

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГОД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙН ШИНЖИЛГЭЭ

А.Тэмүжин

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн ахлах багш, хошууч

Хураангуй: Хүний нөөцийн бодлогод нөлөөлөх нөлөөллийн судалгаанд оролцогчдын өгөгдөлд боловсруулалт хийж шинжлэн, SMART PLS-3.0 программ хангамжийг ашиглаж, хэмжил зүй, хүчин зүйл, замын шинжилгээг хийх замаар судлахыг зорилго болгон дэвшүүлсэн болно.

Abstract: The aim of the article is to analyze the impact of human resources policy focusing on the data of participants by using SMART PLS-3.0 software, and conduct metric, factor, and path analysis.

Түлхүүр үгс: Хүний нөөцийн бодлого, хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, байгууллагын хэв маяг, ажлын гүйцэтгэл, сургалт, хөгжил, шагнал урамшуулал.

Keywords: Human resource policy, human resource formation, organizational style, work performance, training and development, rewards.

Оршил

Хүний нөөцийн бодлогод нөлөөлөх хүчин зүйлсийн шинжилгээнд нөлөөлөх хүчин зүйлийн харилцан хамаарал, уялдааг онол, практик талаас нь судалж, өнөөгийн байдлыг тодорхойлоход оршиж байна.

Хүний нөөцийн бодлого нь хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, байгууллагын хэв маяг, ажлын гүйцэтгэлт, сургалт хөгжил, шагнал урамшуулал гэсэн хувьсагчаар хөндөн таамаглал дэвшүүлж судалсан. Судалгааны үр дүнгээс харахад дэвшүүлэн таамагласан нийт зургаан таамаглалаас зургаан таамаглал батлагдаж, харин замын шинжилгээний үр дүнгээс харахад таван таамаглал батлагдаж, дөрвөн таамаглал батлагдаагүй. Судалгааны асуумжид тусгагдсан зарим далд хувьсагчийг илүү дэлгэрэнгүй судлах, зарим хувьсагчийн утга агуулгыг тусгай ангийн онцлогтой нийцүүлэн хувиргах, хооронд нь харьцуулан үр дүнг нэгтгэх зэргийг дараа дараагийн судалгааны ажлаараа

судлах шаардлагатай болох нь харагдаж байна.

Нэг. Хүний нөөцийн бодлогын тухай ойлголт, онолын үндэс

Хүн гэдэг ойлголт нь байгууллага дахь чадварлаг ажиллах хүчийг хэлнэ. Нөөц гэдэг нь хязгаарлагдмал хүртээмжтэй эсвэл хомс байдлыг хэлнэ. Хүний нөөц гэдэг нь Англи хэлээр "Human resource" орос хэлээр "Человеческий ресурсы", герман хэлний "personalwesen", франц хэлний "resource humaine", испани хэлний "recursos humanos" зэрэг үгсээр "Хүний нөөц"-ийн утгыг илэрхийлдэг.

Хүний нөөц нь ирээдүйд байгууллага, нийгмийн хөгжилд ганцаараа эсхүл багаараа өрсөлдөх давуу тал, үнэ цэнийг бий болгох, өөрөө хөгжиж боловсронгуй болох чадвартай,

мэдлэг, ур чадварыг агуулагч, биет бус, баялаг-хөрөнгө” юм.¹

Хүний нөөц бол бусад нөөцүүдтэй харьцуулахад хамгийн шавхагдашгүй, арвин баялаг юм. Учир нь хэрвээ хүмүүсийг зөв удирдаж, хүмүүжүүлж чадвал тэд үр ашигтай хөдөлмөрлөхийн зэрэгцээ хөгжихийн хэрээр сэтгэж шинийг эрэлхийлэх бүтээлч сэтгэлгээтэй болдог.² Хүний нөөц гэдэг ойлголтыг хэрхэн тодорхойлж тайлбарласныг дурдвал: “Хүний нөөц бол бусад нөөцүүдтэй харьцуулахад хамгийн шавхагдашгүй, арвин баялаг юм. Учир нь хэрвээ хүмүүсийг зөв удирдаж чадвал тэдгээр хүмүүс үр ашигтай хөдөлмөрлөхийн зэрэгцээ өөрсдийгөө хөгжүүлж тэр хэмжээгээрээ сэтгэж, шинийг илэрхийлж бүтээлч сэтгэлгээг бий болгодог баялаг юм.”³

Менежмент: байгууллагын зорилго, зорилгод хүрэхийн тулд ийм хязгаарлагдмал эсвэл хомс нөөцийг хэрхэн оновчтой, оновчтой ашиглахыг хэлнэ⁴.

