

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТОГТВОР СУУРЫШЛЫГ БОДЛОГООР ДЭМЖИХ ЗАРИМ АСУУДАЛ

Ж.Ганхуяг

ДХИС-ийн Эдийн засгийн аюулгүй байдал хөтөлбөрийн магистрант

Товч агуулга. Энэхүү судалгааны ажил нь хүний нөөцийн мэргэжилтэн бэлтгэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах олон улсын аргачлалыг судалж, хөдөө аж ахуйн салбарын мэргэжилтэн бэлтгэх өнөөгийн төлөв байдлыг судлан шинэжилж, салбарын хөгжилд санал хүргэхэд оришино.

Түлхүүр үгс: Хүний нөөц, хүний нөөцийн менежмент, хөдөө аж ахуйн салбарын хүний нөөц

Abstract. The main purpose of our study is to study the international methods of training and sustainable employment of human resource specialists, to analyze the current state of training of specialists in the agricultural sector, and to make suggestions for the development of the sector.

Keywords: Human resources, human resource management, human resources in agriculture

Оршил

Дэлхийн улс орнууд хүн төвтэй стратегийг баримтлан нийгэм, байгууллагын хөгжил дэвшлийн гол хүчин зүйл нь хүн гэж үзэж байгаа. Энэ нь хөгжлийн явцад зөвхөн эдийн засгийн өсөлт төдийгүй хүний хүчин зүйлийн нөлөө гол үүрэг гүйцэтгэх болсон явдал юм.

Хүний нөөц бол юугаар ч орлуулж болзошгүй үнэ цэнтэй зүйл, учир нь хүний нөөцөд хөрөнгө оруулалт хийх нь бусад нөөцөд хөрөнгө оруулалт хийснээс илүү үр ашигтай байдаг. Өөрөөр хэлбэл хүнийг хөгжүүлээд байвал улам сайн ажиллах боломжтой¹ (П.Цэрэнжаргал, 2007). Хүний нөөц нь байгууллагын бусад нөөцүүдийг бодвол баялаг, үйл ажиллагаанд

оролцохын хирээр улам бүр хөгжин дэвшиж байдаг бөгөөд ажилтан бүрийн авьяас чадвар, нөөц боломжийг нээн илрүүлж хөгжүүлэх, тэдний санаачилгыг дэмжих, урамшуулах, зорилгоо хэрэгжүүлэх эрмэлзэл төрүүлэх, дэмжлэг үзүүлэх, орчин бүрдүүлэх онцлогийг хамруулсан цогц үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд оролцогч талуудын төлөөлөл байдаг.

Нэг. Хүний нөөцийн менежментийн онолын үзэл баримтлал

XX зууны эхэн хагаст менежментийн арга техникийн хөгжлийн түүхэн үе байсан төдийгүй удирдлагын 10 гаруй шинэ арга, арга техникүүд боловсрогдон хэрэгжижээ.

¹ П.Цэрэнжаргал. Байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн зарим асуудал. УБ., 2007 он. 7 дахь тал

