

ХИЛИЙН ЦЭРГИЙН ТУСГАЙ АНГИЙН УДИРДАХ АЖИЛТНЫ МАНЛАЙЛАЛД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Г.ЛХАГВАМАА

Аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн профессорын багийн профессор, доктор,
дэд профессор, хурандаа

С.ПҮРЭВ-ОЧИР

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8022 дугаар дамжааны
суралцагч, хошууч

Товч агуулга: Хил хамгаалах байгууллагын тусгай ангийн удирдах ажилтны манлайлал, удирдах арга барилыг онол, практик талаас нь манлайлал, манлайллын тухай ойлголтуудын уялдаа холбоо, ялгаа заагийг онолын үүднээс харьцуулан гаргаж, Хил хамгаалах байгууллагын тусгай ангийн удирдах ажилтны манлайллын өнөөгийн байдлыг тодорхойлоход оршиж байна.

Хил хамгаалах байгууллагын тусгай ангийн удирдах ажилтны манлайллыг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй шинжилж, харьцуулан; манлайлал, мэдлэг, хувь хүний ур чадвар, хүний хөгжил манлайлалд хэрхэн нөлөөлөхийг хөндөн таамаглал дэвшүүлсэн. Хил хамгаалах байгууллагын тусгай ангийн удирдах ажилтнуудыг хамруулан манлайлалд нөлөөлөх нөлөөллийг судласан. Энэхүү судалгааг манлайлал, манлайллын арга барил, мэдлэг, хувь хүний ур чадварын хүчин зүйл хэрхэн хамаарах хамаарлыг судлахыг зорилоо. Судалгаанд нийт 60 оролцогчийн өгөгдөлд боловсруулалт хийж 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 хоёр таамаглалаас хоёр таамаглал батлагдсан. Судалгааны асуумжид тусгагдсан зарим далд хувьсагчийг илүү дэлгэрэнгүй судлах, зарим хувьсагчийн утга агуулгыг салбарын онцлогтой нийцүүлэн хувиргах, хооронд нь харьцуулан үр дүнг нэгтгэх зэргийг дараа дараагийн судалгааны ажлаараа судлах шаардлагатай.

Түлхүүр үгс: Манлайлал, манлайлах арга барил, мэдлэг, хувь хүний ур чадвар.

Оршил

НҮБ-ийн Мянганы хөгжлийн зорилтуудыг хангах, засаглалын баримт бичигт төрийн байгууллагуудын үйлчилгээг сайжруулахад сайн манлайлал, алсын хараа нэн чухал.

Монгол Улсын Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого”-д улсын хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдыг мэргэшүүлж, **мэдлэг**, чадвартай боловсон хүчнээр хангах, тэдгээрийн нийгмийн хангамж, хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулж, тэдний гар гэрийн

нийгмийн баталгааг бодитойгоор дэмжих үндсэн чиглэл тусгасан.¹

“Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын зорилтын 2 дахь зүйлд хилчний алба бэхэжсэн байна.²Хил хамгаалах байгууллагын хөгжлийн стратеги хөтөлбөрийн 4.5.2. “Бие бүрэлдэхүүний албаны сургалт бэлтгэл, ур чадварыг дээшлүүлэх”,³“Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-д улсын хил хамгаалалтын арга тактикийн өөрчлөлт, техник технологийн шинэчлэлтэй уялдуулан

¹Монгол Улсын Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого 2.7 дахь заалт

²Монгол Улсын засгийн газрын 52 дугаар тогтоол УБ хот, 2020 он

³Хууль зүйн сайдын 2016 оны 04 дүгээр сарын 20-ны өдрийн А/120 дугаар тушаалын хавсралт

мэргэжлийн, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх, зөв байршуулах, хөгжүүлэх, бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөц бий болгож, хилчдийн нийгмийн баталгааг хангах нэгдсэн бодлогыг тодорхойлсон.⁴

Төрийн албаны тухай хуулийн 4.2.2."төрийн албан хаагчийн мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх, төрийн албан хаагчийг давтан сургах, мэргэшүүлэх сургалтын хөтөлбөрийг төрийн албаны төв байгууллагатай хамтран боловсруулж хэрэгжүүлэн гэж" заасан байна⁵.

