

Article

Research to increase the utilization of human resources in a business organizationBulgan Tumor-Ochir^{1*}¹ Department of Economics, School of Economics and Business, International Ulaanbaatar University, Ulaanbaatar, Mongolia*Corresponding author: bulgan.t@ulaanbaatar.edu.mn <https://orcid.org/0009-0008-1341-9616>

Received: 01 November 2025

Accepted: 12 December 2025

Published online: 31 December 2025

Abstract

Since the 1990s, Mongolia had a centrally planned economy. During that time, research was conducted on the scientific organization of economic units, and as a result, labor was introduced. After the transition to a market economy, the operations of factories stagnated, leading to neglect of labor resource utilization and workforce supply services. From this problem perspective, this study explores the theory and methodology of improving labor resource utilization and increasing production efficiency, combining factors that influence it with economic and business analysis methods.

Keywords: Labor, resources, productivity, utilization

© 2025, Author(s). CC BY-NC 4.0. This license enables reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format for noncommercial purposes only, and only so long as attribution is given to the creator.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Бизнесийн байгууллагын хөдөлмөрийн нөөц ашиглалтыг нэмэгдүүлэх боломжийн судалгаа

Төмөр-Очирын Булган¹

¹ Олон Улсын Улаанбаатарын Их Сургууль, Эдийн засаг, бизнесийн сургууль, Эдийн засгийн тэнхим, Улаанбаатар хот, Монгол Улс

Хураангуй

1990-ээд оноос хойш Монгол улс төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засагтай байсан. Энэ хугацаанд эдийн засгийн нэгжүүдийн шинжлэх ухааны зохион байгуулалтын талаар судалгаа хийж, үүний үр дүнд хөдөлмөрийг нэвтрүүлсэн. Зах зээлийн эдийн засагт шилжсэний дараа үйлдвэрүүдийн үйл ажиллагаа зогсонги байдалд орж, хөдөлмөрийн нөөцийн ашиглалт, ажиллах хүчний хангамжийн үйлчилгээг орхигдуулсаар ирсэн байна. Энэхүү асуудлын үүднээс авч үзвэл энэхүү судалгаа нь хөдөлмөрийн нөөцийн ашиглалтыг сайжруулах, үйлдвэрлэлийн үр ашгийг нэмэгдүүлэх онол, арга зүйг судалж, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг эдийн засаг, бизнесийн шинжилгээний аргуудтай хослуулсан болно.

Түлхүүр үг: Хөдөлмөр, нөөц, бүтээмж, ашиглалт

I. Удиртгал

Дэлхийн нийт улс орны эдийн засгийн тогтолцоонд үйлдвэрлэл үйлчилгээ голлох байр суурийг эзэлдэг. Аливаа бизнесийн байгууллагын эцсийн зорилго нь бүтээмжтэй шууд хамааралтай байдаг бөгөөд бүтээмжийг өндөр байлгах арга нь бүх төрлийн нөөц, нөөцийн хангамж ба түүнийг ашигтай байдлаар ашиглах нь бизнесийн байгууллагын чухал үйл ажиллагаа юм. Манай орны хувьд үйлдвэрлэлийн салбар бусад оронтой харьцуулахад хэдий сайн хөгжөөгүй ч одоогийн үйл ажиллагаа явуулж байгаа үйлдвэрлэлийн газрын ашигт ажиллагаанд хөдөлмөрийн нөөц хангамж түүний ашиглалт зэрэг үзүүлэлтүүд чухалд тооцогдож, хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх замаар эдийн засгийн өсөлтийг хангахад чиглэсэн судалгаа зайлшгүй шаардлагатай байна.

Судалгааны зорилго: Бизнесийн байгууллага тэр дундаа үйлдвэрийн газрын үндсэн нөөцүүдийн нэг болох хөдөлмөрийн нөөцийг үр ашигтай захиран зарцуулах, ашиглахтай холбоо тодорхойлоход оршино.

Судалгааны дэд зорилтууд:

Зорилт-1 Хөдөлмөрийн нөөцийн талаарх онол, арга зүйн асуудлыг судлах

Зорилт-2 Бизнесийн байгууллагын хөдөлмөрийн нөөц ашиглалтыг хэмжих үзүүлэлтээр судлан боловсронгуй болгон, нэмэгдүүлэх аргыг тодорхойлох

