

БАЙГУУЛЛАГЫН АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙГ ЗАГВАРААР ШИНЖЛЭХ НЬ

Д.БАЙГАЛМАА, Д.СЭРЭЭТЭРДОРЖ, У.НАРАНСОЛОНГО

ХААИС-ийн Магистр докторын сургуулийн
сургалтын хөтөлбөрийн эрхлэгч, доктор.

МУБИС-ийн Дүрслэх урлаг технологийн сургуулийн
Дүрслэх урлагийн тэнхимийн эрхлэгч, доктор, профессор

Их Засаг ОУИС-ийн Чингис Соосэ олон улсын харилцааны
сургуулийн багш, докторант

Хураангуй

Гүйцэтгэлийн менежмент бол хүний нөөцийн менежментийн бие даасан ойлголт. Ажлыг үр дүнтэй гүйцэтгэхэд нөлөөлөх хүчин зүйлийг сайн тооцоолж, ажилчдаар тухайн ажлыг хийлгэхгүй бол удирдагчийн болон байгууллагын ажлын үйл явц удаашрах хандлагатай байдаг. Ажлын гүйцэтгэлийн удирдлага нь хүмүүс ажлаа хийх хамгийн тохиромжтой орчин нөхцөлийг бий болгоход чиглэгдэнэ. Ажлын удирдлага нь аливаа нэг ажил хийгдсэн байх шаардлагатай гэж үзсэн тэр мөчөөс, эхлэх бөгөөд ажилтан байгууллагаас гарч явахад дуусгавар болдог.

Судалгааны боловсруулалтад чанарын судалгааны SPSS Statistics, SMART PLS-3.0 программыг ашиглан нэгтгэн дүгнэж, задлан шинжлэн, олон хүчин зүйлийн шинжилгээ, замын шинжилгээ хийж үр дүнгүүдийг харьцуулах байдлаар дүгнэсэн.

Түлхүүр үг: ажлын гүйцэтгэл, PERMA загвар.

Танилцуулга

Ажлын гүйцэтгэлийн талаар эрдэмтэд, судлаачид маш олон янзаар тодорхойлсон байдаг. Тухайлбал: Мурфи (1989) ажлын гүйцэтгэлийг “тухайн хүний ажиллаж байгаа байгууллагын зорилго эсвэл ажиллаж буй байгууллагын нэгжийнх нь зорилготой хамаарал бүхий багц зан төлөв” гэж тодорхойлж болно гэсэн байна. Тиймээс хувь хүний ажлын гүйцэтгэл нь байгууллагын хөгжилд маш чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Яагаад гэвэл энэ нь бүхэлдээ байгууллагын гүйцэтгэлд маш чухал нөлөөтэй байхаас гадна байгууллагын с.этгэлзүйд маш чухал нөлөөтэй байдаг (Соннента болон Фресе, 2002, Зашер 2009).

Аливаа ажлыг урьдчилан таамагласнаар хэрвээ тэгвэл яах вэ? гэсэн асуултад үр дүнтэй хариулах боломж бүрдэнэ. Иймээс Ажлын гүйцэтгэлийн удирдлага нь эргэж тайлагддаг гогцоотой тун адил. Дахин хянаж үзэх, цаг хугацааг эргүүлэн тоймлож үзэх нь ямарваа бэрхшээлтэй асуудлыг газар авахаас өмнө олж тогтоох, гарз хохирлыг арилгах ач холбогдолтой.

Гүйцэтгэлийн үнэлгээний онол, арга зүй

а. Гүйцэтгэлийн менежментийн системийн загвар, онолууд

Бизнесийн чиг үүргийн нарийн төвөгтэй байдал нэмэгдэж байгаа нь бизнесийн менежментэд шинэ, цогц ойлголтууд бий болоход хүргэсэн. Гүйцэтгэлийн менежмент нь хүний нөөцийн менежментийн салбар дахь ойлголт юм. "Энэ бол хувь хүмүүсийн гүйцэтгэлийг тодорхойлох, хэмжих, хөгжүүлэх, гүйцэтгэлийг байгууллагын стратегийн зорилгуудтай нийцүүлэх тасралтгүй үйл явц юм" (Aguinis, 2009). Гүйцэтгэлийн менежментийн нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн ганц загвар байдаггүй. Төрөл бүрийн шинжээчид үзэл баримтлалыг өөр өөрийнхөөрөө тайлбарласан байдаг.