Хүний нөөцийн бодлого. Human resource policy Хүн хүчний чадавхыг хадгалах, бэхжүүлэх, хөгжүүлэх, цаг үеийн өөрчлөлтөд хариу өгөх чадвартай, мэргэшсэн бүтээлч хамт олныг бий болгоход чиглэгдсэн баримтлах зарчим, хэрэгжүүлэх арга, зохион байгуулалт юм.

Хүний нөөцийн бодлого нь ажилд авах, ажлын явц, нөхөн олговор, чөлөө олгох, сургах, дэвшүүлэх, ажлын орчин, ажлаас халах болон бусад чухал

чиг үүргүүдийг хэрэгжүүлдэг үйл явц юм.

Хүний нөөцийн бодлого нь мэдлэг, чадвар, дадлага, туршлагаас шалтгаалан хэнээр, ямар ажил хийлгэж, ямар үр дүн хүрэх, хүнээ хэрхэн хөгжүүлж үр ашиг, үр өгөөжөө яаж нэмэгдүүлэхээ тооцож, хүний нөөцөө зөв хуваарилах, байршуулах, тэднийг хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг нь хангах олон талт ажиллагаа юм.⁵

Хүний нөөцийн хөгжлийн үндэс нь (Их Британиас үүсэлтэй гэж үздэг) хүний нөөцийн удирдлага, удирдлагын арга барилтай салшгүй холбоотой. Англи хэлээр бичигдсэн ном, сурах бичгүүдийн хувьд хүний нөөцийн дадлага, бодлого, систем, шийдвэр, үйл ажиллагаа, хүний оролцоо, хүний нөөцийн архитектур, хүний нөөцийн хөтөлбөр, хүний нөөцийн стратеги зэрэг үг хэллэгүүд нэлээд хэрэглэгддэг байна⁶.

Судалгааны ажилдаа дээрх хүний нөөцийн бодлогын тухай ойлголт, судалгааны ажлуудын үр дүнг дэмжин, хүний нөөцийн бодлогод ажлын гүйцэтгэлт, байгууллагын хэв маяг, хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, шагнал урамшуулал, нийгмийн баталгаа хэрхэн нөлөөлөх хамаарлыг таамаглал дэвшүүлэн судаллаа.

Ажлын гүйцэтгэл:

Америкийн зохиолч, хэвлэн нийтлэгч, Америкийн уран зохиолын "алтан үе"-ийн эцэг Жон П.Кэмпбелл ажлын гүйцэтгэлийг байгууллагын үр дүн, амжилтад хүрэх чухал шалгуур юм. Мөн тухайн хүний стандарт хугацааны

¹ Бурмаа Н.ба бусад: Менежментийн шинжлэх ухааны нэр томъёоны тайлбар толь-Уб 2020 он 167 дахь тал

² Цэцэгмаа Ц. 2018, Хүний нөөцийн менежмент-Уб., 16 дахь тал

³ Адам Смит “Үндэсний баялаг, түүний эх сурвалж” 1976

⁴ www.whatishumanresource.com/human-resource-management

⁵ Даш П.Улсын хил хамгаалалтыг шинжлэх ухааны үндэстэй удирдъя Уб., 2002 9 дэх тал

⁶ Бурмаа Н. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага-Уб., 2022. 15 дахь тал

туршид гүйцэтгэсэн зан үйлийн салангид хэсгүүдийн зохион байгуулалтад хүлээгдэж буй нийт үнэ цэнэ, үр дүн гэж тодорхойлжээ.

