



ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ЗӨВ СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТ БОЛ САЙН МЕНЕЖМЕНТИЙН ЭХЛЭЛ МӨН

МУБИС-ийн докторант Ё.Нандинцэцэг

Abstract

A Good management role of human resources are main objectives for organizations how to reach achievement.

Өнөөгийн зах зээлийн эдийн засгийн харилцааны нөхцөлд байгууллага амжилтад хүрэх гол үндэс нь хүний нөөцийн сайн менежментийн бодлого байдаг. Тиймээс хүний нөөцийн менежментийн гол бүрэлдэхүүний нэг нь нөөц бүрдүүлэлт юм. Байгууллагын удирдлагын явцад гарах энгийн ярианд <<Сайн хүн олж авах>> гэсэн хэллэг олонтаа тохиолддог. Сайн хүн гэдэг нь юуны өмнө боловсрол мэргэжлийн хувьд өндөр зэрэглэлтэй, ажлын ур чадвар, дадлага туршилагатай, үнэнч шударга, гүйцэтгэх чадвар сайтай, ёсзүйн хувьд боломжийн, хариуцлага хүлээх чадвартай, ар талдаа татлаа түлхээ багатай, эрүүл саруул гэх мэт олон талын шинж чанарыг багтаана.

Гэтэл өнөөдөр манайд (боловсон хүчин) хүний нөөцийн нийлүүлэлт нь эрэлтээс давахаар, тухайлбал, 150 гаруй их, дээд сургууль, коллеж, олон арван курс дамжаа, сургалтын төвүүд гээд л нөөцийн сонголт арвин боловч, бодит амьдрал дээр харин ч эсрэгээр гэдгийг бид харж байна. Ажилд авна гэсэн зар болсон болоогүй шалгуур тавиад л гуйсаар, хайсаар бүх хэвлэл мэдээллийн орон зайг эзэлсээр энэ бол бодит байдал.

Тиймээс бид хүний нөөцийн зөв сонгон шалгаруулалтыг оновчтой хийх нь хүний нөөцийн зөв менежментийн төгөлдөршил болно. Хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сонголт хийхэд мэдээж гадаад дотоод эх үүсвэрээс л хайх хэрэгтэй. Энд:

Гадаад гэдэгт:

- Ажилд орохоор өргөдөл өгсөн хүмүүс

- Хөдөлмөрийн бирж, хөдөлмөр эрхлэлтийн албаар зуучлагчид
- Нөгөө олон их, дээд сургууль төгсөгчид гэх мэт.

Дотоод гэдэгт:

- Өнөөгийн ажиллагчид
- Тэдний танил холбоотой хүмүүс
- Урьд нь ажиллаж байсан хүмүүс гэх мэт олон сонголтуудаас л сонгох болно.

Иймд байгууллага, аж ахуйн нэгжүүд хүний нөөцийн зөв сонгон шалгаруулалтын технологийг боловсруулах хэрэгтэй. Энд:

Байгууллагад байгаа албан тушаал болгонд тавигдах шалгуурыг боловсруулан гаргах

Дээрх шалгуурыг сайтар биелүүлэхийн тулд харилцан ярилцлагын аргыг боловсронгуй болгох буюу ярилцлага хийх оновчтой технологийг боловсруулах хэрэгтэй.

Сонгон шалгаруулалтын үр дүнгээ хянах түлхүүрийг боловсруулах нь зөв.

Ер нь байгууллагын амжилттай сонгон шалгаруулалт нь зөвхөн өндөр чадвартай хүмүүсийг ажилд авах биш, хамгийн зохиомжтой авьяастныг сонгоход оршино. Өөрөөр хэлбэл, манайх ажил горилогчийг сонгохдоо зөвхөн техникийн чадварыг харахаас гадна байгууллагын соёлтой зохицох эсэхэд ач холбогдол өгнө.

Байгууллагад байгаа албан тушаал болгонд тавигдах шалгуурыг боловсруулан гаргах, хэн нь тохирох хүн бэ? гэдгийг шалгахын жишээ болгон <<худалдааны төлөөлөгч>> сонгон шалгуур үзүүлэлтийн загварыг авч үзье.

Заавал хангасан байх ёстой шаардлага	Mr A	Mr B	Mr C
Эдийн засгийн мэргэжил эзэмшсэн	yes	no	yes
Ажлын зохих хэмжээний туршилагатай	yes	yes	yes
20-27 настай	yes	yes	yes
Цалин, нөхөн олговор бонусаас тусдаа 350.000	yes	yes	yes
Үр дүн	-	хасав	-



Хүлээж буй шаардлагуудыг хангасан байдал / 1-10 оноогоор дүгнэнэ./		Mr A шаардлага х үнэлгээ	MrC шаардлага х үнэлгээ
Худалдааны туршлага	10	6=60	6=60
Машин техникийн сайн ойлголтоотой		9=90	3=30
Захиалга өгөхөд эерэг төрхтэй	10	5=50	7=70
Харилцааны соёлтой	10	7=70	9=90
Машин засварын мэдлэгтэй	10	7=70	0=0
Үйлчилгээний мэдлэгтэй	10	7=70	9=90
Мэргэжлийн сургалтад хамрагдсан	10	0=0	0=0
Сэтгэлгээ зөв байх /зөв хүн /	10	10=100	9=90
Дүгнэлт оноо		510	430

Ярилцлага хийх технологи:

Ярилцагч нь ярилцлагын процессийг төлөвлөсөн байх ёстой. Ажилд горилогчийг чөлөөтэй ярихаар тохилог орчинг бүрдүүлсэн байна. Ярилцлага хийх технологи дараах 5 үе шатаас бүрдэнэ.