Ажлын гүйцэтгэлийн удирдлагыг эрдэмтэн судлаачид мэргэжилтнүүд олон талаас нь янз бүрээр тодорхойлсон байдаг. Үүнд:

Ажлын гүйцэтгэлийн удирдлага гэдэг нь байгууллагын ажлын гүйцэтгэлд туслах үйл явцуудын цогц юм. Энэ нь ажлын гүйцэтгэлийг хөдөлгөгч систем үйл явцууд, хэмжилт, ажлын арга зүйд дүгнэлт хийх, зохион байгуулах суурь нь болдог. Ажлын гүйцэтгэлийн удирдлага нь дараах ойлголтуудыг өөртөө багтааж байдаг.

Корпорацийн гүйцэтгэлийн удирдлага
Компанийн гүйцэтгэлийн удирдлага
Үйл ажиллагааны удирдлага

Бизнесийн байгууллагын олон улсын зах зээл, хүний нөөцийн мэргэжилтэн Роберт Бакалын тодорхойлсноор: Ажлын гүйцэтгэлийн удирдлага нь ажилтан удирдлага хоёрын хоорондох түншлэлд үүссэн харилцааны байнгын үйл явц дээр суурилна.

Иймээс ч ажлын гүйцэтгэлийн удирдлагын зорилтыг дараах байдлаар тодорхойлж болох юм. (Fletcher, 2001). Grote (2002)

Ажлын гүйцэтгэлийн удирдлагын үндсэн зорилго

- Байгууллагад ажиллаж байгаа хүн нэг бүрийг ажиллах нөхцөлөөр хангах
- Ажлаа хийж гүйцэтгэхэд нь шаардлагатай ур чадварыг нь хөгжүүлэх
- Байгууллагын зорилгыг үйл ажиллагаатай нь уялдуулах
- Удирдлага, ажилтан 2-ын байнгын хамтын ажиллагааг бий болгох
- Гүйцэтгэлийг сайжруулах

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 ажилчдын зан төлөв ба хандлагад нөлөөлж чаддаг. Эдгээр зан төлвүүд нь байгууллагын амжилт ба ажилчдын гүйцэтгэлд эерэгээр ба сөрөг байж болно (Baldwin, n.d.). Энэ судалгаагаар байгууллагын шударга байдал ба ажлын байрны сэтгэл ханамж эерэг хамааралтай байна. Өөрөөр хэлбэл, байгууллагын ажилчдын үзэл баримтлал сайн, ажилчдын сэтгэл ханамж илүү өндөр түвшинд байна. (Ali, 2010).

Шударга байдлын онолын төлөв байдал: Baldwin -ий үзсэнээр, энэ 4 үндсэн зарчмууд байгууллагын шударга байдлын талаар ажилчдын ойлголтуудыг сайжруулна гэж үзсэн:

1. Санал нь мэдээллийг танилцуулах боломжийг өгөх ба сонсогдох боломжийг өгдөг. Энэ нь ажилчдын дунд тэд сонсож байгаагаа мэдрэх мэдрэмжүүдийг нэмэгдүүлж чаддаг. Бусад санаачлагуудыг дэмжих санал нь оролцоотой удирдлага ба эрх мэдэлтэй хөтөлбөр, зөвлөгөө, төлөвлөгөөг нэмэгдүүлдэг.
2. Байгууллага ажилчдын нэр хүнд ба хүндэтгэлийн дээд хэмжээг авч үздэг. Соёл бүр тэдний үйлдвэрлэлийн түвшинг үр ашигтай гарц ба эцсийн дүнд илүү сайн болгохыг нэмэгдүүлэх ба ёс суртахууныг өсгөж чаддаг.
3. Ажилчид үргэлж тэдний удирдлагуудтай харилцан үйлчлэлийн зарим төрөлд ханддаг. Энэ нь ажилчид зохих ёсоор мэдээллийг түгээж чадах боломж өгдөг. Тайлбар болон хүлцэл нь эвгүй сэтгэгдэл төрүүлэх мэдрэмж ба бүдүүлэг зугтах болон догшин ширүүн сануулгуудыг бууруулж залруулж өгдөг.
4. Менежерийн эрх мэдэл дэх ойлголт нь байгууллагын шударга байдлын үнэлгээнд нөлөөлж байдаг. Шийдвэр гаргагчийн хувийн мэдрэмжүүд болон хууль ёсны сонирхолууд ба баримтуудын үндсэн дээр шийдвэрүүдийн нэг нь гарч байдаг.