Хүснэгт 1.1. Хүний нөөцийн менежментийн онол, хандлага

Он	Онол, хандлага
1922	Байгууллагын тухай сонгодог онолыг үндэслэгч, ажиглах хянах ба удирдах төвшнийг ялгаж менежерийн үүргийг тодорхойлсон Анри Файоль /1841-1925/
1925	Удирдлагын 14 зарчим Анри Файоль менежментийн 14 зарчмуудыг боловсруулсан.
1926	Маргаан шийдвэрлэх асуудлаарх манлайлагч , “ажилчдаа хэтэрхий битгий удирд” Ренсис Лайкерт
1928	Лайкертийн 4-гийн системийн онол, зан чанар-хүчин зүйлс онол, Александр Г.Черч, Моррис Лайкерт
1930	Үнэлгээний хэрэгслүүд, мэдээлэл, сэтгэл зүйн тестүүд, аж ахуй эрхлэгч гэсэн ойлголтыг анх удаа бүтээх капиталын буюу бүтээн үйлдвэрлэгчдийн онол боловсруулсан Оливер Шелдон, Фрэнк Парсон Иозеф Алиоз Шумпетер /1883-1950 /
	Захиргааны сонгодог онол
	Менежмент “Х” онол /Дуглас Маккрегор /
1935	Хүний харилцааны онол-ыг үндэслэгч хүний харилцааны “Хоторн судалгаа” явуулсан. Вэстерн электрик завод дээр туршилт хийгээд ажлын үйлдлийг яв цав болгон их хөлс төлснөөр л хөдөлмөрийн бүтээмж тэр бүр дээшилдэггүй олж тогтоосон Элтон Мэйо /1880-1949 /
1940	Менежментийн “У” онол /Д.Маккрегор /
	Хэрэгцээний шатлалын онол /Абрахам Маслоу /
1945	Коммуникацийн онол /Ч.Барнард /
1948	Манлайллын шинж төрхийн онол
1950	Хоёр хүчин зүйлийн онол Фредерик Герцберг, хэрэгцээний онол Дэвид Мак Клееланда, Хүлээлтийн онол Врум, Манлайллын нөхцөл байдлын онолыг үндэслэгч Фред Э.Фидлер, Менежерүүдийн сэтгэлгээнд удирдлагын урлагийг оруулсан нь, Удирдлагын шийдвэр гаргахад хүний сэтгэл зүйн ач холбогдол, Карьерын сонголт хүний бүхий л амьдралын туршид үргэлжилнэ. Сонголт хийсэн бол өөрчлөхөд төвөгтэй. Ажил ба зан чанарын хоорондын зохицол /Ренсис Ликерт, Франк Абрамс, Герберт Саймон/, Системийн онол /Карл Людвиг Фон Бергаланфи

Тайлбар: Судалгааны ажлын үр дүн, харьцуулалт

Хүний нөөцийн менежментийн түүхэн хөгжил хүн хүчний менежменттэй салшгүй холбоотой. Өөрөөр хэлбэл хүний нөөцийн менежмент Британи дах хүн хүчний менежментээс үүсэлтэй бөгөөд хүмүүс анх нэгэн зорилгод хүрэхийн төлөө хамтран хөдөлмөрлөж эхэлсэн үеэс хүн хүчний менежмент албан бус байдлаар хөгжсөн гэж үздэг. XIX зууны сүүлчийн хагасаас дэлхийн I дайн хүртэл анхны албан ёсны үйл ажиллагаа XIX зууны сүүлийн хагаст Англид Викториагийн хаанчлалын төгсгөл үед Роунтри, Кадбэри, Левер,

Соолт болон Бутийн зэрэг Викториагийн эзэмшил үйлдвэрийн газруудад “Аж үйлдвэрийн нийгмийн халамжийн ажилтнууд” гарч ирснээр бий болсон.

Процессын онолын эрдэмтэд хүний нөөцийн хөгжлийг байгууллагын ба орчны дотор үйл ажиллагаа явуулж байгаа сайжруулах процессын хувьд авч үздэг. Үүнийг Свансон, Холтон нарын тодорхойлсноор хүний нөөцийн хөгжлийн загварт байгууллагын бусад гол процессуудтай санаа нэгдэн ажиллаж байгаа таван үе шатат процессыг дүрсэлсэн.

Хүснэгт 1.2. Шинэ зууны үед хэрэгжиж байгаа хүний нөөцийн менежментийн онолын шинэ хандлага

Он	Онол, хандлага
1990	Үлэмж аж үйлдвэрийн нийгэм /Д.Белл /
1996	Үнэт зүйлсийн загвар / Броун Крейс /
1997	Оюун ухааны манлайлал /Фейерхолм /
2000	Мэдлэгийн менежмент П.Друкер, Торрако, Суралцагч байгууллагын онол П.Сенге, Итгэлцлийн тэнцвэрийн онол Р.Шо
2002	Удирдлагын сэтгэл зүйн онол /Д.Кейнман /
2004	Менежментийн загвар М.Моримото, Оюуны санааны загвар / П.Сенге /
2007	Манлайллын “LMX “ онол / Leader member exchange theory / Liden R.C, Maslyn J.M
2009	Брэнд менежмент / Квэн Лийк Келлор /
2010	Оюуны хөрөнгийн онол / Harres /

Хүний нөөц, мэргэшсэн ажилтан бүрдүүлэх гадаад, дотоод 2 эх үүсвэр байдаг. Үүнд:

Нэг. Дотоод эх үүсвэр: Энэ эх үүсвэрт одоо ажиллаж байгаа ажилчид, тэдний ойр дотно найз нөхөд, өмнө нь ажиллаж байсан хүмүүс багтдаг. Хүний нөөцийг дотоод эх үүсвэрээс бүрдүүлэхэд хэрэглэдэг түгээмэл аргын нэг бол сул чөлөөтэй байгаа ажлын байрны тухай зарлалыг аль болохоор нээлттэй байлгаж, тухайн байгууллагын сонин, сэтгүүл, зарлалын самбар, хурал цуглаан дээр албан ёсоор зарлаж, байгууллагын бүх ажилчдыг урих явдал юм.

