

HR MAGAZINE

ДУГААР 5

2025 MAY

HR CONSULTANT'S VOICE

ИРО БА ISO ХОЁР НЬ КОМПАНИЙН
ӨСӨЛТИЙН ХОС ХӨДӨЛГҮҮР

ОНЦЛОХ ОФФИС



ЖЕМ ИНТЕРНЭШНЛ ХХК

HR LEADERS

Ш.ГАНБЯМБА

ХААН БАНКНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦ
ХАРИУЦСАН ДЭД ЗАХИРАЛ



АЖИЛТНУУДАА АЗ ЖАРГ АЛТАЙ,
ӨНДӨР БҮТЭЭМЖТЭЙГЭЭР ТОГТВОРТОЙ
АЖИЛЛУУЛАХАД МАНАЙ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН
ГОЛ БОДЛОГО ЧИГ ЛЭДЭГ

HR RESEARCH AND STATISTICS

АЖИЛ - АМЬДРАЛЫН
ТЭНЦВЭРИЙН АЖИЛТ АНД БОЛОН
АЖИЛ ОЛГОГЧИД ҮЗҮҮЛЭХ НӨЛӨӨ

EMPLOYMENT LAW

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН
БИЗНЕСТ ҮЗҮҮЛЭХ
ЗЭРЭГ БА СӨРӨГ НӨЛӨӨЛӨЛ

HR STANDARTS ISO 30400

Байгууллагын
мэдлэгийг бий
болгож, хадгалж,
хамгаалж, соёл
болгон ашиглах нь

HR TRAINING & DEVELOPMENT

ТАЛЕНТ МЕНЕЖМЕНТ БОЛ ХҮН
ТӨВТЭЙ СЭТГЭЛГЭЭНИЙ УРЛАГ



by  zangia.mn

HR MAGAZINE

ДУГААР 5

2025 MAY

EDITOR'S LETTER

Эрхэм уншигч та бүхэнд “HR Magazine” сэтгүүлийнхээ шинэхэн дугаарыг өргөн барьж байгаадаа бид баяртай байна. Өнөөгийн хөдөлмөрийн зах зээл, байгууллагын соёл, хүний нөөцийн хөгжил урьд өмнөхөөсөө хурдтай өөрчлөгдөж буй энэ үед бидний эрхэм зорилго бол уншигч танд хамгийн шинэлэг хандлага, шилдэг туршлага, бодит судалгаа, амжилтын түүхүүдийг хүргэх явдал юм.

Энэ удаагийн дугаар нь сэтгүүлийн булангуудыг улам баяжуулж, салбарын нэр хүндтэй багш нарын үнэтэй зөвлөгөөг хүргэх **“HR Teachers’ Advice”**, хүмүүстээ хөрөнгө оруулж хамтын амжилтыг бүтээдэг бизнесийн манлайлагчдыг онцолсон **“People Focused Business Leaders”**, хүний нөөцийн салбарын туршлагатай зөвлөхүүдийн дуу хоолой, бодитой зөвлөгөөг хүргэх **“HR Consultant’s Voice”** зэрэг шинэ булангуудыг нэмж хүргэж байгаагаараа онцлог юм.

Мөн уламжлал ёсоор Байгууллагын хөгжилд үнэтэй хувь нэмэр оруулж буй манлайлагчдыг онцолдог **“HR Leaders”**, Хүний нөөцийн салбарын шинэ судалгаа, баримтуудыг хүргэх **“HR Research and Statistics”**, Ирээдүйн ажлын орчныг тодорхойлох **“HR Tech”** шинэчлэлүүд, Олон улсын стандартыг нутагшуулах **“HR Standards ISO 30400”**, Байгууллагын хөгжилд чиглэсэн **“HR Training & Development”** арга барил, Хүн төвтэй оффисын соёлыг танилцуулах **“Онцлох оффис”**, Салбарын онцлох үйл явдлуудыг хүргэх **“HR Events”**, Мэдлэгийн хүрээг тэлэхэд туслах **“HR Book”** булангуудыг эрхлэн бэлтгэлээ.

Бид хүний нөөцийн мэргэжилтэн бүр байгууллагаа хөгжүүлэх гол хүч гэдэгт итгэдэг. Тиймээс таны ур чадвар, манлайллын чадавхыг тасралтгүй өсгөхөд бодит дэмжлэг болох контентыг бүтээхийн төлөө тууштай ажиллаж байна.

“HR Magazine” сэтгүүлийг сонгон уншдаг танд гүн талархал илэрхийлье.

Хамтдаа суралцаж, өсөж, өөрчлөлтийг манлайлцгаая!



Хүндэтгэсэн,

Д.АЛТАНТУЯА

Зангиа Портал ХХК

Бизнес, хамтын ажиллагаа
хариуцсан захирал

Хүний нөөцийн менежментийн
тогтолцооны тэргүүлэх аудитор

ЭНЭ ДУГААРТ

HR LEADERS

4

АЖИЛТНУУДАА АЗ ЖАРГАЛТАЙ,
ӨНДӨР БҮТЭЭМЖТЭЙГЭЭР
ТОГТВОРТОЙ АЖИЛЛУУЛАХАД
МАНАЙ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ГОЛ
БОДЛОГО ЧИГЛЭДЭГ

HR RESEARCH & STATISTICS

10

АЖИЛ - АМЬДРАЛЫН ТЭНЦВЭРИЙН
АЖИЛТАНД БОЛОН АЖИЛ ОЛГОГЧИД
ҮЗҮҮЛЭХ НӨЛӨӨ

EMPLOYMENT LAW

14

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН
БИЗНЕСТ ҮЗҮҮЛЭХ ЭЭРЭГ БА СӨРӨГ
НӨЛӨӨЛӨЛ

HR TEACHERS ADVICE

17

МОНГОЛЫН ХҮНИЙ ХӨГЖЛИЙН
КОНСОРЦИУМ, УЗ-ЫН ДАРГА,
ҮНДЭСНИЙ ЗӨВЛӨХ Г. ТЭГШБҮРЭН

HR TECH

20

ИРЭЭДҮЙГЭЭ ХИЙМЭЛ
ОЮУНГҮЙ ТӨСӨӨЛӨХ ҮҮ?

HR STANDARTS ISO 30400

22

БАЙГУУЛЛАГЫН МЭДЛЭГИЙГ БИЙ
БОЛГОЖ, ХАДГАЛЖ, ХАМГААЛЖ,
СОЁЛ БОЛГОН АШИГЛАХ НЬ

PEOPLE FOCUSED BUSINESS LEADERS

24

ТҮМЭН ШУВУУТ ХК-ИЙН
ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ Ж. БОЛД

26

HR TRAINING & DEVELOPMENT

ТАЛЕНТ МЕНЕЖМЕНТ БОЛ ХҮН
ТӨВТЭЙ СЭТГЭЛГЭЭНИЙ УРЛАГ

30

ОНЦЛОХ ОФФИС

ЖЕМ ИНТЕРНЭШНЛ ХХК

38

HR CONSULTANT'S VOICE

IP0 БА ISO ХОЁР НЬ КОМПАНИЙН
ӨСӨЛТИЙН ХОС ХӨДӨЛГҮҮР

44

HR EVENTS

ХҮНИЙ НӨӨЦ ТЕХНОЛОГИТОЙ
НЭГДЭХ ЦАГ: HR TECH CONFERENCE
ASIA 2025, СИНГАПУР

48

GOOD WORKPLACE AWARDS

EMPLOYER BRANDING – АЖИЛ
ОЛГОГЧИЙН ШИЛДЭГ БРЭНД
'ЭРДЭНЭТ ҮЙЛДВЭР' ТӨҮГ

54

HR BOOK

"ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦАА,
ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЕНЕЖМЕНТИЙН
НИЙТЛЭГ 300 АСУУЛТ, ХАРИУЛТ"

АЖИЛТНУУДАА АЗ ЖАРГАЛТАЙ, ӨНДӨР БҮТЭЭМЖТЭЙГЭЭР ТОГТВОРТОЙ АЖИЛЛУУЛАХАД МАНАЙ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ГОЛ БОДЛОГО ЧИГЛЭДЭГ

1. Сайн байна уу? Бидний урилгыг хүлээн авсанд баярлалаа. Та өөрийгөө товчхон танилцуулна уу. Энэ мэргэжлийг сонгох болсон шалтгаан юу байсан бэ?

Сайн байцгаана уу, танай сэтгүүлийн уншигчдад энэ өдрийн мэнд хүргэе! Юуны өмнө сэтгүүлийнхээ энэ сарын дугаарт урьж байгаад талархлаа илэрхийлье. Намайг Шоовдорын Ганбямба гэдэг, ХААН Банкны Хүний нөөц хариуцсан дэд захирлаар ажилладаг. Үндсэн мэргэжил Гадаад хэлний багш, харин одоо бол арилжааны банк болон хүний нөөцийн удирдлагын ухаанд суралцаж яваа хүн байна аа.

2. Таны ажилдаа баримталдаг арга барил, үнэт зарчим юу вэ?

Хувь хүнийхээ хувьд аливаа зүйлд шударга, эрх тэгш, үнэн сэтгэлээсээ хандах, эхэлсэн ажлаа дуустал хийхийг зорьдог. Энэ зарчмаа ажил дээрээ ч баримтлахыг хичээдэг, ажилтнуудаа ч бас ингэж ажиллаасай гэж хүсдэг. Хүний нөөцийн захирлын хувьд олон хүнтэй харилцдаг, ажилтнуудын ажил эрхлэлт, гүйцэтгэл, цалин хөлс, хувийн амьдралд нь нөлөө үзүүлэхүйц асуудлуудыг шийдвэрлэхэд оролцдог болохоор харилцааны ур чадвар, уян хатан байдал, хүний эрх, жендерийн мэдрэмжтэй байх, ёсзүйтэй, үлгэрлэн манлайлал үзүүлэхийг ажил минь надаас шаарддаг. Мэдээж хэрэг түүнээс гадна нийт ажилтнуудад

эрх тэгш, хүндэтгэлтэй хандах, ул суурьтай олон зүйлийг харгалзсан шийдвэр гаргадаг байх нь чухал тул сая дурдсан ажил, амьдралын зарчмаа нэн тэргүүнд баримталж ажиллахыг хичээдэг дээ.

3. Монгол Улсын хамгийн том банканд анх ажиллаж эхэлснээс хойш хүний нөөцийн бодлого, системийн хүрээнд ямар шинэчлэл, өөрчлөлтүүд хийгдсэн гэж үзэж байна вэ?

ХААН Банканд ажлын гараагаа би 2007 оноос эхэлсэн, Хүний нөөц хариуцсан дэд захирлаар 2016 оноос хойш ажиллаж байна. Энэ хугацаанд “Аливаа байгууллага амжилттай байхад хүний нөөцийн бодлого нь бизнесийн



ХААН БАНК

нэгжтэйгээ түншлэн ажиллах, аль болохоор тэднээс нэг алхмын өмнө, алсын хараатай байх нь чухал” болохыг ойлгосон. ХААН Банк Монголын хамгийн том арилжааны банк, Монгол Улсын ТОП-100 аж ахуйн нэгжийн гуравдугаарт эрэмбэлэгддэг, ажил олгогчийн хувьд ч том байгууллага. Ийм байгууллагын олон мянган ажилтныг нэгэн зүгт, нэг сэтгэлээр урт удаан хугацаанд аз жаргалтай, өндөр бүтээмжтэйгээр ажиллуулахад



Ш. ГАНБЯМБА

Хаан Банкны Хүний нөөц хариуцсан дэд захирал

манай хүний нөөцийн гол бодлого чиглэдэг. Энэ мэдээж амаргүй. Олон ажилтантай болохоор олон хүүхэдтэй айл л гэсэн үг. ХААН Банк Тогтвортой хөгжлийн бодлоготой, энэ чиглэлд хувийн хэвшлийн байгууллагуудаа түүчээлэхэд тогтвортой ажлын байраар ажилтнуудаа хангах, дэлхийн хөгжилтэй хөл нийлүүлэн алхахын тулд бодлого, тогтолцооны шинэчлэлт, өөрчлөлтүүдийг жил бүр тогтмол хийж өмнөх жилээсээ дараа жил ахиц дэвшил гаргахын төлөө зорилго, зорилтоо тодорхойлон хичээн ажиллаж ирсэн.

Үүнийгээ бид хүний нөөцийг дараагийн түвшинд хүргэх буюу стратегийн түвшний Хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоог ХААН Банкиндаа

нутагшуулах, бэхжүүлэх явдал гэж үзээд үүнд чиглэсэн тодорхой ажлуудыг нийт удирдах ажилтнуудын хамт алхам алхмаар хэрэгжүүлж байна.

4. Хүний нөөцийн салбарт нийтлэг тулгардаг ямар асуудлууд байдаг вэ? Таны хувьд эдгээрийг хэрхэн шийдвэрлэдэг вэ?

Мэдээж аливаа байгууллага бүрд хүний нөөцийн өөр өөр асуудал, бэрхшээл тулгарч байгаа. Нийтлэг асуудлыг би хувьдаа ажиллах хүчний нөөц, олдоц, тогтвортой ажиллах байдал гэж үзэж байна. “Ковид-19” цар тахлаас өмнө нэг ажлын байр зарлахад бид 300-500 ажил гориллогчдын хүсэлт хүлээн авдаг байсан. Харин одоо энэ тоо хоёр дахин багассан. Энэ байдал хаа сайгүй тулгарч байгаа.

Гэхдээ ХААН Банкны хувьд хүний нөөцийн хомсдолд одоогоор ороогүй байна. Үүнд хэд хэдэн хүчин зүйлс нөлөөлдөг болов уу гэж боддог.

Нэгдүгээрт, **бид ажилтнуудаа сэтгэл хангалуун, тогтвортой ажиллуулахыг эрхэмлэдэг.** ХААН Банк шинэ ажлын байр гарахад хамгийн түрүүнд дотооддоо буюу одоо ажиллаж байгаа ажилтнууддаа ахиж дэвших, хөгжих

боломж олгодог. Хүний нөөцийн олдоц бага байгаа энэ цаг үед энэ бол хамгийн оновчтой бүрдүүлэлт гэж үзэж байна.

Хоёрдугаарт, **бүх шатны удирдах ажилтныг бид хариуцсан чиглэлээ удирдахаас гадна давхар хүний нөөцийн менежер, багийн удирдагч гэж үзэн** тэднийг энэ чиглэлийн ажил үүргийг хийж гүйцэтгэхэд **сургаж хөгжүүлдэг.** Ингэж хүний нөөц болон



ажиллах боломж бүрдэж, ажлаас гарах урсгалыг бууруулдаг гэж үздэг. Манай ажилтнуудын дундаж ажилласан жил 2024 оны төгсгөлөөр 9,8 жил байгаа нь үүний нэг баталгаа болов уу.

5. Цаашид салбарын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлага хэрхэн өөрчлөгдөнө гэж та харж байна вэ?

Банк санхүүгийн салбарын хүний нөөцийн хувьд хууль тогтоомж, зохицуулагч байгууллагын шаардлагуудыг биелүүлэн ажиллахаас

гадна хурдтай хөгжиж өөрчлөгдөж байгаа цахим эрин зуунд өөрчлөлтөд дасан зохицох чадвартай, эерэг хандлага, удирдах ажилтнууд хамтран ажилласнаар ажилтнууд илүү тогтвортой, үр бүтээлтэй зан төлөвтэй, ёс зүйтэй ажиллахыг шаардаж байна. Иймээс ажиллах хүчний онцлог, үе хоорондын ялгаа, хүн амын суваргын өнөөгийн байдал, хиймэл оюун ухааны хөгжлөөс хамаарсан шинэ шинэлэг бодлого тодорхойлон ажиллах шаардлагатай болж байна.

Хэдийгээр өөрчлөлтийг түүчээлэн дасан зохицож ажиллах нь чухал ч хууль эрхзүйн орчин, өрсөлдөөний зарчим, зах зээлийн нөлөөлөл, тогтвортой хөгжлийн зорилтуудыг биелүүлэн ажиллахын тулд эдгээрт нийцсэн Хүний нөөцийн бодлого, зарчмаа цаг үеэ мэдэрсэн, шинэ шинэлэг байдлаар тодорхойлон хэрэгжүүлэх сорилт бидний өмнө байна гэж боддог. Үүний зэрэгцээ хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлохдоо хүний тооноос илүүтэйгээр ур чадвар, чадамж, технологийн боломж, хэрэгсэл, шийдлийг ярьдаг, ашигладаг болсон тул хүний нөөцийн бодлого, хүний нөөцийн чадавхийг энэ чиглэлд бий болгон хөгжүүлэх нь чухал болж байна. Бидний хувьд Чадамжийн тогтолцоогоо шинэчлэн ажил хөнгөвчлөх технологийн шийдлүүд, процессийн шинэчлэлд түлхүү анхааран ажиллаж байна.

6. Та хүний нөөцийн багаа хэрхэн чадавхжуулж, нэг баг болон ажиллуулдаг вэ? Багийн амжилтын нууцаас хуваалцана уу.

“Багийн амжилтын нууц гэж хэлэхээр зүйл бол бид зорилго нэгтэй байх, бие биенээ дэмжин багаар хамтран ажиллахыг хичээдэг. Манай баг хамтдаа хүчтэй байх буюу ажилтан бүр үнэ цэнтэй байж, ялгаатай ур чадвар, мэдлэг туршлагаараа өөр өөрийн хувь нэмрээ оруулан, бие биенээ хүлээн зөвшөөрч, дэмжин тусалж, зорилгоо нэгтгэн ажиллаж чаддагт оршдог гэж үздэг.”

Нарийн сайн төлөвлөлт, багийн нягт уялдаатай ажиллагаа, хүн бүрийн оролцоог хангаж, нээлттэй харилцаа холбоотой байж, хурдтай, цаг алдалгүй зохих шийдвэрүүдийг гаргаж ажилласнаар ямар ч сорилт бэрхшээл, ачааллыг хамтдаа даван туулдаг. Манай багийн ажилтнууд өдөр тутамдаа ажлын байран дээрээ суралцаж, чадваржиж туршлагажиж байдаг. ХААН Банкны хүний нөөцийн ажилтнууд ч өөрсдөө

ийм байжэнэтом айлын хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлж хэрэгжүүлж чадна гэж үздэг, манай багийнхан санал нэгдэх байх аа.

7. Ажилтнуудын сургах, хөгжүүлэх хэрэгцээг хэрхэн тодорхойлж, бодит ажил хэрэг болгодог вэ?

- Манай банкныг сургалтын байгууллага гэж хэлж болохоор байгаа. Тасралтгүй суралцах нь ХААН Банкны ажилтнуудын ажлын нэг хэсэг гэж үздэг. Дээр дурдсан тухайн ажлын байр, ажилтны чадамжид суурилсан сургалт, хөгжлийн төлөвлөгөөг жилээр гаргаж ажилтнууддаа сурах, сургах ажлыг жилийн турш хийдэг. Ажлаа хийхдээ заавал суралцана гэсэн үг. Бүх ажилтан жилд 8-9 төрлийн сургалтад заавал хамрагддаг. Сургалтын хэлбэр нь янз бүр. Ажлын онцлогтой холбоотой сургалтууд, бас зөөлөн ур чадварын сургалтууд ч байна.