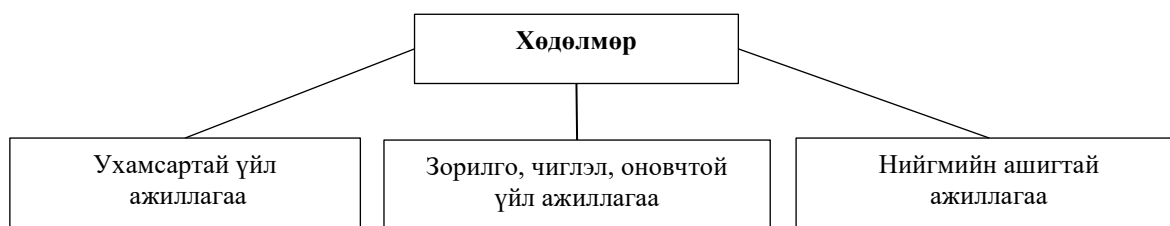
II. Хөдөлмөрийн нөөцийн талаарх онол, арга зүйн асуудлыг судлах

Нэрт эрдэмтэн К.Маркс, Ф.Энгельс нар хөдөлмөр нь нийгэм эдийн засгийн алинаас ч хамаарахгүйгээр хүн амьдарч аж төрөх нөхцөл нь болж байдаг салшгүй гол шаардлага мөн бөгөөд хөдөлмөр байхгүйгээр хүний амьдрал байхгүй гэж үзэж байсан. Хөдөлмөр нь нийгмийн үзэгдэлд шилжихэд хөдөлмөрлөж байгаа хүн зөвхөн өөрийн хэрэгцээг хангах зорилготойгоор давхар нийгмийн хэрэгцээг хангаж байдаг учир хөдөлмөр нийгмийн үзэгдэл болдог хэмээн тайлбарлаж байжээ.

Хөдөлмөрийн эх үүсвэр нь хүний хүчин чармайлтыг үйлдвэрлэлийн процесст нийлүүлэх явдал байдаг. Энэ нь нийгэм эдийн засаг дахь бараа үйлчилгээг үйлдвэрлэхэд зарцуулагддаг хүчин чармайлтын хэмжээ юм. Өөрөөр хэлбэл түүхий эдийг эцсийн бүтээгдэхүүн үйлчилгээ болгоход шаардагдах мэдлэг чадвар, боловсон хүчин мөн тухайн бүтээгдэхүүн үйлчилгээг үйлдвэрлэх бүхий л үйл явц юм.

Хөдөлмөрийг шинжлэх ухааны үндэстэй зохион байгуулах ажил 19-р зууны сүүл үед анх Америкийн нэгдсэн улсад эхэлж үүссэн түүхтэй байдаг. Эрдэмтэн Ф.Тейлор 1886 онд **“Хийснээр авах систем”**, **“Үйлдвэрийн шинжлэх ухааны зохион байгуулах зарчмууд”** гэсэн бүтээл нь хөдөлмөрийг шинжлэх ухаанч зохион байгуулах капиталист болох үндэс болжээ. Үүнтэй холбоотойгоор хөдөлмөрийн нөөц гэсэн ойлголтыг төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн үед /1918 онд/ академич Струмилин анх томъёолон гаргаж олон улсын томъёололд орсон байна. Үүнд: хөдөлмөрийн нөөц нь хөдөлмөрийн хүчин буюу ажиллах хүчнээс илүү өргөн хүрээтэй хөдөлмөр эрхлэх хүн амын хамгийн боломжит дээд хэмжээг багтаасан ойлголт юм. Хөдөлмөрийн нөөц гэдэг нь хөдөлмөрийн насны хөдөлмөрийн чадвартай бүх хүн ам, ажиллаж байгаа 16 хүртэлх насны хүүхдүүд, тэтгэврийн насны хүмүүсийг багтаасан нийгэмд хөдөлмөр эрхлэх боломжит дээд хэмжээг харуулах ойлголт юм хэмээн дурджээ. Мөн үүний дараагаар хөдөлмөрийн харилцааг бий болгох үйл явц ордог байна.

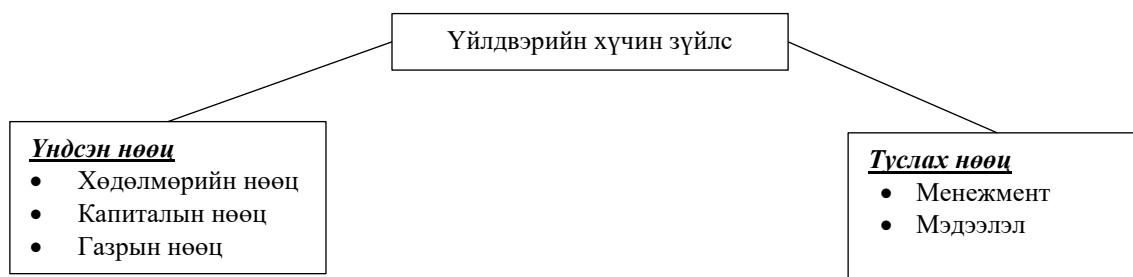
Схем 1. Хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа (Н.Содномдорж, 2000)



Үүнээс үүдэн хөдөлмөрийн харилцааг авч үзвэл ажилчин болон ажил олгогч тэдний төлөөлөгчид хөдөлмөрийн харилцаанд шууд болон шууд бус, тодорхой системтэйгээр оролцдог байна.

