гүйцэтгэдэг эсэх 3.89 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.



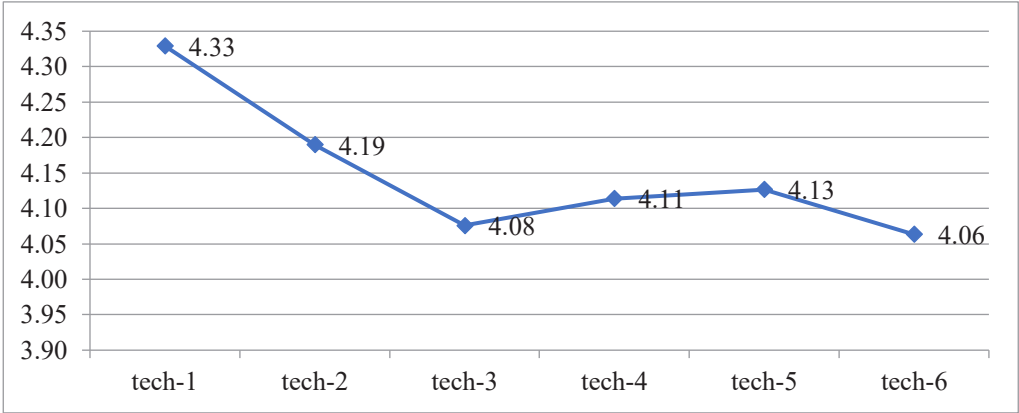
Зураг №08 Байгууллагын мэдлэгийн менежмент

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох Байгууллагын мэдлэгийн менежмент 6 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн

шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад kn mgt-1 кодлол бүхий байгууллагын үйл ажиллагааг сайжруулах талаар идэвхтэй ажилладаг 4.15 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна.

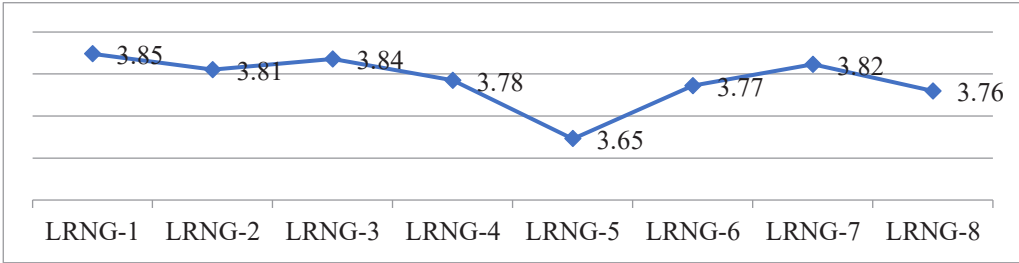
Далд хувьсагч kn mgt-6 кодлол бүхий Мэдлэгийг шинээр бий болгох,

суралцахад чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулдаг 3.94 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.



Зураг№09 Технологийн хэрэглээ

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох Технологийн хэрэглээ 6 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel программаар тооцоолол хийн шинжиллээ. Үр дүнгээс харахад tech-1 кодлол бүхий Мэдээллийг чөлөөтэй, өргөн сувгаар олж авах байдал 4.33 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна. Далд хувьсагч tech-6 кодлол бүхий Техникийн мэдлэг, мэдээлэл хангалттай байдал 4.06 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.



Зураг№10 Байгууллагын суралцах үйл явц

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох Байгууллагын суралцах үйл явц 8 асуулт болох далд хувьсагчийг өмнөх боловсруулалтаар дундаж утгын нийлбэр гаргасныг хэсэгчилсэн байдлаар буюу хувьсагч бүрийн далд хувьсагчийн дундаж утгыг Excel

программаар тооцоолол хийн шинжиллээ.

Үр дүнгээс харахад LRNG-1 кодлол бүхий Алба хаагчийн тасралтгүй суралцах хэрэгцээ 3.85 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас өндөр байна.

Далд хувьсагч LRNG-5 кодлол бүхий Шинийг санаачлагч, бүтээлч арга барилаар суралцаж мэдлэгээ дээшлүүлдэг байдал 3.65 тоон утга гарсан нь бусад далд хувьсагчдаас бага байгааг харах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.

Хүснэгт №13 Далд хувьсагчийн хамаарлын шинжилгээ

Хувьсагчдын хамаарал	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Алба хаагчдын чадавхжуулалт (1)	0.871				
Байгууллагын мэдлэгийн менежмент(2)	0.516	0.892			
Байгууллагын суралцах үйл явц(3)	0.522	0.693	0.828		
Байгууллагын өөрчлөлт(4)	0.373	0.571	0.486	0.820	
Технологийн хэрэглээ (5)	0.576	0.697	0.787	0.508	0.842

Бүтцийн загварын шинжилгээний хувьсагчдын хамаарлыг чанарын судалгааны арга зүйгээр шинжлэхэд, Далд хувьсагчийн хамаарлын шинжилгээний үр дүн 1-рүү дөхөх тусам сайн үр дүнтэй байдаг.