.Манлайллын талаар нэг сэдэвт бүтээл олон улсын эрдэмтэд ихээхэн туурвисан ч манай орны эрдэмтдээс доктор, В.Өлзийбаяр⁶ "Төрийн захиргааны удирдах ажилтны манлайллын талаар", доктор, А.Хандмаа⁷ "Боловсролын салбарын багшийн манлайллыг загварчлалын тухай" бүтээлд тус тус манлайллын талаар салбарын онцлогийг тусган судалсан байна. Харин Хилийн цэргийн тусгай ангийн удирдах ажилтны манлайллын талаар нэг сэдэвт бүтээл одоогоор хараахан бүрэн судлагдаагүй байна.

Нэг. Манлайлал, манлайллын тухай ойлголт, онолын үндэс

Манлайлал буюу Leadership гэх ухагдахуун нийтийн хэрэглээнд XX зуунаас эхлэн нэвтэрсэн бол leader буюу манлайлагч гэх үг харьцангуй эрт бий болсон. Гарал, үүслийн хувьд эртний англи хэлний lithan, laedan буюу урагшлах, зам заах, газарчлах, to lead буюу чиглүүлэн удирдах, жолоодох гэсэн утгатай.

Харин XIII зууны үед уг үгийн утга өөрчлөгдөж, цэргийн удирдагчдыг нэрийдэх илэрхийлэл (troop leader, military leader, flotilla leader) болжээ. Англи улс далайн гүрэн болсноор далай, тэнгист хөлөг даргалах эрх бүхий хүнийг leader хэмээн нэрлэж, аажмаар уг ухагдахуун тодорхой байр суурь бүхий удирдагч, манлайлагчийг, leadership нь манлайлал гэх утгаар хэрэглэгдэх болсон.

Оксфордын тайлбар тольд дурдснаар, «лидер» гэх ухагдахуун нь XVIII зуунд нийтийн хэрэглээнд нэвтэрсэн ба "хамт олон, бүлэг, нийгмийн хүрээнд хүмүүс хоорондын харилцааг зохицуулах тодорхой үүрэг хүлээсэн нэр хүнд бүхий хүний нийгмийн байр суурь: нийтийн эрх ашгийг хангах зорилгоор бусдад нөлөөлөл үзүүлэх чадвар бүхий этгээдийг" нэрлэх илэрхийлэл болжээ.

Монгол хэлнээ leadership хэмээх үгийг манлайлал, хошуучлал гэсэн хоёр янзаар буулган утгачилж байна. Я. Цэвэл, Х.Лувсанбалдангийн шүүдэглэснээр олон нийтийн хүртээл болсон «Монгол хэлний товч тайлбар толь»-д манлайлагч, манлайлах гэдгийг "манлайлах үйлийн нэр: манлай болох, тэргүүлэх: дээд, сайн, тэргүүн зэрэгт тооцогдох", хошууч, хошуучлах гэдгийг "хамгийн түрүүнд явагч, бусдыг дагуулагч: цэргийн албан хаагчдад олгох нэгэн зүйлийн цол: магнайн цэрэг: хошууч болох, тэргүүлэх" гэж тус тус тайлбарласан байх юм⁸.

"Манлайлал" гэдэг нь итгэл үнэмшил, үнэт зүйлс, ёс зүй, зан чанар, мэдлэг, чадвараараа удирдан манлайлж бусдыг зорьсондоо хүрэхэд нөлөөлөх процесс юм. /Европын эрдэмтэд/ , "Манлайлал" бол нөлөөлөх чадвар юм.

⁴"Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр" УБ 2022 он 2.2 дэх тал

⁵Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль УБ 2019 он, Төрийн эмхтгэл №1

⁶В.Өлзийбаяр, Төрийн захиргааны удирдах ажилтны манлайллын өөрчлөлт, УБ хот, 2010 он

⁷А.Хандмаа, Багшийг манлайллыг загварчлах нь: Их сургуулийн жишээн дээр, УБ хот, 2018 он

⁸Я.Цэвэл, "Монгол хэлний нэвтэрхий толь" УБ 1966 он 331, 702 тал

Хувь хүн ба бүлэг хүмүүсийг зорилгод нь хүргэх үйл ажиллагаанд өдөөж өгөхийн тулд нөлөөлөх чадвар юм.