Эдийн засгийн суурь үзүүлэлтэд хөдөлмөрийг үйлдвэрлэлийн гол гурван нөөцийн нэг хэмээн авч үздэг. Үйлдвэрлэлийн газрын хүчин зүйлсийг авч үзвэл хөдөлмөрийн нөөц нь бусад нөөцүүдээс чухал нөөц байж болох юм.

Схем 2. Үйлдвэрийн хүчин зүйл (Д.Баярдаваа, 2007)



Хөдөлмөрийн нөөц ашиглалтад нөлөөлөх хүчин зүйлс

Хөдөлмөр бол нийгмийн баялгийг бүтээж арвижуулах үйл ажиллагаа мөн. Хүний хөдөлмөрийн тодорхой хэсгийг чиглүүлэгч гол зүйл бол оюуны хөдөлмөр болон биеийн хүчний чадвараас хамаарна. Үүнийг макро, мезо, микро түвшинд судалбал:

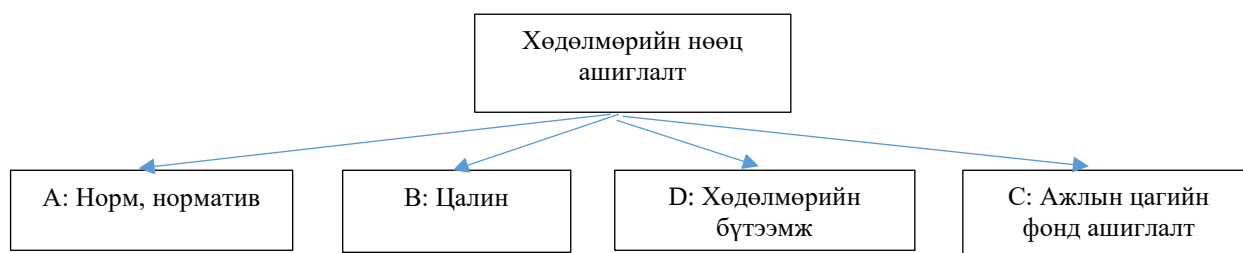
Хүснэгт 1. Хөдөлмөрийн нөөц ашиглалтад нөлөөлөгч хүчин зүйлс (Л.Лхамням, 2008 он)

№	Ангилал	Үзүүлэлтүүд
1	Макро түвшинд	- Хувь хүний идэвх чармайлт нэмэгдэх - Ажлын дадлага туршлагатай болох - Цалин, орлого нэмэгдэх - Хөдөлмөрийн бүтээмж өсөх - Үйлдвэрлэл өсөх - Инновацын хөгжил нэмэгдэх - Эрүүл мэнд гоо зүйн түвшин дээшлэх
2	Мезо түвшинд	- Хөдөлмөрийн нөөцийн өсөлт - Амьдралын эрүүл орчин бүрдэх - Бүтээгдэхүүний гаргалтын өсөлт нэмэгдэх - Салбарын үйлдвэрлэлийн өсөлт нэмэгдэх - Хуримтлалын өсөлт нэмэгдэх
3	Микро түвшинд	- Татварын орлого нэмэгдэх - Эдийн засгийн өсөлт - Амьжиргааны түвшний өөрчлөлт - Үндэсний үйлдвэрлэлийн өсөлт - Амьдралын эрүүл орчин бүрдэх - Нийгэмд өөрчлөлт бий болох

- Макро түвшинд эдийн засгийн өсөлт, хөгжилд үзүүлж байгаа нөлөөллөөр нь буюу нийт салбарын гарцын өсөлт, улс орны нийт үйлдвэрлэл, нийгмийн хөгжил, хөдөлмөрийн зах зээлийн чанаржилт зэргээр хэмжигдэнэ хэмээн тодорхойлжээ. (Б.Баярдаваа, 2007)
- Мезо түвшинд тухайн хөдөлмөр эрхэлж буй хүний гэр бүлийн амьжиргааны түвшинд гарч буй өөрчлөлт болох хэрэгцээ, хуримтлал, боловсрол зэрэг үзүүлэлтээр тодорхойлогдсон байдаг.
- Микро түвшинд цалин, орлого түүнээс би болох үр өгөөжтэй холбон тайлбарласан байдаг.