Шударга байдлын онол - Justice theory

Д.Адамсийн шударга байдлын онол - Аливаа байгууллага ажиллагсдын цалин хөлсний хуваарилалт, бусад шагналын үнэлгээнд шударга хандах нь чухал. Шударга байдлын тухай ойлголтод ажлын чармайлт, боловсрол, туршлага дадлагаараа тэргүүлэх ажилтан байх, өөрийн авсан цалин, шагналыг бусадтай харьцуулах зэрэг ордог.

PERMA шинжилгээг ашиглан ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх: PERMA шинжилгээний тухай ойлголт

Пенсильваний их сургуулийн багш, сэтгэл судлаач, сэтгэл зүйн шинжлэх ухааны сэдвээр олон ном зохиол бичсэн, Доктор Мартин Сэлигман анх 2011 онд өөрийн бичсэн “Flourish” номондоо “PERMA” загварын талаар бичжээ. Тэрээр хүн идэвхжүүлэлтийг ажлын байран дээр үр дүнтэй байлгахын тулд шаардлагатай таван чухал элементийг онцолж загвараа боловсруулсан байна. “PERMA” загварын үзүүлэлтэнд:

- *Positive emotion* - Эерэг мэдрэмж буюу эерэг сэтгэл хөдлөл
- *Engagement* - Оролцоо /Үйл ажиллагаанд идэвхитэй оролцох/
- *Relationships* - Харилцаа холбоо ба эргэх холбоо /Бусадтай харилцаа үүсгэх/

- *Meaning* - Зорилго, ач холбогдол /Зорилготой байх/
- *Accomplishment /achievement* - Ололт, амжилт/Амжилтын мэдрэмж/

Эдгээр үндсэн 5 элемент нь байгууллагад идэвхижүүлэлтийг үр ашигтай, чухал нөлөөлөл үзүүлдэг гэж үзжээ. Олон улсад олон байгууллага **PERMA** судалгаагаар үр дүн гаргаж, ач холбогдлыг нь хэрэгжүүлсэн.

P - Positive emotion/Эерэг мэдрэмж, сэтгэл хөдлөл

Эерэг сэтгэл хөдлөл дээр анхаарлаа төвлөрүүлэх нь инээмсэглэхээс илүү чухал зүйл юм. Өөдрөг үзэл нь өнгөрсөн, одоо, ирээдүйг эерэг талаас нь харах чадвар юм. Амьдралын энэхүү эерэг үзэл нь таныг илүү бүтээлч байх, илүү их боломжийг авахын тулд харилцах, ажиллах, таныг урамшуулан дэмжихэд тань тусална. Мөн өөдрөг үзэл, эерэг сэтгэлгээнд эрүүл мэндийн олон ашиг тус байдаг. Амгалан тайван байдал нь бие махбодын хэрэгцээг хангахтай холбоотой. цангах, өлсөх, унтах гэх мэт.

Сэтгэл хөдлөл: Сэтгэлийн хөдөлгөөнд хүн өөртөө болон бусад юмс үзэгдэлд хандах хандлага, харилцааг илэрхийлэн тусгадаг. Сэтгэл хөдлөлийг “эерэг” ба “сөрөг” гэж 2 ангилна гоё сайхан юманд баясах, хөөрөх, баярлах, бардамнах, бахдах, тайвширах нь эерэг сэтгэл хөдлөл муу муухай зүйлд дүргүйцэх, айх, уурлах, түгших, болгоомжлох, ой гутах, жигших, хилэгнэх, сүрдэх, урам хугарах, гэмших, сэтгэл өвдөх, зовиурлах, хардах, ганцаардах, эгдүүцэх, бухимдах зэрэг нь сөрөг сэтгэл хөдлөл юм.

E -Engagement/Оролцоо

Амьдралд тохиолддог үйл ажиллагаанууд нь хүмүүсийн хувийн оролцоог дээшлүүлэх, өсгөн хүмүүжүүлэх чухал ач холбогдолтой юм. Кан Виллиам (1990), Ажилчдын оролцооны талаар судалгаа хийгээд нэгтгэн дүгнэхдээ, “Ажилчдын оролцоо нь ажилчдынхаа мэдлэг, санаа бодлыг өөрийн байгууллагын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг сайжруулахад чиглүүлэх бөгөөд хэрхэн ажилладаг талаар шинэлэг санаа бодолтой байх”⁷ гэсэн.