Гүйцэтгэлийн удирдлага зорилгоос эхэлнэ, зорилго бол бидний тэмүүлж буй үр дүн бөгөөд төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн үнэлгээ, шагнал урамшуулал, ажилтны хөгжил зэрэг бүхний үндэс юм. Зорилго байхгүй бол ажилтнууд байгууллагын амжилтад онц нөлөөгүй дэмий ажлуудад цагаа зориулж, хүч нөөцөө тарамдана.¹

Гүйцэтгэлийн менежментийн ойлголтыг дараах хоёр онол дээр тулгуурлан хөгждөг гэж үзсэн. Salaman (2005) үүнд:

- Шударга байдлын онол
- Хүлээлтийн онол

Шударга байдлын онол ба Гүйцэтгэлийн удирдлага: байгууллагын шударга байдлын гэдгээр нь мэддэг шиг шударга ёсны онол нь байгууллагын гүйцэтгэлийн менежментийн тогтолцоо, ажилчдын үнэлгээний ойлголтыг тайлбарладаг. Гүйцэтгэл нь ажлын зан төлөв ба хандлагад нөлөөлж чаддаг. Эдгээр зан төлөвүүд нь байгууллагын амжилт ба ажлын гүйцэтгэлд эергээр ба сөрөг байж болно (Baldwin, и.д.).

Байгууллагын хэв маяг: О.С. Виханский, А.И.Наумов нар эдхократи гэдэг удирдлагын хэв маяг, зохион байгуулалтын дизайн гэж үзсэн байдаг.²

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт: Хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн гол зорилго нь байгууллагын эрхэм зорилго, зорилтууд болон хөдөлмөрийн нөхцөл байдал, ажлын байранд,

мэргэжил, ёс суртахуунд тавигдах шаардлага, удирдлагын систем зэргийг харгалзан, ажилд орох чин хүсэл эрмэлзэлтэй хүмүүсийг шалгаруулан цуглуулахад оршино. Аливаа байгууллагын оршин тогтнох, амжилттай ажиллах нь хүний нөөцийг хэр зэрэг зөв бүрдүүлж, удирдахаас шалтгаална.

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг амжилттай явуулахын тулд байгууллагын удирдлагууд алба хаагчдын мэргэжлийн чадварт тодорхой шаардлага тавих хэрэгтэй гэж үзсэн. Мэргэжлийн чадамжид тавигдах нэгдсэн шаардлагыг нэвтрүүлснээр алба хаагчдыг сонгох, томилоход бодит байдал, ил тод байдал, тэгш, хүртээмж, шударга ёсны зарчмуудыг бэхжүүлэх боломж гардаг. Эхлээд чадамжийн тухай ойлголтыг тодорхойлох хэрэгтэй. Милев (Milev) “Чадамж” гэдэг тухайн хүн эсвэл байгууллага үр дүнтэй ажиллах боломжийг олгодог мэдлэг, чадвар, хүсэл, ур чадварын кластер “гэж тодорхойлсон.

Шагнал урамшуулалт:

Цалин гэдэг нь нэр томьёог байгууллагаас төлж буй шанд холбогдуулан хэрэглэдэг. Цалин гүйцэтгэсэн ажил болон үзүүлсэн үйлчилгээнийх нь төлөө, бас бүтээмжээ хүссэн хэмжээндээ хүргэхүйц урам зориг төрүүлэхийн тулд ажилчдад өгөх ёстой гэж эрдэмтэн Венделл Л.Френч цохон хэлсэн байдаг.

Түүнчлэн ажил хийдүүлэх болон боловсон хүчний тогтворжилт суурьшил нь урамшуулал, шан харамжтай шууд холбоотой байдгийг Эдувард Е.Лаулер болон Жон Минер

¹ Гүйцэтгэлийн удирдлага-УБ., 2015. 2 дахь тал

² Реньш, М.(2009).Организационная психология: Учебное пособие.

Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО “Рос.гос.проф.-пен, ун-т”

зэрэг эрдэмтэд судлан нотолсон байдаг.¹

Ажилчдад үзүүлдэг нэмэлт хөнгөлөлтийн тухайд ер нь ажилчид, алба хаагчдынхаа олонх нь уян хатан хөтөлбөртэйгөөр түүнийг хэрэгжүүлж байх нь зүйтэй гэж үздэгийг Альберт С.Шалтчемер, Роберт Б.Боат нар судлан тогтоосон.

