

ХОРИХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧДЫН МАНЛАЙЛАХ УР ЧАДВАРТ НӨЛӨӨЛӨХ ЗАРИМ ХҮЧИН ЗҮЙЛ

О.Одбаяр

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн 2022-7081 дүгээр дамжааны суралцагч,

Товч агуулга: Энэхүү судалгаагаар хорих байгууллагын алба хаагчдын манлайлалд нөлөөлөх хүчин зүйлийг судлахыг зорьсон. Судалгаанд нийт 173 алба хаагч хамрагдсан ба оролцогчдын өгөгдөлд боловсруулалт хийж шинжлэн, SPSS-23.0 программ хангамжийг ашиглаж, хүчин зүйлийн шинжилгээг хийсэн болно.

Түлхүүр үгс: мэдлэг, богино хугацааны сургалт, хувь хүний ур чадвар, хувь хүний хандлага, манлайлах ур чадвар.

Оршил. Монгол Улсын “Төрийн албаны тухай” хуулийн 64.2.2.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 хэрэгжүүлэх

Монгол Улсын Их Хурлын 2016 оны 2 дугаар сарын 05-ны өдрийн 19 дүгээр тогтоолын хавсралт, Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030 Тогтвортой хөгжлийн засаглалын үндсэн зарчмын Зорилт 2. Төрийн бүх шатны байгууллагын удирдлагын манлайллыг дээшлүүлэх, бүх нийтийн оролцоо, төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийг хангасан ил тод, хариуцлагатай засаглалыг үндэсний болон орон нутгийн түвшинд бүрдүүлнэ зэрэг нь төрөөс бодлогоор төрийн албанд ажиллаж буй алба хаагчдаа дэмжин зөвшөөрч байна. Манлайллын талаар нэг сэдэвт бүтээл олон улсын эрдэмтэд ихээхэн туурвисан ч манай орны эрдэмтдээс, удирдахуйн ухааны доктор В.Өлзийбаяр ¹, П.Эрдэнэбат ²,

нар бүтээлдээ манлайллын талаар салбарын онцлогийг тусган судалсан байна. Харин хил хамгаалах байгууллагын удирдах ажилтны манлайллыг судлагдаагүй байгаа нь судлаачийн зүгээс сэдэв судлах үндэслэл гэж үзэж байна.

Нэг. Манлайллын онол, арга зүй

Манлайлал буюу Leadership гэх ухагдахуун 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.

Манлайлал нь 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,

¹ Эрдэнэбат П. Монгол Улсын Прокурорын байгууллагын удирдах албан тушаалтны манлайллын хэв маяг, чадварт хийсэн шинжилгээ. Удирдахуйн ухааны докторын зэрэг горилсон бүтээл. УБ., 2015.

² Өлзийбаяр В. Төрийн захиргааны удирдах ажилтны манлайллын өөрчлөлт. Удирдахуйн ухааны докторын зэрэг горилсон бүтээл. УБ., 2010.

газарчлах, to lead буюу чиглүүлэн удирдах, жолоодох гэсэн утгатай.

Монгол хэлнээ leadership хэмээх үгийг манлайлал, хошуучлал гэсэн хоёр янзаар буулган утгачилж байна. Я. Цэвэл, «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 юм¹.

Монгол хэлний их толь бичигт, манлайлал гэдэг үгийг Манлайлах байдал: удирдагчийн манлайлал (удирдагч хүний үлгэрлэх байдал) хэмээн тодорхойлсон². Манлайллын талаар олон эрдэмтэд өөрийн үзэл баримтлалыг илэрхийлсэн. Үүнд:

Манлайлал бол бусдын зан төлөвт нөлөөлөх чадвар³.

Манлайлал бол бусдын зан төлөвт нөлөөлөх чадвар юм. Энэ нь мөн бүлэгт зорилгоо хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх чадвар гэж тодорхойлогддог. Удирдагч нар ирээдүйн алсын хараагаа боловсруулж, байгууллагын гишүүдийг зорилгодоо хүрэх хүсэл эрмэлзлийг өдөөх шаардлагатай.

Кейт Дэвисийн хэлснээр, “Манлайлал бол бусдыг тодорхой зорилгоо урам зоригтойгоор эрэлхийлэхэд ятгах чадвар юм. Хүний хүчин зүйл бол бүлгийг хооронд нь

холбож, зорилгодоо хүрэхэд түлхэц болдог.