Түүнчлэн, сүүлийн жилүүдэд онлайн сургалтуудаа илүү хөгжүүлж байгаа. Манай банкны хувьд “ХААН Банк академи” гээд онлайн сургалтын платформыг цар тахлын өмнөөс хөгжүүлж эхэлсэн. Одоо бол манай ажилтнуудын хамгийн их хэрэглэдэг платформ. Ажлаа хийхдээ суралцана гэсэн уриатай. Олон улсын сертификаттай олон ажилтан банкандаа үнэнчээр ажиллаж байгаагаар бахархаж явдаг даа.

- ХААН Банкны карьер хөгжлийн тогтолцоог сайжруулах чиглэлд сүүлийн 4-5 жил төвлөрч ажиллаж байгаага мөн онцолмоор байна. Энэ хугацаанд банкныхаа үйл ажиллагааны чиглэл бүрээр ажлын байруудаа эхнээс нь үнэлж, түвшнийг нь тогтоож, тэдгээр шаардагдах ажил мэргэжлийн болон манлайллын чадамжуудыг удирдах ажилтнуудтайгаа хамтран тодорхойлсон.

Ингэснээр чиглэл тус бүрээр ажилтнуудынхаа карьерийн замналыг тодорхой болгож, дараагийн шатны сургалт, хөгжлийн төлөвлөгөөг системтэй хэрэгжүүлэх боломжтой болсон.

Одоо энэ бодлого, үйл ажиллагаагаа ажилтнууддаа илүү ойлгуулах, таниулах, ажилтнууд маань үүнийг ашиглах үе шатандаа явж байна. Карьер хөгжил, сургалтын үйл ажиллагаа нийт ажилтнуудад илүү нээлттэй, ил тод болсон гэсэн үг. Энэ нь ажилтан өөрөө карьерийнхаа эзэн нь байж түүнийгээ төлөвлөхөд чухал байдаг.

8. Байгууллагынхаа соёлыг эергээр бүрдүүлэхэд ямар бодлого, алхмуудыг хэрэгжүүлдэг вэ? Үүнд анхаарах хамгийн чухал зүйлс юу вэ?

■ Том байгууллагыг соёл нь удирддаг гэж ярьдаг. ХААН Банкны байгууллагын соёлыг бид бүгдээрээ, өөрөөр хэлбэл, ажилтнууд маань тодорхойлдог. Тэр дундаа удирдах ажилтнууд байгууллагын соёлыг бүрдүүлэх, бэхжүүлэх, хөгжүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Манай банкны соёлыг ерөнхийд нь тодорхойлбол ажилтандаа ээлтэй, харилцагчаа дээдэлсэн, удирдах ажилтнууд нь хүн хоорондын харилцааг чухалчилдаг, тэгш оролцоог хангасан эерэг соёлтой байгууллага. Энэ нь ажилтнуудын маань бүтээмжид ч эергээр нөлөөлж байдаг. ХААН Банк бол ажилтнууд болон харилцагчдааа боломж олгодог байгууллага. Боломжоо ямар түвшинд яаж ашиглах нь хувь хүнээс хамаардаг ч боломжийг бий болгоно гэдэг соёл гэж би хувьдаа боддог.

■ Мөн ХААН Банк аливаа эерэг зүйлийг дэмжих, сайшаах соёлтой. Тэгээд ч энэхүү соёлоо түгээн дэлгэрүүлэхийг хүсдэг. Аливаа сайн жишээ, амжилтуудыг ажилтнуудтайгаа хуваалцсанаар ажилтнууд маань тэндээс үлгэр жишээ аваасай гэж боддог. Банкны ажилтан болгонд ёс зүйтэй, үнэнч шударга байх үндсэн шаардлага тавигддаг. Үүнийг ажилтнууддаа байнга таниулж, түгээж, сурталчилдаг. Түүнчлэн санал бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, шүгэл үлээхийг дэмждэг. ХААН Банк бурууд нүд хурц. Иймдээ ч ёс зүйн кодыг зөрчсөн, сөрөг уур амьсгал бий болгосон ажилтанд хариуцлагыг чангаар тооцдог. Энэ бидний соёлын нэг хэсэг.

■ Ажилтандаа ээлтэй байх соёлын хүрээнд уян хатан байдлаар, аз жаргалтайгаар ажиллах бүхий л нөхцөлийг хангаж ажиллахыг зорьдог бөгөөд энэ нь ажилтны сайн сайхан байдлыг дэмжих, сэтгэл ханамжтай, өндөр гүйцэтгэлтэй, үнэнч ажилтнуудтай байхад чухал нөлөөтэй байдаг. Үүнээс гадна ажиллах орчин нөхцөл болон сэтгэл зүйн хувьд эрүүл аюулгүй, эерэг орчин нөхцөлийг бүрдүүлж, ажилтнуудаа нээлттэй сонсож, шинэ шинэлэг санал санаачилга гаргахыг дэмжиж ажилладаг. Ажилтан өөрийн оролцсон болон гаргасан санал санаачилга нь ажил хэрэг болж байгааг харж, түүнээс урам зориг авч илүү идэвх оролцоотой ажилладаг гэж үздэг.



9. Манлайлагч хүний хувьд та өөрийгөө хэрхэн хөгжүүлж, шинэ мэдлэг, мэдээллийг тогтмол авч байдаг вэ?

Манлайлагч байна гэдэг зөвхөн удирдах ажилтанд хамаатай ойлголт биш бөгөөд хүн бүр өөрөө өөртөө манлайлагч байх ёстой гэж бид үздэг. Ажлаа хийхдээ суралцах тухай би түрүүн дурдаж байсан, өдөр тутамдаа ажлын байран дээрээ суралцаж, шинэ шинэлэг зүйлд сониуч байж суралцах хүсэл тэмүүлэлтэй, аливаад нээлттэй хандах юм бол шинэ ур чадвар, туршлага цаг тутамд нэмэгдэж байдаг гэдэгт би итгэдэг, түүнийгээ ч мэдэрдэг.

Миний шууд удирдлага болох Гүйцэтгэх захирал маань манай хүний нөөцийн ажлыг хамгийн сайнаар ойлгож дэмждэг учраас бид цаг үргэлж олон улсын тэргүүн туршлагаас суралцаж, мэдлэг мэдээллээ шинэчилж, ажилдаа хэрэгжүүлж ажилладаг.

Ярилцлагын төгсгөлд Монгол Улсын хамгийн сайн засаглалтай байгууллагад ажиллаж байгаадаа хамгийн ихээр бахархдагаа дурдмаар байна. Манай ТУЗ, Гүйцэтгэх удирдлага бидэнд ажилдаа эзэн байж, ажлаа хамгийн сайнаар хийх боломжийг олгодог, үүнд манай банкны амжилтын нууц байдаг байх гэж хувьдаа боддог.

АЖИЛ - АМЬДРАЛЫН ТЭНЦВЭРИЙН АЖИЛТАНД БОЛОН АЖИЛ ОЛГОГЧИД ҮЗҮҮЛЭХ НӨЛӨӨ

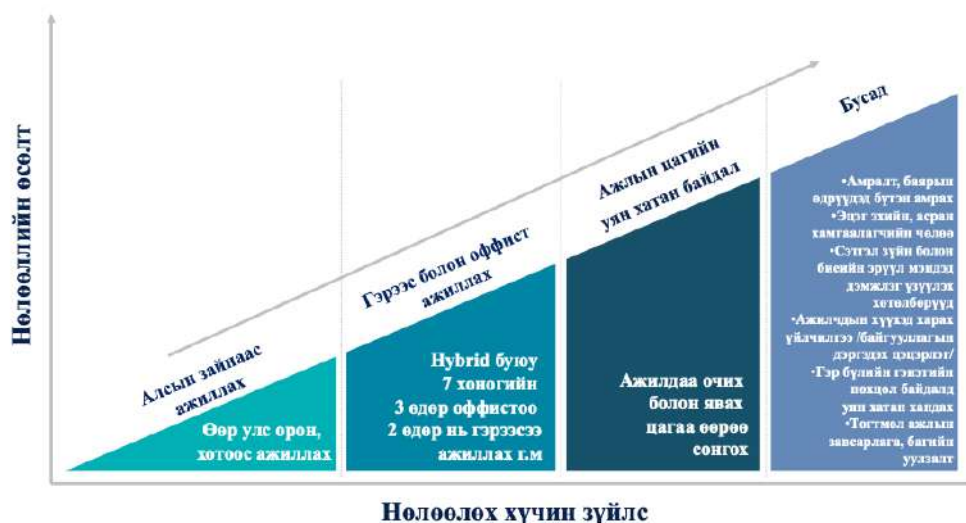
Өнөөгийн нийгэмд ажил болон өдөр тутмын амьдралын тэнцвэрийг олох нь бүх ажилтнуудын хувьд сорилт болж байна. Энэ утгаараа байгууллагууд, цаашлаад засгийн газар хүртэл энэ асуудлыг шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, ажилчид ажлын болон гэр бүлийн амьдралаа илүү сайн тэнцвэржүүлэх боломжийг олгодог уян хатан ажлын бодлогыг урамшуулан дэмжих нь чухал асуудал болж байна. **Ажил амьдралын тэнцвэрт байдлыг хэвийн хэмжээнд байлгах нь хувь хүн, гэр бүл, байгууллага болоод нийгмийн хувьд чухал ач холбогдолтой юм.** Энэ нь ажилтнуудын сэтгэл ханамж, эрүүл мэндэд эерэгээр нөлөөлдөг төдийгүй, ажлын орчинд соёлын уур амьсгал, ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлдэг байна.

Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал гэдэг ойлголт нь ХХ зууны үед үйлдвэрлэлийн хувьсгал, хотжилт,

ажиллах хүчний өсөлт зэрэг нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлтүүдтэй холбоотойгоор бий болж эхэлсэн. Анх удаа энэ ойлголт 1970-1980-аад онд АНУ-д компанийн соёл, ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн талаар судалгаа хийсэн судлаачид, менежментийн зөвлөхүүдийн дунд дэлгэрч, тодорхой шинжлэх ухааны судалгааны хэлбэрт ортлоо хөгжиж байна.

Тэгвэл манай улсын хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 43.3-т “Ажил олгогч нь ажил, амралтын цагийг зохицуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан нөхцөл хэрэглэх зэргээр ажилтны ажил, амьдралын тэнцвэрийг хангахад дэмжлэг үзүүлэх, хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгах замаар ажилтны хүүхдэд ээлтэй, хүүхэд хамгааллын бодлого хэрэгжүүлнэ” гэж заасан байдаг.

Ажил, амьдралын тэнцвэрт нөлөөлдөг хүчин зүйлүүд





Д.ЭНХЧИМЭГ
“Хоёр нуган багана” ХХК-ийн үүсгэн
байгуулагч, ХНМ-ийн докторант

АЖИЛ АМЬДРАЛЫН ТЭНЦВЭРТ БАЙДАЛД НӨЛӨӨЛЖ БУЙ ЭЭРЭГ ТАЛУУД

Байгууллагын хувьд

- Ажилтны компанидаа итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх, өөрийгөө илүү ойлгох, ажил амьдралын зөрчил, стресс нь багасахад нөлөөлдөг томоохон хүчин зүйл болохыг баталсан.
- Дижитал шилжилт компанийн үйл ажиллагааны салшгүй нэгэн хэсэг болж, цаашдаа тогтвортой өсөн дэвжих гол суурь болж буй энэ үед ажлын уян хатан цагийн систем түүнийг түргэсгэх гол хөшүүрэг болж хувирчээ.
- Гэр бүлд чиглэсэн бизнесийн соёлыг төлөвшүүлснээр олон нийтийн харилцаа, хандлага нь Компаний нэр хүндэд шууд болон шууд бусаар эерэгээр нөлөөлдөг.
- Ажлын уян хатан цаг нь ажилтнуудын сэтгэл ханамжтай ажиллах гол нөхцөл болдог тул энэ нь компаний бүтээмж болон ашиг нэмэгдэхэд нөлөөлдөг. Компаний соёл ч түүнийг дагаад сайжирч, ажилчдын ажилдаа үлдэх, өөрийгөө дайчлах сэдэл нэмэгддэг байна.
- Сайн ажилтнууд, ялангуяа эмэгтэй ажилтнууд удаан хугацаанд тогтвор суурьшилтай ажиллах тул хүний нөөц бүрдүүлэхтэй холбоотой зардал багасна

Ажилтны хувьд

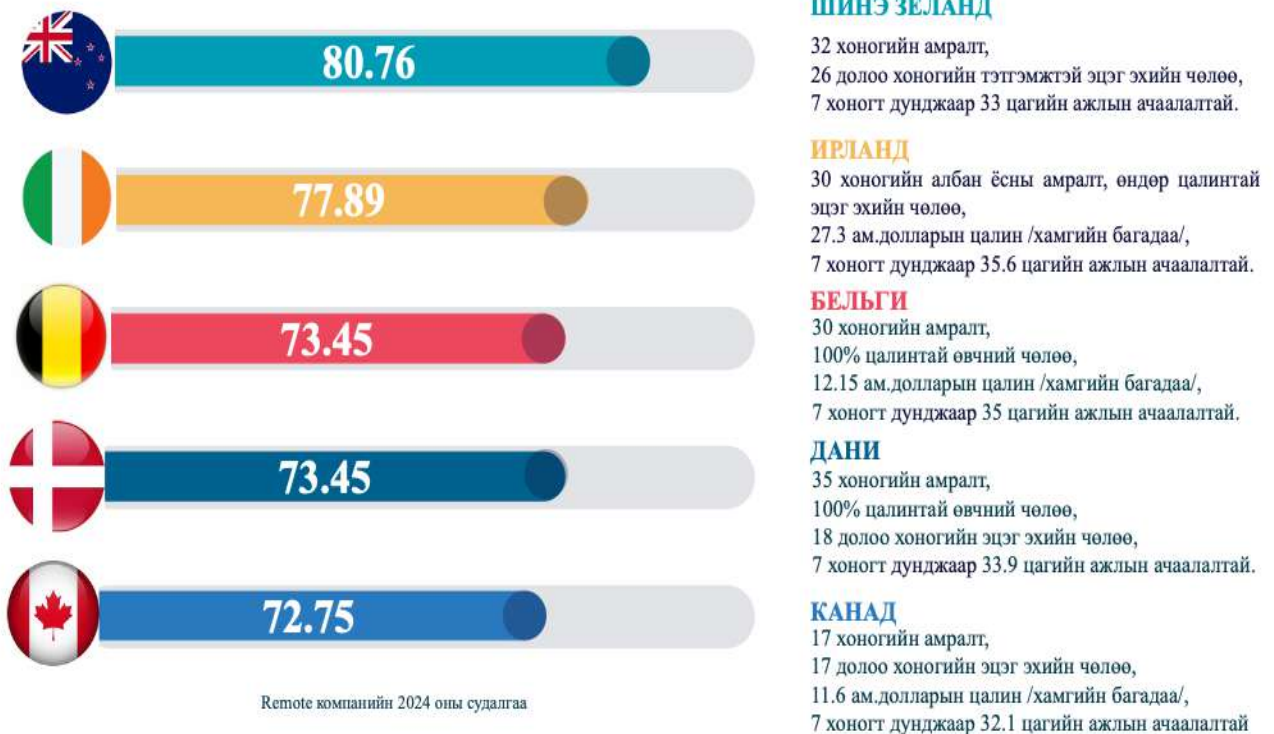
- Хүн бүрийн хамгийн идэвхтэй ажилладаг арга барил, цагийн хуваарь харилцан адилгүй байдаг.
- Гэр бүлтэйгээ хамт байх нь сэтгэл санааны дэмжлэг, урамшууллын эх үүсвэр болж өөрийгөө хөгжүүлэх, шинэ чадвар сурахад нөлөөлөх, мөн ажлын дарамт, стрессийг бууруулахад ихээхэн тустай тул ажлын үр дүнг сайжруулж, илүү бүтээмжтэй ажилладаг.
- Эрүүл мэндийн асуудал бол хүн бүрийн хувьд хамгийн чухалд тооцож, анхаарал хандуулах учиртай зүйл. Тэгвэл, ажлын байрны уян хатан хуваарь ч эрүүл мэндэд эерэгээр нөлөөлдөг.
- Ажилтнууд ажилдаа хандах хандлага, сэтгэл ханамж, үнэнч байдал нэмэгдэж, ажил таслалт, ажлын цагийн хийдэл багасах ба ажлын бүтээмж, гүйцэтгэл сайжирдаг.
- Залуу талантуудын 42% нь илүү уян хатан цагийн хуваарийг эрэлхийлж, одоогийн ажлын байраа солих сонирхолтой болсон байна.

АЖИЛ АМЬДРАЛЫН ТЭНЦВЭРТ БАЙДАЛД НӨЛӨӨЛЖ БУЙ СӨРӨГ ТАЛУУД

Хэдийгээр ажил, амьдралын тэнцвэрийг дэмжих олон эерэг хүчин зүйл байгаа ч ажилтнуудын зүгээс илэрдэг зарим сул талууд судалгаагаар тогтоогдсон. Иймд эдгээр асуудлыг засч залруулан, тасралтгүй сайжруулалт хийх нь ажилтны сэтгэл ханамж, байгууллагын бүтээмжид харилцан ашиг тустай юм.

- Цагийн менежментийн хүндрэл
- Хяналтгүй байх
- Багийн харилцааны хүндрэл
- Тусгаарлагдсан мэдрэмж
- Үр дүнгийн хяналт
- Цагийн ялгаа

Work-Life balance Top 5



Монгол улсын хувьд:

Монголд ажил амьдралын тэнцвэрийг амжилттай хэрэгжүүлж буй зарим компаниудын жишээг танилцуулъя. Эдгээр байгууллагууд ажилтнуудын сайн сайхан байдлыг дэмжих, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх зорилгоор уян хатан ажлын нөхцөл, сургалт, соёлын хөтөлбөрүүдийг дараах байдлаар хэрэгжүүлж байна.