Дэвид Пакард хүмүүсийг урамшуулах, дэмжин хөгжүүлэхэд 5 зарчим баримталдаг байсан. Үүнд:

-Хувь хүнд байгууллага нэг бол сайнаар, эсвэл муугаар нөлөөлөх нь

-Хүндхэн үүрэг даалгавар оноох, өндөр хариуцлага хүлээлгэх

-Сайн талуудаа гаргах

-Ажлын байр ба дарга

-Амжилт ба өсөлт хөгжлийг дүгнэх зэрэг дээр дурдсан эдгээр зарчмуудыг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх хэрэгтэй гэдгийг олон жилийн өмнөөс батлагдсан хэдий ч байгууллагууд тэр бүр бүгдийг нь нэгэн дор, шаардлагатай түвшинд хэрэгжүүлдэггүй. Удирдлага бүрийн хийх ёстой үүрэг даалгаврыг нэг бол хүмүүсийг дэмжих, хөгжүүлэх, бөгөөд энэ ажлыг системтэй хөгжүүлэх явдал юм.²

Нийгмийн баталгаа: Нийгмийн баталгаа гэдэг нь алба хаагчид ар гэр, ахуйдаа ямар нэгэн санаа зовох зүйлгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлсэн байхыг хэлэх бөгөөд маш өргөн цар хүрээтэй сэдэв тул доорх байдлаар нийгмийн баталгааг ангилан үзсэн. Үүнд:

1.Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ

2.Цалин хөлс, нэмэгдэл

3.Орон байрны нөхцөл

4.Ажиллах орчин нөхцөл, албан тушаалын чиг үүрэг

5.Албан томилолт, нөхөн төлбөр

6.Амралт, чөлөө олгох үр ашигтай зохицуулалтууд

7.Алба хаагчийг мэргэшүүлэх болон бусад сургалт дамжаа

8.Бусад нийгмийн хэрэгцээ, сэтгэл зүйн байдлыг судлах гэх мэт зүйлсийг багтааж ойлгож болно.

Төрийн алба, төрийн алба хаагчдын талаар баримтлах улс орнуудын бодлого ялгаатай хэдий ч төрийн албаны шинэтгэлийн хүрээнд өндөр ур чадвар бүхий мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэн, алба хаагчдын тогтвортой, идэвх санаачилгатай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэгдэнэ. Төрийн алба хаагчдын цалин дийлэнх улс орнууд нийт төсвийн 70-аас дээшгүй хувийг учир цалин хөлсний талаар баримтлах бодлого нэн чухал байдаг.³

Тусгай үүрэг гүйцэтгэж байгаа алба хаагчдын үйл ажиллагааны үр ашгийг нэмэгдүүлэх, үр дүн, чанарыг сайжруулахад үүрэг гүйцэтгэх нөхцөлд тохирсон цалин хөлсний талаарх цогц бодлого нь алба хаагчдын гүйцэтгэлд суурилсан цалин, нөхөн олговор, урамшууллын системийг багтаадаг. Тухайлбал: Их Британи Умард Ирландын Нэгдсэн Вант Улсын төрийн алба хаагчийн баталгааны бодлогын хүрээнд тогтвортой ажлын байраар хангагдах, ээлжийн амралт, сургалтын чөлөө, бүтээлийн авах, ажлын байран дахь шаардлагатай ур чадварыг нэмэгдүүлэх сургалтад хамрагдах, нөхөн төлбөр, хуульд заасан шагнал

¹ Дорж Т. Менежмент-Уб., 2018. 312 дахь тал

² Франк Арнолд. Менежмент шилдгүүдээс суралцъя-Уб., 2017. 267 дахь тал

³ Бурмаа Н. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага-Уб., 2022. 203 дахь тал

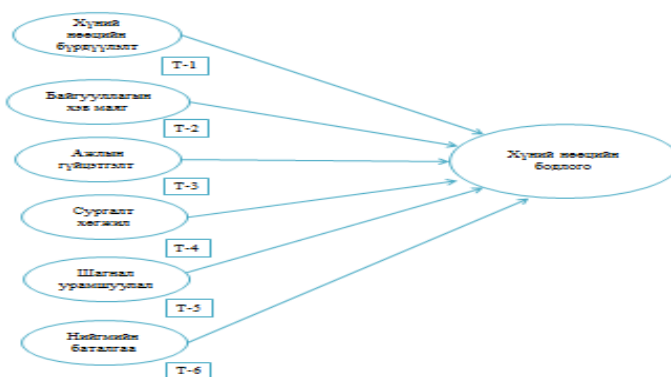
урамшуулал, тэтгэвэр тэтгэмж авах баталгаагаар хангагдахаар заасан.¹