Алба хаагчдын чадавхжуулалт нь байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.516, Байгууллагын суралцах үйл явцтай 0.522, байгууллагын өөрчлөлттэй 0.373, технологийн хэрэглээтэй 0.576;

Байгууллагын мэдлэгийн менежмент нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.516, Байгууллагын суралцах үйл явцтай 0.693, байгууллагын өөрчлөлттэй 0.571, технологийн хэрэглээтэй 0.697;

Хүснэгт №14 Замын шинжилгээний үр дүн

Таамаглал	Эх олонлог	Дундаж утга	Стандарт хазайлт	Т статистик	"Р" үнэ цэнэ	Үр дүн
-----------	------------	-------------	------------------	-------------	--------------	--------

Байгууллагын суралцах үйл явц нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.522, Байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.693, Байгууллагын өөрчлөлттэй 0.486, технологийн хэрэглээтэй 0.787;

Байгууллагын өөрчлөлт нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.373, Байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.571, Байгууллагын суралцах үйл явцтай 0.486, Технологийн хэрэглээтэй 0.508;

Технологийн хэрэглээ нь Алба хаагчдын чадавхжуулалттай 0.576, байгууллагын мэдлэгийн менежменттэй 0.697, Байгууллагын суралцах үйл явцтай 0.787 гэсэн дундаж үр дүн гарсан байна.

Таамаглал (1)	0.109	0.119	0.104	1.055	0.292	Батлагдаагүй
Таамаглал (2)	0.304	0.303	0.136	2.229	0.026	Батлагдсан
Таамаглал (3)	0.244	0.255	0.088	2.793	0.005	Батлагдсан
Таамаглал (4)	0.272	0.263	0.125	2.181	0.030	Батлагдсан

Замын шинжилгээний үр дүнгээс харахад, таамаглал (1) стандарт хазайлт 0.104, Т статистик үр дүн 1.055, П үнэ цэнэ **0.292** утгатай гарч таамаглал батлагдаагүй,

Таамаглал (2) стандарт хазайлт 0.136, Т статистик үр дүн 2.229, П үнэ цэнэ **0.026** утгатай гарч таамаглал батлагдсан.

Таамаглал (3) стандарт хазайлт 0.088, Т статистик үр дүн 2.793, П үнэ цэнэ **0.005** утгатай гарч таамаглал батлагдсан.

Таамаглал (4) стандарт хазайлт 0.125, Т статистик үр дүн 2.181, П үнэ цэнэ **0.030** утгатай гарч таамаглал батлагдаагүй.

ДҮГНЭЛТ

Дэлхий дахинд хурдацтай хөгжил, даяаршил нь улс орон, бүс нутаг, байгууллага, хувь хүн нь харилцан бие биеэсээ улам бүр илүү хамааралтай болж байгаа энэ үед цаг үеэ мэдэрч, дасан зохицож суралцах, өөрчлөлтөд бэлэн байх, хариу үйлдлийг оновчтой гаргах чадварыг бүх шатны удирдагчаас шаардаж байна.

Судалгааны ажлын санал асуулгыг Хилийн цэргийн алба хаагчдаас байгууллагын суралцах үйл явцад байгууллагын өөрчлөлт, алба хаагчдын чадавхижуулалт, байгууллагын мэдлэгийн менежмент, технологийн хэрэглээ эергээр нөлөөлнө гэсэн таамаглал дэвшүүлэн судалсан. Судалсан үр дүнг нэгтгэн дүгнэхэд:

Байгууллагын суралцах үйл явцад байгууллагын өөрчлөлт, байгууллагын мэдлэгийн менежмент, технологийн хэрэглээ эергээр нөлөөлнө гэсэн далд хувьсагчид батлагдаж,

харин алба хаагчдын чадавхжуулалт гэсэн далд хувьсагч батлагдаагүй анхаарал татсан.

Судалгааны Замын шинжилгээний үр дүнгээс дүгнэхэд Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын чадавхжуулалт байгууллагын суралцах үйл явцад эергээр нөлөөлнө гэсэн таамаглал батлагдаагүй нь бие бүрэлдэхүүнээ чадавхжуулахад байгууллагын удирдлага анхаарал хандуулахгүй байгаатай холбоотой гэж үзэж байна.

Хил хамгаалах байгууллагын менежментэд мэдлэгийн менежмент, суралцагч байгууллагын онол, итгэлд суурилсан байгууллагын онолын суурь зарчмуудыг чиг баримжаа болгон байгууллагын алба хаагчдаа чадавхжуулах хэрэгцээтэй байна.