Бэлтгэх: Ажил горилогчийн анкетийг хянана. Тухайн албан тушаал, ажилтай холбоотой тавих гэж буй асуултаа сонгоно. Ярилцлага удирдан явуулахад өөрийгөө бэлдсэн байх.

Уур амьсгал оруул: Ярилцлагыг чин сэтгэлээсээ нээх, манай байгууллагыг сонирхож ирсэнд талархлаа илэрхийл, өөрийгөө болон өөрийнхөө ажлыг танилцуулах ажлын цар хүрээ, хариуцлагыг ойлгосон эсэхийг ажилд шалгуулагчаас асууна. Хэрэв тухайн ажил сонирхолд нь нийцэхгүй болон ойлгомжгүй байгаа бол ярилцлага авах хэрэггүй.

Нээж олж мэдэх: Тухайн ажлыг хийж чадах баталгааг гаргах асуултуудыг асууна. Хамгийн чухал нь тухайн ажлын орчинд дасан зохицож чадах эсэхийг судалж шинжилнэ. Тэднээс өөрийгөө хөгжүүлэхэд хамгийн ашигтай шүүмжлэлийг авч байна уу? Яагаад? гэх мэт. Хэрэв ажилд шалгуулагчийн эерэг сайн, сул муу талыг нээе гэвэл тэднээс дэлгэрүүлж өөрийгөө хэрхэн яаж хөгжүүлэх вэ? гэх мэт тухайн ажилд шаардлагатай чадварыг нь илрүүлэх асуултуудыг асууна.

Мэдээллээр хангах: Санал болгож буй ажлын талаар асуух асуулт бий эсэхийг шалгуулагчаас асууна. Байгууллагынхаа үйл ажиллагааны тухай мэдээллээр хангах, шаардлагатай бол байгууллагынхаа тухай дэлгэрэнгүй танилцуулж, байгууллагынхаа соёлын талаар тайлбарлах, ажлын байрны хэтийн төлөвлөгөөг тодорхойлж өгөх.

Хаах: Ажилд шалгуулагчид шийдвэрээ хэрхэн мэдээлэх тухай хэлэх. Шалгуулагч өөрийнхөө цаг заваас гаргаж ярилцлага өгсөнд талархлаа илэрхийлнэ. Тухайлбал, асуултын загвар

- Ажил мэргэжлээрээ урдаа ямар зорилго тавьж байна вэ?

- Таны хамгийн сайн тал, сул тал юу вэ?

- Таны тухай бид өөр юу мэдэх ёстой вэ?

- Бид маш олон шалгуулагчийг харж байна. Энэ ажилд та яагаад өөрийгөө хамгийн сайн нь гэж бодож байна вэ?

-Юу таны ажлыг хамгийн их тасалдуулдаг вэ? гэх мэт зайлшгүй бүрэн хариулт сонсох сонгодог асуултуудыг заавал багтаасан байх нь илүү үр дүнтэй.

3. Сонгон шалгаруулалтын үр дүнгээ хянах түлхүүр

-Сонгон шалгаруулах хугацаа: Ажилд явахад шаардлагатай цагаар хангах

-Сонгон шалгаруулах чанар: Байгууллагын хэрэгцээг хангасан байдлаар нь

Сул орон тоо: Байгууллага дахь сул орон тооны прогноз

Ажилд горилогч тус бүрт гарах өртөг: Ажлын байрны нэгж зардлыг тооцох

Тогтвор суурьшил: Шинээр орсон ажилтан байгууллагад хэр удаан ажиллаж байна вэ?

Сонгон шалгаруулах эх үүсвэр нь үр дүнтэй: Ашигласан эх үүсвэр бүхий үр дүн ажилд горилогчийг бий болгоход чиглэгдсэн байх хэрэгтэй.

Бүтээмж бүрдүүлэх хугацаа: Шинэ ажилтан нь өөрсдийнхөө шинэ ажилдаа үр бүтээлтэй болоход шаардлагатай хугацаа.

Үр дүнтэй сонгон шалгаруулалтын өгөөж нь:

Зардал бууруулах

Сул орон тоо үүсэж, ажлын байр эзгүйдэх, түүнээс үүсэх зардлыг багасгадаг.

Тогтвор суурьшил, бүтээмжийг дээшлүүлдэг.

Байгууллагын сайжруулалт, үр дүнтэй үйл ажиллагааг удирддаг гэх мэт хүний нөөцийн менежментийн суурь, зөв хөгжлийн үндэс бүрддэг.

Номзүй

1. Пүрэвдорж.Ч. "Байгууллагын менежмент", УБ., 2005
2. Цэрэнжаргал.П. "Байгууллага хүний нөөцийн төлөвлөлт бүрдүүлэлтийг хэрхэн хийх вэ?". УБ., 2007
3. Цэрэнжаргал.П. "Байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн цөм нь хүний нөөцийн хөгжил". УБ., 2007.