Улс орнууд алба хаагчдын нийгмийн баталгааны хүрээнд тэднийг тогтвортой ажлын байраар хангахыг зорино. Алба хаагчдын нийгэмд эзэлж буй нэр хүнд, алба хаагчдын цалин хөлсний өрсөлдөх чадвар, тухайн ажлын байрны сонирхол татах чадварыг мөн нийгмийн баталгаа ойлголтын хүрээнд хамруулдаг. Бүгд

Найрамдах Солонгос Улсын төрийн алба хаагчид насан туршид төрд ажиллах эрхтэй бол Норвег улсын төрийн алба хаагчид өрсөлдөөнд суурилсан бизнесийн байгууллагын ажиллагсадтай адил концепцын дагуу зохицуулагддаг.

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

Зураг 1. Хүний нөөцийн бодлогод нөлөөлөх хүчин зүйлийн нөлөөлөл



Тайлбар: Судлаачийн санал болгож буй загвар

ТААМАГЛАЛ-1.

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт нь хүний нөөцийн бодлогод эергээр нөлөөлнө.

ТААМАГЛАЛ-2.

Байгууллагын хэв маяг нь хүний нөөцийн бодлого эергээр нөлөөлнө.

ТААМАГЛАЛ-3.

Ажлын гүйцэтгэлт нь хүний нөөцийн бодлого эергээр нөлөөлнө.

ТААМАГЛАЛ-4.

Сургалт хөгжил нь хүний

нөөцийн бодлого эергээр нөлөөлнө.

ТААМАГЛАЛ-5.

Шагнал урамшуулал нь хүний нөөцийн бодлого эергээр нөлөөлнө.

ТААМАГЛАЛ-6.

Нийгмийн баталгаа нь хүний нөөцийн бодлого эергээр нөлөөлнө.

СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН:

Судалгааг 2022 оны 10 дугаар сарын 13-ны өдрөөс 2023 оны 01

¹ Actionaid: Remuneration and Benefits Policy for IS Staff.2012

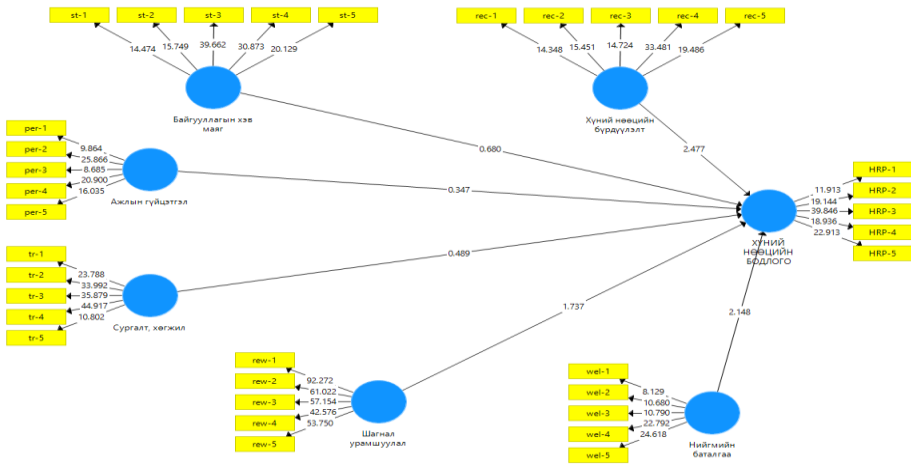
дүгээр сарын 30-ны хооронд Хилийн цэргийн тусгай ангийн удирдах ажилтан, алба хаагч, ажилчдыг хамруулсан нь судалгааны ажлын сэдвийн хүрээнд нийцсэн гэж үзэж байна.