Судлаач А.Цанжид манлайлах гэдэг нь хошуучлахаас арай явцуу ойлголт юм. “Манлайлах” Манлай болох, тэргүүлэх: ажилчид манлайлах (ажилчид тэргүүлэн хошуучлах), манлайлан хошуучлах (бүгдийн түрүүнд байх). “Манлайлах байдал” Удирдагчийн манлайлал (удирдагч хүний үлгэрлэх байдал) хэмээн үзэл баримтлалаа илэрхийлсэн.

Манлайллын мөн чанар нь залгамжлагчидтай байхад оршдог. Өөрөөр хэлбэл, хүмүүс араас нь дагахад бэлэн байгаа нөхцөлд л удирдагч манлайлагч болдог. Хүмүүс хүсэл сонирхол, хэрэгцээг нь хангаж, эрх ашгийг нь хамгаалж чадах хүнийг дагадаг. Үүнээс үзвэл, манлайлал идэвхжүүлэх үйл ажиллагаа хоёр нь хүнд ажиллах дур хүсэл, сэдэл төрүүлдгээрээ нягт уялдаатай.

Энэхүүсудалгааны ажилдаа хувь хүний шинж чанар, генетикийн онол, шинж төрхийн онолын талаар дараах байдлаар товч тайлбарлалаа. Үүнд:

Хувь шинжийн онол. Анхны судалгаанууд манлайлагчдын шинж чанарыг судлахад чиглэгдэж байв. Харин Стогдилл энэ бүх судалгааг нэгтгэн шинжилж үзээд манлайлагч хүний бие бялдрын шинж (дайчин, шаламгай байдал, гадна байдал, ноён нуруу); чадавхын 4 шинж, хувийн 16 онцлог шинж чанар (зохицох чадвар, зоримог, түрэмгий шинж, сэтгэлийн тэнхээ, өөртөө итгэх итгэл); ажилтай холбоотой 6 шинж (амжилтад тэмүүлэх, шаргуу уйгагүй чанар, санаачилга гэх мэт); нийгмийн 9 шинж чанар (хамтарч ажиллахад бэлэн байдал, хүмүүстэй аятай харилцаа

тогтоох чадвар, захирамжлах авьяас гэх мэт)-ыг тодорхойлсон байдаг.

Генетикийн онол. Манлайллын хамгийн эртний тайлбар бол манлайлах чадвар “ген”-ээр дамждаг гэж үздэг генетикийн хандлага юм. “Манлайлагч болж төрдөг болохоос түүнийг бий болгож болдоггүй” гэсэн үгээр хандлагыг дүгнэдэг.

Шинж төрхийн онол.Манлайлах тухай шинж төрхийн онолыг Дэлхийн II дайны дараа маш нарийн хянаж байсан хэдий ч одоо ч гэсэн дэлгэрсээр байгаа билээ.Манлайллын тухай шинж төрхийн онол нь удирдагчийн гарал, мөн чанарын тухай тод бөгөөд товч үзэлтэй гэж харагдах болох юм⁹.

Зан үйлийн хандлага.Харилцааны хөдөлгөөн нь хувь хүний үүрэгт бус, харин өөр дээр нь анхаарлаа төвлөрүүлж, хувь хүний сэтгэл санаанд тулгуурлан бүтээмжийг сайжруулахыг эрэлхийлсэн байдаг.

Манлайллын нөхцөл байдлын хандлага. Манлайлах зан үйлийн хандлага хойшхи үеийн судлаачдыг удирдах арга барил, чадвар, дадлага, нөхцөл байдлын шаардлага зэргийн хоорондын харилцааг судлахад хүргэсэн байна.

Менежментийн тор бүтээлээрээ Доктор Роберт Р.Блейк, С.Мутоны нар хүний харилцааны хөдөлгөөний нэг хэсэг болох зан үйлийн хандлага нь ажил хувь үүрэг дээр бус, хувь дээр төвлөрдөг гэж үзсэн¹⁰.