"Манлайлал нь байгууллагын үр ашгийг нэмэгдүүлэх, зорилгодоо хүрэхэд тусалдаг удирдлагын чухал үүрэг юм. Дараах зүйлүүд нь санаа зовоосон асуудалд манлайллын ач холбогдлыг зөвтгөдөг. Манлайллын талаар нийгмийн шинжлэх ухааны судалгааны ажилд олон судлаачид манлайлалд нөлөөлөх хүчин зүйлийн уялдааг дараах байдлаар дэлгэрэнгүй судаллаа. Үүнд:

- Удирдах ажилтны мэдлэг, мэдлэгийн менежмент болон манлайллын хоорондын хамаарлыг эрдэмтэд судлан батлахдаа, мэдлэгийг түгээж, өөрийн мэдлэгээрээ ажилчид манлайлах хандлага ихэнх хувийг эзэлж байна⁴.

- Удирдах ажилтныг богино хугацааны сургалтаар хөгжүүлснээр манлайлах арга барилд сургадаг⁵. Сургалтаар олгож буй мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар нь ажилчдыг хөгжүүлсний үр дүнд бий болж буй манлайлал. Манлайлал нь зөвхөн хувь хүний төлөв байдал бус, удирдагчдын хоорондын харилцаа, нийгэмд оршин байх олон үзүүлэлтийг хамарсан цогц ойлголт байдаг⁶

- Хувь хүний ур чадвар нь манлайлалтай хэрхэн уялдах талаар, Роберт Л.Кац (1955; 1974) нь өөрийн судалгааны цуврал бүтээлээрээ, менежерийн үүрэг, манлайллыг амжилттай гүйцэтгэхэд менежментийн

¹ Я.Цэвэл, “Монгол хэлний нэвтэрхий толь” УБ, 1966 он 331, 702 дахь тал

² Монгол хэлний их тайлбар толь, 2022 оны 05 дугаар сарын 16-ны өдрийн хандалт

³ Т.Гэрэлхүү, “Менежментийн онол” гарын авлага, УБ, 2012 он 51 дэх тал

⁴ Abbass, I. M. (2016). Management skills – Tools for leadership imperatives in democracy. European Scientific Journal, July edition vol. 8, No.16.

⁵ Bennis, W. G. (2008,2021). Leadership is the capacity to translate vision into reality. Journal of Property Management, vol. 73, no. 5,.

⁶ Dalakoura, A. (2010). Differentiating leader and leadership development: A collective framework for leadership development. . Journal of Management Development.

ур чадварыг тодорхойлохын ач холбогдлыг нотолсон. Хувь хүний ур чадвар нь манлайлах чадварыг хөгжүүлж байгууллагын засаглалд хувь нэмэр оруулдаг¹.

- Удирдах ажилтны хандлага ба манлайллын талаар уялдуулан судлахдаа “Манлайлагч бол өөрсдийн яриагаа цэгнэж байдаг ба тэдний гаргаж ирсэн онол болон бодит байдлынх нь хооронд ямар ч ялгаа байдаггүй, манлайлал нь хандлагаар илэрдэг².

Дээрх онолын судалгаанд суурилан судалгааны ажлын загварыг

дөрвөн таамаглалаар санал болгон судалсан.

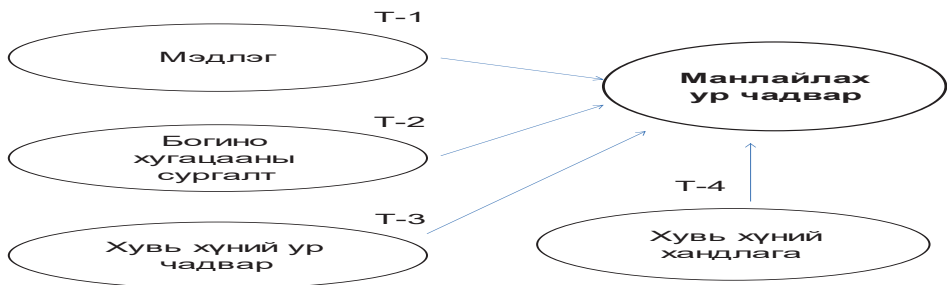
Таамаглал 1. Мэдлэг нь манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлнэ.

Таамаглал 2. Богино хугацааны сургалтаар манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлнэ.

Таамаглал 3. Хувь хүний ур чадвараар манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлнэ.

Таамаглал 4. Хувь хүний хандлага манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлнэ.