III. Байгууллагын хөдөлмөрийн нөөц ашиглалтыг хэмжих үзүүлэлтээр судлан боловсронгуй болгон, нэмэгдүүлэх аргыг тодорхойлох

Аливаа бүтээгдэхүүнийг үйлдвэрлэх үйлчилгээ явуулахад тодорхой хэмжээний хүчин зүйлсийг зайлшгүй ашигладаг. Үйлдвэрлэлийн хүчин зүйлс гэдэг нь үйлдвэрлэлд хэрэглэгдэх төрөл бүрийн нөөцүүдийг хэлнэ. Эдийн засгийн онолд үйлдвэрлэлийн хүчин зүйл болох хөдөлмөр нь тодорхой зорилго чиглэлтэй хүний үйл ажиллагааг хөдөлмөр хэмээн хэлнэ.

Схем 3. Хөдөлмөрийн нөөц ашиглалтыг хэмжих үзүүлэлтүүд (Л. Оюунцэцэг, 2024)

А. Норм, норматив

Хөдөлмөрийн нөөц нь тухайн улс орон хөдөлмөр эрхлэлт хамгийн дээд боломжийнхоо хэдэн хувийг ашиглаж байгааг мөн цаашид нэмэгдүүлэх боломжийг тодорхойлоход голлон

хэрэглэгдэнэ. Хөдөлмөрийн нөөцийг байгалийн нөөц, санхүүгийн нөөц гэдгийн адил нөөц боломж гэсэн утгаар хэрэглэнэ.

Ажлын байрны тухайн техник-зохион байгуулалтын нөхцөлд тоног төхөөрөмжийг үр ашигтай ажиллуулж, үйлдвэрлэлд тэргүүний менежмент нэвтрүүлэх замаар нэгж бүтээгдэхүүн эсвэл нэг бригадын зарцуулах ажлын цагийн тогтоосон хэмжээг ажлын норм гэдэг. Ажлын цагийн урвуу хэмжигдэхүүн нь бүтээлийн норм юм. Бүтээлийн норм нь ажлын цагийн нэгж хугацаанд үйлдвэрлэх бүтээгдэхүүн буюу хэмжээ юм. Мөн нэгж бүтээгдэхүүн үйлчилгээнд зарцуулагдах нөөцийн өртгийн илэрхийлэл, үйлдвэрлэл техникийн тодорхой нэг нөхцөлд эдийн засгийн нөөцийн зарцуулагдах хэмжээг шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр тогтоох, хуульчлан нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн зайлшгүй дагаж мөрдөхөөр журамласан зохицуулалт нь норм байж болдог.

Хөдөлмөрийн норм нь зөвхөн үйлдвэрлэлийн хэвийн үйл ажиллагааг хангах зохион байгуулалтын үндэс болоод зогсохгүй түүнийг цаашид боловсронгуй болгох шалгуур үзүүлэлт юм. Үйлдвэрийн зохион байгуулалтын янз бүрийн хувилбаруудыг үнэлэх, тэдгээрээс хамгийн оновчтойг сонгох шалгуур үзүүлэлт нь тэдгээрийн хувилбаруудын нөхцөлд тодорхойлох хөдөлмөрийн норм байдаг.

Харин норматив нь нормын хэмжээнд үндэслэж тооцоологдсон, тухайн үйл ажиллагааны нөхцөлд байгаа нөөцөө үр нөлөөтэй зарцуулах боломжоор хангадаг, нөөцийн зардлын нэгжийн жигнэсэн дундаж хэмжээ, байгууллагын аж ахуйн үйл ажиллагааны болон үйлдвэрлэлийн төлөвлөлт, хөдөлмөрийн өртөг тооцоололт зэрэгт хэрэглэгддэг ажлын цаг, материал, мөнгөн хөрөнгийн нөөцийн тооцоолсон хэмжээ, өөрийн гэсэн шинжлэх ухааны болон практикийн тодорхой агуулгатай, мөн нэгж бүтээгдэхүүний хөдөлмөр, материалын зардал гэх мэт эдийн засгийн суурь категори юм.

Хүснэгт 2. Хөдөлмөрийн норм, норматив (Аж үйлдвэрийн газрын хөдөлмөрийн нормчлал цалин хөлсний тухай, 2000 он)

№	Үзүүлэлтүүд	Тодорхойлолт
1	Хөдөлмөрийн норм	Тодорхой нэг ажил, үйлдвэрлэлийг хийж гүйцэтгэхэд шаардагдах хөдөлмөр зарцуулалтын хэмжээ
2	Хөдөлмөрийн нормчлол	Хөдөлмөрийн норм тогтоон түүнийг үйлдвэрлэлд нэвтрүүлж турших дадлыг мөрдөх үйл ажиллагааг зохион байгуулах явж
3	Хөдөлмөрийн норматив	Машин тоног төхөөрөмжийн ажиллагааны горимын тогтоосон хэмжээ, ажилбарыг гүйцэтгэх хугацаа, зохион байгуулалт, техникийн тодорхой нөхцөлд нэгж ажлыг гүйцэтгэхэд шаардагдах ажиллагсдын тоо зэргийг тогтоосон байдал.