Таван богд групп	Мобиком корпораци	MCS групп
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ажлын байртай ойрхон цэцэрлэгүүдтэй хамтран ажиллаж, ажиллагчдынхаа хүүхдүүдийг хөнгөлөлттэй үнээр хамруулдаг ✓ Урьдчилан сэргийлэлт /даатгалууд/ ✓ Эмчилгээ, үйлчилгээ /мэргэжлийн эмчийн үзлэг үйлчилгээ, тогтмол зөвлөгөө, сургалт, физик эмчилгээ, бариа засал/ ✓ Эрүүл амьдралын хэв маяг идэвхтэй хөдөлгөөнийг дэмжиж уулын, дугуйн, явган аяллын зэрэг дотоод клубүүд ажилладаг ✓ “Баланстай амьдралын-Баталгааг ажлын байр” зорилтын хүрээнд ажилтан чөлөөт цагаа зөв боловсон өнгөрөөх боломжийг олгодог. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Зайнаас болон гэрээсээ бүтэн ажиллах боломжтой ✓ 1500 ажилтны хурлыг 100% дигиталаар зохион байгуулсан ✓ Ажилтнуудын ая тухтай ажиллах орчинг бүрдүүлэн ажлын уян хатан цагийн хуваариар ажиллах боломжоор хангадаг. ✓ Сурч хөгжих боломж бүхий ажлын орчин бүрдүүлэн дотоод сургалт хөгжлийг хийх иж бүрэн танхимууд болон алсын зайнаас суралцах боломжийг олгодог. Мөн гадаадад мэргэжил дээшлүүлэх үйл явцыг хөхүүлэн дэмждэг. ✓ Олон улсын шилдэг мэргэжилтнүүдтэй хамтран ажиллах боломжийг олгох 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Уян хатан ажлын цагийн хуваарь ✓ Ажлын орчин нөхцлийн таатай байдал /хүүхэд хөхүүлэх өрөө, ажилчдын хүүхдийн цэцэрлэг/ ✓ Ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх олон төрлийн үйл ажиллагаа ✓ Ажилтнуудын хувийн өсөлт, хөгжилд дэмжлэг үзүүлэх олон талт арга хэмжээнүүд ✓ Ажилтнуудын мэргэжлийн чиглэлээр сурч хөгжих боломжийг нэмэгдүүлэх ✓ Амьдралын чанарыг сайжруулах үйл ажиллагаа ✓ Багийн хамтын ажиллагааг дэмжих стратеги ✓ Сонирхлоороо нэгдэх олон нийтийн үйл ажиллагаа

АЖИЛ, АМЬДРАЛЫН ТЭНЦВЭРИЙГ САЙЖРУУЛАХ ОНОВЧТОЙ ЗӨВЛӨМЖИЙГ ТОВЧЛОН ХҮРГЭХЭД:

1. Амралтыг урамшуулах:

Амралт бол тансаг хэрэглээ биш, зайлшгүй хэрэгцээ. “Ашиглахгүй бол алдана” зарчмыг нэвтрүүлж, ажилчдыг амралтаа бүрэн эдлэхийг дэмж.

2. Өдрийн богино завсарлага:

Бие, сэтгэлээ сэргээхийн тулд тогтмол завсарлага авахыг дэмж. Жижиг алхалт, хөнгөн дасгал, бясалгалын аппликейшн зэргээр ажилчдын сэтгэл зүйг дэмжих орчныг бүрдүүл.

Дүгнэлт:

Үндсэн зарчим нь ажилтан ажлаасаа гадна хувийн амьдралдаа хангалттай цаг зав гаргаж чадаж байна уу? гэдэгт оршино. Хүмүүс амьдралын тэнцвэрт байдлаа хадгалахын тулд юу юунаас илүү гэр бүл, ажил эсвэл хийх дуртай зүйлдээ хангалттай цаг зарцуулах хэрэгтэй гэж үздэг. Ажлын уян хатан цагаар ажиллагсад ийм зохицуулалтаар ажиллахад ажлын бүтээмж болон ажлын сэтгэл ханамж нэмэгдэж, илүү бүтээлч, үр дүн өндөртэй ажилладаг байна. Иймээс ажил олгогчид хамгийн гол тохиромжтой жорыг нь олгох нь л чухал юм.

“Бид та бүхнийг бизнесийн үндсэн үйл ажиллагаанаасаа өөр зүйл хий гэж хүсээгүй харин эрхэлж буй бизнесээ арай өөр арга замаар хийгээсэй гэж хүсэж байна.”

НҮБ-ын Ерөнхий Нарийн Бичгийн дарга асан Кофи Аннан.

**Ц.НАРАНТУЯА**

Наран анд консалтинг” ХХК-ийн
Захирал, Хууль Зүйн магистр

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН БИЗНЕСТ ҮЗҮҮЛЭХ ЭЭРЭГ БА СӨРӨГ НӨЛӨӨ

Хөдөлмөрийн тухай хууль шинэчлэгдээд даруй 3 жил гаруй хугацаа өнгөрч дийлэнх компаниуд маань шинэ хуульд нийцүүлэн үйл ажиллагаагаа явуулж дадаж байгаа билээ. Шинэ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн энэ 3 жил гаруй хугацаанд бизнесүүдэд үзүүлж буй эерэг болоод сөрөг нөлөөллүүд гарч байна. Монгол Улс даяар цахим монгол болно гэсэн зорилт тавьж, зарлаж байгаа хэдий ч Хөдөлмөрийн тухай шинэчлэгдсэн хуулиа харахад Хүний нөөцийн албанд бас багагүй баримт бичгүүдийг үйл ажиллагаандаа нэмж хэрэгжүүлэх шаардлагыг хуульчлан баталжээ. Энэ нь хүний нөөцийн хомсдолтой, дийлэнх ажил горилогч нь тогтвор суурьшил бага байгаа энэ үед илүү их бичиг цаас үйлдвэрлэх, нотлох баримт цаасаар цуглуулах, хадгалах дарамтыг ажил олгогч талд, тэр тусмаа Хүний нөөцийн албанд үүрэг болгон өгч байгаа нь Улсын хэмжээний зорилт болох цахим зорилтоосоо ухарч байгаа мэт санагдана.

Бизнест үзүүлж буй эерэг өөрчлөлтүүд:

1. Шинэ ажилтны туршилтын хугацаа 6 сар хүртэл хугацаатай болсонтой холбоотой компаниуд нь тухайн ажилтныг өөрийн компанийн соёлд нийцэх эсэх, сонгон шалгаруулж авч байгаа ажлын байранд тохирох ур чадвар, гүйцэтгэлтэй эсэх талаар хангалттай хугацаанд туршиж мэдэх боломжийг олгож байгаа нь ажил олгогчид давуу тал болж байна.

2. Компани нь өөрийн ажилтнаа дэмжих, мөн компанид шаардлагатай мэргэжлээр дахин сургах эсвэл ажилтнаа илүү мэргэшин ажиллахад дэмжлэг болгон ажилтныхаа сургалтын зардлыг төлж, илүү гүйцэтгэл сайн ажилтан болгохоо бэлтгэдэг ч ажилтан тухайн мэргэжлийн ур чадвараа ахиулсны дараа өөр компанид илүү өндөр цалинтай ажлын байр сонгон ажлаасаа гарах явдал түгээмэл байсан билээ. Өнөөдрийн байдлаар анх удаа сургалтын гэрээг хуульчлан баталж, ажилтны сургалтын зардлыг компаниас төлсөн бол хамгийн ихдээ 3 хүртэлх жил ажилтан тус компанид ажиллах үүргийг хөдөлмөрийн

тухай хуулийн 73-р зүйлд хуульчлан заасан байгаа. Тус заалтын дагуу ажилтан маань гэрээ байгуулсан хугацаанаасаа өмнө хөдөлмөрийн харилцаагаа цуцлах хүсэлт гаргасан бол ажиллаагүй хугацаандаа хувь тэнцүүлэн сургалтын төлбөрөө буцаан нөхөн төлөх үүргийг тус заалтаар баталжээ. Өөрөөр хэлбэл ажил олгогч маань нэг бол зардал гаргаж сургасан ажилтнаа 3 хүртэлх жил ажиллуулах эсвэл тухайн ажилтанд зарцуулсан сургалтын зардлаа буцаан авч дараагийн ажилтандаа зарцуулан бодит боломжийг шинэ хуулиар олгосон байна.

3. Шинэ хуулиараа тухайн компани нь өөрийн байгууллагын гүйцэтгэх захиралтай “Үл өрсөлдөх гэрээ”-г байгуулж, хамгийн дээд тал нь 1 жил хүртэлх хугацаад ажиллаж байсан компанитайгаа хөдөлмөрийн харилцаа дуусгасан даруйд, шууд ижилхэн үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа өрсөлдөгч компанид орж ажиллах нөхцөлийг хааж байгаа давуу талыг тус гэрээгээр олгож байна. Энэхүү шинэ гэрээний тусламжтайгаар ажил олгогч нар өөрийн компанийн нууцлалыг хадгалах давуу, ажил олгогчид ээлтэй заалт орж ирсэн хэмээн нааштай эерэг хандан хүлээж авч байна.

Хуулийн сөрөг нөлөөлөл, бэрхшээл:

1. Хөдөлмөрийн тухайн хуулийн компанийн туршилтын хугацаатай гэрээ байгуулж буй ажилтан нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 102.1.1-р заалт болох “ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх” зарчмын дагуу тухайн компанид тухайн ажлын байранд ямар цалинг дагаж мөрдөж байна тэр цалин хөлсийг авах эрхтэй болсон нь ажил олгогч нарт багагүй бэрхшээл үүсгэж байна. Жишээлбэл компани маань нэг үйлчилгээний төвдөө 5 худалдааны зөвлөх ажиллуулдаг бөгөөд тус компанид 3 жил тасралтгүй ажиллаж байгаа худалдааны зөвлөхийн үндсэн цалин 2,500,000 төгрөг гэж үзвэл, худалдааны чиглэлээр ажиллаж байгаагүй шинэ ажилтныг сургаж, дадлагажуулж ажиллуулах туршилтын хугацаанд мөн 2,500,000 төгрөгөөр цалинг олгох асуудал гарч байгаа билээ.

Энэ тохиолдолд ажил олгогчид маань олон жил ажилласан туршлагатай ажилтанд олгодог үндсэн цалинг, тухайн байгууллагад үлдэж ажиллах эсэх нь тодорхойгүй, тухайн салбарт ажиллаж байгаагүй ажилтныг дадлагажуулах хугацаанд олгоно гэхэд зөрчилдөх үзэгдэл багагүй гарч байна.

Энэ шинэ заалтын хүрээнд байгууллага болгон ажлын байр бүрийн үндсэн цалингийн шатлалыг шинэчлэн батлах зайлшгүй шаардлага үүсэн гарч байгаа бөгөөд нэгэнт батлагдсан үндсэн цалингийн сүлжээ, шатлалыг даган мөрдөж, цаашдын туршилтын хугацаанд ажиллах ажилтанд тус цалингийн сүлжээнд заасан цалин хөлсийг олгож ажиллах нь өнөөгийн хуульд нийцэх хэрэг билээ.

2. Хөдөлмөрийн тухай хууль болон дагаж мөрдөж буй журам зааврууд маань аливаа ажилтан, ажил олгогч нар өөрснөө уншиж үзэхэд хэн хэнд нь ойлгомжтой байвал ажлын байранд гардаг хөдөлмөр эрхлэлтийн маргаанууд тодорхой хувиар буурах нь гарцаагүй. Саяхан манай харилцагч байгууллага ээлжийн амралттай холбоотой тусгайлан сургалт захиалсан нь зөвхөн нэг ажилтандаа зориулж тус сургалтыг авах хэрэгцээ гарсан байжээ. Тухайн ажилтан нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийг өөрөө уншаад тус хуулийн 99.2-р заалт болох “Ажилтан хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойш зургаан сар ажилласан бол түүнд ээлжийн амралт эдлэх эрх үүснэ.” гэсэн энэхүү заалтаас үүдэлтэй маргаан гарч, ажилтан тус хуулийн заалтыг харуулан 6 сар тутамд ээлжийн амралтаа бодуулан авах шаардлага гаргаснаас үүдэлтэй сургалтыг орсон билээ.

Зөвхөн энэ байгууллага төдийгүй хууль хүчин төгөлдөр болсноос хойш өнөөдрийг хүртэл маш олон ажилтнууд Хөдөлмөрийн тухайн хуулийн 99.2-р заалтыг баримтлан,

ажилд орсноос хойш 6 сар болсон даруй байгууллагаасаа ээлжийн амралт олгохыг шаардаж, тухайн компанийн оргил ачааллын үе, компанийн нэгдүгээр улиралд батлагдсан ээлжийн амралтын хуваарь зэргийг үл харгалзан, ээлжийн амралт олгохыг шаардсан, ажиллаж байгаа байгууллага хууль зөрчсөн хэмээн буруутгасан нөхцөл байдал улам ихсэх байдал ажиглагдаж байна.

Тиймээс компани нь ээлжийн амралтыг илүү нарийвчлан зохицуулдаг “Ээлжийн амралт олгох, ээлжийн амралтын цалин тооцох журам”-ын 2.9-р заалтыг ажилтанд мөн хариу тайлбарлан үзүүлж, ажил олгогчийг 6 сар тутамд ээлжийн амралтыг олгоогүй биеэр эдлүүлээгүй хууль зөрчсөн мэт гомдол үүсгэж байгаа эргэлзээг нь тус журмыг бүрэн эхээр нь уншуулах, шинэ ажилтныг дадлагажуулах хөтөлбөртөө ээлжийн амралтыг тооцон олгох аргачлалыг тус журамд тулгуурлан танилцуулах бодит шаардлага үүсэж байна.



Г. ТЭГШБҮРЭН

Монголын хүний хөгжлийн консорциум, УЗ-ын дарга, үндэсний зөвлөх (Employee Happiness Standart, Ehf&st Institute of England)
Хүний нөөцийн судалгааны үндэсний хүрээлэн, тэргүүн

БАГШИЙН ТУХАЙ БОЛОН ХН САЛБАРТ АЖИЛЛАХ БОЛСОН ТҮҮХ

1988 он ХААИх сургууль дүүргэж Инженер Механикийн Факультетийн МТПарк ашиглалтын багшаар ажиллав.

1996 он Удирдлагын Хөгжлийн Институтэд Магистр дүүргэж ХН Удирдахуйн Ухааны багш болов.

1999 он Удирдлагын Академийн ахлах багшийн зэрэг хүртэв.

2002 он Энэтхэгийн Дели Их сургуулийн Хүний Хүчин зүйлийн Судалгааны Институт (Institute of Manpower Research)-д Хүний Нөөцийн Удирдлагаар Магистрантур, Докторантур дүүргэв.

2002-2003 онд Энэтхэгийн Ранчигийн Их Сургуулийн Синха Институтэд зочин профессороор ажиллав.

2003 онд Боловсролын Тэргүүн тэмдэг хүртэв.

2010 онд дэд профессор цол хүртэв.

2020 онд профессор цолыг тус тус хүртэв.

2022 онд Төрийн одон *Хөдөлмөрийн гавьяа* одон хүртэв.

БАГШЛАХ, СУРГАЛТ ХИЙХЭД ТАНД ХАМГИЙН ИХ УРАМ ЗОРИГ, ЭРЧ ХҮЧ ӨГДӨГ ЗҮЙЛ

Миний амьдрал хүүхэд байхаас л багшийн ажилд холбогдсон байдаг: Анх 16-р сургуульд Цэрэнбямба багш 3-рангид байхад минь тооны бодлогыг ангийнханд маань надаар заалгаж давуулдаг болсон. Улмаар 21-р сургуульд Раднаабазар гэдэг захирал математик-геометр ордог байсан ба мөн л надаар хичээл заалгаад өөрөө хуралдаа явдаг байв. Энэ бүхэн л намайг багшийн ариун гэгээлэг замд хөтөлсөн байх гэж боддог.

Дараа нь Их сургууль төгсөөд багш, Академи төгсөөд багш болсон нь цаанаасаа л хувь заяаных юм шиг...

Улмаар ХН салбартаа 1996 оноос л ХНУдирдлага гэдэг хичээлийг Проф. Даваагийн Лхаашид, Академич Т.Дорж багш мөн АНУ-ын Виржин Их сургуулийн Проф. Даиэрын удирдлага дор зааж эхэлсэн дээ...

2004-2007 оноос Академийн багш хийхийн хажуугаар ХХБанкны ХНУГ-ын захиралаар ажиллаж, 2007-2010 онд Голомт банкны ХН захиралаар ажилласан нь багш хүнд онол практикийг хослуулан хөгжүүлэх сайхан боломж гарсан юм.

Энэ цаг дор тунгаан бодоход ***Хүн хамгийн дуртай ажилдаа л байгаа бүхнээ зориулдаг*** тухайлбал би багшлах, хүн сургах, хөгжүүлэх ажилд өөрийгөө зориулсан, эндээс л эрч хүч, урам зориг авч хөглөгддөг юм байна лээ...

Өлсөх, цангах, ядрах, өвдөхийг мартаад хамаг цагаа Монголын ХН салбарын хөгжил, хн мэргэжилтнүүд, удирдах ажилтныг сургаж багшлахад зориулдаг миний ХОББИ энэ юм.

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН САЛБАРЫН ХӨГЖИЛД ӨӨРИЙГӨӨ ЗОРИУЛСАН ЗҮТГЭЛТЭН БОЛСОН НЬ

Эргэнхарвал 2009 оноос Монголын ХН салбарын хөгжилд санаа тавьж ХН- мэргэжилтнүүдэд жаргал-зовлонгоо ярих индэр хэрэгтэйг анзаарч HR FORUM зохион байгуулж эхэлсэн байдаг.

Улмаар Глобал ХН форум болгон жил бүр тухайн жилийн хамгийн онцлох сэдвээр Уриа хийж олон хүн ордог Үндэсний чуулган болон өргөжиж 2009-2015 он хүртэл нийт 1000 гаруй оролцогчдыг хамруулж чадсан.

Эндээс л ХН ажилтны өдөртэй болох санаа гарч улмаар ХН-мэргэжилтнүүдийнхээ энэ хүсэлтийг нь ХНСҮХүрээлэнгийн нэрийн өмнөөс албан тоотор Засгийн газарт хүргүүлснээр

2016 оны 4 дүгээр сарын 18-ны өдрийн Монгол Улсын Засгийн Газрын 217 тоот тогтоолоор “Хүний нөөцийн ажилтны өдөр- жил бүрийн 10 дугаар сарын 15-ны өдөр ” байхаар тогтсон

Хүний Нөөцийн Салбарын хөгжил нь мэргэжлийн болоход дараах шаардлагаар түвшин тогтоогддог тухай би өөрийн 2006 онд гаргасан ХНУ-ын сурах бичиг номондоо оруулж бичээд цаашид Монголын ХН салбарыг уг шаардлагад бүрэн нийцүүлэхийн төлөө зүтгэж байна. Үүнд:*
Монгол улсын ХН-ийн салбар нь дараахь шаардлага хангасан байх ёстой.

1. Системчилсэн зохион байгуулалттай

мэдлэгийн цогц бий болгосон байх

• Үндэсний ХНУ-загварыг олон улстай хослуулан 2 группийн 20 гаруй компанид хэрэгжүүлж байна.

2. Мэргэжлийн болгоход шаардагдах академик сургалт судалгааны чадвартай байх

• ХНСҮХүрээлэн болон Их сургуулиуд энэ тал дээр хамтран ажиллаж байна.

3. М э р г э ж л и й н нийгэмлэгийн төлөөлөлтэй байх

• ХН мэргэжлийн байгуулага, холбоод нэгдэж Нэгдэл консорциум байгуулагдан ажиллаж байна.

4. Мэргэжлийн тэмдэглэлт өдөртэй байх

• 2016 оны 4 дүгээр сарын 18-ны өдрийн Монгол Улсын Засгийн Газрын 217 тоот тогтоолоор “Хүний нөөцийн ажилтны өдөр”ийг жил бүрийн 10 дугаар сарын 15-ны өдөр “HR DAY-ХН ажилтнуудын Үндэсний Зөвлөгөөн” нэртэйгээр тэмдэглэж байна.

5. Мэргэжлийн ёсзүйн дүрэмтэй байх

• Монголын ХН мэргэжилтний ёсзүйн дүрмийг 2022 онд англи, монгол хэл дээр батлан мөрдөж байна.