Ажилчдын хувьд өсөх хөгжих боломжоор хангах, бүх ажилчдад мэдээлэх боломж олгон байгууллага дотор албан тушаал дэвших ижил боломжийг бий болгох, цалин хөлсний зэрэглэл, ажлын тодорхойлолт, тушаал ахих болон

өөр ажилд шилжих зэрэг аргыг өргөн хэрэглэдэг.

Хоёр. Гадаад эх үүсвэр: Хэдийгээр байгууллага дотоод эх үүсвэрээс бүрдүүлэх сонирхолтой байдаг ч тэр бүр өндөр мэргэшсэн, шаардлага хангах нэр дэвшигч олдохгүй байх тохиолдол цөөнгүй тулгардаг. Хэдийгээр байгууллагад асуудал тулгарч байвал, сөрөг буруу талаас нь харахаас илүүтэй тухайн байгууллагын хувьд мэргэжлийн өндөр авьяас чадвартай ажилчид хэрэгцээтэй байгаа, чадварлаг удирдах ажилтны хэрэгцээ өсөж байгаатай холбоотой гэж үздэг. Иймээс байгууллагууд гадаад эх үүсвэрээс ажилчдыг бүрдүүлдэг байна.

ХОЁР. Салбарын мэргэжилтэн бэлтгэхэд төрөөс үзүүлж буй дэмжлэг, эрх зүйн орчинд хийсэн шинжилгээ

Монгол Улсын Үндсэн хуульд “Мал сүрэг үндэсний баялаг”

мөн гэж хуульчлан зааж, мал тооллогыг улсын хэмжээнд жил бүр зохион байгуулж, үр дүнг түвшинд хийгддэг тооцоо, судалгаанд ашиглаж, салбарын талаар удирдлагын шийдвэр гаргах мэдээллийн гол эх үүсвэр болгон ашиглаж байна.

Монгол Улсын Засгийн газраас монгол улсад нэн шаардлагатай 37 мэргэжлийн чиглэлийг тодорхойлсноос 10 гаруй мэргэжлийн зөвхөн Хөдөө аж ахуйн их сургууль бэлтгэн гаргаж байна. Тухайлбал, Мал аж ахуй, газар тариалан, хөрс судлал, ойн инженер, мал эмнэлэг, хөдөө аж ахуйн биотехнологи, хүнсний инженер, байгаль орчин, нөхөн сэргээлт зэрэг мэргэжлүүдийг дурдаж болно.

Хөдөө аж ахуйн салбар нь манай улсын эдийн засгийн хөгжилд голлох байр суурь эзэлдэг салбар юм. Хөдөө аж ахуйн салбарын үйл ажиллагаа нь байгаль, цаг агаараас ихээхэн хамааралтай бөгөөд үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүнийг хүн амын хүнсний хэрэглээнд болон боловсруулах үйлдвэрлэлийн түүхий эд болгон ашигладаг.

Хөдөө аж ахуйн салбарын үйл ажиллагааг төлөвлөх, бодлого боловсруулахад тус салбарын мэргэжилтэн бэлтгэх асуудал анхаарал татаж байна.

Иймээс судалгааны ажлаараа, Төрөөс хөдөө аж ахуйн талаар баримтлах бодлогод тусгагдсан заалт бүрд баримт бичгийн шинжилгээг хийлээ. Үүнд:

Зураг 2.1. Төрөөс баримтлах бодлогод хийсэн харьцуулалт шинжилгээ

Бодлогын баримт бичиг	Батлагдсан огноо, хэрэгжилт
Эрчимжсэн мал аж ахуйн хөгжлийг дэмжих хөтөлбөр	Монгол Улсын Засгийн газрын 2003 оны 160 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралт Эрчимжсэн мал аж ахуйн хөгжлийг дэмжих хөтөлбөрт салбарын хөгжлийг дэмжих талаар тусгасан хэдий ч, хүний нөөцийн талаар тусгагдаагүй байна.
Хөдөө аж ахуйн гаралтай бараа, түүхий эдийн биржийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх зарим арга хэмжээний тухай	2011.06.02.
Төрөөс хүнс, хөдөө аж ахуйн талаар баримтлах бодлого	2015, хүчингүй болсон
Төрөөс аж үйлдвэрийн талаар баримтлах бодлого	2015, хүчингүй болсон
Мал аж ахуйн үйлдвэрлэлийг дэмжих дэд хөтөлбөр	2016, хүчингүй болсон
Үйлдвэржилт 21:100 үндэсний хөтөлбөр	2018, хүчингүй болсон
Жижиг дунд үйлдвэрийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр	Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 156 дугаар тогтоолын хавсралт, Жижиг, дунд үйлдвэрийг дэмжих үндэсний хөтөлбөрт мал аж ахуйн салбарын талаар тусгагдсан хоёр үзүүлэлт байна.

Хамгийн сүүлийн мэдээллээс харахад, Хүнс хөдөө аж ахуй хөнгөн үйлдвэрийн яамнаас салбарын тулгамдсан асуудлын хүрээнд удирдах ажилтны уулзалт 2022 онд Монгол Улсын эдийн засгийн тулгуур болсон хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбар нь дотоодын нийт бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн 31.8 хувийг бүрдүүлж, экспортын

орлогын 5.2 хувийг хөдөө аж ахуйн гаралтай бүтээгдэхүүн эзэлж, нийт үйлдвэрлэл жилээс жилд өсөж байна.

Дээд боловсролын сургалтын байгууллагад суралцагчдын мэргэжлийн чиглэлийн эзлэх хувийн 5 жилийн тоон мэдээллийг бусад салбартай харьцуулан судалсан байна (Зураг 2.2.).

Зураг 2.2. ХАА-н чиглэлээр мэргэжлийн чиглэл, хөтөлбөр

Мэргэжлийн чиглэл(хөтөлбөр)-ийн нэр	Нийт суралцагчдад тухайн мэргэжлийн чиглэлийн эзлэх хувь (%)				
	2014	2015	2016	2017	2018
01. Боловсрол	12.7	13.6	14.0	13.2	14.8
02. Урлаг, хүмүүнлэг	7.1	7.1	7.5	8.2	8.7
03. Нийгмийн шинжлэх ухаан, мэдээлэл, сэтгүүл зүй	7.0	6.3	5.2	5.8	4.5
04. Бизнес, удирдлага, эрх зүй	26.1	26.7	26.7	26.0	27.5
05. Байгалийн шинжлэх ухаан, математик, статистик	4.6	4.1	3.6	3.9	2.7
06. Мэдээлэл, харилцаа холбооны технологи	2.8	2.7	2.7	2.3	3.2
07. Инженерчлэл, үйлдвэрлэл, зохион бүтээлт	18.6	19.0	17.3	16.5	14.5
08. Хөдөө аж ахуй, ой, загасны аж ахуй, мал эмнэл зүй	2.9	2.7	2.6	2.2	2.2
09. Эрүүд мэнд, нийгмийн хамгаалал	11.6	11.8	11.8	13.3	14.2
10. Үйлчилгээ	4.0	4.0	4.0	3.6	4.0
11. Бусад	2.6	1.9	4.6	4.7	3.6
Нийт дүн	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Эх сурвалж: БШУЯ

Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн салбарын ажиллах хүчний судалгааны тоон мэдээллээс

харахад хөдөө аж ахуй, боловсруулах үйлдвэрлэлд хамгийн бага тоо байгааг харж болно (Зураг 2.3.)