- Мэдлэг гэдэг нь бодит байдал хүн хоёрын харилцан үйлдэл.
- Мэдлэг бол хүний оюун ухааны утга төгс бүхий мэдээлэл.
- Хүний оюун ухаанаар бүтээгдэж байгаа санааны цогц.
- Мэдлэг гэдэг нь хүний танин

⁹Х.Лутчимэг, Л.Дамдинсүрэн Удирдахуйн ухаан УБ 2015 он 111, 113 дахь тал

¹⁰М.Дашцэрмаа Удирдахуйн хаан УБ 2016 он 198 дахь тал

мэдэхүйн үйл явц ба түүний үр дүн.

Мэдлэгийн янз бүрийн ангиллууд байдаг. Мэдлэгийг хэрэглэгдэх байдал эзэмшигчийн харьяалал мөн үүсэн бий болсон нөхцөл зэрэг олон хүчин зүйлээс хамааруулан ангилж болно. Ингэж ангилахдаа тухайн ангилалд ангилагдсан нэршилийн талаарх дэлгэрэнгүй тайлбарыг өгсөн байдаг. Үүнд:

Өнгөц ба гүн мэдлэг: Мэдлэгийн ангиллын хамгийн энгийн арга бол өнгөц ба гүн эсэхийг тодорхойлох юм.

- Тулгамдсан асуудалд холбогдох хамгийн наад захын ойлголтыг илэрхийлэх мэдлэгийг өнгөц гэнэ.

- Хуримтлагдсан мэдлэгийг хамруулж асуудлыг олон талаас нь харж, олон жилийн туршлагаар үзэхийг гүн мэдлэг гэнэ.

Ноу хауд үндэслэсэн мэдлэг: Уншиж суралцах замаар олж авсан мэдлэг нь олон жилийн туршлагаар олж авсан мэдлэгээс ялгаатай. Ноу хауд тулгуурласан болон туршлагын хуримтлалаар олж авсан мэдлэг эксперт системийг бүтээхэд ихээхэн ач холбогдолтой байдаг. Ноу хауг бий болгох арга бол дүгнэлт хийх чадвар юм.

Мэдрэмжид тулгуурласан мэдлэг: Ерөнхий мэдрэмж нь хүн бүр янз бүрнийн байдлаар, янз бүрийн хэлбэрээр эзэмшдэг нэгэн төрлийн мэдлэг юм.

Хүснэгт 1. Өгөгдөл, мэдээлэл, мэдлэгийн тодорхойлолтын хувилбарууд

мэдээлэл	мэдлэг
- Зохион байгуулагдаж, системчлэгдсэн өгөгдөл (Arharya, 2001) - Шинжлэж, эрэмлэж, дүрслэн үзүүлсэн өгөгдөл (Dixon, 2000) - Өгөгдөл утга оноосон байдал. (Liebowitz and Wilcox, 1999) - Мэдээлэл нь утга бүхий хэн нэгэнд хэрэгтэй байдаг (Dickerson, 1998) - Мэдээлэл нь үйлдлийн чадамжтай, хэрэглэгчтэй байдаг (Malhorta, 1998) - Хэмжигдэхүүний тухайн баримтын мэдэгдэл (Applehans et al, 1999)	- Бодит байдал, хүн хоёрын харилцан үйлдэл (Arharya, 2001) - Мэдээлэл болон түүний тодорхой зүй тогтолыг үйлдэлд хэрэглэх хүмүүсийн оюун ухаанд байдаг утгажсан холбоос (Dixon, 2000) - Хүмүүсийн харилцаа, зан төлөв, бодол санаанд удирдамж болдог, үнэн зөв гэж үздэг журам, туршлага цэцэн ухааны бүхэл цогц олонлог (Liebowitz and Wilcox, 1999) - Хүний оюун ухаан агентаар үүсгэгдэн санааны бүтээл (Housel and Bell, 1999) - Өгөгдөл болон мэдээллийг үр дүнтэй үйлдэл болгох авъяас чадвар (Applehans et al, 1999) - Тодорхой зорилгын төлөө зохион байгуулж системчлэсэн мэдээлэл (Johannessen et al. 1994)

Эх сурвалж: Я.Шуурав. Л.Отгонтуяа. Б.Баясгалан "Менежментийн шинэ парадигма" 2014

Мэдлэг бол өрсөлдөгчид амархан дуурайж, зах зээл дээрээс худалдаж авах боломжгүй байгууллагын ховор нөөц, чадвар байдаг бол мэдлэгийн менежмент нь тэрхүү чадвараа үйл явц болгох, мэдлэгээ удирдах үйл ажиллагаа байдаг.