Зураг 1. Манлайлах ур чадварт нөлөөлөх нөлөөлөл



Судалгааны арга зүй, судалгааны боловсруулалт үр дүн

SPSS "Statistical Package for the Social Sciences" нь "Нийгмийн шинжлэх ухааны статистикийн багц" гэсэн үг, өгөгдөл боловсруулах, статистик дүн шинжилгээ хийх, өгөгдлийг дүрслэн харуулах нэн тохиромжтой хэрэглээний программ хангамж юм.

Энэ нь нийгмийн шинжлэх ухаан, сэтгэл судлал, эдийн засаг гэх мэт янз бүрийн салбарт статистик дүн шинжилгээ хийхэд ашигладаг программ

хангамж байдаг. Судалгааны ажлын өгөгдлийг энэхүү программаар шинжилсэн.

Энэхүү судалгааны онолын уялдаа холбоог ашиглан гаргаж буй таамаглалыг илэрхийлэх хувьсагчид, далд хувьсагчдын өгөгдлийн бодит, тохиромжтой эсэхийг шалгах, өгөгдөлтэй хэр нийцэж байгааг үнэлэхийн тулд статистикийн тест, дүрслэл, оношилгооны хэрэгслүүдийн хослолыг ашигласан.

Хүснэгт 1. Статистик шинжилгээ (бодит үр дүнг шалгах)

Загварын бодит байдлыг шалгах тест

¹ McFarlane. (2008). Effectively managing the 21st century knowledge worker. Journal of Knowledge Management Practice, 9(1):3-7.

² Seidle, B. F. (2016). Do leadership training and development make a difference in the public sector? . Public administration review.

Хи-квадрат	Үнэ цэн	-1849.247
	df	349
	Sig	1.000
Тодорхойлогчийн бүртгэл	Хязгаарлагдаагүй матриц	0.000
	Хязгаарлагдмал матриц	-32.946

Тайлбар: Судалгааны ажлын үр дүн

Хүснэгт №3. Дүрслэх статистик шинжилгээ (стандарт хэлбэлзэл)

	N	Хамгийн бага утга	Хамгийн их утга	Mean	Std. Deviation
мэдлэг-1	173	3	5	3.8939	0.55826
мэдлэг-2	173	3	5	3.8182	0.55217
мэдлэг-3	173	3	5	3.9697	0.58097
мэдлэг-4	173	2	5	3.2121	0.62055
мэдлэг-5	173	2	5	4.0606	0.55133
сургалт-1	173	2	5	3.9242	0.66357
сургалт-2	173	3	5	4.0606	0.52268
сургалт-3	173	3	5	4.197	0.56076
сургалт-4	173	3	5	4.1212	0.56881
сургалт-5	173	3	5	4.0909	0.6007
ур чадвар-1	173	3	5	4.2727	0.54195
ур чадвар-2	173	3	5	4.1364	0.5229
ур чадвар-3	173	3	5	4.0758	0.47428
ур чадвар-4	173	3	5	4.0455	0.53871
ур чадвар-5	173	2	5	4.0606	0.6295
хандлага-1	173	2	5	3.8636	0.83916
хандлага-2	173	2	5	3.8939	0.8063
хандлага-3	173	2	5	3.8485	0.80846
хандлага-4	173	2	5	3.8182	0.76277
хандлага-5	173	2	5	3.8333	0.73554
Манлайлах ур чадвар-1	173	2	5	3.6667	0.68687
Манлайлах ур чадвар-2	173	2	5	3.5606	0.70446
Манлайлах ур чадвар-3	173	2	5	3.4848	0.72838
Манлайлах ур чадвар-4	173	2	5	3.7727	0.67472

Манлайлах ур чадвар-5	173	2	5	3.6515	0.75432
Манлайлах ур чадвар-6	173	2	5	3.2424	0.78565
Valid N (listwise)	173				

Тайлбар: Судалгааны ажлын үр дүн

Судалгааны ажлын далд хувьсагчийн хамгийн бага тоон утга, хамгийн их тоон утга хоёрын харьцуулалтын үр дүнг нарийвчлан шинжлэхэд, стандарт хазайлт 0.47428-0.83916 хооронд хэлбэлзэж байна. Энэ үр дүнгээс харахад, стандарт хазайлт хэвийн, дундаж үр дүнг батлав.

Дүгнэлт

Хорих байгууллагад ажиллаж буй алба хаагчдын манлайллын талаар судалж байгаа нь суурь судалгаа бөгөөд энэхүү судалгааны үр дүнгээс дараагийн судалгааны ажлын уялдаа холбоо, хамаарал тодорхойлогдоно.