Чанарын судалгааны арга нь тоон судалгаагаар хэмжигддэг үйл ажиллагаа, үр дүнг мэдээлэх утгыг илтгэдэг. Энэ төрлийн судалгааны үр дүн нь судлаачдын чиг хандлагыг тодорхойлох, кодлох, дүн шинжилгээ хийх нарийн, системчилсэн аргуудыг ашигладаг онцлогтой тул энэ хүү аргыг сонгосон.

Хүний нөөцийн бодлого, хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, ажлын гүйцэтгэлт, сургалт хөгжил, шагнал урамшуулал, нийгмийн баталгааг хангасан байдлыг төлөөлөх чадварыг тооцон, тусгай ангийн алба хаагчдаас түүврийн бүлгийн сонгон судалгааг явуулсан болно.

Судалгаанд нийт 110 оролцогч хамрагдсан ч хүчин төгөлдөр 100 оролцогчийн өгөгдөлд боловсруулалт хийн асуумж бүрээр тоймлон ерөнхий мэдээлэл гаргасан.

Зураг 2. Хэмжил зүйн шинжилгээний үр дүн



Тайлбар: Human resource formation, job performance, training and development, rewards and social security, human resource policy

Хүснэгт 1. Хүчин зүйлийн шинжилгээний үр дүн

Хувьсагч	Асуумж	Далд хувьсагчдын утга	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын утга	Дундаж утга
Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт	Rec-1	0.791	0.876	0.910	0.669
	Rec-2	0.633			
	Rec-3	0.825			
	Rec-4	0.895			
	Rec-5	0.600			

Байгууллагын хэв маяг	St-1	0.826	0.923	0.942	0.766
	St-2	0.850			
	St-3	0.920			
	St-4	0.894			
	St-5	0.882			
Ажлын гүйцэтгэл	Per-1	0.786	0.876	0.910	0.699
	Per-2	0.876			
	Per-3	0.739			
	Per-4	0.846			
	Per-5	0.835			
Сургалт хөгжил	Tr-1	0.869	0.925	0.944	0.772
	Tr-2	0.894			
	Tr-3	0.918			
	Tr-4	0.936			
	Tr-5	0.766			
Шагнал урамшуулал	Rew-1	0.962	0.972	0.978	0.899
	Rew-2	0.943			
	Rew-3	0.944			
	Rew-4	0.942			
	Rew-5	0.983			
Нийгмийн баталгаа	Wel-1	0.729	0.860	0.900	0.643
	Wel-2	0.776			
	Wel-3	0.748			
	Wel-4	0.869			
	Wel-5	0.876			

Тайлбар: human resource formation-хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, job performance- ажлын гүйцэтгэлт, training-сургалт хөгжил, rewards and social security шагнал урамшуулал, нийгмийн баталгаа

Судалгааны ажлын хүчин 0.910 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах зүйлийн шинжилгээнээс харахад: альфа утга 0.923, найдвартай байдлын

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт хувьсагчийн 5 далд хувьсагч 0.876-0.942 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.876, найдвартай байдлын утга 0.910, дундаж утга 0.669 байгаа нь найдвартай байдал, дундаж утга сайн,

Байгууллагын хэв маяг хувьсагчийн 5 далд хувьсагч 0.766-

утга 0.942, дундаж утга 0.766 байна.

Ажлын гүйцэтгэлт хувьсагчийн 5 далд хувьсагч 0.699-0.910 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.876, найдвартай байдлын утга 0.910, дундаж утга 0.699 байна.

Сургалт хөгжил хувьсагчийн 5 далд хувьсагч 0.869-0.766 хооронд

Кронбах альфа утга 0.925, найдвартай байгаа нь найдвартай байдал, дундаж байдлын утга 0.944, дундаж утга 0.772 утга, сайн