Хөдөлмөрийн норм биелэлтийг үйлдвэр, аж ахуйн газрын үйлдвэрлэж байгаа бүтээгдэхүүн нэр төрөл, онцлогоос шалтгаалж дараах үзүүлэлтээр тооцсон байдаг. Үүнд:

Хөдөлмөрийн нормын биелэлтийг биет бүтээгдэхүүнээр тодорхойлохдоо: хөдөлмөрийн нормын биелэлтийг биет бүтээгдэхүүнийг ээлжийн нормын бүтээгдэхүүний тоонд хуваагаад 100-аар үржүүлэн томъёолсон байна.

$$\text{Нормын биелэлт} = \frac{Бж}{Бн} * 100\% \quad (1)$$

Бж – жинхэнэ үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүн, биет хэмжээгээр /тоо, ширхэг, кг, метр/ гэх мэт.

Бн – ээлжийн бүтээгдэхүүний норм

Хөдөлмөрийн нормын биелэлтийг хөдөлмөр зарцуулалтаар тооцохдоо жинхэнэ хийж бүтээсэн зүйлийг түүний нэгжийн хугацааны нормоор үржүүлж, нормоор зарцуулах цагийг гаргаад жинхэнэ ажилласан цагт хувааж 100-р үржүүлнэ. Дараах томъёогоор илэрхийлнэ.

$$\text{Нормын биелэлт} = \frac{П * Хн}{Хж} * 100\% \quad (2) \quad (\text{Д.Занданшарав, 1977})$$

П – хийж бүтээсэн зүйлийн хэмжээ /биет бүтээгдэхүүнээр/

Хн – нэгжийн хугацааны норм

Хж – жинхэнэ зарцуулсан хугацаа

Хөдөлмөрийн нормын биелэлтийг цалингаар тодорхойлохдоо жинхэнэ гүйцэтгэсэн ажлыг тухайн нэгжийн үнэлгээгээр үржүүлээд гарсан цалингийн дүнг тухайн сард жинхэнэ ажилласан цагт нь ногдох хийснээрх тарифт цалингийн дүнд хувааж 100-аар үржүүлнэ.

Үүнийг дараах томъёогоор илэрхийлнэ.

$$\text{Нормын биелэлт} = \frac{Ца}{Цт} * 100\% \quad (3)$$

Ца – гүйцэтгэсэн ажлыг нь нэгжийн үнэлгээгээр үржүүлээд гарсан цалин

Цт – тухайн сард жинхэнэ ажилласан цагийг мэргэжлийн зэргийн хийснээрх тарифт цалингаар үржүүлээд гарсан цалин

Үйлдвэрлэлийн газар, цех, тасгийн нормын дундаж биелэлтийг тодорхойлохдоо:

- Зөвхөн нэг нэр төрлийн бараа бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэдэг үйлдвэр, бригад, цех, тасагт бүх ажилчдын хийсэн бүтээгдэхүүнийг хийвэл зохих бүх бүтээгдэхүүнд хувааж 100-аар үржүүлнэ.
- Олон нэр төрлийн бүтээгдэхүүнийг үйлдвэрлэдэг үйлдвэр, бригад, цех, тасгийн хийснээр хөлс авдаг ажилчдын нормын дундаж биелэлтийг гаргахдаа бригад, цех, тасгийн хэмжээгээр нормоор зарцуулах цагийн нийлбэрийг нийт ажилчдын жинхэнэ ажилласан цагийн нийлбэрт хуваан 100-аар үржүүлнэ.

Хүснэгт 3. Талх Чихэр ХХК-ний хөдөлмөрийн нөөцийн хангамж

№	Ажиллагсдын бүрэлдэхүүн	Тоо		Ханамжийн хувь
		Төл	Гүйцэтгэл	
1	Үйлдвэрийн ажиллагсдын дундаж тоо	800	800	100
2	Үүнээс ажилчид	760	764	100,5
	Туслах ажилчид	350	352	100,6
3	Инженер техникийн ажилтан, албан хаагчид	160	164	102,5
4	Бэлтгэгч	250	248	99,2

Бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлийн хэмжээ болон түүний зардал, ашиг зэрэг эдийн засгийн бусад үзүүлэлтүүд нь машин механизм, тоног төхөөрөмжийн ашиглалтын хэмжээ, нийт ажиллагсдын гүйцэтгэсэн ажлын биелэлт тэдгээрийн ашиглалтын үр дүн, хөдөлмөрийн нөөцийн хангамжаас ихээхэн шалтгаална. Үйлдвэрийн хөдөлмөрийн нөөцийн хангамжийг гүйцэтгэлээрх ажилчдын тоог мэргэжлийн хэрэгцээтэй зэрэгцүүлэх замаар тодорхойлох бөгөө мэргэжлийн боловсон хүчний хангамжид анхаарах хэрэгтэй.