R -Relationship/Харилцаа холбоо

Нийгмийн харилцаа нь бие биенээ ойлгох хамгийн чухал хэсэг юм. Хүмүүс бол харилцаа, хайр, дотно байдал, бусад хүмүүстэй харилцах, сэтгэл хөдлөл, бие махбодтой харьцах харилцааг хөгжүүлдэг нийгмийн амьтад юм. Эргэн тойрны хүмүүстэйгээ эерэг харилцаа тогтоох нь хайр ба баяр баясгаланг түгээхэд чухал юм.

Форд, Дэвид нар (2011), Бизнесийн харилцаа нь ажил олгогч-ажилтан хоорондын харилцаа, менежерүүд, гадаад эх үүсвэрээр бизнесийн үйл явцад оролцогчдыг хооронд нь холбож өгөх холбоо юм⁸.

R -Relationship/Харилцаа холбоо

Нийгмийн харилцаа нь бие биенээ ойлгох хамгийн чухал хэсэг юм. Форд, Дэвид нар (2011), Бизнесийн харилцаа нь ажил олгогч-ажилтан хоорондын харилцаа, менежерүүд, гадаад эх үүсвэрээр бизнесийн үйл явцад оролцогчдыг хооронд нь холбож өгөх холбоо юм⁹. Хуан болон бусад эрдэмтэд (2013), Байгууллагын доторх бизнесийн харилцаа нь албан ба албан бус менежментийн аль аль нь холилддог тул тогтмол үйл ажиллагаанаас ялгаатай байдаг¹⁰.

A - Accomplishment/Ололт, амжилт

Амьдралдаа зорилго, хүсэл эрмэлзэлтэй байх нь амжилтанд хүрэх мэдрэмжийг бий болгоход тусалдаг. Зорилгодоо хүрэхийн тулд зорилгоо биелүүлж, зорилгодоо хүрэхийн тулд хүчин чармайлт гаргах хэрэгтэй. Ингэснээр бахархал зүйлтэй, сэтгэл хангалуун байх болно. Амжилтанд хүрэх нь өөрийгөө хөгжүүлэхэд түлхэц болно. Амжилтанд хүрсэн олон хүмүүс амжилтынхаа талаар бусдад сургамж өгсөн байдаг. Олон судалгааны ажлаас өөрийн судалгаанд амжилт ололтын талаар дүгнэхэд, Амжилт бол амжилттай хэрэгжсэн зүйл ба ихэвчлэн зорилгодоо хүрэх зорилготой байдгаас үүсээд гүйцэтгэл болдог зүйл юм.

Амжилт гэж юу вэ?

“Амжилтын 80% нь сэтгэлзүй үлдсэн 20 % нь стратеги” гэж хэлсэн байдаг. Энэ нь хувь хүний хөгжил сэтгэлзүйн дараах хүчин зүйлсээс хамаардаг.

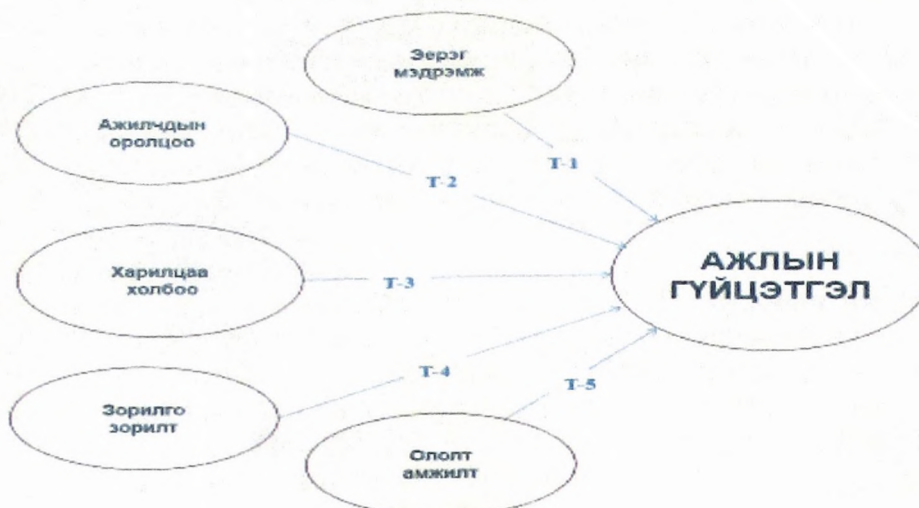
⁷ Kahn William 2011, Employer engagement. Wiley. ISBN 978-04707288474.