Америкийн эрдэмтэн Питер Сенге Суралцагч байгууллагын онолын гол үзэл баримтлал нь хүнийг хүн гэж хүндлэх нь хамгийн чухал гэж үзсэн байдаг.

Тэрээр удирдагч гэдэг хүн бол сургагч багш, хамтран зүтгэгч, хариуцлага хүлээгч байх ёстой. Удирдагч хэцүү цаг үед багийг урамшуулж (сургагч багш), ажил мэргэжлийн ахиц дэвшилд нь хувь хүмүүсийг чиглүүлдэг (хамтран зүтгэгч). Удирдагч нь багаа нэгтгэж, хамтын зорилгодоо хүрэхийн тулд хувь хүмүүсийг удирддаг (хариуцлага хүлээгч) Удирдагч хамтын ажиллагааны соёлыг төлөвшүүлж, үлгэр жишээ үзүүлдэг.

Суралцагч байгууллагын онолын маш чухал зарчим нь чиний амжилт миний амжилт, чиний ажил, миний

ажил гэж удирдагч үздэг. Тиймээс удирдагч буюу захирагч анги, салбарынхаа чиг үүргийг хэрэгжүүлэхийн тулд чиглэл хариуцсан орлогч нартайгаа арга, замаа хамтран бүтээж, би яах ёстой, чи яах ёстой вэ? гээд удирдлагынхаа систем буюу Стратеги төлөвлөгөөг бүтээж, суралцагч байгууллагын онолоор ажилладаг. Энэ систем нь найрсаг систем юм. Ингэж ажилласнаар дарга, цэргийн хооронд ан цав үүсэхгүй гэмт хэрэг, сахилгын зөрчил гарахгүй гэж дүгнэж байна.

Суралцагч байгууллага болж ажилласнаар цэргийн анги, байгууллагыг удирдахад төвлөрүүлэн удирдах, нэгтгэн захирах зарчмыг алдахгүй, хэрэгжүүлж буй арга барил нь өөр юм. Цэргийн алба хаагчдын хоорондын харилцааны "захирах, захирагдах" ёс журмыг огт үгүйсгэсэн хэрэг биш юм.

Судалгааны хязгаарлагдмал байдал. Суралцагч байгууллагын үзэл баримтлал, онол арга зүйг судлан Хил хамгаалах байгууллагын хүрээнд судалгааг авч, боловсруулалт хийн шинжилсэн нь хязгаарлалт гэж үзэж байна.

Магистрын зэрэг горилсон бүтээлээр дараах асуудлыг хамгаалахаар дэвшүүлж байна.

1. Суралцагч байгууллагын онолыг судалсан үр дүн.

- *Суралцагч байгууллагын онол, үзэл баримтлалын талаар;*

- *Олон улсын эрдэмтдийн үзэл баримтлалыг судалж, харьцуулах;*

2. Суралцагч байгууллагын үзэл баримтлалын төлөвшил, цаашдын хандлагыг судалсан үр дүн

- *Хил хамгаалах байгууллага суралцагч байгууллага болох шинжүүдийг гаргасан үр дүн*

- *Хил хамгаалах байгууллагын бие бүрэлдэхүүний оролцоотойгоор Суралцагч байгууллагын нөлөөллийг чанарын судалгааны арга зүйгээр онолд суурилан таамаглал дэвшүүлж судлан, шинжилж гаргасан үр дүн;*

- *Хил хамгаалах байгууллагад суралцагч байгууллагын үзэл баримтлалыг хөгжүүлэх боломж;*

Судалгааны ажлын үр дүнгээс гаргасан санал. Судалгааны ажлын үр дүнд үндэслэн судлаачийн зүгээс Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 05 дугаар сарын 13-ны өдрийн 52 дугаар тогтоолоор баталсан “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын зорилт 5.4 “Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ.” Зорилтын II үе шатын 4 дэх заалт **“Төрийн албанд суралцагч байгууллагын соёл бүрэн нэвтэрсэн байна”**. гэсэн зорилтыг хэрэгжүүлэхэд дараах саналуудыг дэвшүүлж байна.