В. Цалин

Хүснэгт 4. Цалин хөлсний сангийн бүтэц

№	Үзүүлэлт	Дүн /мян/			Бүтэц ФЗП	
		Т0	Т1	Δ	Т0	Т1
1	Цалин хөлсний нийт дүн	18000	20600	+2600	100	100
	Үүнээс: аж үйлдвэрлэлийн ажилтан	17500	20000	+2500	97,2	97,0
	Үүнээс: - ажилчид	13500	15800	+2300	75,0	76,7
	- албан хаагчид	4000	4200	+200	22,2	20,4
2	Үндсэн бус үйл ажиллагааны ажилтан	500	600	+100	2,8	2,9

3	А. Ажилласан цаг ба гүйцэтгэсэн ажилд тооцсон цалин хөлс	10175	11500	+1325	56,5	55,8
	- Шагнал оруулан тарифт цалин	4070	4830	+760	40,0	42
	- Хийснээр олгох цалин	6105	6670	+565	60,0	58
4	Б. Шагнал урамшууллын чанартай цалин	5400	6280	+880	30,0	30,5
	Ажилласан жил, мастер зэрэгт олгосон цалин	1835	2072	+237	34,0	33,0
6	- Шагнал, урамшуулал	3500	4145	+645	64,8	66,0
7	- Материалын тусламж	65	63	-2	1,2	1,0
	В. Нөхөн олгох шинж чанартай хөлс	1080	1195	+115	6,0	5,8
	Г. Нөхөн олгосон хөлс	1225	1442	+217	6,8	7,0
	Д. Цалин хөлсний сангийн бүрэлдэхүүнд оруулсан төлөх хөлс	120	183	+63	0,7	0,9

Бүтээгдэхүүн гаргалтын индекс нь 1,254 болж байна. Цалин хөлсний үнэмлэхүй болон харьцангуй зөрүүгээр тооцоход:

$$\Delta\PhiЗПабс = \PhiКП1 - \PhiЗП0 = 2000 - 17500 = 2500$$

$$\Delta\PhiЗПот = \PhiЗП1 - (\PhiЪПперо * 1вп + \PhiЗПпосто) = 2000 - (10500 * 1.254 + 7000) = 20000 - 20167 = -167$$

Цалин хөлсний сангийн харьцангуй зөрүүнээс үзэхэд дээрх компаний цалингийн сангийн ашиглалтын хэмжээ 167 мян.төгрөгний хэмнэлт гарсан байна. Үүнээс үзэхэд нэг жилийн дундаж цалин 20 хувиар өссөн байна.

Хүснэгт 5. Цалин хөлсний сан

№	Үзүүлэлт	T0	T1
1	Цалин хөлсний сан /мян.төг/	17500	20000
2	Үүнээс: хувьсах хэсэг	10500	12800
3	тогтмол хэсэг	7000	7200
4	Бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлийн хэмжээ /мян/	80000	100320

Судалгаанаас ажилчдын хөдөлмөрийн бүтээмж өсөхөөр бус цалингийн хувь хэмжээ өсөхөөр тухайн байгууллагын хөдөлмөрийн нөөц ашиглалт өсдөг хэмээн үзэж байна.

С. Ажлын цагийн фондын ашиглалт

Хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлт нь түүний хөлсийг нэмэгдүүлэх бодит урьдчилсан нөхцөл болж байдаг. Үүнтэй холбоотойгоор хөдөлмөрийн хөлсний шинжилгээ ихээхэн ач холбогдолтой. Иймд хөдөлмөрийн талаарх тайлангийн мэдээллийг ашиглан хөдөлмөр, цалин хөлсний сангийн бүтэц, бүрэлдэхүүн, динамикийг судлах нь чухал.

Судалж буй үеийн нэг ажилчны ажилласан цаг болон өдрийн тоогоор ажилчдын ашиглалтын байдлыг үнэлж ажлын цагийн фонд ашиглалтыг судална.