⁸ Ford, David 2011, Managing business relations. Wiley. ISBN 978-0470721094.

⁹ Ford, David 2011, Managing business relations. Wiley. ISBN 978-0470721094.

¹⁰ Huang, Yimin; Wilkinson, Ian F. (2013). "The dynamics and evolution of trust in business relationships".

Загвар 1. Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээнд “PERMA” загварыг ашиглах нь



Эх үүсвэр: Доктор Мартин Сэлигман, 2011, PERMA загвар

PERMA загварыг ашиглан ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулахад нөлөөлөх дараах таамаглалуудыг санал болгоход оршино. Үүнд:

T-1: Эерэг мэдрэмж нь ажлын гүйцэтгэлд эерэгээр нөлөөлнө.

T-2: Ажилчдын оролцоо нь ажлын гүйцэтгэлд эерэгээр нөлөөлнө.

T-3: Харилцаа холбоо нь ажлын гүйцэтгэлд эерэгээр нөлөөлнө.

T-4: Зорилго зорилт нь ажлын гүйцэтгэлд эерэгээр нөлөөлнө.

T-5: Ололт амжилт нь ажлын гүйцэтгэлд эерэгээр нөлөөлнө.

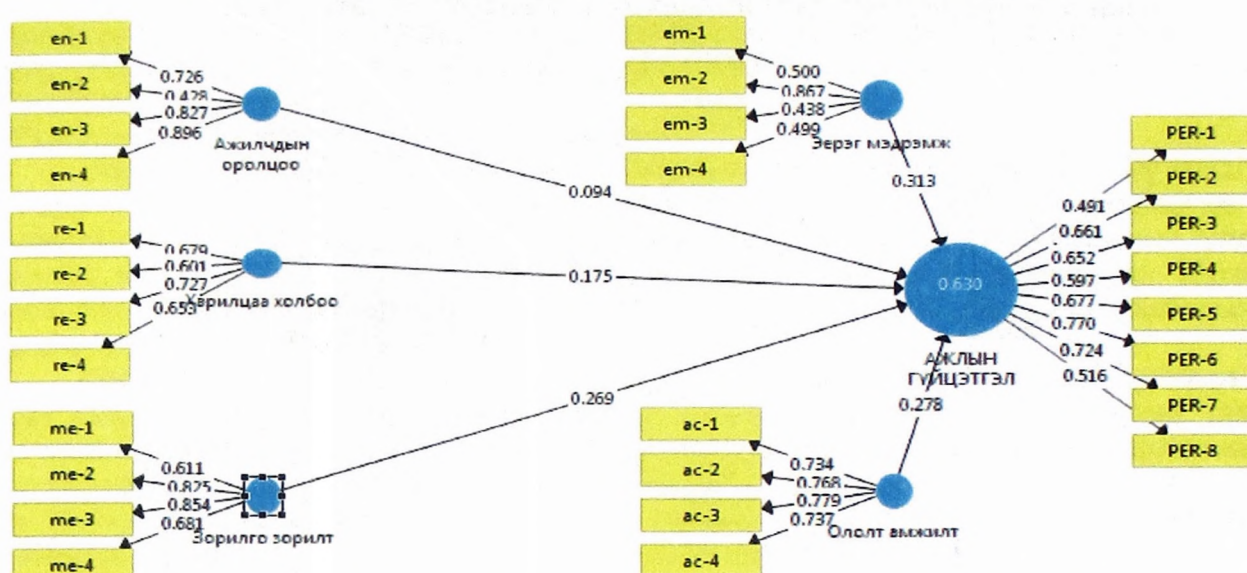
Ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх “PERMA” загварын шинжилгээ: Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээллийг хүснэгт 1-ээр харуулав.