Мэдлэгийн манлайлал нь тухайн хүн бүлгийн болон байгууллагын зорилгод хүрэхэд шаардлагатай сургалтын үйл явцад бүлгийн бусад гишүүдэд дэмжлэг үзүүлэх үйл явц гэж тодорхойлогддог (Stogdill, 1974)¹.

Ур чадвар гэдэг нь урлах эрдэм чадал². Менежментийн шинжлэх ухаанд

¹<https://www.sciencedirect.com/>

²<https://mongoltoli.mn/dictionary/detail/126876>

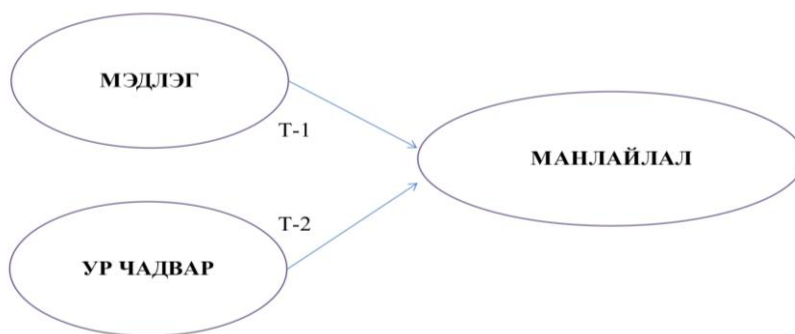
ажил үүргийг гүйцэтгэж байгаа менежерийн ур чадварыг харилцааны, техникийн, шийдвэр гаргах ур чавар гэж ангилсаар, тухайн ангиллаар эрдэмтэд судалсаар ирсэн. Харин орчин үеийн нийгмийн шинжлэх ухааны өөрчлөлт, байгууллагын онцлог, хүний нөөцийн менежментийн хөгжилтэй уялдуулан зөөлөн ур чадвар, хатуу ур чадвар, цоо шинэ ур чадвар гэх мэт олон ойлголт анхаарал татаж байна.

Хувь хүний удирдах арга барил манлайлах арга барилд шууд нөлөөлдөг талаар, “Бид бүгдээрээ илүү сайн удирдлагын удирдагч болохыг хүсдэг. Ажил олгогч эсвэл менежерийн хувьд

удирдлагын манлайлал нь бидний бүх алхамд ухамсартай, далд ухамсартайгаар нөлөөлдөг зүйл” (Karim, 2016). Удирдлага, манлайлал хоёр тусдаа нэр томъёо хэдий ч тэд гар нийлж, эв нэгдэлтэй ажилладаг тул удирдлах арга барилдаа хувь хүний арга барилыг нэг ур чадвар гэж нэрлэдэг (SerratOlivier, 2016).

Судалгааны ажилдаа дээрх онол, судалгааны ажлуудын үр дүнг дэмжин, манлайлагчийн манлайлах арга барилд мэдлэг, хувь хүний ур чадвар хэрхэн нөлөөлөх хамаарлыг таамаглал дэвшүүлэн судаллаа.

Загвар 1. Манлайлалд нөлөөлөх хүчин зүйлийн нөлөөлөл



Тайлбар: Судлаачийн санал болгож буй загвар

ТААМАГЛАЛ-1. Мэдлэг нь манлайлалд эерэгээр нөлөөлнө.

ТААМАГЛАЛ-2. Хувь хүний ур чадвар нь манлайлалд эерэгээр нөлөөлнө.