Ажлын цагийн фонд нь ажлын өдрийн үргэлжлэх хугацаа нэг ажилчны жилд ажилласан өдрийн тоо, ажиллагсдын тооноос хамаарна. Энэ хамаарлыг дараах загвараар тодорхойлж болдог.

$$- \Delta ГВ xi = \Delta ЧР * Д1 * П1 \text{ (С. Жамъянсүрэн, 2015 он)}$$

Хүснэгт 6. Ажлын цагийн фонд ашиглалтын шинжилгээ

№	Үзүүлэлт	Нэг ажилчид ноогдох		Өөрчлөлт	
		T0	T1	1 ажилчинд ноогдох	Бүгд ажилчинд
1	Календарийн өдрийн тоо	365	365	-	-
2	Баярын ба амралтын өдөр	101	101	-	-
3	Ажлын цагийн ердийн фонд	264	264	-	-

4	Ил бус ажлын өдөр	39	49	+10	1640
5	Жил бүрийн амралт	21	24	+3	+492
6	Амралтын сургалт	1	2	+1	+804
7	Төрөх ба жирэмсний амралт, нэмэгдэл амралт	3	2	-1	-804
8	Захиргааны зөвшөөрөлтэй	5	8	+3	+492
9	Өвчтэй	9	11,8	+2,8	+459
10	Зугаалсан	-	1,2	+1,2	+197
11	Ердийн	-	4	+4	+656

Ажлын цагийн дотоод ээлжийн алдагдал нь нэг өдөрт 0,3 цаг, нийт ажиллагсдын гүйцэтгэсэн бүх өдөрт -51858 ($804 \cdot 215 \cdot 0.3$) цаг болж ажлын цагийн алдагдал гарчээ. Ажлын цагийн нийт алдагдал -64650 буюу 1,8% байна. Ажлын цагийн алдагдал бүрийг төрлөөр нь нарийвчлан судлах нь үйлдвэрийн газрын нөлөөллөөс буюу захиргааны зөвшөөрөлтэй, өвчтэй, зугаалсан зэрэг дотоод ээлжийн алдагдалтай байгааг харуулж байна.

$$\Delta \text{ФРВстр} = \sum (\Delta y_{d1} * TE_{i0}) * VBII_{\text{общий}}$$

Цагийн дундаж бүтээлийн түвшний өөрчлөлтийн бүтцийн хүчин зүйл хэчнээнээр өөрчлөгдсөнийг тодорхойлохын тулд дараах аргыг хэрэглэж тооцоог хийнэ.

$$\Delta \text{ЧВстр} = \frac{\text{ВПо} + \Delta \text{ВПстр}}{\text{ФРВо} + \Delta \text{ФРВстр}} - \text{ЧВо}$$

D. Хөдөлмөрийн бүтээмж

Үйлдвэрийн газрын ажилтнуудын категороор болон ажилтнуудын жилийн дундаж цалин хөлсний өөрчлөлтөд нөлөөлсөн хүчин зүйлийг задлан шинжилж болно. Түүнчлэн шинжилгээний явцад хөдөлмөрийн бүтээмж ба дундаж цалин хөлсний өсөлтийн хоорондын хурдыг зохицуулж тогтоох хэрэгтэй.үүний тулд хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлтийн хурд цалин хөлсний өсөлтийн хурдаас түрүүлж байх ёстой. Аль нэг хугацаанд ажилчдын дундаж цалингийн өөрчлөлт / цаг, өдөр, сар, жил /-ээр түүний индексийг тодорхойлно.

$$\text{Хөдөлмөрийн бүтээмж} = \frac{\text{Нэмэгдсэн өртгийн хэмжэ}/\text{ДНБ}/}{\text{Ажиллагчдын жилийн дундаж тоо}}$$

Хүснэгт 7. Хөдөлмөрийн бүтээмжийн хүчин зүйлийн шинжилгээ

Үзүүлэлт	Үзүүлэлтийн ач холбогдол		Өөрчлөлт /+,-/
	T0	T1	
Жилийн дундаж ажиллагсдын тоо	800	800	-
Үүнээс: ажилчид	800	804	+4
Нийт ажиллагсдын дунд ажилчдын эзлэх хувь	0,8	0,82	+0,02
Жилд нэг ажилчны ажилласан өдөр	225	215	-10
Нийт ажиллагсдын ажилласан цаг	1,404,000	1,296,450	-107,550
Ажлын өдрийн үргэлжлэх дундаж хугацаа	7,8	7,5	-0,3
Бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлт, суурь оны үнээр	80000	83600	+3600
Нэг ажилчны жилд дунджаар үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүн	400	418	+18,0
Ажиллагсдын үйлдвэрлэсэн нийт бүтээгдэхүүн	-	-	-
Жилд дунджаар	500	509,8	+9,8
Өдөрт дунджаар	2222,2	2371	+148,8
Цагт дунджаар	284,9	316,13	+31,23

Дээрх хүснэгтээс хөдөлмөрийн бүтээмжийн ерөнхий үзүүлэлт нь нэг ажилчны жилд дунджаар үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүний хэмжээнээс хамаарах төдийгүй ажилчдын тооны өөрчлөлтөөс хамаарч байна. Үүнд: үйлдвэрлэлийн зохион байгуулалт, техник технологи, ажилчдын мэргэшлийн түвшин, ажиллагсдын хөдөлмөрийн нас, хөдөлмөрийн байдлаас шалтгаалж байна.