Хүснэгт 1. Судалгаанд хамрагдсан оролцогчдын статистик үзүүлэлтүүд

Үзүүлэлт	Шинж байдал	Судалгаанд оролцогчид	
		тоо	хувиар
Хүйс	Эрэгтэй	41	68.30%
	Эмэгтэй	19	31.70%
Нас	20-25	14	23.30%
	26-30	23	38.30%
	31-35	17	28.30%
	36-40	6	10%
Боловсролын түвшин	Бакалавр	14	23.30%
	Магистр	46	76.70%
Удирдлагын түвшин	Дээд	20	33.30%
	Доод	40	66.70%
Энэ салбарт ажилласан жил	1 хүртэл жил	9	15.00%
	1-3 жил	3	5.00%
	3.1-5 жил	11	18.30%
	5.1-8 жил	23	38.30%
	8.1-10 жил	5	8.30%
	10-с дээш жил	7	11.70%

Тайлбар: Судлаачийн SPSS24.00 програмаар тооцсон үр дүн

Загвар 2. Ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлөх хүчин зүйлийн шинжилгээний үр дүн



Тайлбар: re- эерэг мэдрэмж, en- ажилчдын оролцоо, re- харилцаа холбоо, те-зорилго зорилт, ас-ололт амжилт, тт-удирдлагын идэвхжүүлэлт, тт- хамт олны идэвхжүүлэлт

Хүснэгт 2. Хэмжил зүйн шинжилгээний үр дүн

Загварын хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Хүчин зүйлийн үр дүн	Cronbach's ALPHA	CR	AVE
Эерэг мэдрэмж	em-1	0.500	0.472	0.675	0.360
	em-2	0.867			
	em-3	0.438			
	em-4	0.499			
Ажилчдын оролцоо	en-1	0.726	0.742	0.821	0.549
	en-2	0.428			
	en-3	0.827			
	en-4	0.896			
Харилцаа холбоо	re-1	0.679	0.583	0.761	0.444
	re-2	0.601			
	re-3	0.727			
	re-4	0.653			
Зорилго зорилт	me-1	0.611	0.745	0.834	0.562
	me-2	0.825			
	me-3	0.854			
	me-4	0.681			
Ололт амжилт	ac-1	0.734	0.762	0.841	0.570
	ac-2	0.768			
	ac-3	0.779			
	ac-4	0.737			
АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛ	PER-1	0.491	0.791	0.846	0.413
	PER-2	0.661			
	PER-3	0.652			
	PER-4	0.597			
	PER-5	0.677			
	PER-6	0.770			
	PER-7	0.724			
	PER-8	0.516			

Тайлбар: em - эерэг мэдрэмж, en- ажилчдын оролцоо, re- харилцаа холбоо, те-зорилго зорилт, ас-ололт амжилт, PE-ажлын гүйцэтгэл

Хүснэгт 3. Замын шинжилгээний үр дүн

Таамаглал	Стандарт хазайлт	T статистик	П үнэ цэн	Үр дүн
Эерэг мэдрэмж	0.110	2.853	0.005	батлагдсан
Ажилчдын оролцоо	0.121	0.774	0.439	батлагдсангүй
Харилцаа холбоо	0.131	1.331	0.184	батлагдсангүй
Зорилго зорилт	0.131	2.050	0.041	батлагдсан
Ололт амжилт	0.126	2.214	0.027	батлагдсан

Тайлбар: Судалгааны үр дүн

Үр дүнгийн үзүүлэлтээс P үнэ цэнэ 0.00 -ээс эхлэн хүчингүй болон хүчин төгөлдөр таамаглал тогтоодог. $P > 0.05$ байвал тухайн таамаглал батлагдаж байгаа ба дэмжигдсэн, харин $P < 0.05$ батлагдаагүй ба дэмжигдээгүй илэрхийлнэ¹¹. Судалгааны үр дүнгийн хувьд замын шинжилгээний үр дүнгээс доорх үзүүлэлт гарсан. Хүснэгт 2.18

T-1: Эерэг мэдрэмж нь ажлын гүйцэтгэлд эерэгээр нөлөөлнө- Дэмжигдсэн.

T-2: Ажилчдын оролцоо ажлын гүйцэтгэлд эерэгээр нөлөөлнө-Дэмжигдээгүй.

T-3: Харилцаа холбоо нь ажлын гүйцэтгэлд эерэгээр нөлөөлнө- Дэмжигдээгүй.

T-4: Зорилго зорилт нь ажлын гүйцэтгэлд эерэгээр нөлөөлнө- Дэмжигдсэн.