Зураг 2.3. Ажиллах хүчний тоон мэдээлэл¹

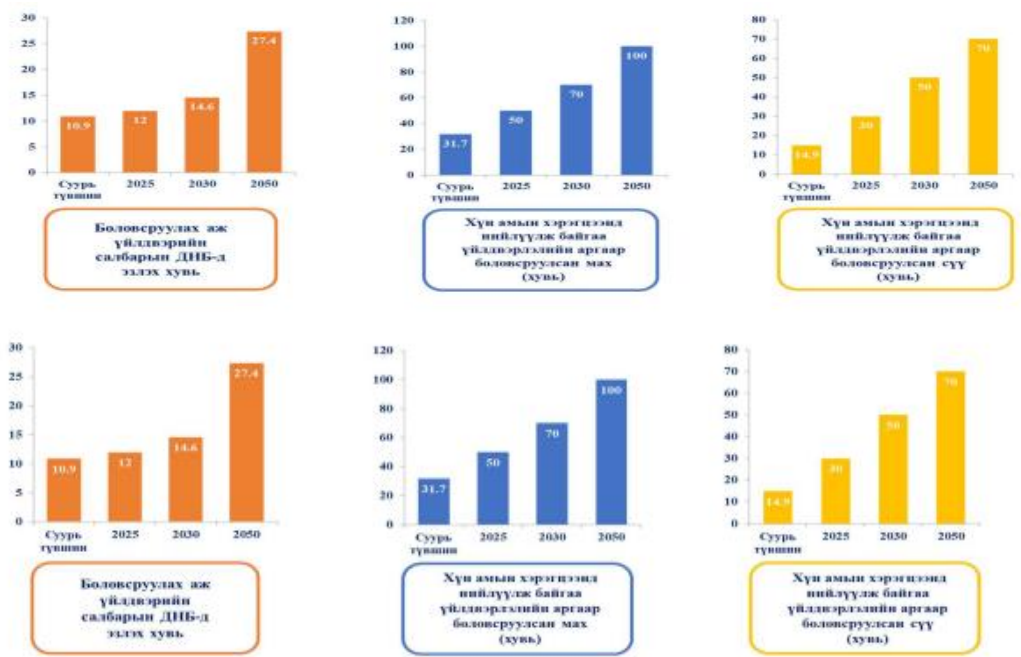
Салбарууд	2015	2016	2017	2018	2019
Монгол Улсын нийт ажиллах хүч, мянган хүн	1243.9	1275.6	1357.4	1358.6	1273.9
Үүнээс: ХХААХҮ-ийн салбарын ажиллах хүч:	574.5	587.5	632.7	622.1	525.1
- Хөдөө аж ахуй	327.6	348.4	356.4	334.1	290.2
- Боловсруулах үйлдвэрлэл	48.7	51.6	55.8	60.4	54.2
- Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	160.3	155.43	184.1	190.1	144.3
- Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	178.2	172.6	204.5	211.2	160.4
- Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	37.8	32.1	36.4	37.4	36.3
Нийт ажиллах хүчинд ХХААХҮ-ийн салбарын эзлэх хувь	46.2	46.1	46.6	45.8	41.2

Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн үзүүлэлтээр харьцуулахад, “Алсын хараа 2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хяналт-

шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт, хүрэх түвшнийг дараах зургаас харж болно (Зураг 2.4.).

¹ <https://mofa.gov.mn/files/pdf-files/pdf/6270c3402eec3a0508b5210f.pdf>

Зураг 2.4. Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн үзүүлэлт¹



Хөдөө аж ахуйн салбарын хүний нөөцийн мэргэжилтэн бэлтгэх үйл ажиллагаанд хамаарлын шинжилгээг 5 салбарын нийт 548 оролцогчоос судалгаа авч үр дүнгийн боловсруулалт хийлээ. Энэхүү

судалгааны ажлыг дэвшүүлсэн таамаглалын дагуу оролцогчдын тоон үзүүлэлтийг ашиглан SPSS-25.0 программаар оролцогчдын үнэлгээнд нөлөөлөх олон хүчин зүйлийн хамаарлын шинжилгээ хийсэн болно.

Зураг 2.5. Оролцогчдын өгөгдөлд хийсэн шинжилгээ

№	Оролцогчдын салбар, харьяалал	Оролцогчдын тоо	Хувь
1	Боловсрол	108	19.71%
2	Хөдөө аж ахуй	325	59.31%
3	Хууль эрх зүй	38	6.93%
4	Эрүүл мэнд	41	7.48%
5	Уул уурхай	36	6.57%
НИЙТ		548	100.00%

Тайлбар: Судалгааны үр дүн

Дээрх судалгааны үр дүнгээс харахад Уул уурхайн салбараас 36 оролцогч буюу 6,6 хувь, Эрүүл мэндийн салбараас 41 буюу 7,5 хувь, Хууль эрх зүйн салбараас 38 буюу 7,0 хувь, Боловсролын салбараас 108 буюу 49,8 хувь, Хөдөө аж ахуйн салбараас оролцогч 325 буюу 59,3 хувийг эзэлж байна. Бид хөдөө аж ахуйн салбарын хүний нөөц, боловсон хүчний бэлтгэлийн нөхцөл байдлыг тодорхойлох

¹ <https://mofa.gov.mn/files/pdf-files/pdf/6270c3402eec3a0508b5210f.pdf>

зорилгоор энэ салбарын мэргэжилтнүүдийг илүү хамруулах зорилго тавьсан бөгөөд энэхүү зорилгоо биелүүлсэн болно.