Ерөнхий дүгнэлт

Манай улсын хувьд үйлдвэрийн газруудын нөөц ашиглалтанд хөдөлмөрийн нөөцийн зөв зохистой хуваарилалт, тэдгээрийг ашиглан бүтээмжийг нэмэгдүүлж байгаа үйл явц хараахан сайн хөгжөөгүй байгаатай холбоотой дээрх хөдөлмөрийн нөөц ашиглалтын хэмжих үзүүлэлтүүд, арга аргачлалыг нарийвчлан судалж одоо үйлдвэрлэл явуулж байгаа үйлдвэрийн газруудад авч хэрэгжүүлэн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, ажиллах хүчний ашиглалтыг илүү боловсронгуй болгох улмаар ажилгүйдлийн түвшинг бууруулахад нөлөөлөх, нийгэм эдийн засгийн өгөөжийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх улс орны хөгжилд хувь нэмрээ оруулах зэргээр үр дүнт үйл ажиллагааг хэрэгжүүлбэл зохистой хэмээн үзэж байна.

Зорилт нэгийн үр дүн: Хөдөлмөрийн нөөц ашиглалтыг онолын хүрээнд судлахад хөдөлмөр нь үйлдвэрлэл үйлчилгээний явцад хүмүүсийн хооронд нэгэн зэрэг үүсэж байдаг харилцаа, материалын болоод оюуны үнэт зүйлсийг бий болгох ямар нэгэн үр дүнд хүрэхэд чиглэгдсэн хүмүүсийн тодорхой бүхий ухамсартай үйл ажиллагааг хэлнэ. Хүн ямар нэг хэрэгцээний өртгийг үйлдвэрлэх тоолондоо гаргадаг оюуны болоод биеийн хүчний чадварыг хэлдэг. Хөдөлмөрийн үүргийг онол болон туршлагын үүднээс судлахад хөдөлмөр нь хүний бүхий л амьдралын анхдагч, үндсэн нөхцөл болдог бөгөөд ингэхдээ **“Хөдөлмөр хүнийг өөрийг нь бий болгосон”** гэдгийг батлан харуулж байна.

Зорилт хоёрын үр дүн: “Талх Чихэр” ХК-ний хөдөлмөрийн нөөц ашиглалтын нөлөөлөгч микро хүчин зүйл болох цалин, ажлын цагийн фонд ашиглалт, хөдөлмөрийн норм зэрэгт судалгаа хийж үзэхэд хөдөлмөрийн нөөц ашиглалтын өсөлтийг тайлбарлаж байгаа нь бүтээмж өсөхөөр бус харин цалин өсөхөөр тус байгууллагын хөдөлмөрийн нөөц ашиглалт өсдөгийг харуулж байгаа юм. Мөн аливаа бүтээгдэхүүн үйлчилгээг гүйцэтгэхэд шаардагдах ажиллагч хүний зайлшгүй зарцуулбал зохих хөдөлмөрийн хэм хэмжээг, түүний эрчмийг тооцсон ажлын цагаар тодорхойлдог бөгөөд хөдөлмөрийн нормыг зохистойгоор тогтоох нь хөдөлмөрийг оновчтой зохион байгуулж, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх үндсэн суурь болж байгааг харуулж байна.

Ашигласан материалын жагсаалт

- Баярдаваа Б, Гансүлд Д. (2007 он). "Эдийн засгийн онол". Улаанбаатар хот .
- Дамбадаржаа Ё. (2000 он) . "Аж үйлдвэрийн газрын хөдөлмөрийн нормчлал цалин хөлсний тухай". Улаанбаатар хот
- Жамъянсүрэн С. (2015 он). "Бизнесийн шинжилгээний аргачлал". Улаанбаатар хот
- Занданшарав Д. (1977 он). *Үйлдвэрийн газарт хөдөлмөрийг нормчлох тухай*. Улаанбаатар хот.
- Лхамням Л. (2008 он). "Хөдөлмөрийн эдийн засаг". Улаанбаатар хот
- Оюунцэцэг Л. (2024 он). *“Бүтээмжийн менежментийн онол арга зүйн асуудал”* . Улаанбаатар хот
- Содномдорж Н. (2000 он) *"Орчин үеийн хөдөлмөрийн эдийн засаг"*. Улаанбаатар хот