T-5: Ололт амжилт нь ажлын гүйцэтгэлд эерэгээр нөлөөлнө- Дэмжигдсэн.

Дүгнэлт:

Судалгааны дүгнэлт, ач холбогдол

Судалгааг гадаадын хөрөнгө оруулалттай “А¹²” ХХК-ийн ажилчдад тарааж өгч бөглүүлэх ба зарим үед ажлын шаардлагаас үүдэн цахим хэлбэрийг ашиглан нийт 60 хүнийг хамруулан судалгаа авсан. Судалгааныхаа онцлогийг харгалзан оролцогчдын үр дүнг гаргасан. Судалгаанд оролцож байгаа оролцогчдын өгсөн судалгаанаас ямар нэгэн засвар хийсэн болон үзүүлэлтүүд дээр хоосон бөглөлт орхисон судалгааг хүчингүйд тооцсон.

Судалгаанд таамаглаж байсан 5 таамаглал бүлэглэл тус бүр дээр хэрхэн үн дүнг үзүүлсэнг дээр дурьдан тайлбарласан. Өөрөөр хэлбэл, 3 таамаглал батлагдсан ба дэмжигдсэн, 2 таамаглал батлагдаагүй ба дэмжигдээгүй. Таамаглал батлагдаагүй нь муу зүйл биш, харин энэ таамаглал дээр бид анхаарлаа хандуулж энэ таамаглалд ашигласан далд хувьсагч бүрт оролцогчид бага зэрэг сэтгэл дундуур байгааг мэдэж авсан.

Дараа дараагийн судалгааны ажилд олон хүчин зүйлийн хамаарал, олон хувьсагчдыг сонгон авбал илүү их үр дүнг олон талаас нь дүгнэх боломжтой. Иймээс дараах хэд хэдэн саналыг судалгааны ажлаараа дэвшүүлэн гаргаж байна. Үүнд:

1. Тайлант хугацаанд ажилчдаа хэрхэн идэвхжүүлж байгаа мэдээллийг нийтэд нээлттэй болгох,
2. Үр дүнгийн хувьд, таамаглал батлагдаагүй ажилчдын оролцоо, харилцаа холбооны талаарх хүчин зүйлийг дахин өөр судалгааны ажилд санал болгон дахин судлан шинжлээд гарсан үр дүнтэй харьцуулах,
3. Мөн эерэг мэдрэмж, харилцаа холбоо, зорилго зорилт гэсэн үзүүлэлтийг судлан шинжлээд гарсан үр дүнтэй харьцуулах,
4. Олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн ажлын гүйцэтгэлийг PERMA загварт тусгагддаг бусад хүчин зүйлийг дэлгэрүүлэн судлаж салбар хооронд харьцуулсан судалгааны ажил хийх, аль салбарт эерэг сайн үр дүнтэй байгаагаас туршлага судлах зэрэг болно.

Ном зүй

Монгол хэл дээр ашигласан материал

1. Г. Гантөгс “Хүний нөөцийн менежмент” 2014, УБ хот,
2. Т.Гэрэлхүү, “Менежмент” гарын авлага, 2014, УБ хот,
3. Н. Оюунжаргал “Хүний нөөцийн менежмент” сурах бичиг 2013 он, УБ хот,
4. Б. Мөнхжаргал, Б. Амаржаргал “Менежмент” 2013 он, УБ хот,
5. Ө. Өлзийбалсан “Хүний нөөцийн удирдлага” 2014 он, УБ хот,

Англи хэл дээр ашигласан номын жагсаалт

1. Training Personal Confidence and Motivation, year 2013, chapter 3, p-20
2. Work Motivation History, Theory, Research and Practice, publications, London 2007,
3. Drafke, M. W. & Kossen, S. (2002). The human side of organizations, 8th Edition, pp. 287.
4. Fernandes, F. N. (1998). Total Reward-An Actuarial Perspective. Actuarial Research Paper, No.116.

Интернет эх үүсвэр

<http://www.allbusinessschools.com/business-careers/human-resources/salary/>
<http://www.inc.com/encyclopedia/human-resource-management.html>
<http://www.journals.elsevier.com/human-resource-management-review/>

¹¹ Goodman SN. P value hypothesis and likelihood

¹² Байгууллагын нэрийг нууцлав.