Энэ хооронд хийсэн салбарын хөгжлийн судалгаанаас үзэхэд ХН мэргэжилтний хэрэгцээ ихтэй, мэргэжилтэн дутмаг байсан тул 2010 оноос HR college 1.2 хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр 1200 орчим мэргэжилтэн, ХН мастер хөтөлбөрөөр 75 мэргэжлийн болон судалгааны магиструудыг бэлдсэн нь салбарын хөгжилд өчүүхэн тус нэмэр болсон байх гэж бодож явдаг юм.

Цаашдаа ХН салбар хөгжихөд тустай дэмтэй хамгийн чухал ажлууд бол Мэргэжилтний хөгжлийг олон улсын, дэлхийн түвшинд хүргэх явдал гэж үзээд үүний төлөө л ихийг хийхийг зорьж байна. HR DAY- ХН Үндэсний зөвлөгөөнд сүүлийн 3 жил олон улсын Экспертүүд Солонгос, Их британи, Японоос ирж оролцож байна. Сүүлийн 5 жилд ХН мэргэжлийн институт, ХН клубүүдтэйгээ хамтран Дэлхий, тив олон улсын хэмжээний сургалт, семинар, воркшопуудад идэвхтэйгээр мэргэжилтнүүдээ оролцуулж байна. Үүнд: Global HR forum-Korea, HR Tech-Singapor, World HRCongress-Singapor, Employee Happiness-London, EN Wellbeing-Dubai гм

ИРЭЭДҮЙД ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН САЛБАРЫН ӨӨРЧЛӨЛТ, ЧИГ ХАНДЛАГА

*Ирээдүйн ХНУ-ын өөрчлөлт, чиг хандлага нь *Сэтгэлгээний өөрчлөлт* дээр суурилна. Учир нь бусдыг нь Хиймэл Оюунаар шийддэг болно.*

1. Хүмүүс хоорондын харилцаа хандлага: Хүмүүстэй насанд хүрсэн хүн шиг харьц Бусдад хамтран зүтгэгч гэж, хүндлэл хүлээх хүн гэж ханд. Тэднийг тоног төхөөрөмж эсвэл нөөц гэж үзэхийн оронд Бүтээгч хүч гэж үз.
2. Зохион байгуулалт: Бүтээгч хүчийг Нэгтгэн зохион байгуулж Баг бий болгоно.

3. Ажилтан-Үнэт зүйлс: Багийн бүтээмжийг өсгөж, үүнийг дагаж ирэх санхүүгийн урамшлыг олж авахыг хүсч байгаа л бол ажилтнуудаа хамгийн үнэ цэнэтэй зүйл гэж үнэлдэг бай*

4. Бүтэц: Бизнесийн байгууллагын дизайн нь спортын багийн архитектурын зарчим шиг болно

5. Ажилтны боломжит 3 төлөв:

Хүн бодол нь төвлөрсөн, сэтгэл санаа өөдрөг тайван, бие нь эрүүл эрч хүчтэй үедээ л хамгийн сайн ажилладаг.

6. Ажлын хуваарилалт: Хүн өөрийн дуртай ажилдаа сэтгэл гаргадаг, чаддаг ажлаа гүйцэтгэл сайтай хийдэг тул дуртай ажил дээр нь хуваарил.

7. Х ө д ө л м ө р и й н харилцаа:

Энэ харилцаа нь цаашдаа *Ажил хийвэл ам тосдоно, Хөдөлбөл хөлс* зарчмаар Ажлын гүйцэтгэлийн харилцаа болж хөгжинө.

8. ХН стандарт: ХНУдирдлагаас *Employee Happiness* стандартын загварт шилжиж бид хүмүүсээ хэрхэн Аз жаргалтай, өөдрөг эрч хүчтэй багуудад хуваарилан хөгжүүлж, бүтээмжээ өсгөн, хуримтлагдсан ашгийг шударга хуваарилах чадамжтай, өөрөө ажилладаг Системийг бий болгохыг зорино.

ШИНЭ ҮЕИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЭРГЭЖИЛТНҮҮДЭД ӨГӨХ ЗӨВЛӨГӨӨ

1. Сайн хн мэргэжилтэн болохын тулд эхлээд *өөрийгөө тань* учир нь өөрийгөө таньсан хүн л бусад хүнийг таньдаг юм.

2. Шинэ үеийн ХН мэргэжилтэн ажилтнуудынхаа *САНАА БОДЛЫГ НЬ ОЙЛГО* Ингэж чадвал хийх ажлын 65 хувь тодорхой ил болно.

3. Ажил мэргэжилдээ эзэн болохын тулд ажлынхаа *ЗОРИЛГО, УТГА УЧИР, ҮР ДҮН*г ойлгож, хичээл зүтгэл гаргаарай.

4. Мэргэжлээ анхнаасаа буруу сонгож, *ДУРГУЙ АЖЛАА* хийж байгаа бол эртхэн орхиорой.

5. Ажилтнуудаа *ДУРТАЙ-ЧАДДАГ* ажлыг нь хийлгэж байрыг нь олоорой..

6. Багийн бүрдэл бол яг л гарын хуруу шиг салшгүй санаа нийлсэн, *БАЙРАА ОЛСОН* хүмүүс шүү.

7. ХН ажлыг мэргэжлийн өндөр түвшинд гүйцэтгэхэд нэгжийн шугаман удирдлагатай хамтарч *хослон* ажиллавал чи ганцаардахгүй, зорилгод хүрнэ.

8. Өөрөө мэргэжлийн хувьд өсч хөгжихийн тулд бүх зүйлийг өөрийн биеэр гардан *ҮЙЛДЭН СУРАЛЦАХ* нь бүхнээс илүү.

9. Авьяас билэгийг ҮНЭЛ, зөв төлөвшлийг ДЭВШҮҮЛ, үг үйлдлийн зөрүүгүй үнэнчийг ХАДГАЛ.

Б. БОЛОР-ЭРДЭНЭ

AI Academy Asia

Үүсгэн байгуулагч, Гүйцэтгэх захирал

ИРЭЭДҮЙГЭЭ ХИЙМЭЛ ОЮУНГҮЙ ТӨСӨӨЛӨХ ҮҮ?

Өнөөдөр хиймэл оюун ухаан (ХОУ) бидний өдөр тутмын амьдралд гүн нэвтэрч, амьдралын хэв маягийг бүхэлд нь өөрчилж байна. Ухаалаг утас, интернэт хайлт, нийгмийн сүлжээний зөвлөмжүүдээс эхлээд автомашины жолоодлого, эрүүл мэндийн оношилгоо хүртэлх бүхий л салбарт хиймэл оюун гол үүрэг гүйцэтгэж эхэллээ. Харин одоо нэг асуулт урган гарч байна: бид ирээдүйгээ хиймэл оюунгүйгээр төсөөлөх боломжтой юу?

2030 он гэхэд Дэлхий дээр нийт ажлын байрны 40% нь хиймэл оюунаар солигдох боломжтой гэсэн судалгааг алдар Mckinsey компани

олон улсад танилцуулсан. Тэгвэл Хиймэл оюуны салбарын лидерүүд хиймэл оюун таны ажлыг булаахаас айх хэрэггүй харин хиймэл оюуны чадвартай хүн таныг ажлыг булаах нь тодорхой гэж сануулсаар байна.

Өнөөдөр Монгол улсад тулгамдаад байгаа хамгийн том асуудал бол хүний нөөцийн асуудал. Үүн дээр нэмээд байгаа хүний нөөцийн бүтээмжийн асуудал юм. Монгол улс дэлхийн хөгжилтэй хөл нийлүүлж алхая, Монгол залуус дэлхийд гарч өрсөлдье гэвэл хамгийн чухал хүчин зүйл Хиймэл оюуны боловсролыг эзэмших юм. БНХАУ 2026 оны 9 сарын 1-нээс нэгдүгээр ангиас эхлээд Хиймэл оюуны хичээлийг орохоор хуульчиллаа.



ЭНЭ ТЕХНОЛОГИЙГ ЗӨВ АШИГЛАСНААР МОНГОЛ УЛС ЗЭРЭГ ХӨГЖИЖ БУЙ ОРНУУД ТЕХНОЛОГИЙН ХУРДАЦТАЙ ДЭВШИЛД НЭГДЭЖ, ДЭЛХИЙН ХӨГЖЛИЙГ ДАГАНХУРДАЦТАЙ АХИХ БОЛОМЖТОЙ БОЛНО. БОЛОВСРОЛ, ЭРҮҮЛ МЭНД, ХӨДӨӨ АЖ АХУЙ ЗЭРЭГ АМИН ЧУХАЛ САЛБАРУУДАД ХИЙМЭЛ ОЮУН УХААНЫГ НЭВТРҮҮЛСНЭЭР АМЬДРАЛЫН ЧАНАРЫГ ЭРС САЙЖРУУЛЖ, ЭДИЙН ЗАСГИЙН ТОГТВОРТОЙ ӨСӨЛТИЙГ ХАНГАЖ ЧАДНА.

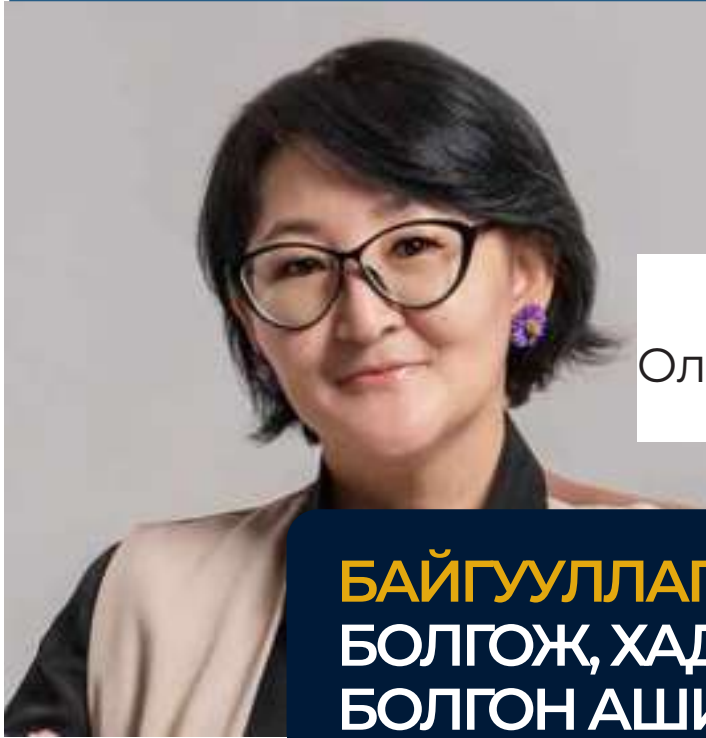


Хиймэл оюун бол мэдээллийг хурдан боловсруулж, шийдвэр гаргах чадвартай хүчирхэг технологи юм. Үүний ачаар бид өмнө төсөөлж ч байгаагүй хурд, үр ашигтайгаар ажиллах боломжтой болж байна. Хиймэл оюунгүй ертөнцөд буцаад очвол юу болох вэ? Тэгвэл бид цаг хугацаа их шаарддаг, алдаа мадаг ихтэй гар ажиллагааны системд эргэн орж, хөгжлөөс хоцрох эрсдэл үүснэ.

Өнөөдрийн бидний хийх хэрэгтэй хамгийн чухал зүйл бол Хиймэл оюуны шинжлэх ухааныг цэгцтэйгээр суралцах, үе шаттайгаар ажилдаа нэвтрүүлж байхгүй хүний нөөцөө нөхөх, бүтээмжээ сайжруулах юм. Энэ боломжийг гаргахаар AI Academy Asia Кембрижийн их сургуультай хамтран хиймэл оюуны нэвтрүүлэлтийг Монголын топ компаниудад нэвтрүүлж эхлээд байна.

Эцэст нь хэлэхэд, хиймэл оюун бол ирээдүйн хөгжлийн зайлшгүй хэсэг аль хэдийнээ болсон. Үүнийг бид өөрсдийн сайн сайхны төлөө зөв зохистой ашиглаж чадвал үр бүтээмжээ хэд дахин нэмэгдүүлж, олон асуудлаа нэгэн зэрэг шийдэх боломжтой. Интернэтгүй ирээдүй гэж төсөөлөгдөхгүйтэй адил хиймэл оюунгүй ирээдүй байх боломжгүй болжээ.

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг <https://www.ai-academy.asia/mn> вебсайтаас авна уу .



Ю. БОЛОРТУЯА

Олон улсын стандартын академи

БАЙГУУЛЛАГЫН МЭДЛЭГИЙГ БИЙ БОЛГОЖ, ХАДГАЛЖ, ХАМГААЛЖ, СОЁЛ БОЛГОН АШИГЛАХ НЬ

“Хүн ирэхэд мэдлэг ирдэг, хүн явахад мэдлэг явдаг” гэж ярьдаг. Учир нь байгууллагын мэдлэг нь зөвхөн ажилтны ур чадвар, туршлагаас биш, тэр хүнтэй холбогдсон бүхий л мэдлэг, оюун ухаан, арга барилаас бүрддэг. Тиймээс ажилтан явах үед түүнтэй хамт мэдлэг алдагдахгүй байх нь байгууллагын хувьд чухал.

“Ажилтны туршлага, ур чадвар, алдаанаас сурсан сургамж, мэргэжлийн нууц нь тухайн хүний дотор хадгалагдаж байдаг. Харин тэр мэдлэгийг байгууллагын төвшинд шингээж, авч үлдэж чаддаг байх нь хүний нөөцийн нэг чухал үүрэг юм.”

Байгууллагын мэдлэгийг Олон Улсын Хүний нөөцийн менежментийн цуврал стандартуудын нэг болох Мэдлэгийн менежментийн тогтолцооны ISO 30401 стандартад тулгуурлан хэрхэн системтэй хадгалах, хуваалцах, үнэлэх, шинэчлэх талаарх товч мэдээллийг та бүхэнтэй хуваалцахыг хүслээ.

Байгууллагын мэдлэгийн ач холбогдол

Байгууллагын мэдлэг нь хүний нөөцийн чухал хэсэг бөгөөд зөвхөн ажилтны туршлага, ур чадвар биш, бүхий л байгууллагын үйл ажиллагаа, бизнесийн стратеги, технологиор дамжин түүх болж үлддэг.

Байгууллага нь мэдлэгээ зөв хадгалж, хуваалцахгүй бол мэдлэгийн алдагдалд орж, түүнийг нөхөхөд их хэмжээний цаг хугацаа, хөрөнгө зарцуулах хэрэгтэй болно.

Мэдлэгийн менежментийн стандартуудтай уялдаа

Олон улсын менежментийн стандартуудад байгууллагын мэдлэгийг удирдах шаардлагуудыг тусгасан байдаг. Эдгээр шаардлагууд нь тусдаа ISO 30401 – Мэдлэгийн менежментийн стандарт болж хөгжиж, байгууллагуудад ашиглахад тохиромжтой, үнэ цэнэтэй арга техник, баримт бичиг болсон байна. Менежментийн стандартын уялдаа холбоог харахад:

- ISO 30401 нь байгууллагын мэдлэгийн менежментийг тодорхойлж, хүний нөөцийн стандартуудтай (ISO 30408, ISO 30409) уялдуулах боломжийг бүрдүүлдэг.
- Мөн ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 зэрэг стандартууд нь мэдлэгийн менежментийг бизнесийн үйл явцын нэг хэсэг болгон үзэж, тогтвортой үйл ажиллагаа, инновацыг дэмждэг.

” Байгууллагын мэдлэгийг хадгалах нь туршлага, сургамж, мэргэжлийн ур чадвар, стандарт ажиллагааг алдагдуулахгүй байх үндэс суурь болдог.

Мэдлэгийг зөв хуваалцах нь багийн гүйцэтгэл, бүтээмжийг дээшлүүлдэг. Ажилтнууд хоорондоо харилцан мэдлэг солилцож, үүний үр дүнд шинэ санаа, инноваци үүсдэг.

Мэдлэг хадгалах систем (KMS) ашиглах нь мэдлэгийн алдагдлыг бууруулж, шинэ ажилтнуудыг хурдан суралцахад тусалдаг.

Хамгийн гол нь тухайн мэдлэг зөвхөн хувь хүнд бус харин байгууллагын системд үлдэх ёстой. Ингэснээр мэдлэгийн алдагдал буурч, залгамж халаа тасрахгүй, шинэ ажилтнууд богино хугацаанд суралцах боломж бүрдэнэ. Жишээлбэл ISO 9001, 14001, 45001 стандартуудын хүрээнд байгууллагын мэдлэгийг тодорхойлох, бүртгэх, хадгалах, хуваалцах, шинэчлэх менежментийн системийг үе шаттайгаар нэвтрүүлж эхэлсэн байгууллагууд олон байна. Тэдгээр байгууллагуудын туршлагаас харахад:

- Мэдлэг туршлагатай ажилтнуудад тулгуурлан “ажлын заавар”, “стандарт ажиллагааны горим” (САГ) -ыг шинэчилж, байгууллагын цахим сан руу оруулсан байна.

- Сургалтын дараах мэдлэгийн тест, туршлага хуваалцах уулзалт, ажлын байрны менторшип хөтөлбөр зэргийг системтэй зохион байгуулж, мэдлэгийг хуваалцах соёлыг бий болгосон байна.

- Үйл ажиллагааны доголдлоос үүдэлтэй сургамжийг “алдааны бүртгэл, сургамжийн сан” хэлбэрээр бүртгэж, дахин давтагдахгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлсэн байна.

Эдгээр ажлуудын үр дүнд шинэ ажилтыг сургах хугацаа 10%-аар багасч, ажилтнуудын хооронд мэдлэг солилцох идэвх 3 дахин нэмэгдсэн үзүүлэлт гарсан. Мөн багийн гүйцэтгэлд эерэг өөрчлөлт орж, асуудлыг шийдвэрлэх хурд түргэссэн нь байгууллагын мэдлэгийн тогтолцооны бодит үр өгөөжийг харуулж байна.

Иймд байгууллага амжилттай ажиллахын тулд зөвхөн биет нөөц, хөрөнгө бус, мэдлэгийн нөөц түүнийг удирдахад ч анхаарах хэрэгтэй болж байна. Байгууллага өөрийн мэдлэгээ зөв хадгалаад, хуваалцаж чадвал ирээдүйд илүү тогтвортой, ухаалаг, бүтээмжтэй ажиллах боломжтой юм.

www.isa.edu.mn





Та өөрийгөө болон байгууллагаа товчхон танилцуулна уу. Танай байгууллага ямар зорилго, үнэт зүйлс дээр төвлөрөн ажилладаг вэ?

Миний нэрийг Ж.Болд гэдэг, Түмэн шувуут ХКомпанийн захирал. Манай компани анх 2004 онд үйл ажиллагаагаа эхэлсэн. Бид хамгийн сайн шувууны аж ахуйг байгуулж, дотоодын өндөгний хэрэгцээгээ хангахаар зорьж байгаа. Өндөг импортлохоо больж дотооддоо үйлдвэрлэж өглөө бүр, өдөр бүр шинэ өндөг хэрэглэдэг болгохын төлөө ажиллаж байна. Үнэт зүйлс нь шударга, нээлттэй, бүгд үр ашигтай байх зарчмаар ажилладаг.

Компанийн амжилт, тогтвортой хөгжлийн үйл явцад хүний нөөцийн баг ямар үүрэгтэйгээр оролцдог гэж Та үздэг вэ?