Судалгааны үр дүн:

Судалгааг 2022 оны 03 дугаар сарын 14-22-ны хооронд Хил хамгаалах байгууллагын тусгай ангийн удирдах

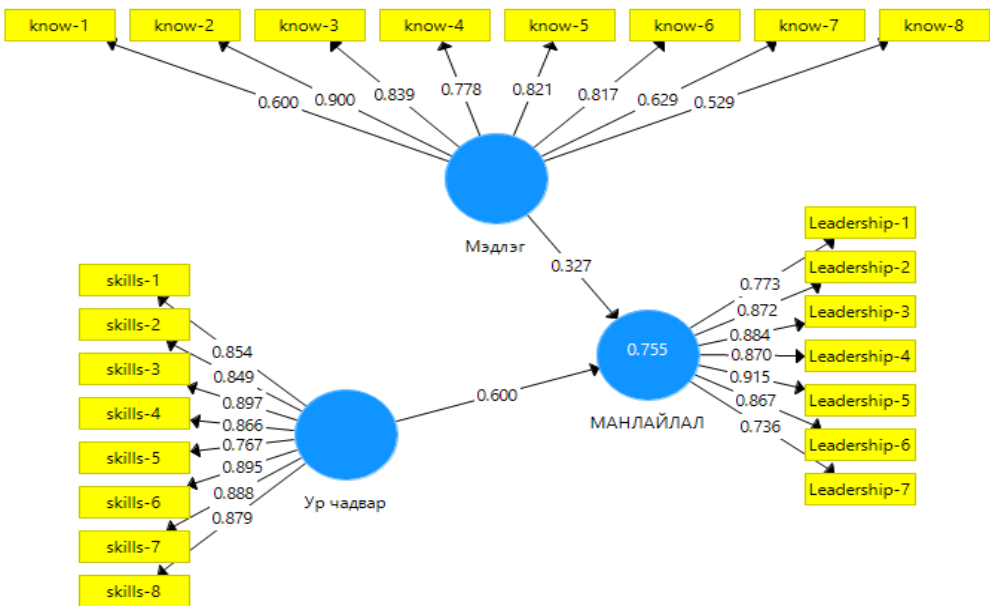
ажилтнуудыг хамруулсан нь судалгааны ажлын сэдвийн хүрээнд нийцсэн гэж үзэж байна.

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.

Манлайлал, манлайллын арга барил, хувь хүний ур чадварыг судлан үзэхдээ төлөөлөх чадварыг тооцон, Хил хамгаалах байгууллагын тусгай ангийн алба хаагчдаас түүврийн бүлгийн сонгон судалгааг явуулсан болно.

Судалгаанд нийт 60оролцогч хамрагдсан ч хүчин төгөлдөр 50 оролцогчийн өгөгдөлд боловсруулалт хийн асуумж бүрээр тоймлон ерөнхий мэдээлэл гаргасан.

Загвар 2. Хэмжил зүйн шижнилгээний үр дүн



Тайлбар: know-мэдлэг, skills-хувь хүний ур чадвар, Leadership-манлайлал

Хүснэгт 1. Хүчин зүйлийн шинжилгээний үр дүн

Хувьсагч	Асуумж	Далд хувьсагчдын утга	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын утга	Дундаж утга
Мэдлэг	Know-1	0.600	0.884	0.909	0.562
	Know-2	09.00			
	Know-3	0.839			
	Know-4	0.778			
	Know-5	0.821			
	Know-6	0.817			
	Know-7	0.629			
	Know-8	0.529			
Хувь хүний ур чадвар	Skills-1	0.854	0.951	0.959	0.745
	Skills-2	0.849			
	Skills-3	0.897			

	Skills-4	0.866			
	Skills-5	0.767			
	Skills-6	0.895			
	Skills-7	0.888			
	Skills-8	0.879			
Манлайлал	Leadership-1	0.773	0.934	0.947	0.718
	Leadership-2	0.872			
	Leadership-3	0.884			
	Leadership-4	0.870			
	Leadership-5	0.915			
	Leadership-6	0.867			
	Leadership-7	0.736			

Тайлбар: know-мэдлэг, skills-хувь хүний ур чадвар, Leadership-манлайлал

Судалгааны ажлын хүчин зүйлийн шинжилгээнээс харахад:

Мэдлэг хувьсагчийн 8 далд хувьсагч 0.529-0.900 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.884, найдвартай байдлын утга 0.909, дундаж утга 0.562 байгаа нь найдвартай байдал, дундаж утга сайн байгаа ч, “Know-1. Та мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдаж өөрийг эхөгжүүлсэн байдал”, “Know-7. Таны мэдлэг одоогийн албан тушаалд хангалттай эсэх”, “Know-8. Үүрэг

чиглэлийн дагуу сургалтад хамрагддаг эсэх” зэрэг асуумжид оролцогчид үнэлгээ бага өгсөн тул далд хувьсагч 0.7 нэгжээс бага гарсан.