Хүснэгт 2. Замын шинжилгээний үр дүн

№	Таамаглал	Стандарт хазайлт	T статистик	П үнэ цэнэ	Үр дүн
1	Таамаглал-1. Ажлын гүйцэтгэлт хүний нөөцийн бодлогод эргээр нөлөөлнө.	0.136	0.347	0.729	Батлагдаагүй
2	Таамаглал-2. Байгууллагын хэв маяг хүний нөөцийн бодлогод эргээр нөлөөлнө.	0.148	0.680	0.497	Батлагдаагүй
3	Таамаглал-3. Нийгмийн баталгаа хүний нөөцийн бодлогод эргээр нөлөөлнө.	0.108	2.148	0.032	Батлагдсан
4	Таамаглал-4. Сургалт, хөгжил хүний нөөцийн бодлогод эргээр нөлөөлнө.	0.201	0.489	0.625	Батлагдаагүй
5	Таамаглал-5. Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт хүний нөөцийн бодлогод эргээр нөлөөлнө.	0.136	2.477	0.014	Батлагдсан
6	Таамаглал-9. Шагнал урамшуулал хүний нөөцийн бодлогод эргээр нөлөөлнө.	0.166	1.737	0.083	Батлагдаагүй

Тайлбар: Судалгааны үр дүн

Замын шинжилгээний үр дүнгээс харахад, мэдлэг манлайлалд эргээр нөлөөлнө таамаглалын хувьд, стандарт хазайлт 0.113, T статистик үр дүн 2.888, П үнэ цэнэ 0.004 утгатай гарч таамаглал батлагдсан. Хувь хүний ур чадвар манлайлалд эргээр нөлөөлнө таамаглалын хувьд, стандарт хазайлт 0.098, T статистик үр дүн 6.112, П үнэ цэнэ 0.000 утгатай гарч таамаглал батлагдсан (Хүснэгт 2).

Дүгнэлт, санал

Хүний нөөцийн бодлого, хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, ажлын гүйцэтгэлт, сургалт хөгжил, шагнал урамшуулал, нийгмийн баталгаа хэрхэн хамаарах хамаарлыг судалгаагаар таамаглал дэвшүүлсэн. Судалгаанд оролцогчдод өгөгдөлд боловсруулалт хийн шинжлэн, SMART PLS-3.0, SPSS-25.0 программ хангамжийг ашиглаж, хэмжил зүй, хүчин зүйл, замын шинжилгээг хийсэн.

Судалгааны үр дүнгээс харахад, дэвшүүлэн таамагласан нийт зургаан таамаглалаас хоёр батлагдаж, дөрвөн таамаглал батлагдаагүй.

Хүний нөөцийн тухай талаар олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн олон аргаас “Бүрэн хүрээний загвар”-ын аргад суурилан энэхүү судалгааны ажлын гүйцэтгэлээ. Чанарын болон тоон харьцуулалтын судалгааны арга зүйг илүүтэй хэрэглэн найдвартай байдал, дундаж утгыг харьцуулан шинжилсэн.

Судалгааны үр дүнгийн боловсруулалтаас харахад, зарим далд хувьсагч болох асуумж хүний нөөцийн бодлогод зарим зүйлс нөлөөлж хараахан нийцэхгүй байгаа байдал ажиглагдаж байна.

Хүний нөөцийн бодлогод нөлөөлж байгаа хувьсагчдыг тухайн салбарыг судалсан олон улсын эрдэмтдийн судалгаатай харьцуулан илүү дэлгэрэнгүй судлах нь дараагийн

судалгааны ажлын үндэслэл болсон гэж үзэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Н.Бурмаа ба бусад:
Менежментийн шинжлэх ухааны нэр томъёоны тайлбар толь-Уб., 2020 он
- Ц.Цэцэгмаа, Хүний нөөцийн менежмент-Уб.,2018,
- Адам Смит . Үндэсний баялаг, түүний эх сурвалж.1976
- Даш П.Улсын хил хамгаалалтыг шинжлэх ухааны үндэстэй удирдъя Уб.,2002
- Н.Бурмаа “Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага” УБ.2022 он
- Гүйцэтгэлийн удирдлага Уб., 2015.

- Дорж “Менежмент сурах бичиг-Уб., 2018 он.

- Франк Арнолд “Менежмент шилдгүүдээс суралцъя-Уб 2017 он

- Н.Бурмаа “Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага- Уб 2022 он

-
www.whatishumanresource.com/human-resource-management

-Actionaid: Remuneration and Benefits Policy for IS Staff.2012

-Реньш,
М.(2009).Организационная психология: Учебное пособие.

-Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО “Рос.гос.проф.-пен, ун-т”