Хүний нөөц маш чухал, ажилтнуудын мэдлэг чадвар, туршлага зэргийг байнга хөгжүүлэх хэрэгтэй. Тэгж байж л компани үр ашигтай ажиллана.

Залуу удирдагчдад хүний нөөцийн багтай үр дүнтэй, нягт уялдаатайгаар хамтран ажиллахын тулд ямар зарчим, хандлагыг баримтлахыг Та зөвлөх вэ?

Зорилго нь тодорхой, шударга дүгнэх системтэй байх хэрэгтэй.

Ж. БОЛД

**Түмэн шувуут ХК-ийн
гүйцэтгэх захирал**

Хүний нөөцийнхөө багийн гүйцэтгэл, идэвх санаачлагыг Та хэрхэн дэмжиж, тэдэнд тогтмол урам зориг өгдөг вэ?

Ажилтнуудын ажлын үр дүнг үнэлэх, гүйцэтгэл үнэлэх арга нь тодорхой байх ёстой. Заавал урам зориг өгөх, урамшуулах гэхээсээ илүү өөрсдөө ажлынхаа үр дүнг хараад дүгнэгдэх ёстой, хүмүүс өөрсдийнхөө хийсэн ажлаа хараад хамгийн том урам зориг авдаг гэж боддог.

Таны бодлоор хүний нөөцийн мэргэжилтэн амжилттай ажиллахын тулд ямар мэдлэг, ур чадвар, хандлагыг зайлшгүй эзэмшсэн байх шаардлагатай вэ? Шилдэг HR мэргэжилтнийг тодорхойлох үндсэн шинжүүдийг нэрлэнэ үү.

HR-ийн менежер хүмүүсийг сонгодог, сонгосон хүмүүс нь зөв сайн гүйцэтгэлтэй бол компанийн ажилд эерэг нөлөөтэй. Мэдээж хүнийг таньж мэдэх чадвар туршлагатай байх ёстой. Хамгийн чухал нь ажиллаж байгаа хүмүүсээ байнга хөгжүүлж, сургах нь нь л чухал гэж бодож байна.



Хүн аз жаргалынхаа төлөө амьдардаг.

Харин аз жаргал гэдэг нь эрүүл энх, элэг бүтэн, эдийн засгийн хувьд хараат бус байхыг хэлдэг.

“Түмэн шувуут” ХК нь эрүүл, экологийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэж, ажлын байр бий болгох замаар нийгэм, улс орондоо аз жаргалыг үйлдвэрлэнэ.

ТАЛЕНТ МЕНЕЖМЕНТ БОЛ ХҮН ТӨВТЭЙ СЭТГЭЛГЭЭНИЙ УРЛАГ

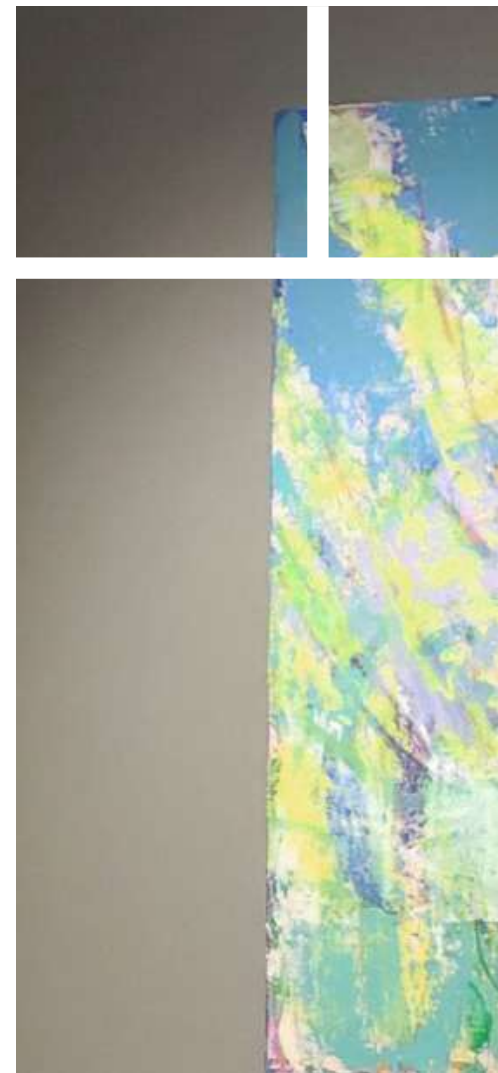
Та яагаад талант менежментийн талаар илүү гүнзгий сонирхох болсон бэ?

Б и хүний нөөцийн чиглэлээр сүүлийн 20 гаруй жил тасралтгүй ажиллаж байна. Энэ хугацаанд олон төрлийн байгууллага, ялгаатай соёл, олон өөр хувь хүнтэй ажиллаж, өөрөө ч тэр бүгдээс олон сургамж авч байлаа. Ингэхдээ нэг зүйлийг анзаарсан юм. Байгууллага өсөж хөгжих үү, доройтох уу гэдгийг тухайн байгууллагын ажилтнуудын ур чадвар, хүсэл тэмүүлэл, хувь хүний хандлага хамгийн ихээр тодорхойлдог. Тодорхой чадамж бүхий, сэтгэлтэй, суралцах эрмэлзэлтэй хүмүүс байгууллагын зөв соёлд нэгдэж чадвал маш өндөр үр дүнд хүрч чаддаг.

Хамгийн их анхаарах ёстой зүйл нь ийм хүмүүсийг таньж, дэмжиж, хөгжих тогтолцоог нь байгууллага дотроо бий болгох явдал юм. Тиймээс л талант менежментийн талаар илүү гүн ойлголттой болох, хэрэгжүүлэх эрмэлзэл минь улам гүнзгийрсэн. Өнөөдөр бид зөв хүнийг зөв цагт нь олж, зөв газарт нь зөв соёлтой орчинд ажилуулах нь байгууллагын урт хугацааны тогтвортой хөгжлийг хангах, энэ цагийн өнгө төрхийг тодорхойлох нэг нөхцөл болоод байна.

Т аныхаар “талант” гэж хэн бэ?

Талант гэдэг ойлголт заримдаа хэт ерөнхий сонсогдож болох ч миний хувьд маш тодорхой. Минийхээр бол талант бол тухайн хүний ажлын туршлагаас гадна хандлага, суралцах чадвар, манлайллын арга барилын нийлбэр юм. Хамгийн сайн сургуулийг төгссөн ч бүтээлч бус, баг хамт олны дунд орж зохицож чаддаггүй, бодит үр дүнд хүрэх зорилго тэмүүлэлгүй хүнийг талант гэж үзэхгүй. Зарим залуус ажлын туршлагагүй байсан ч тухайн ажлын байр дээрээ маш хурдтай суралцдаг, санаачилгатай, хариуцлагатай байж чаддаг нь анзаарагддаг. Жинхэнэ талант бол бусдын амжилтад баярлаж чаддаг, хамт олноо гэсэн сэтгэлтэй, байгууллагын үнэ цэнийг ойлгож хэрэгжүүлж чаддаг хүн юм.



Манай байгууллагад менторууд зөвхөн зөвлөгөө өгснөөр хязгаарлагддаггүй, мөн сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх, ажилтны өөртөө итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх тал дээр анхаардаг. Зарим залуус менторын ачаар анх удаа санаачилга гаргаж, багийн ажил удирдаж үзсэн байдаг. Энэ бол менторшип хөтөлбөрийн амжилтын жинхэнэ илрэл.



Б. ЦОЛМОН
 М-Си-Эс Группийн Талент
 бүрдүүлэлт хариуцсан
 захирал

Ийм хүмүүсийг гаднаас нь харахад нөлөөлөл нь анзаарагдахгүй мэт боловч дотоод хүчээрээ байгууллагын үнэ цэнд нөлөөлдөг гэж би дүгнэдэг. Үүнээс гадна бид зөвхөн тухайн хүний одоогийн чадварыг үнэлэхээс гадна ирээдүйд ямар нөлөө үзүүлэх боломжтойг урьдчилан харах чадвартай байх ёстой.

– Өнөөдөр талент менежмент Монголд ямар хандлагатай байгаа вэ?

Сүүлийн жилүүдэд энэ ойлголт маш эрчимтэй шинэчлэгдэж байна. Ялангуяа олон улсын шилдэг туршлагыг Монголын зах зээлтэй

уялдуулж оролдлого хэрэгжүүлэх нэмэгдсэн. Жишээлбэл, манай байгууллага “Succession Planning” буюу залгамж халаа бэлтгэх тогтолцоо, “Career Pathing” буюу карьер төлөвлөлт, “High-Potential Talent Pool” гэхмэт дотоод хөтөлбөрүүдийг санаачлан хэрэгжүүлж байна.

Энэ бүхэн зөвхөн хүний нөөцийн нэгжээс хамаарахгүй бөгөөд гүйцэтгэх удирдлагын оролцоо, дэмжлэг, ойлголт үүнд нэн чухал гэдгийг ойлгох хэрэгтэй. Би хувьдаа талент менежмент бол байгууллагын урт хугацааны стратегийн үндэс гэж үздэг. Ирээдүйд

ямар манлайлагчид хэрэгтэй болох вэ, өнөөдөр тэднийг хэрхэн бэлтгэх вэ гэсэн асуултад одооноос хариу өгөх ёстой.

– Менторын үүргийн талаар таны бодол?

Менторшип бол зөвхөн ажилд шинээр орж буй хүнд чиглэл заах төдий зүйл биш. Энэ бол харилцан хөгжих боломж гэж би боддог. Хамгийн сайн менторууд бол бусдын өсөлтөөр бахархаж чаддаг, өөрийн туршлагаа зөв цагт, зөв байдлаар хуваалцаж чаддаг хүмүүс байдаг.

Байгууллагын сургалт, хөгжлийн талаар таны байр суурь?

Сургалт гэдэг нь зөвхөн “багш – сурагч” хэлбэрийн арга хэмжээ бус, байгууллагын дотоод соёл, стратеги, үнэ цэнийг дамжуулах хамгийн хүчтэй хэрэгсэл гэж би үздэг. Бидэнд маш олон сайн мэргэжилтэн байдаг ч тэдгээрийг системтэй хөгжүүлэхгүй бол тухайн хүн хязгаарлагдмал хүрээнд гацах эрсдэлтэй.

Манай байгууллагын сургалтын академи ажилтны карьерын шатлал, ур чадварт нийцсэн хөтөлбөрүүдийг боловсруулсан байдаг. Тухайлбал, шинэ ажилтанд зориулсан сургалтыг байгууллага дотооддоо хийдэг бол дунд түвшний менежерт зориулсан “Эпизод 1”, ахисан шатны манлайлагчдад зориулсан “Эпизод 2” зэрэг шаталсан хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байна. Үүнийг сургалт бус стратегийн хөрөнгө оруулалт гэж бид үздэг.

Талент менежмент байгууллагын ирээдүйд яагаад чухал вэ?

Хэрвээ байгууллага өсөж хөгжих зорилготой л бол тухайн байгууллага дотор талентуудыг бий болгож, хөгжүүлж, тогтоон барих тогтолцоо зайлшгүй хэрэгтэй. Энэ нь зөвхөн хүний нөөцийн ажилтан, мэргэжилтний ажил биш, бүх удирдлагын оролцоог шаарддаг багийн ажиллагаа юм.

Орчин үед ажилтнууд цалин хөлс, албан тушаалаас гадна өөрийн гэсэн үнэ цэнийг нийгэмдээ бүтээж чадна гэдэгт итгэх орчныг хүсдэг. Үүнийг уян хатан, итгэлцэлд суурилсан соёлыг бий болгосон байгууллага бүрдүүлж чадна. Талентууд бол байгууллагын хөрөнгө оруулалтын хамгийн өндөр өгөөжтэй хэсэг гэдгийг удирдлагын бүх түвшин ойлгодог болсон.

Эцэст нь, энэ чиглэлээр ажиллаж буй залуу мэргэжилтнүүдэд ямар зөвлөгөө өгөх вэ?

Миний хамгийн анхны зөвлөгөө бол “Өөрийгөө талант гэж бодоход бэлэн бай”. Талент байхад шаардлагатай зүйл бол зөвхөн авьяас биш – харин тууштай байдал, суралцах хүсэл, урам зориг юм.

Мөн “Бусдын талантыг харах нүдтэй бай”. Хүн бүр өөрийнхөөрөө үнэ цэнтэй, гэхдээ тэр үнэ цэнийг таньж дэмжих хүн ховор байж болно. Хэрвээ чи тийм хүн байж чадвал чи зөвхөн хүний нөөцийн мэргэжилтэн бус, соёл бүтээгч, систем өөрчлөгч болно.

Сүүлд нь хэлэхэд – өөрийн ажил, байгууллага, хамт олондоо чин сэтгэлээсээ ханд. Талент менежмент бол техникийн ажил биш, харин хүн төвтэй сэтгэлгээний урлаг юм.

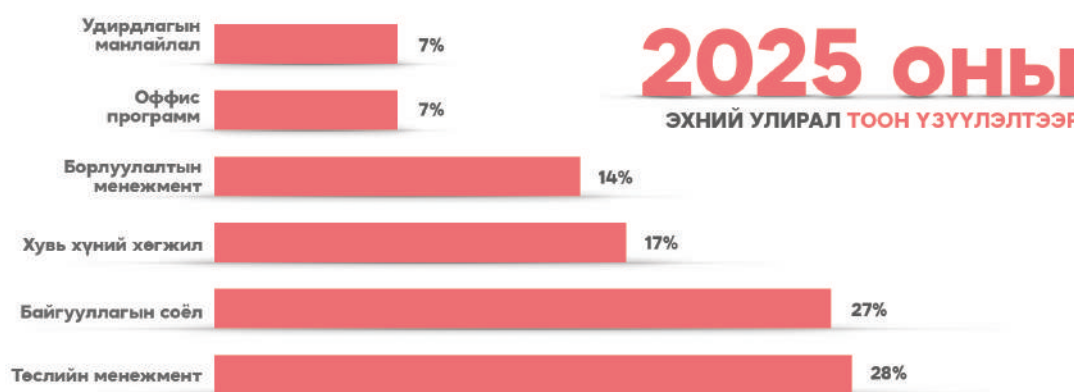


zangia training

✓ **ТАНАЙ БАЙГУУЛЛАГЫН СУРГАЛТЫН ХЭРЭГЦЭЭГ БИД ШИЙДНЭ!**

- ✓ Байгууллагад тохирсон тусгай сургалтын хөтөлбөр боловсруулна. Сургалтын дараах тайлан, сэтгэл ханамжийн судалгааг бэлтгэж HR таны цагийг хэмнэнэ.

Нийт орсон сургалтууд



2025 оны
ЭХНИЙ УЛИРАЛ ТООН ҮЗҮҮЛЭЛТЭЭР



2025 оны эхний улирал



Нийгмийн хариуцлагын хүрээнд



ТАНАЙ БАЙГУУЛЛАГЫН МЭДЛЭГ, УР ЧАДВАРЫН ГҮҮР // 8308-0880



GEM INTERNATIONAL

SPIRITS BEER BEVERAGES COMPANY

Монгол улсын хүнсний үйлдвэрлэлийн хөгжлийг шинэ шатанд гаргасан орчин үеийн хүнсний үйлдвэрлэгчдийн гол төлөөлөл болсон “Жем Интернэшнл” ХХК нь 1999 онд байгуулагдаж, хүнсний үйлдвэрлэл, гадаад дотоод худалдааны чиглэлээр үйл ажиллагаагаа эхлүүлэн, тансаг зэрэглэлийн спирт, архи, амьд шар айраг, байгалийн эрдэст усны үйлдвэрлэл худалдаа, үйлчилгээгээр үндсэн үйл ажиллагаагаа өргөжүүлэн ажиллаж байна.

Мөн энэ хугацаанд шингэн хүнсний салбарт үндсэн үйл ажиллагаагаа явуулахаас гадна мэдээлэл харилцаа холбооны салбар, аялал жуулчлалын салбар болон барилга угсралт, үйлчилгээний салбаруудад 10 гаруй харьяа компаниудыг үүсгэж, Монгол Улсын ТОП-100, ТОП-150 аж ахуйн нэгжийн нэг, хүнсний үйлдвэрлэлийн салбарын тэргүүлэх 10 үйлдвэрийн нэг, томоохон групп компани болж өргөжин хөгжсөн байна.



// “Жем Интернэшнл” ХХК нь зочид болон ажилтнуудыг тав тухтай, найрсаг орчин үеийн угтах хэсэгтэй. Угтах хэсэг нь цэвэрхэн цайвар өнгө, дулаахан гэрэлтүүлэг бүхий орчин үеийн минимал загвартайгаар тохижуулсан. Ажилтнууд болон зочдын тав тухыг бүрэн хангах зорилгоор арьсан сандал бүхий хүлээлгийн буланг тусгайлан тохижуулсан. Байгууллагын бахархлыг илэрхийлсэн лого болон бүтээгдэхүүний танилцуулгыг угтах хэсгийн орчинд байршуулсан. Зочдын ая тухыг нэмэгдүүлэхийн тулд ундаа, кофе болон refreshment сонголтуудтай амралтын булантай.



Компанийн дотоод болон гадаад харилцааг амжилттай удирдан явуулах, сургалт зохион байгуулах орчин үеийн стандарт хангасан хурлын танхимтай. Энэхүү хурлын танхим нь Full HD projector, ухаалаг дэлгэц зэрэг мэдээллийн дэвшилтэт төхөөрөмжөөр тоноглогдсон бөгөөд хурал, сургалт, танилцуулгын бүх төрлийн хэрэглээнд зориулагдсан. Хурал, илтгэл, хэлэлцүүлэг хийхэд зориулан микрофонтой иж бүрэн аудио системийг суурилуулсан нь хурлын үр дүнг нэмэгдүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Урт хугацааны хуралдаанд зориулагдсан эргономик шийдэл бүхий тав тухтай сандал, ширээг ашигласан бөгөөд зөвөрлөх боломжтой ухаалаг тавилга бүхий зохион байгуулалттай. Жем Интернэшнл ХХК-ийн бахархалт брэндүүдийг харуулсан бүтээгдэхүүний танилцуулгыг хурлын танхимд онцгойлон байршуулсан. Байнга ариутгал, цэвэрлэгээ хийгддэг тул хурлын танхим нь үргэлж тав тухтай, цэвэр цэмцгэр орчныг хадгалж байдаг.