Хувь хүний ур чадвар хувьсагчийн 8 далд хувьсагч 0.767-0.895 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.951, найдвартай байдлын утга 0.959, дундаж утга 0.745 байна.

Манлайлал хувьсагчийн 7 далд хувьсагч 0.736-0.915 хооронд хэлбэлзэж, Кронбах альфа утга 0.934, найдвартай байдлын утга 0.947, дундаж утга 0.718 байна(Хүснэгт 1).

Хүснэгт 2. Замын шинжилгээний үр дүн

№	Таамаглал	Стандарт хазайлт	T статистик	П үнэ цэнэ	Үр дүн
1	Таамаглал-1. Мэдлэг манлайлалд эерэгээр нөлөөлнө.	0.113	2.888	0.004	Батлагдсан
2	Таамаглал-2. Хувь хүний ур чадвар манлайлалд эерэгээр нөлөөлнө.	0.098	6.112	0.000	Батлагдсан

Тайлбар: Судалгааны үр дүн

Замын шинжилгээний үр дүнгээс харахад, мэдлэг манлайлалд эерэгээр нөлөөлнө таамаглалын хувьд, стандарт хазайлт 0.113, T стаистик үр дүн 2.888, П үнэ цэнэ 0.004 утгатай гарч таамаглал

батлагдсан. Хувь хүний ур чадвар манлайлалд эерэгээр нөлөөлнө таамаглалын хувьд, стандарт хазайлт 0.098, T стаистик үр дүн 6.112, П үнэ цэнэ 0.000 утгатай гарч таамаглал батлагдсан(Хүснэгт 2).

Дүгнэлт

Манлайлал, манлайллын арга барил, мэдлэг, хувь хүний ур чадварын хүчин зүйл 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 хоёр таамаглалаас хоёр таамаглал батлагдсан.

Манлайллын аргачлалын 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 манлайллын арга барилд зарим зүйлс нөлөөлж хараахан нийцэхгүй байгаа байдал ажиглагдаж байна.

Удирдах ажилтны манлайлалд нөлөөлж байгаа хувьсагчдыг тухайн салбарыг судалсан олон улсын эрдэмтдийн судалгаатай харьцуулан илүү дэлгэрэнгүй судлах нь дараагийн

судалгааны ажлын үндэслэл болсон гэж дүгнэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого УБ 2020 он
2. Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль.Төрийн мэдээлэл УБ 2020 он, №1
3. В.Өлзийбаяр, Төрийн захиргааны удирдах ажилтны манлайллын өөрчлөлт, УБ хот, 2010 он
4. А.Хандмаа, Багшийн манлайллыг загварчлах нь: Их сургуулийн жишээгээр, УБ хот, 2018 он
5. Я.Цэвэл, “Монгол хэлний нэвтэрхий толь” УБ 1966 он
6. Х.Лутчимэг, Л.Дамдинсүрэн Удирдахуйн ухаан УБ 2015 он
7. М.Дашцэрмаа Удирдахуйн хаан УБ 2016 он 198 дах тал
8. Ц.Цэцэгмаа “Хүний нөөцийн менежмент” УБ 2014 он
9. “Менежмент сурах бичиг” /3 дахь хэвлэл/ УБ 2009 он
10. “Хууль сахиулах үйл ажиллагаа, онол практикийн тулгамдсан асуудал” олон улсын эрдэм шинжилгээний хурал эмхтгэл 1

Гадаад эх сурвалж:

- 1.<https://www.sciencedirect.com/>
- 2.<https://mongoltoli.mn/dictionary/detail/126876>

20220322 S.Purev-Ochir.txt	*20220322 Purev-Ochir S.splsm	PLS Algorithm (Run No. 3)	Bootstrapping (Run No. 2)
----------------------------	-------------------------------	---------------------------	---------------------------

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Мэдлэг -> МАНЛАЙЛАЛ	0.327	0.335	0.113	2.888	0.004
Ур чадвар -> МАНЛАЙЛАЛ	0.600	0.594	0.098	6.112	0.000