Хүснэгт 2.6. Салбарт тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлох судалгаа

№	Салбар дахь тулгамдсан байдал	Оролцогчдын санал	Хувь
1	Гадаадын хөрөнгө оруулалт	12	2.19%
2	Газар тариалан	54	9.85%
3	Мал аж ахуй	74	13.50%
4	Малын түүхий эдийн бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлт	78	14.23%
5	Малын түүхий эдийн бэлтгэн нийлүүлэлт	103	18.80%
6	Хөдөө аж ахуй	74	13.50%
7	Хүнс биотехнологи	54	9.85%
8	Хүний нөөц бэлтгэх хөтөлбөр	99	18.07%
нийт		548	100.00%

Эндээс харахад хөдөө аж ахуйн салбарын хүний нөөц бэлтгэх хөтөлбөр хомсдолтой буюу хангалтгүй гэж судалгаанд оролцогчдын 18 хувь буюу 99 оролцогч, 103 буюу оролцогчдын 19 хувь нь малын түүхий эдийн бэлтгэн нийлүүлэлт хангалтгүй, мэргэжлийн боловсон хүчин хомс, агуулах сав байхгүй, түүхий эдийн борлуулалтын суваг тохиромжгүй, дундын хоршоо, түүхий эд бэлтгэлийн анги байхгүй, үйлдвэр, түүхий эд бэлтгэгч нарын хоорондын хамтын ажиллагаа сул, түүхий эдийн үнэ хямд гэж хариулсан байна.

Хүний нөөцийн мэргэжилтэн бэлтгэхэд тулгарч буй хүчин зүйлүүдийн хамаарлын шинжилгээ хийж дараах хүснэгтээр харууллаа.

Газар тариалангийн салбарт гадаадын хөрөнгө оруулалт 0.765, Хөдөө аж ахуйн салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх хөтөлбөр ба гадаадын хөрөнгө оруулалтын хоорондын хамаарал 0.651 тус тус

өндөр хамааралтай буюу 0.5 тоон утгаас өндөр байна. Эндээс дүгнэж хэлэхэд газар тариалангийн үйл ажиллагаанд гадаадын хөрөнгө оруулалт нэн шаардлагатай, сургалтын хөтөлбөрийг ижил төстэй гадаад дотоод орны хөтөлбөртэй уялдуулан тухайн салбарын мэргэжилтэн бэлтгэх нэн шаардлага байгааг харуулж байна. Ингэснээр мэргэжилтний хөрвөх чадвар, мэргэжлийн ур чадварт ихээхэн ач холбогдолтой юм.

Хөдөө аж ахуйн салбарын мэргэжилтэн нь Монгол орны уур амьсгал, хөрс, ургамалжилт, экологийн онцлог, газар тариалан эрхлэх арга туршлага, орчин үеийн дэвшилтэт технологи, газар тариалан эрхлэхэд өргөн ашиглагддаг машин механизм, жижиг аж ахуй, нэгжийг удирдах санхүү, эдийн засаг, менежментийн үндсийг судлан, фермерийн аж ахуй байгуулж технологи үр ашгийг нь дээшлүүлэн бизнес эрхлэх мэдлэг, дадал,

чадвартай мэргэжилтэн бэлтгэх шаардлагатай байна.

Салбарт нөлөөлөх хүчин зүйлийн хамаарал хамгийн өндөр нөлөөлж байгааг цэнхэр өнгөөр

тэмдэглэсэн байгаа. Мөн дараах хүчин зүйл хоорондын хамаарлыг судалгааны тоон боловсруулалтын ANOVA, SPSS-250 программаар бодож үр дүнг гаргасан. Үүнд:

Үзүүлэлт	Гадаадын хөрөнгө оруулалт	Газар тариалан	Мал аж ахуй	Малын түүхий эдийн бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлт	Малын түүхий эдийн бэлтгэн нийлүүлэлт	Хөдөө аж ахуй	Хүнс биотехнологи	Хүний нөөц бэлтгэх хөтөлбөр
Гадаадын хөрөнгө оруулалт	1.000							
Газар тариалан	0.765	1.000						
Мал аж ахуй	0.408	0.322	1.000					
Малын түүхий эдийн бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлт	0.545	0.103	0.892	1.000				
Малын түүхий эдийн бэлтгэн нийлүүлэлт	0.305	0.335	0.865	0.821	1.000			
Хөдөө аж ахуй	0.811	0.649	0.609	0.705	0.802	1.000		
Хүнс биотехнологи	0.426	0.259	0.677	0.565	0.65	0.465	1.000	
Хүний нөөц бэлтгэх хөтөлбөр	0.651	0.655	0.619	0.965	0.928	0.789	0.582	1.000

Дүгнэлт

Байгууллага үйл ажиллагаандаа амжилт, ашиг авалт, нэр хүнд, хэрэглэгч, өрсөлдөгч зэрэг олон ойлголт, нэр томъёог өргөн ашигладаг хэдий ч амин чухал шавхагдашгүй нөөц болох ажилчдынхаа ур чадвар, мэдлэг боловсролоор өрсөлдөх хандлага зонхилж байна. Иймээс өрсөлдөөнд тэргүүлэхээр байгууллагынхаа өмнөө тавьсан зорилгодоо хүрэхийн тулд ажилчдынхаа ажлын бүтээмжийг сайжруулах, хүч нөөц боломжийг нь бүрэн дүүрэн ашиглах нь чухал.

Хөдөө аж ахуйн чиглэлээр үйлдвэрлэл эрхэлж үйл ажиллагаа явуулж буй бизнесийн байгууллагууд

мэдлэг, чадвар, хандлагатай ажилтныг сонгон ажилд авах, сонгон шалгаруулах стратегийн ач холбогдол бүхий шийдвэр гаргах нарийн мэргэшсэн ажилчдаар багаа бүрдүүлэх, багийн үйл ажиллагааг амжилттай хэрэгжүүлснээр тэдний зорилго, зорилтод нийцсэн ажиллах хүчнийг татах боломжтой.

Хүний нөөцийн тогтворжилт, хүний нөөцийг тогтоон барих, хөдөө аж ахуйн салбар дахь хүний нөөцийн менежмент нь чадварлаг, урам зоригтой ажиллах хүчийг татах, хадгалах, хөгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг тул хөдөө аж ахуйн салбарт ч хамгийн эрэлт хэрэгцээтэй асуудлын нэг гэдгийг онцолж байна.

Хөдөө аж ахуйн салбарын тогтвортой өсөлт, амжилтад зайлшгүй шаардлагатай илүү ур чадвартай, мэдлэгтэй хөдөө аж ахуйн боловсон хүчнийг бий болгоход хувь нэмрээ оруулахаар энэхүү судалгааны ажлаа хийж гүйцэтгэсэн.

Хөдөө аж ахуйн салбарт мэргэжил дээшлүүлэх, ажил мэргэжлийн ахиулах сургалт нь хөдөө аж ахуйн салбарын ажилчдын тасралтгүй суралцах, өсөлт хөгжилтийг дэмжих, тэдэнд салбарын сүүлийн үеийн чиг хандлагыг цаг тухайд нь авах, шинэ ур чадвар эзэмших, хөдөө аж ахуйн салбарт карьераа ахиулах боломжийг бүрэн олгоно. Иймээс, мэргэшсэн ажилчдыг авч үлдэх нь хөдөө аж ахуйн үйл ажиллагааг урт хугацаанд амжилттай явуулахад чухал ач холбогдолтой.

Хөдөө аж ахуйн салбарын хүний нөөцийн менежмент нь ажилчдад үнэ цэнтэй, идэвх зүтгэлтэй, урам зоригтой байх эерэг ажлын орчныг бүрдүүлэхэд тусалдаг бодлогыг боловсруулан ажилчдад ажил мэргэжлээр албан тушаал, карьер ахих боломж олгох, гүйцэтгэлийг үнэлж, урамшуулах, ажил амьдралын тэнцвэрт байдлыг дэмжих, удирдлага болон ажилчдын хоорондын сайн харилцааг бий болгох тал дээр анхаарах цаг болсон гэж үзэж байна.