Бидний судалгаанд нийт 173 алба хаагч оролцсон, таамаглал бүрийг илэрхийлсэн хувьсагчдын ерөнхий мэдээлэл, өгөгдөлд статистик дүн шинжилгээ хийсэн.

Судалгааны өгөгдлийн бодит байдлыг шалгах, найдвартай байдлыг шинжлэх, стандарт хэлбэлзлийн тоон утгыг харьцуулсан.

Судалгааны үр дүнг ерөнхий байдлаар дүгнэхэд, бидний таамаглал, хувьсагчид, далд хувьсагчид дараагийн судалгаанд суурь болж, өгөгдлийг дахин ашиглах, чанарын судалгааны арга зүйгээр хамаарлын шинжилгээ, замын шинжилгээ хийх боломжтой гэж үзлээ.

Санал

- Cooper, H. (1998). *Synthesizing research: A guide for literature 3rd ed.* Oaks: CA: Sage Publications, Thousand.

- Chachama, T. (2010). A study of school administrators' management skill based on teachers'

o viewpoint, under primary schools, Makam District, Rayong Province. Master of Education

Судалгааны ажлын үр дүнгээс дараах саналыг дэвшүүллээ.

1. Чанарын судалгааны арга зүйгээр дүн шинжилгээ хийх, үр дүнг гаргах

2. Гарсан үр дүнг ижил төстэй олон улсын эрдэм шинжилгээний өгүүлэлтэй харьцуулах зэрэг болно.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого УБ 2020 он

- Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль.Төрийн мэдээлэл УБ 2020 он, №1

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

- Я.Цэвэл, "Монгол хэлний нэвтэрхий толь" УБ 1966 он

- Х.Лутчуимэг, Л.Дамдинсүрэн Удирдахуйн ухаан УБ 2015 он

- М.Дашцэрмаа Удирдахуйн хаан УБ 2016 он 198 дах тал

- Ц.Цэцэгмаа "Хүний нөөцийн менежмент" УБ 2014 он

- "Менежмент сурах бичиг" /3 дахь хэвлэл/ УБ 2009 он

- "Хууль сахиулах үйл ажиллагаа, онол практикийн тулгамдсан асуудал" олон улсын эрдэм шинжилгээний хурал эмхэтгэл

Гадаад эх үүсвэр:

o Thesis in Educational Administration, Kasetsart University.

- Crosbie, R. (2005). Learning the soft skills of leadership. Industrial and commercial training, 37(1),

o 45-51.

- George, B., & McLean, A. (2007). The transformation from I to We. Leader to Leader, 45,

- Katz, R.L. (1974). Skill of an effective administrators. Harvard Business Review, 52(5), 90-102

- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational

and Psychological Measurement, 30, 607- 610. Macvicar, S. (2006). Tech trends. Training Journal, 27(5), 42-4.

- Siti Asiah, M. S. (2011). A study of perceived leadership soft skills, trustworthiness and structural

empowerment of deans in three Malaysian Public Universities. Unpublished Ph.D thesis.

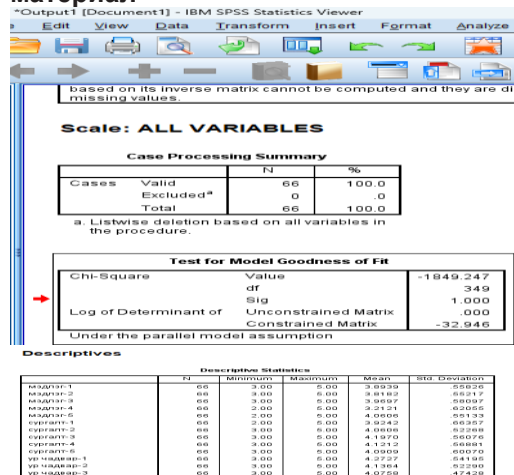
o Universiti Sains Malaysia, Minden. Somerset, F. (2001). The softer side of leadership: How

o to take your leadership to deeper level. Journal of Career Intelligence, 75(7), 12-13.

- Tang, K.N. (2012). Soft skills development for higher education institute. Paper presented for

o special seminar, Faculty of Education, Khon Kaen Univerity.

Судалгааны ажлын нотлох материал



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

Cases	Valid	N	%
Excluded ^a	0		.0
Total	66		100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Lambda	1
	2
	3
	4
	5
	6
N of Items	26