GEM INTERNATIONAL

SPIRITS BEER BEVERAGES COMPANY

Тус компани нь 2006 онд МҮХАҮТ-аас зохион байгуулсан “Entrepreneur-2006” үзэсгэлэнгээс “Манлайлан оролцогч байгууллага”, Монголын Маркетингийн холбооны “Шилдэг маркетингтэй байгууллага”, 2006 оноос хойш 19 жилийн турш тасралтгүй “Монголын ТОП-100 аж ахуйн нэгж байгууллага” өргөмжлөл, 2007 онд Монголын Хүнсчдийн холбооны “Монголын үндэсний шилдэг бүтээгдэхүүн үйлчилгээтэй байгууллага”, 2008 онд Сангийн яам, ҮТЕГ-аас “Тэргүүний татвар төлөгч байгууллага”, 2009 онд “Хүнсний манлай үйлдвэр”, 2010 онд ҮТЕГ-ын “Тэргүүний татвар төлөгч байгууллага”, 2011 онд ХХААХҮЯ-ны “Монгол улсын хүнсний үйлдвэрлэлийн салбарын тэргүүлэх 10 үйлдвэр”, 2012 онд Экологийн бүтээгдэхүүний хөгжил сангийн “Экологид ээлтэй бүтээгдэхүүн”, 2013 онд “Нийгмийн хариуцлагыг хэрэгжүүлэгч итгэл хүлээсэн хамт олон”, 2016 онд НЗДТГ, НЭМНДГ-ын Нийслэлийн оны шилдэг шимтгэл төлөгч байгууллага”, 2017 онд ҮТЕГ-ын “Тэргүүний татвар төлөгч байгууллага” өргөмжлөл, 2019 онд, мөн онд “Үндэсний шилдэг үйлдвэр”, “Хэрэглэгчийн баталгаат бүтээгдэхүүн”, “Монголын ТОП-150 аж ахуйн нэгж байгууллага” өргөмжлөл, “Хүмүүнлэгийн үйлсийг дэмжигч байгууллага” 2020 онд, МҮХАҮТ-ын “Үндэсний үйлдвэрлэгч Энтрепренер” шагнал, Монголын Үндэсний сурын холбооноос “Үндэсний сурын спортыг дэмжигч оны шилдэг байгууллага” шагналуудыг тус тус хүртэж байсан.



Амралтын хором бүрийг үнэ цэнтэй болгосон орчин: Ажиллах эрч хүчийг нэмэгдүүлэх, бүтээлч уур амьсгалыг бүрдүүлэх зорилгоор ажилтнууддаа зориулан орчин үеийн стандарт хангасан кофе, цайны буланг тохижуулсан. Шинэхэн кофе, амтат цайгаар ажилтнуудын өдрийг баясгаж, эрч хүчээр цэнэглэх орчинг бүрдүүлдэг. Өөртөө үйлчлэх автомат кофе машинаар төрөл бүрийн кофе, ногоон болон хар цайг амтлах боломжтой бөгөөд өдөр тутмын амралтын хором бүрийг илүү үнэ цэнтэй болгодог.



Модон тавцантай, минимал загвартай амралтын хэсэгт тухлан суухад урам зориг төрүүлэм дулаан уур амьсгал мэдрэгдэнэ. Энэхүү орчин нь богино хугацаанд тайван амарч, бүтээлч яриа өрнүүлэхэд хамгийн тохиромжтой бөгөөд бүлгийн жижиг уулзалтуудыг ч төвөггүй зохион байгуулах боломжийг бүрдүүлдэг. Улирлын онцлогт нийцсэн урлан чимэглэлүүд болон байгалийн мэдрэмжийг төрүүлэх жижиг булангууд нь энэхүү орчны тав тухыг улам нэмэгдүүлдэг. “Амралтын хором бүр шинэ санаа, шинэ эрч хүчийг авчирдаг.”



Мэдлэгийг эрхэмлэдэг, хөгжлийг дэмждэг орчин: Жем Интернэшнл ХХК нь ажилтнуудынхаа оюуны хөгжил, хувийн өсөлтийг тууштай дэмжих зорилгоор бие даасан, хүртээмжтэй номын сангийн булан байгуулсан. Манай номын сан нь бизнес, менежмент, маркетинг, сэтгэл зүй, хувь хүний хөгжил, уран зохиол зэрэг олон төрлийн номоор баялаг бөгөөд ажилтнууд дуртай сэдвийнхээ номыг захиалан авч, чөлөөтэй унших боломжтой.

Энэхүү орчин нь ажил хэргийн хажуугаар тайван уур амьсгалд амарч, суралцах боломжийг олгохоос гадна, гэрээр авч унших нөхцлийг ч бүрдүүлсэн.

Шинэ мэдлэг, шинэ санааг өдөр тутмын ажил амьдралдаа хэрэгжүүлэх урам зоригийг өгөх энэхүү номын булан нь ажилтнуудын хувийн хөгжилд үнэтэй хөрөнгө оруулалт болж байна.

Ажилтнуудын бүтээлч байдал, үр бүтээмжийг нэмэгдүүлэх зорилгоор орчин үеийн загвартай ажлын орчинг бүрдүүлсэн. Бидний оффис нь багийн уялдаа холбоог сайжруулахад чиглэсэн нээлттэй бөгөөд харилцан суралцах, мэдээлэл солилцоход таатай орчинтой. Цэлгэр цонх, байгалийн гэрэлтэй, амьд ургамлаар ногоон орчинг бий болгож ажилтнуудын тав тухыг нэмэгдүүлж, ажиллах таатай орчинг бий болгодог.



Орчин үеийн минимал хэв маягтай эргономик суудал, ухаалаг тавилгын шийдлүүд нь ажилтнуудын эрүүл мэнд, ая тухтай ажиллах нөхцлийг бүрэн хангасан.

Манай оффисын онцлог нь цэвэр цэмцгэр, цэгцтэй зохион байгуулалттай байдал бөгөөд хувийн эд зүйлс хадгалах зориулалтын шүүгээ, тавиуруудыг байрлуулсан.



*“Өөрчлөлт, хөгжил нь эрүүл,
бүтээлч орчноос эхэлдэг.”*

Эрүүл амьдралын хэв маягийг дэмжсэн орчин: Ажилтнуудынхаа эрүүл мэндийг хамгаалж, эрч хүчийг нэмэгдүүлэх зорилгоор зориулалтын 3x3 сагсан бөмбөгийн талбай болон фитнес дасгалын хэсгийг бүтээн байгуулсан. Манай спортын талбай нь чөлөөт тоглолт, багийн уралдаан, нөхөрсөг тэмцээн зохион байгуулахад төгс тохиромжтой. Энэ орчин нь хурд, авхаалж самбааг хөгжүүлэх, багийн нэгдмэл байдлыг сайжруулахад чиглэдэг.

Мөн гадаа байрласан биеийн тамирын дасгалын төхөөрөмжүүдийг ашиглан дасгал хийж, бие бялдрын хүч чадал, тэсвэр хатуужлаа хөгжүүлэх боломжтой. Эрүүл, цэвэр агаарт дасгал хөдөлгөөн хийх нь ажилтнуудын стрессыг тайлах хамгийн оновчтой арга зам бөгөөд бүтээлч байдал, анхаарал төвлөрлийг нэмэгдүүлэхэд чухал нөлөө үзүүлдэг. Спортын талбай нь аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавьсан хашаатай хамгаалалттай бөгөөд бат бөх, гулгамтгай бус гадаргуутай тул дасгал хөдөлгөөнөө аюулгүй, тав тухтай хийх нөхцөл бүрдүүлсэн. “Хөдөлгөөн бол эрүүл амьдралын үндэс. Эрч хүчтэй ажиллахад эрүүл бие зайлшгүй хэрэгтэй.”



Автомашины зогсоол:

Манай автомашины зогсоол нь 160–170 автомашины багтаамжтай бөгөөд ажилтнууд болон зочдын хэрэгцээг бүрэн хангах том зай талбайтай. Зогсоолын зай бүр тодорхой тэмдэглэгээтэй, зохион байгуулалт сайтай тул автомашины хөдөлгөөнд аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд хангаж өгдөг. Аюулгүй байдлыг өндөр түвшинд хангасан гэрэлтүүлэг, байнгын хяналт камержуулалттай зогсоол нь ажилтнуудын өдөр тутмын амар тайван байдлыг бүрэн дэмждэг. “Аюулгүй, тав тухтай орчин — ажилтны сэтгэл ханамжийн үндэс.”

Тав тух, цэвэр орчин Бидний соёл:

Ажилтнуудынхаа тав тух, эрүүл ахуйн хэрэгцээг эрхэмлэн үзэж, орчин үеийн стандарт хангасан ариун цэврийн өрөөтэй. Ариун цэврийн өрөө нь байгалийн мэдрэмжийг төрүүлэх модон өнгийн тавилга, гэрэлт уужим орчноороо онцлог бөгөөд орчин үеийн интерьер дизайны шийдлээр бүтээгдсэн. Цэвэр цэмцгэр байдлыг өдөр бүрийн тогтмол цэвэрлэгээ, ариутгалаар хангаж, автомат төхөөрөмж болон гар хатаагчаар бүрэн тохижуулсан.

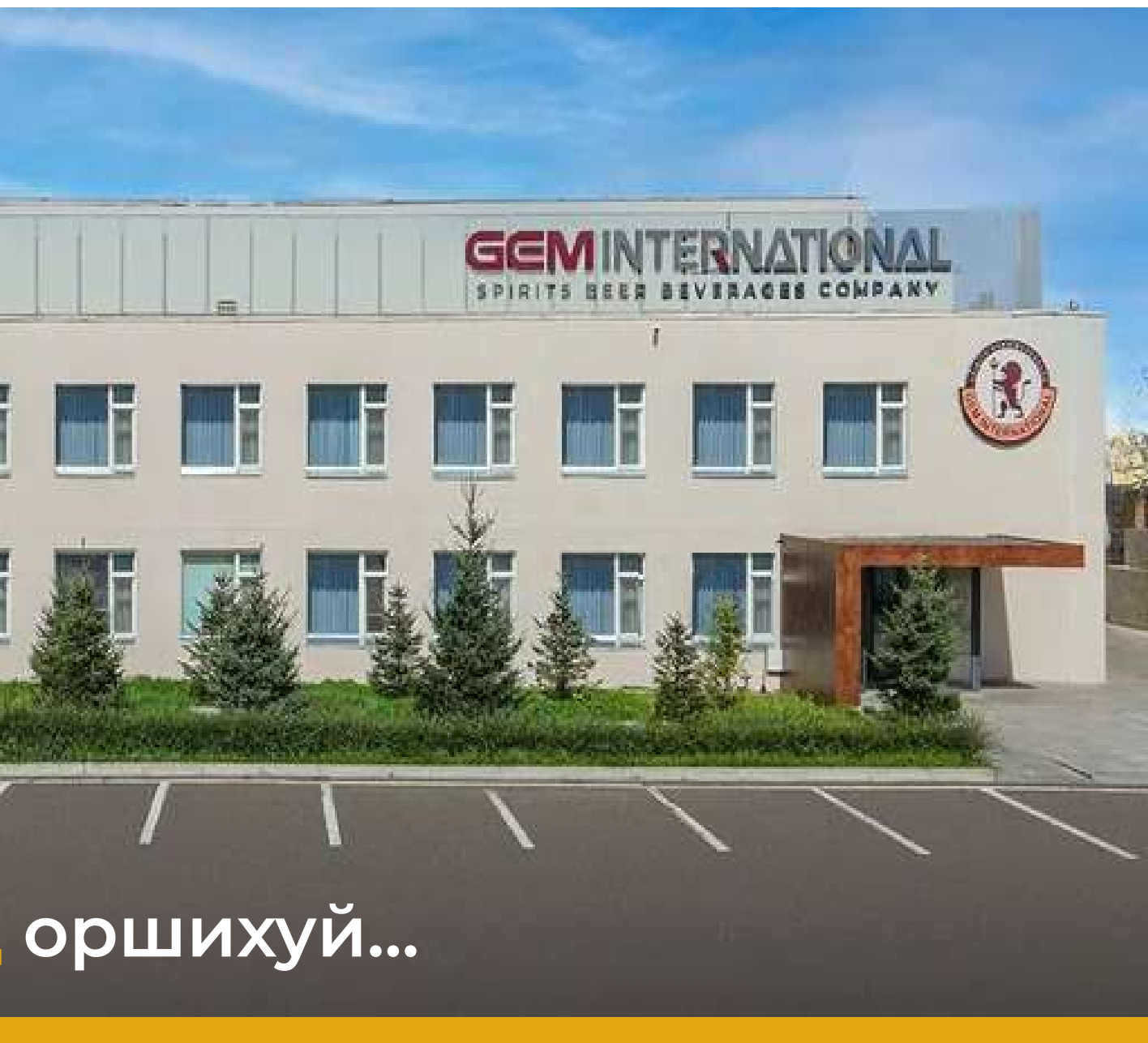
Эрүүл ахуйн дээд стандартыг баримталсан цэвэрхэн, агааржуулалт сайтай орчинд ажилтнууд ая тухтай үйлчлүүлэх боломжтой. Хувийн нууцлалыг бүрэн хангах кабин зохион байгуулалттай байхаар төлөвлөгдсөн нь бидний хариуцлагатай хандлагын илэрхийлэл юм.

“Цэвэр, ая тухтай орчин нь ажилтны эрүүл мэнд, сэтгэл ханамжийг бүрдүүлнэ.”



Чанар мөнхөд





IPO БА ISO ХОЁР НЬ КОМПАНИЙН ХОС ХӨДӨЛГҮҮР

“Муу үг модон улаатай гэгчээр байгууллагын талаарх муу мэдээ зах зээл болон хувьцааны үнэд нөлөөлж байгууллагын амжилт, үйл ажиллагаа, санхүүд ч учруулах эрсдэл нэмэгддэг.”



Д. ОТГОНБАТ

Обзерв Консалтинг ЗҮБ-ын үүсгэн байгуулагч, “Чанарын философи” НОМЫН ЗОХИОГЧ

Монголын хөрөнгийн биржээс гаргасан тайланд дотоодын ААНБ-уудын хувьцаагаа хөрөнгийн биржэд гаргаж олон нийтийн өмчит компани болох сонирхол хурдтай өсөж байгааг дурдсан байдаг.

Судалгааны ММСС байгууллагын 2023 онд явуулсан судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ууд болон тэдгээрийн хамааралтай компани ойрын 5 жилд IPO хийхээр төлөвлөсөн байдал 60 гаруй хувьтай байгаа талаар бичжээ. Ийнхүү манай улсад хувийн болон гэр бүлийн компаниуд олон нийтийн өмчит, хувьцаат

компани болох хандлага руу нэгэнт орж байгаа дүр зураг харагдаж байна.

Гэвч IPO хийхийн өмнө бодох асуудлууд бас байна.

Хувьцаагаа хөрөнгийн биржид гаргаж, олон нийтийн өмчит компани болоход мэдээж олон боломж, давуу байдал бий болно. Гэхдээ бүх зүйл хоёр талтай байдаг тул IPO хийх нь зарим тодорхой эрсдэлийг ч дагуулдаг. Жишээ нь, IPO хийсний дараа байгууллагын үйл ажиллагаанд алдаа дутагдал, асуудал гарвал энэ нь IPO хийхийн өмнөхөөс илүү хортойгоор байгууллагад нөлөөлөх болно.

Байгууллагын стратегийн нүүдлүүд, санхүүгийн мэдээллүүд гэх мэт бүх л нарийн ширийн мэдээлэл нийтэд ил болохоос гадна эдгээртэй олон бодлого, процедурууд ажилладаг байх шаардлага үүсдэгийн зэрэгцээ эдгээрийн баримтжуулалт, төрөл бүрийн тайлагналын үүрэг хариуцлага ч нэмэгддэг. IPO хийж нээлттэй компани болсноор тухайн ААНБ-д өмнө нь ач холбогдол багатай байсан зарим зүйл маш эмзэг, анхаарал хандуулах сэдэв болж босон ирдэг. Түүний нэг нь байгууллагын талаарх сайн, муу мэдээ юм.

Ялангуяа муу мэдээ. Муу үг модон улаатай гэгчээр байгууллагын талаарх муу мэдээ зах зээл болон хувьцааны үнэд нөлөөлж байгууллагын амжилт, үйл ажиллагаа, санхүүд ч учруулах эрсдэл нэмэгддэг. Иймээс IPO хийсэн байгууллага аль болох өөрийнхөө тухай саар мэдээ гаргахгүйн тулд аливаа алдаа дутагдлаас сэргийлж ажиллах шаардлага улам бүр (IPO хийхээс өмнөхөөсөө) нэмэгдэнэ.

Үйл ажиллагаанд алдаа дутагдал гарахаас сэргийлэх үр дүнтэй менежментийн нэг нь процесст суурилсан менежмент юм. Энэ хүрээнд бизнес болон үйл ажиллагааны процессуудыг тогтоож, бий болгож, сайжруулж, шаардлагын хэрээр албажуулах (зураглал, бодлого, дүрэм, журам, стандартууд, ажлын зааврууд, гарын авлага гэх мэт) ажлууд өрнөдөг. Энэ ажлыг хийж байхтай зэрэгцүүлээд заавал хийх нэг ажил нь өөрийн байгууллагын процессуудад дижитал шилжилт хэр хийгдсэн байгааг ойлгож оношлох нь чухал юм. Процессын дижитал шилжилт гэдэг нь энгийнээр хэлбэл систем ERP гэх мэт мэдээллийн технологиуд хэр нэвтэрсэн тухай гэж ойлгож болно. Одоо дижитал шилжилт хангалттай хийгдээгүй байж болох ч ойрын ирээдүйд дижитал шилжилт хийх боломжийг мөн ойлгож төлөвлөх нь чухал юм. Энэ нь мөнөөх л IPO хийсний дараа байгууллагын амжилтыг хадгалах, нэр төрийг өргөх, байгууллага сайн мэдээ арвинтай байх гэх зэрэгт эерэг нөлөө үзүүлэх болно.

Тэгвэл байгууллагыг алдаа дутагдлаас сэргийлэх, төгөлдөршилд хөтлөх боломж ISO стандартуудад байдаг. ISO стандартыг хэрэгжүүлэх нь IPO гаргахтай холбоотой маш олон бичиг цаасны ажлуудыг хөнгөвчилж, зарим талаар энэ ажилд бэлтгэж өгдөг. IPO гаргахын тулд ААНБ нь Санхүүгийн Зохицуулах Хороо болон андеррайтер байгууллагын олон шаардлагыг хангаж,

тэдгээрт холбоотой баримт бичгүүдийг боловсруулах, шинэчлэх хэрэгтэй болдог.

Шударгаар хэлэхэд манай ААНБ-уудад нийтлэг байдаг нэг дутагдал нь байгууллагын дотоод баримт бичгийн соёл, хяналт, менежментийн тогтолцоо сайн бүрдээгүй байдал юм. Байгууллагын дотоод баримт бичгийн менежмент, хяналтыг бий болгоход болон сайжруулахад ISO9001 стандарт, энэ стандартын дэмжлэг байдлаар гарсан олон заавар, зөвлөмжүүд ихээхэн үр нөлөөтэй.

Миний хувьд, бизнесийн зөвлөх хүний хувиар IPO хийхээр төлөвлөсөн ААНБ-уудад дараах гурван стандартыг Заавал хэрэгжүүлчихвэл хэрэгтэй гэж зөвлөмөөр байдаг. Эдгээрт:

1. ISO 9001 буюу Чанарын менежментийн тогтолцоо (энэ нь зөвхөн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний чанар биш ерөөс байгууллага чанартай байх тухай стандарт юм),
 2. ISO 27001 буюу Мэдээллийн аюулгүй байдлын менежментийн тогтолцоо,
 3. ISO 37001 буюу Авлигын эсрэг менежментийн тогтолцоо,
- Цаашилбал тухайн байгууллагын өөрийн үйл ажиллагааны онцлогоосоо хамаарч ХАБЭА-н ISO 45001, Байгаль орчны ISO 14001, Нийгмийн хариуцлагын ISO26000, Сайн засаглалын ISO 37004 гэх мэт стандартыг хэрэгжүүлбэл байгууллагад өгөх үнэ цэн асар их. Дээр дурдсан тогтолцооны ISO стандартууд нь ижил бүтэц, хүрээтэй тул эдгээр олон стандартыг НЭГДМЭЛ байдлаар хэрэгжүүлэх боломжийг ААНБ-уудад өгдгөөрөө бас том давуу тал юм.