Мөн ажлын туршлагатай үндсэн ажилчдыг авч үлдэх нь бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, эргэлтийн зардлыг бууруулах, байгууллагын

тогтвортой байдлыг сайжруулахад хүргэдэг тул ажлын байранд туршлага хуримтлуулах сургалтыг зохион байгуулах нь өндөр ач холбогдолтой тул ажлын байранд сургалт зохион байгуулах, ажилчдын хувь хүний хөгжлийн хөтөлбөрт хамруулах, хамрагдах боломжоор хангах, зөвлөн туслах, дасгалжуулах хөтөлбөрүүдийг санал болгох, байгууллага доторх мэдлэг солилцох, суралцахад дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай гэж дүгнэж байна.

Бидний судалгааны ажил сэдвийн хүрээнд, салбарын хүрээнд анхаарал татсан асуудлыг онолд үндэслэн судалж, шинжилж, харьцуулан дүн шинжилгээ хийсэн нь онолын хувьд, практикийн хувьд дараа дараагийн судлаачдын судалгааны ажлын эх сурвалж боллоо гэж дүгнэж байна.

Судалгааны ажлын хязгаарлагдмал байдал

Бидний судалгааны ажил нь зөвхөн хөдөө аж ахуйн салбарын хүрээг хамарсан. Энэ нь хэдийгээр тулгамдсан асуудал хөндсөн хэдий ч нэг талаар нэг үзэл баримтлал онолд тулгуурласан нь давуу талтай хязгаарлалт гэж дүгнэх боломжтой. Мөн олон улсын түвшний хөдөө аж ахуйн салбарын хүний нөөцийн бодлогын талаар харьцуулалт хийхдээ төлөөлөл болгон гурван улсын байдлын харьцуулан судалсан нь хязгаарлагдмал гэж үзэж байна

Харин салбарын хүний нөөцийн удирдлага, хүний нөөцийн тогтвортой бодлогын асуудлаар

харьцуулалт хийгдээгүй нь хязгаарлагдмал сул байдал гэж үзэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Г. Гантөгс “Хүний нөөцийн менежмент” 2014, УБ хот,

- Т.Гэрэлхүү, “Менежмент” гарын авлага, 2014, УБ хот,

- Н. Оюунжаргал “Хүний нөөцийн менежмент” сурах бичиг 2013 он, УБ хот,

- Б. Мөнхжаргал, Б. Амаржаргал “Менежмент” 2013 он, УБ хот,

- Ө. Өлзийбалсан “Хүний нөөцийн удирдлага” 2014 он, УБ хот,

- П. Увш, Б. Хэрлэн “Байгууллагын зан үйл” 2004он, УБ хот,

- Ларри Стаут “Хүний нөөцийн удирдлага” орчуулсан С. Давааням, С. Дулмаа 2009 он, УБ хот,

- Гуннар Андерссон, Лейф Фисен “Өөрийгөө болоод хамтран зүтгэгч нөхдөө танин мэдэх нь” суралцагч байгууллагыг хөгжүүлэх манлайлал, УБ хот,

- Г. Цэрэн “Байгууллагын зан төлөв” 2014 он, УБ хот,

- Ц.Цэцэгмаа “Хүний нөөцийн менежмент” онол, практик, жишээ 2009 он, УБ хот,

- М.Нармандах, Б. Довчинбалжир, Л. Санжрагчаа “Хүний нөөцийн ажилтны гарын авлага” 2011 он, УБ хот,

- П. Наранцэцэг “Хүний нөөцийн менежмент ” 2014 он, УБ хот,

- Н.Цэнд, Г.Батхүрэл, Я.Шуурав, Х.Пүрэвдавга, Ц.Цэцэгмаа, Н.О.Лизунов, Л.Цэрэнчимэд, Д.Оюунчимэг “Менежмент” сурах бичиг 2013 он, УБ хот,

- Х. Пүрэвдавга, Г. Батхүрэл “Хүний нөөцийн менежмент” сурах бичиг 2015 он, УБ хот,

- И. Батхишиг “Мотивацийг ашиглан хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх боломж, арга зам” 2013 он, УБ хот,

Англи хэл дээр:

- Training Personal Confidence and Motivation, year 2013, chapter 3, p-20

Work Motivation History, Theory, Research and Practice, publications, London 2007,

Drafke, M. W. & Kossen, S. (2002). The human side of organizations, 8th Edition, pp. 287.

Fernandes, F. N. (1998). Total Reward-An Actuarial Perspective. Actuarial Research Paper, No.116.

- Воробьев С. Люди кончаются вообще / Коммерсантъ Деньги, №30 (837), 01.08.2011

- Шевцова И.Л. Инструменты повышения эффективности бизнеса. – Москва, 2008