Нэг. Бодлогын түвшинд

- Хил хамгаалах ерөнхий газрын дарга хуулиар олгогдсон бүрэн эрхийнхээ хүрээнд бие бүрэлдэхүүнийг сургах урт болон богино хугацааны сургалтын төрлийг нэмэгдүүлж, жил бүр тодорхой хугацаанд давтамжтайгаар сургалтын байгууллагуудтай хамтран зохион байгуулах;

- Алба хаагчдын өөрийгөө хөгжүүлэх, суралцах идэвхийг өрнүүлэх зорилгоор суралцах хугацаанд нь цалин, хоол, унаа, замын зардал олгож дэмжлэг үзүүлж, үр дүнг тооцох;

- Албан тушаалын нөөцөд бүртгэгдсэн алба хаагчдыг мэргэшүүлэх, давтан сургах сургалтад хамруулан нөөц бүрдүүлж, хүний

нөөцийн дүрмийн дагуу шударга, ил тод байдлаар томилох;

Хоёр. Зохион байгуулалтын түвшинд:

-Бие бүрэлдэхүүнд багаар ажиллах, хамт олныг удирдан зохион байгуулах, албаны мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн зөвлөн чиглүүлэх сургалтыг тодорхой хугацаанд давтамжтайгаар тасралтгүй зохион байгуулах;

Ашигласан материалын эх сурвалж.

Хууль эрх зүй

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль
2. Монгол Улсын хилийн тухай хууль
3. Монгол Улсын төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого
4. “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого
5. Хил хамгаалах байгууллагын стратеги төлөвлөгөө

Монгол хэлнээ ашигласан эх сурвалж

1. Удирдахуйн ухааны доктор, Ц.Цэрэндорж “Хил хамгаалах байгууллагын менежментийг боловсронгуй болгох арга зам”
2. Сүрэнчимэг.Д, Төрийн (нийтийн) захиргааны шинэтгэлд суралцагч байгууллагын үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэх нь. УБ., 2013.
3. Шүрэнцэцэг.Б “Суралцагч байгууллагын хөгжлийн түвшинг үнэлэх арга зүйн асуудал” диссертац, УБ., 2017.
4. Цэргийн шинжлэх ухааны доктор П.Даш “Монгол Улсын хилийг харуулаар хамгаалах ажиллагааг боловсронгуй болгох нь”
5. Аюулгүй байдлын ухааны доктор Г.Хулан “Хилийн боомтод

хүний аюулгүй байдлыг хангах арга замын судалгаа”

6. Хил судлалын доктор Ч.Сайнтөр “Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжүүлэх арга зам”

7. Аюулгүй байдлын ухааны доктор Ц.Гансүх “Улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлын тулгамдсан зарим асуудал, шийдвэрлэх арга зам”

8. Хил судлалын доктор Х.Асхар “Хилийн боомтын үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох арга зам”

9. Өлзийбаяр.В. Суралцагч байгууллага, УБ., 2013

10. Дашцэрмаа.М, Удирдахуйн ухаан, УБ., 2016

11. Отгонбаяр.Н, “Менежментийн үүсэл хөгжил” лекц, УБ., 2015

12. Ганбаатар.Д, Шуурав.Я, Сэржамц.Д нарын Менежмент, УБ., 2017

13. Энхбаяр.Н, Монгол Улсын төрийн захиргааны шинэтгэл: онол, практик, цаашдын зорилт. Лекц эмхэтгэл.

14. Цэрэндорж.Д, Дэлхийн менежмент, хамаарахуйн монгол ухаан. (мэдэхүй, чадахуй, засахуй). УБ., 2011

15. Цэцэгмаа, О. Удирдахуйн ухааны лекцүүд. –УБ., 2013

16. Шуурав.Я, Менежментийн шинэ парадигма. Цуврал бүтээлийн дээжис. Цуврал 1. УБ., 2009

17. Ганбаатар.Д, Байгууллагын хөгжил, өөрчлөлтийн удирдлага. УБ., 2017

Англи хэлнээ ашигласан эх сурвалж

1. A.Garvin, D. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review Home*, 4.

2. Bejan David Analoui, C. H. (2012). Emerald Article: Leadership and

knowledge management in UK ICT. *Journal of Management Development*, 5-8.

3. Bennis, W. (2009). *On becoming a leader*. New York, NY: Basic Books.

4. Huber, G. P. (1991). "Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures," . *Organization Science*, 4.

5. Johnson, C. E. (2001). *Meeting the ethical challenges of leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publishers.

6. Landay Daniela, D. A. (2014). LEADERSHIP IN HIGHER EDUCATION. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov*, Series V: Economic Sciences • Vol. 7 (56) No. 2 Page 130-134.

7. M.L. Ehrenhard, M. O. (2014). Influence of leadership behaviors and

attitudes on innovativeness' of employees. . *UC ANR*, 2-12.

8. Maret Ahonen, M. K. (2008). Learning Organization – Theory and Practice: Case of Estonia. *Research gate*, 8-11.

9. Stata, R. (1989). Sloan Management Review. "Organizational Learning—The Key to Management Innovation," , 6.

10. Wallapha Ariratana, S. S. (2015). Development of Leadership Soft Skills Among Educational Administrators. *Social and Behavioral Sciences*, 331-336.

Орос хэлнээ ашигласан эх сурвалж

1. Акимова, Т.А. Теория организации: Учебное пособие. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2003. С. 11.А