Энэ болгоныг үл өгүүлэн өгүүлэхэд манай томоохон групп компаниудын нэгнийх нь Гүйцэтгэх захирлаар ажилладаг, миний хүндэтгэдэг нэгэн ментор маань нэгэн том арга хэмжээ дээр “ISO стандартуудыг хэрэгжүүлэх нь Гүйцэтгэх захирлын ажилд асар дэмжлэг болдог” гэж хэлж байсан нь ISO стандартыг хэрэгжүүлэх нь Компанийн засаглал, оролцогч талуудын харилцаа, төлөвлөлт, хэрэгжүүлэлт, гүйцэтгэлийн үнэлгээ, тайлагнал зэрэгт асар их хувь нэмэртэйг маш оновчтой, ойлгомжтойгоор тодорхойлон хэлжээ гэж бодогддог.



“БИЧИЛ ГЛОБУС” САНХҮҮГИЙН БАЙГУУЛЛАГА БОГИНОСГОСОН АЖЛЫН ЦАГТАЙ БОЛООД 2 ЖИЛ БОЛЖЭЭ

21-р зуунд ажлын байранд гарсан томоохон шинэлэг өөрчлөлтүүдийн нэг бол ажлын уян хатан цагийн хуваарь юм. Мөн түүнчлэн олон улсын зарим байгууллагын хувьд онлайнаар ажиллахыг илүүд үзэж, тохиромжтой шийдлүүдийг эрэлхийлсээр байна.

“ Бичил Глобус санхүүгийн байгууллагын хувьд 2023 оны 10-р сараас эхлэн нэг өдрийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг 7 цаг болгож богиносгон ажиллаад 2 дах жилийнхээ нүүрийг үзэж байна. Бид нэг өдрийн ажлын цагийг богиносгон 7 цаг болгоод зогсохгүй Улаанбаатар хот болон орон нутгийн нийт 38 салбарын ажилтнуудынхаа дунд богино цагийн урамшууллын систем бий болгож, төлөвлөгөөний биелэлт, амжилтаас шалтгаалан 6 цагаар ажиллах боломжийг бүрдүүлсэн. Ингэснээр 2024 оны 4-р улирлын байдлаар салбарын нийт ажилтнуудын 94 хувь нь 6 цагаар ажиллаж байна.

Манай компани ажлын цагийн үргэлжлэх хугацааг богиносгох болсон хамгийн гол шалтгаан нь нийт ажилтнуудын гэр бүл, хувийн амьдралтай нь холбоотой юм. **Ажилтнуудын ажлын цагийн үргэлжлэх хугацааг богиносгосноор ажил, амьдралын тэнцвэрт байдлаа хангах боломжтой болж байгаа** бөгөөд ажилтнуудын стресс буурч, ажилдаа илүү төвлөрч, ажлын бүтээмж нэмэгдэж, авто замын оргил ачааллын үеэс өмнө өөрийн хувийн сонирхол, гэр бүлдээ үнэт цагаа зарцуулж байна. Мөн ажилтнууд хоорондоо мэдээлэл солилцож, ажил үүргийн хуваариа гүйцэтгэхийн тулд дижитал хэрэгслүүдийг ашиглаж, дижитал шилжилтийг түргэсгэх боломжийг бүрдүүлж байгаа билээ.

2025 оны 04 сард хийгдсэн нийт ажилтны сэтгэл ханамжийн судалгаагаар ажилтнуудын 98 хувь нь богиносгосон цагаар ажиллах зохицуулалтад сэтгэл ханамжтай байгаа бөгөөд 94 хувь нь ажлын цаг богино байх нь сэтгэл ханамж, ажлын бүтээмжид эергээр нөлөөлж байна гэсэн хариултыг өгсөн юм.

Ажлын байрны сэтгэл

хүний нөөцийн хувьд маш чухал үзүүлэлт биз ээ. Уг үзүүлэлт өндөр цаашлаад компанийн Компанийн соёл ч өөрийгөө дайчлах сэдэл нэмэгддэг харуулдаг.

Ажлын цагийн үргэлжлэх хугацааг богиносгосон зохицуулалт хийсэн нь компанийн нийгмийн хариуцлагын томоохон хэлбэр бөгөөд компанийн зүгээс зарим зардлаа бууруулж, бүтээмжээ нэмэх боломжоор хангасан сайхан ажил болсон билээ.

Бид бүхэн өөрсдийн сайн туршлагыг бусдад хуваалцахад бэлэн байх бөгөөд эерэг хандлага, ажлын бүтээмжийг чухалчилдаг хэн бүхний өмнө манай байгууллагын үүд хаалга үргэлж нээлттэй байх болно.

ИРЭЭДҮЙГ ХАМТДАА



БИЧИЛ ГЛОБУС

САНХҮҮГИЙН БАЙГУУЛЛАГА

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХОМСДОЛД УР ЧАДВАРЫН ҮНЭЛГЭЭ ШИЙДЭЛ БОЛЖ ЧАДАХ УУ?

Central Test үнэлгээний систем ажил олгогчдын эрэлхийлж буй шинэ гарц болон хувирч байна.

Сүүлийн жилүүдэд дэлхий даяар хүний нөөцийн хомсдол бодит асуудал болж байна. 2024 онд ажил олгогчдын дунд явуулсан судалгаагаар дийлэнх буюу 75 хувь ажлын байранд тохирох ажилтан олох нь хүндрэлтэй гэжээ. ДЭМБ-ын мэдээлснээр, 2030 он гэхэд дэлхий даяар 10 сая эрүүл мэндийн ажилтны хомсдол үүсэх төлөвтэйгөөс гадна 2024 оны байдлаар АНУ-д 1.78 сая нягтлан бодогч ажиллаж байгаа нь 2019 оныхоос 10%-иар буурсан үзүүлэлт юм. Энэ нь тэтгэвэрт гарсан ажилтнуудын оронд шинэ мэргэжилтнүүд хангалттай бэлтгэгдээгүйтэй холбоотой хэмээн тайлбарлаж байна.

Монгол Улсад хүний нөөцийн хомсдол мөн ижил ноцтой асуудлуудын нэгээр нэрлэгдэж байна. Үндэсний статистикийн хорооны мэдээллээр, 2024 оны эцсийн байдлаар ажилгүйдлийн түвшин 5.3% байсан бол 2025 оны эхний улиралд 5.8%-д хүрч өссөн үзүүлэлттэй. Хөдөлмөрийн зах зээлийн дунд хугацааны (2024–2035) эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглалын судалгаагаар, 2024 онд нийт хөдөлмөрийн насны хүн амын 2.1 сая хүнээс 1.2 сая нь ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь нийт хүн амын 57% орчимд хүрч байна.

Хүний нөөцийн хомсдолын нөхцөлд ажилтан сонгон шалгаруулах нь улам бүр чухалд тооцогдож, зөв ажилтныг зөв албан тушаалд байршуулна гэдэг зөн совингоор бус, өгөгдөлд суурилсан шийдвэр болж энэ хүрээнд шинжлэх ухаанаар баталгаажсан сэтгэл зүйн үнэлгээнүүдийн эрэлт хэрэгцээ нэмэгдэж байна.

Энэ төрлийн олон улсын системүүд нь ажилтны зан төлөв, сэтгэл хөдлөл, хандлага ур чадвар зэрэг үзүүлэлтүүдийг үнэлж, байгууллагад хамгийн тохиромжтой хүнийг тодорхойлоход тусалж чадна.

Монгол улсад олон улсын баталгаат чанар өндөртэй шинжлэх ухаанаар баталгаажсан Central test сэтгэл зүйн үнэлгээг Хүний нөөцийн үнэлгээний төвөөс албан ёсоор хийж үйлчилдэг. Central Test нь дэлхийн 80 гаруй оронд хэрэглэгддэг, зан төлөв, хандлага, EQ, ажилтны сэдэлжүүлэлт зэрэг 12 төрлийн ISO 10667 стандартаар баталгаажсан стандартчилагдсан тестээр хэмждэг платформ юм

Та байгууллагын Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтан, менежер, бол доорх QR бүртгүүлэн үнэлгээнд хамрагдаж үр дүнтэй танилцана уу?

Үнэлгээнд хамрагдах QR





Эх сурвалж:

Central Test. (n.d.). *Our assessments*. Retrieved April 30, 2025, from <https://www.centraltest.com/en/assessments>

<https://www.facebook.com/HRassessmentCenter75117969>



Жишээлэн дурдвал:

- STPI-R тест: Менежерийн ур чадварыг тодорхойлох үнэлгээ
- Big Five: Хувь хүний суурь зан чанар, онцлогийг тодорхойлох үнэлгээ
- Motivation Profile: Ажиллах урам зориг, үнэт зүйлсийг тодорхойлох үнэлгээ
- Vocation Ажил мэргэжлийн сонирхол, карьерын чиг баримжааг тодорхойлох үнэлгээ

Ажил олгогчид зөв ажилтныг олох, тогтоон барих, хөгжүүлэхэд улам төвөгтэй болсон өнөө үед сэтгэл зүйн үнэлгээ нь зөвхөн дэмжих арга биш, харин стратегийн шийдлийн нэг хэсэг болон хувирчээ.

Хүний нөөцийн үнэлгээ нь мэргэжилтнүүдийн гаргаж буй сонголтыг бодит баримтад тулгуурлаж алдаа багатай, илүү урт хугацааны үр дүнтэй, байгууллагын соёл, стратегитай уялдсан шийдвэр болгон хувиргаж өгдөг.

Зөвхөн тооны асуудал бус, чанарын асуудал ба зөв хүнийг зөв орчинд зөв ажлын байранд эерэг хандлагаар ажиллуулах нь байгууллагын урт хугацааны амжилтын үндэс бөгөөд сэтгэл зүйн үнэлгээг зөвхөн “хүний нөөцийн хэрэгсэл” гэж харах бус, стратегийн хөрөнгө оруулалт, ажлын байрны тогтвортой байдлын баталгаа, инновацлаг хүний нөөцийн шийдлийн гол цөм гэж ойлгох цаг нэгэнт иржээ.



ХҮНИЙ НӨӨЦ CONFERENCE

2024 оны 3-р сарын 6–7-ны өдрүүдэд Сингапурын Marina Bay Sands Expo & Convention Center-т зохион байгуулагдсан HR Tech Conference Asia 2024 нь хүний нөөцийн салбарын мэргэжилтнүүд, технологийн шийдвэр гаргагчид, инновацийн байгууллагууд оролцон чуулсан бүс нутгийн хамгийн нөлөө бүхий арга хэмжээ байлаа. Дэлхийн 40 гаруй орны 4500 гаруй оролцогч, 130 гаруй нэр хүндтэй илтгэгч оролцож, салбарын шинэ чиг хандлага, шилдэг туршлагыг хэлэлцсэн юм.

Монголын Хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдийн оролцоо.

Монгол Улсаас жил бүр банкны салбар, хувийн хэвшлийг төлөөлөн олон олон хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд энэ конференцид идэвхтэй оролцож, дэлхийн чиг хандлага, шилдэг туршлагыг судалсаар байна. Энэ нь манай байгууллагуудын хувьд технологийг зөвөөр ашиглаж, стратегийн түвшинд хандах шаардлага хэрхэн өсөн нэмэгдэж байгааг харуулж байна.

Конференцийн онцлох үйл ажиллагаа:

Тэргүүлэх илтгэлүүд – Microsoft, Workday, LinkedIn Learning, Coursera for Business зэрэг дэлхийн технологийн болон сургалтын платформуудын удирдлагууд илтгэл тавьж, Generative AI, DEI, Ажилтны туршлага, Датанд суурилсан ХН, Дижитал ур чадварыг хөгжүүлэх зэрэг сэдвийг онцлон хөндлөө. AI-г зөв ашиглах талаар бодит жишээг танилцуулсан нь оролцогчдын анхаарлыг татсан болно.

Дейв Ульрих – Хүний нөөцийн загалмайлсан эцэг Профессор Ульрих энэ удаад “HR as an Architect of Human Experience” сэдвээр илтгэл тавьж, ХН бол ажилтны сэтгэлзүй, туршлага, бүтээмжийн архитектор гэж тодорхойллоо. Түүний илтгэл нь орчин цагийн ХН-ийн үнэт чанар, бизнес дэх нөлөөллийн талаар бодит ойлголт өгсөн.

Панел хэлэлцүүлгүүд – AI Ethics, Remote Work Policy, Employee Wellbeing, ESG & Green HR, AI-с шалтгаалсан ажил үүргийн өөрчлөлт зэрэг практик тулгамдсан асуудлуудыг Ази, Европ, АНУ-ын төлөөлөгчид хэлэлцлээ.

HR Tech Expo үзэсгэлэн – 200+ компани оролцсон бөгөөд AI chatbot, people analytics, mental wellbeing apps, immersive onboarding (AR/VR), карьерын замналын платформ зэрэг цоо шинэ шийдлүүдийг танилцуулсан.

Workshop & Networking үйл ажиллагаа – CEO-level roundtable, CHRO networking night, Start-up pitching зэрэг чиглэлийн уулзалтууд, бодит кейс дээр суурилсан шийдэл боловсруулах workshop-ууд амжилттай болж өндөрлөлөө.

ТЕХНОЛОГИТОЙ НЭГДЭХ ЦАГ: HR TECH ASIA 2025, СИНГАПУР

HR Tech Asia 2025 нь бусад хурал, экспогоостөгс бүтцээрээ ялгардаг:

1. Хоёр өдрийн бүтээлч зохион байгуулалт –

o Эхний өдөр: Танхимын үндсэн илтгэл, үзэсгэлэн, workshop

o Хоёр дахь өдөр: Сингапурын тэргүүлэх байгууллагууд дээр хийсэн туршлага судлах аялал

2. 2025 онд зочилсон байгууллагууд:

o TikTok APAC HQ – Gen Z-д суурилсан соёл, бүтээлч ажиллах орчин

o Microsoft Singapore – Ажилтны туршлага ба AI-д суурилсан менежмент

o Razer Inc. – Ажилтны оролцоог нэмэгдүүлсэн HR систем

o Temasek Holdings – Дата анализ дээр суурилсан гүйцэтгэлийн удирдлага

o SEA Group (Shopee & Garena) – Карьерын шилжилт, дотоод эко систем

Эдгээр айлчлалууд нь байгууллагуудын ХН шийдлийг бодит байршилд нь үзэж, туршлага солилцох боломж олгосноороо конференцид оролцогчдын практик мэдлэг, сэтгэх ур чадварыг бодитоор тэлдэг.

Онцлох шинэ санаанууд:

- Human + AI partnership – Хүний нөөц бол AI-г ашигладаг ч, хүний мэдрэмжийг мөн шингээдэг байх ёстой гэдгийг онцолсон.
- Skills-based hiring – Албан тушаал бус ур чадварт суурилсан ажилд авах аргачлал дэлхийн чиг хандлага болж байна.
- Adaptive workplaces – Дасан зохицох чадвартай баг, хосолмол (hybrid) ажиллах загвар нь ажлын суурь соёл болж байна.
- Employee journey data mapping – Ажилтны ажлын замналыг датагаар удирдах шийдлүүд боловсронгуй болсоор байна.





Яагаад ХН мэргэжилтнүүд “Тек” байх ёстой вэ?

- AI, автоматжуулалт, дата анализ-ыг ойлгохгүй байх нь байгууллагын өсөлт, тогтвортой байдалд эрсдэл учруулна.
- ХН-ийн шинэ үе нь зөвхөн “хүмүүсийг удирдах” бус, өгөгдөлд суурилсан шийдвэр гаргах, ажлын бүтээмжийг автоматжуулах, ажилтны туршлагыг хянах, сайжруулах зэргээр өргөжиж байна.
- Амжилттай ажиллаж буй байгууллагууд бүгд технологийн мэдлэгтэй, дасан зохицох чадвартай ХН баг-тай байдгийг онцолж байсан.



Дүгнэлт:

HR Tech Conference Asia бол зүгээр нэг хурал биш — энэ бол ХН-ийн салбарын шинэ цагийн дүр төрхийг тодорхойлж буй инновацийн хурдасгуур юм. Хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд технологитой нийцэж, өөрийгөө шинэчилж, байгууллагаа удирдан чиглүүлэх шаардлагатай цаг үе иржээ.

Ирэх жилийн Тек ХН Конференци нь хиймэл оюун ухаан (AI), мета орчин дахь дасан зохицох хөтөлбөр, дижитал манлайлал, green HR зэрэг шинэлэг сэдвүүдийг онцолж, илүү олон улс орнуудын оролцогчдыг хүлээн авахаар төлөвлөж байна.

Албан ёсны төлөөлөгч: “Пи Эйч Ар Консалтинг” ХХК, 8888-9233, 9900-7111, info@phr.mn
Мөн удахгүй 10-р сард Австралийн Сидней дэх сургалт аялал зохион байгуулагдах тул мэдээллийг дээрх мэйлээр холбогдож авна уу.
“Бид Хүний нөөцийн салбарт манлайлна”

“БИД ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН САЛБАРТ МАНЛАЙЛНА”



**ДАРААГИЙН УУЛЗАЛТ: HR TECH CONFERENCE ASIA
2026**

**ОГНОО: 2026 ОНЫ 3-Р САРЫН 24-25
БАЙРШИЛ: MARINA BAY SANDS, SINGAPORE
СЭДЭВ: “AI-FIRST HR: EMPOWERING THE HUMAN IN
HUMAN RESOURCES”
БҮРТГЭЛ: 2025 ОНЫ 10-Р САРААС ЭХЭЛНЭ.**



“EMPLOYER BRANDING-АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН ШИЛДЭГ БРЭНД БАЙГУУЛЛАГА”-“ЭРДЭНЭТ ҮЙЛДВЭР” ТӨҮГ

“

“Эрдэнэт үйлдвэр” ТӨҮГ нь Монгол Улсын хүний нөөцийн салбар дахь 2024 оны онцлох шилдгийн шилдэг 2 шагналын эзнээр тодорсон ба түүний нэг болох Хүний нөөцийн салбарын шилдгийн шилдгийг шалгаруулах зорилготой “GOOD WORKPLACE AWARDS-2024” арга хэмжээ нь хүндээ чиглэсэн менежмент явуулах замаар бизнесээ амжилттай хөгжүүлэн, улс орны тогтвортой хөгжлийн тулгуур багана болж, удирдлага, соёлоороо нийгэмд шинэ жишиг тогтоож буй шилдэг ажил олгогч байгууллагуудыг тодруулсан ба төрийн өмчит байгууллагуудаас “анх удаа” уг шалгаруулалтад “Эрдэнэт үйлдвэр” ТӨҮГ нь “EMPLOYER BRANDING-АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН ШИЛДЭГ БРЭНД БАЙГУУЛЛАГА”-аар шалгарлаа.

Монгол Улсын төрийн болон төрийн өмчит үйлдвэрийн газар, уул уурхайн салбартаа Хүний нөөцийн менежментийн тогтолцооны ISO30400 багц стандартыг нэвтрүүлж, хэрэгжүүлсэн анхны байгууллага болсон нь энэхүү шагналын эзнээр тодрох үндэслэл болсон.

Монгол Улсын Баатар “Эрдэнэт үйлдвэр” ТӨҮГ нь “Дэлхийн жишиг-Монголын бахархал” байх алсын хараа, “Бид тогтвортой хөгжил, хариуцлагатай уулуурхайг эрхэмлэн үндэсний баялгийг бүтээх” эрхэм зорилгодоо хүрэхэд олон улсын түвшинд хүрэхүйц хүний нөөцийн менежментийн тогтолцоо, засаглал, хүний нөөцийн бодлогыг шинэ түвшинд гаргах шаардлага бий болсон.

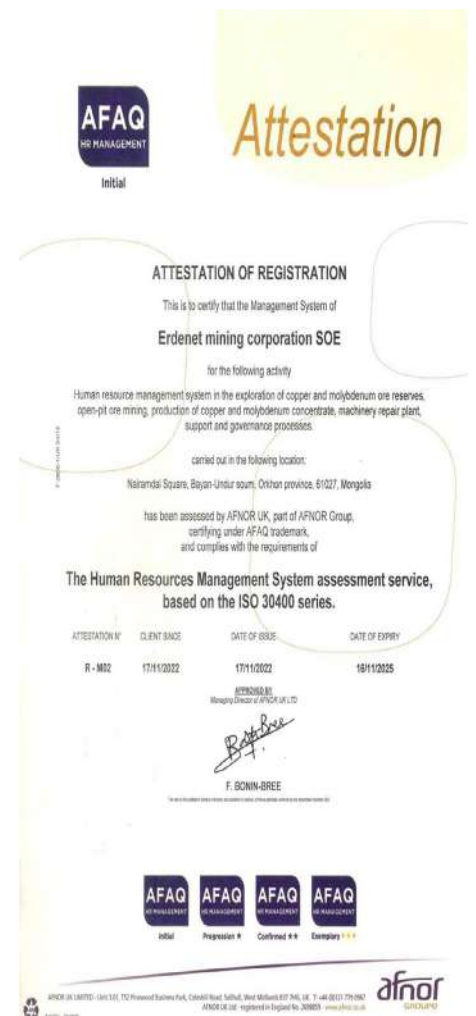
2020-2021 онд үйлдвэрийн газрын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн багц стандартыг амжилттай нэвтрүүлж, хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд үл тохирлыг арилгаж, сайжруулах

ажлын төлөвлөгөө ажиллаж, оны 10 дугаар сард Хүний менежментийн тогтолцооны олон улсын багц стандартын хэрэгжилтэд Франц Улсын олон улсын баталгаажуулалтын эрх бүхий “Афнор” групп анхны баталгаажуулалтын аудитыг хийж, 2022 оны 12 дугаар сарын 22-ны өдөр Франц Улсаас Монгол Улсад суугаа Элчин сайдаас Хүний менежментийн тогтолцооны ISO30400 багц стандартын гэрчилгээг албан ёсоор хүлээн авснаар Монгол Улсын төрийн болон төрийн өмчит үйлдвэрийн газар, уул уурхайн салбартаа Хүний менежментийн тогтолцооны ISO30400 багц стандартыг нэвтрүүлж, хэрэгжүүлсэн анхны байгууллага болж, үйлдвэрийн газрын 45 жилийн түүхэнд нэгэн шинэ түүхэн хуудсыг нээсэн.

2023 онд үйлдвэрийн газрын Хүний нөөцийн менежментийн тогтолцооны ISO30400 багц стандартын хэрэгжилтийг сайжруулах төлөвлөгөөг гарган, сайжруулалтын ажлыг



үе шаттай хэрэгжүүлж, Хүний нөөцийн менежментийн тогтолцооны ISO30400 багц стандартын Магадлан 1 аудит, 2024 онд Магадлан 2 аудитад тус тус амжилттай хамрагдаж, Хүний нөөцийн менежментийн олон улсын ISO30400 стандартыг “Ахисан түвшин”-д хэрэгжүүлж, гэрчилгээжсэн анхны байгууллага боллоо. Тус стандартыг нэвтрүүлснээр Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагаас хэрэгжүүлж байгаа тогтвортой хөгжлийн 17 зорилтын 9 зорилтыг хангаж, Монгол Улсын Засгийн газраас хэрэгжүүлж буй Шинэ сэргэлтийн бодлогын Төрийн бүтээмжийн сэргэлт, түүний өсөлтийг хангахад чиглэсэн чухал алхам болсон.



“Эрдэнэт үйлдвэр” ТӨҮГ нь олон улсын Хүний нөөцийн менежментийн тогтолцооны ISO30400 багц стандартыг хэрэгжүүлснээр Хүний нөөцийн бодлогыг олон улсын стандартын түвшинд шилдэг менежментийн тогтолцоогоор удирдаж, хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийг нээлттэй, ил тод, шударга сонгон шалгаруулалтаар явуулж, мерит зарчмыг хэрэгжүүлэх, тогтвортой хүний нөөцийн хөгжлийг бий болгохоор зорьж байна.

Тус стандартыг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлснээр гарсан томоохон сайжруулалтаас дурдвал:

Хүний нөөцийн бодлого, засаглалын багц журмуудыг шинэчлэн, бодлого засаглалын баримт бичиг, хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр, түүний хэрэгжилтийг хангах төлөвлөгөөг тус тус шинээр боловсруулан батлуулж, үйлдвэрийн газрын хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд мөрдөн ажиллаж байна.

Хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдийг чадавхжуулах зорилгоор холбогдох сургалтуудад хамруулж, хүний нөөцийн ISO30400 багц стандартын 33 дотоод аудитор, чанарын менежментийн тогтолцооны ISO9001 стандартын 21 дотоод аудитор, бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх 20 дотоод аудитор, олон улсын эрхтэй тэргүүлэх 4 аудитор, нийт 74 эрх бүхий хамгийн олон аудиторуудыг Монгол Улсын хэмжээнд бэлтгэсэн.

Хүний нөөцийн удирдлагын чиг үүргүүдийг оновчтой хэрэгжүүлэх, ажлын гүйцэтгэлийн стандартыг тогтоож, сургалтын хэрэгцээг бодитой тодорхойлох, сонгон шалгаруулалт ба чадамжийн үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтүүдийг оновчтой боловсруулах зорилгоор ажлын байрны чадамжийн стандарт боловсруулах ажлыг 2020 онд санаачлан, ажлын байрны дүн шинжилгээ хийх DA-CUM, SCID аргачлалаар 212 үнэлгээчин, олон улсын эрхтэй 2, дотоод 30 дакумчин бэлтгэж, нийт 26 салбар, мэргэжлийн 1580 ажлын байрны чадамжийн стандартыг боловсруулан баталгаажуулсан.



Сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагаанд дүн шинжилгээ хийж, стандартад нийцүүлэн журамд өөрчлөлт оруулж, үйлдвэрийн газрын албан ёсны www.erdenetmc.mn цахим хаягт ажлын байрыг зарлан, анкетыг цахимаар хүлээн авч, иргэдийг ил тод мэдээллээр ханган, шударга ёсны зарчмыг баримтлан, нээлттэй сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагааг тогтмол зохион байгуулж байна. Жилд дунджаар 220 гаруй нээлттэй зарлагдаж буй ажлын байранд Монгол Улсын 7000 орчим иргэд оролцож байна.

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн нэгжийн өртгийг тооцох тооцооллыг гаргаж, хүний нөөцийн мэдээллийн системд бүртгэн, тооцоолж эхэлсэн. Хүний нөөцийн ISO30400 багц стандартын шаардлагыг хангах зорилгоор сонгон шалгаруулалтын ажлын хэсэг шалгаруулалтад өндөр оноо авсан иргэдийг хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн хэрэгцээнд тулгуурлан “Авьяас чадварын сан”-д бүртгэж байгаа нь бүрдүүлэлтийг хурдан, шуурхай хангах боломжийг бий болгосон.

Үйлдвэрийн газарт эрхэлж буй ажил мэргэжлээрээ эрдмийн цол, зөвлөх болон мэргэшсэн мэргэжлийн зэрэг эзэмшсэн ажилтнуудад олгох нэмэгдлийн хэмжээ, ажилтнуудын хөдөлмөрийн

гэрээнд нэмэлтэд өөрчлөлт оруулсан нь ажилтнуудыг мэргэжлийн зэрэг ахиулан чадавхжуулж, ажиллах урам зориг өгч, мэдлэг ур чадвар бүхий туршлагатай ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай ажиллах боломжийг бүрдүүлсэн.

Бид ийнхүү хүрсэн үр дүнгээ хадгалж, амжилтаа бататгахын тулд нэн түрүүнд **ISO30400 багц стандартын магадлан аудитын баталгаажуулалтад амжилттай оролцоод зогсохгүй тус стандартын хэрэгжилтийг тогтмолжуулах замаар Монгол Улсын төрийн болон төрийн өмчит үйлдвэрийн газар, уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбартаа нутагшуулах, цаашлаад үйлдвэрийн газрын хүний нөөцийн менежментийн тогтолцоог олон улсад бэхжүүлэх томоохон зорилт тавин ажиллаж байна.**



“Эрдэнэт үйлдвэр” ТӨҮГ-ын Хүний нөөцийн бодлого нь хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сургаж, хөгжүүлэх, үнэлэх, шагнаж урамшуулах, аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхээр эгудирдлагын үндсэн чиг үүргүүдийг нягт уялдуулан хэрэгжүүлж, өндөр чадамжтай ажилтнуудыг бүрдүүлэн, оновчтой байршуулж, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах замаар үйлдвэрийн газрын тогтвортой хөгжлийг хангах, үр ашгийг дээшлүүлэх зорилгын хүрээнд нийт 33 бодлогыг хэрэгжүүлдэг.

Хүний нөөцийн менежментийн үйл ажиллагааг сайжруулан, ажилтнуудын чадамжид тулгуурлан, өндөр бүтээмжтэй, тогтвортой ажиллах хүний нөөцийн хөгжлийг дэмжиж, үйлдвэрийн үр ашгийг нэмэгдүүлэх зорилгоор Хүний нөөцийн хөгжлийн цогц хөтөлбөрийг Хүний нөөц, захиргааны хэлтсээс санаачлан 2020-2021 онд хэрэгжүүлэн, хөтөлбөрийн үр дүнд үндэслэн 2022-2024 онд ахисан түвшинд хэрэгжүүлэхээр шийдвэрлэсэн.

Хүний нөөцийн хөгжлийн цогц хөтөлбөрт үйлдвэрийн газрын хүний нөөцийн бодлого, олон улсын Хүний нөөцийн менежментийн MNS ISO30400 стандартад нийцүүлэн:

Шинэ ажилтны дасан зохицох хөтөлбөр,

Залгамж хөтөлбөр,

Залуу ажилтныг дэмжих хөтөлбөрийг бүтцийн нэгжүүдэд,

Манлайлал, авьяас чадварын хөтөлбөрийг үйлдвэрийн газрын хэмжээнд хэрэгжүүлэх тухай тусгасан ба уг зорилтот бүлэгт чиглэсэн 4 цогц хөтөлбөрийг үйлдвэрийн газрын ахмад ажилтнуудад нийгэм, эдийн засаг, эрүүл мэнд, сэтгэл зүйн боловсрол олгох замаар тэдний амьдралын чанарыг нь дээшлүүлэх эрүүл, идэвхтэй амьдралын

хэв маягийг бий болгож, амьдралын дараагийн үед хэвийн дасан зохицох сэтгэл зүйн бэлтгэлийг хангах, мэдлэг, туршлага, үр чадварыг нь залуу ажилтнуудад өвлүүлснээр үйлдвэрийн газрын стратеги зорилтуудыг хангах, байгууллагын соёлыг бэхжүүлэх зорилгоор энэхүү хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.





Түүнчлэн “Эрдэнэт үйлдвэр” ТӨҮГ нь үйлдвэрийн газрын нийгмийн хариуцлагын дунд хугацааны стратегийг Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, Алсын хараа, Эрхэм зорилго, үнэт зүйлс, нийгмийн эрэлт, хэрэгцээнд үндэслэн эрүүл мэнд, боловсрол, соёл урлаг, спорт, нийгмийн хамгаалал, хамтын ажиллагаа, байгаль орчин, үйлдвэрлэл үйлчилгээ, төсөл хөтөлбөр гэсэн 9 чиглэлээр хэрэгжүүлж байна.

Үйлдвэрийн газар нь ахмад настанд холбогдох хууль, Хамтын гэрээ, “Эрдэнэт үйлдвэр ТӨҮГ-аас үзүүлэх тусламж, дэмжлэг үзүүлэх журам”-ын хүрээнд тэтгэврийн нэмэгдэл, нэг удаагийн буцалтгүй мөнгөн тусламж, эрүүл мэндийг хамгаалах дэмжлэг болон хүүхдийн сургалтын төлбөрийн санхүүгийн дэмжлэг, орон сууцны дэмжлэг гэх мэт 24 нэр төрлийн тусламж, дэмжлэгийг үзүүлдэг.

“Эрдэнэт үйлдвэр” ТӨҮГ нь ажилтнуудыг орон сууцаар хангах, орон сууцны нөхцөлөө сайжруулахад нь дэмжлэг болгож 1300 айлын орон сууц, сургууль, цэцэрлэг, худалдааны төв бүхий цогц төлөвлөлттэй суурьшлын шинэ бүс “Уурхайчдын цогцолбор хороолол” төслийг 2019 оноос хэрэгжүүлж эхэлсэн.

Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн санаачилсан “Тэрбум мод” үндэсний хөдөлгөөнд “Эрдэнэт үйлдвэр” ТӨҮГ нэгдэж 100 сая мод тарьж ургуулахаар зорилт дэвшүүлсэн. Энэ ажлын хүрээнд шинжлэх ухаан-үйлдвэрлэлийн хамтын ажиллагаанд тулгуурлан Ойн генетик нөөцийн төв, хөрс ба бордоо боловсруулах биотехнологийн үйлдвэр, автомат мод үржүүлгийн цогцолбор зэрэг гурван үндсэн бүтцээс “Ойн инновацын Эрдэнэт парк”-ыг бүтээн байгуулж, 2023 онд ашиглалтад оруулсан. Мөн Ойн генетик нөөцийн “Эрдэнэт” төвийн барилга, байгууламжийг ашиглалтад хүлээн авсан.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦАА, ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЕНЕЖМЕНТИЙН НИЙТЛЭГ 300 АСУУЛТ ХАРИУЛТ

Энэхүү ном нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн эрх зүй, хүний нөөцийн менежментийн салбарт ажиллаж буй мэргэжилтнүүд, судлаачид, оюутнууд болон энэ чиглэлээр сонирхогч хэн бүхэнд зориулагдсан цогц гарын авлага юм. Энэхүү бүтээл нь хөдөлмөрийн харилцаа, хүний нөөцийн менежментийн тулгамдсан асуудлуудыг хөндөж, тэдгээрт хууль эрх зүйн үндэслэлтэй, бодитой хариулт өгөх зорилготойгоор хэвлэгдэн гарсан билээ.

Номын агуулга

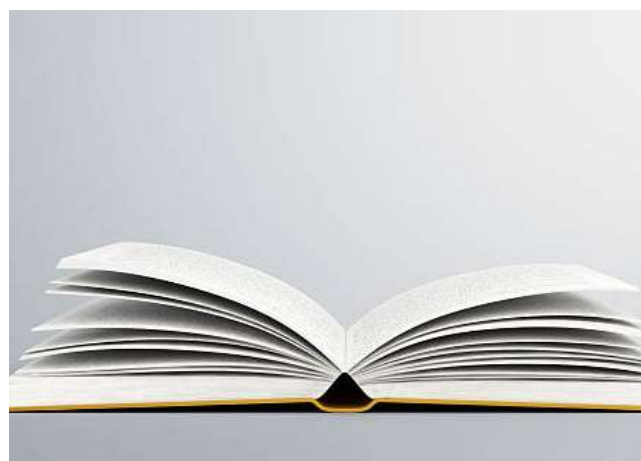
Энэхүү ном нь хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа, хүний нөөцийн менежментийн онол, практикийн мэдлэгийг хослуулсан өргөн хүрээний асуудлыг хамарсан агуулгатай. Номын бүтэц нь хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалт, байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн үйл ажиллагаатай холбоотой асуулт, хариултуудаас бүрдэх бөгөөд **дараах үндсэн хэсгүүдийг агуулна**. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн эрх зүйтэй холбоотой нийтлэг асуулт, хариулт: Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, ажилтны эрх, ажил олгогчийн үүрэг, хөдөлмөрийн гэрээ, цалин хөлс, амралт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, хөдөлмөрийн маргаан зэрэг асуудлыг хөндсөн 206 асуулт, хариулт. Энэ хэсэг нь хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн үндсийг гүнзгий ойлгоход туслах болно.

2. Байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн үйл ажиллагаатай холбоотой асуулт, хариулт: Ажилд авах, сонгон шалгаруулах, сургалт, хөгжил, гүйцэтгэлийн удирдлага, ажилтны сэтгэл ханамж, сайн сайхан байдал, хүний нөөцийн тайлан зэрэг асуудлыг хөндсөн 94 асуулт, хариулт. Энэ хэсэг нь хүний нөөцийн менежментийн оновчтой практикийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн зөвлөмжүүдийг агуулна.

3. 2024-2027 оны хуанли: Хөдөлмөрийн харилцаа, хүний нөөцийн үйл ажиллагааг төлөвлөхөд туслах зорилготой бөгөөд чухал хугацаа, үйл явдлуудыг хялбархан хянах боломжийг олгоно.

4. Тэмдэглэл: Уншигч өөрсдийн тэмдэглэл, санааг бүртгэхэд зориулагдсан бөгөөд номыг илүү интерактив, ашигтай болгоно.



Ач холбогдол

Энэхүү бүтээл нь хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах хууль эрх зүйн орчныг ойлгоход тусалж, хүний нөөцийн үйл ажиллагааг оновчтой болгох, байгууллагын үр ашгийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн практик зөвлөмж, мэдээллээр уншигч таныг хангана. “Хөдөлмөрийн харилцаа, хүний нөөцийн менежментийн нийтлэг 300 асуулт, хариулт” ном нь Монгол улсын хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хүний нөөцийн менежментийн чиг хандлагыг сонирхож буй хэн бүхэнд үнэ цэнтэй эх сурвалж болох болно гэдэгт итгэлтэй байна.



АЛТАН ГИШҮҮД



by  zangia.mn

HR MAGAZINE

ДУГААР 5 2025 MAY

СЭТГҮҮЛИЙН ДАРААГИЙН ДУГААРТАЙ ХАМТРАН
АЖИЛЛАХЫГ ХҮСВЭЛ

УТАС: 9110-0962
E-MAIL: altantuya@zangia.mn



Монгол улс, Улаанбаатар хот
Хан-Уул дүүрэг, 15-р хороо, Оргил шилтгээн 21-2
Утас: 7010-1132
Веб хаяг: www.zangia.mn
Facebook: [Zangia.mn](https://www.facebook.com/Zangia.mn)