

ARTICLES

ЖИЖИГ ДУНД ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН
СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТЫН ЗАРИМ АСУУДАЛДЭ.Золзаяа^{1*}, Zhou Xiaohong¹¹ Наньжин хотын ШУТИС, Хятад улс

Хүлээн авсан: 2018.03.02; Хянасан: 2018.03.29; Хэвлэгдсэн: 2018.04.03

ХУРААНГУЙ

Жижиг, дунд үйлдвэрлэл (ЖДҮ)-ийг эрчимтэй дэмжиж, бодлогоор хөгжүүлэх нь дэлхийн улс орнуудын эдийн засгийн нэн тэргүүний зорилго болсон хэвээр байна. ЖДҮ-ийг хөгжүүлэх нь улс орны ядуурал, ажилгүйдлийг бууруулахын зэрэгцээ эдийн засгийн өсөлтөнд чухал үүргийг гүйцэтгэдэг. ЖДҮ-ийг хөгжүүлснээр орлогын тэгш бус хуваарилалтыг бууруулах, нийгмийн тогтвортой байдалд дэмжлэг үзүүлэх болон хувийн секторын хөгжлийг хангахад онцгой хувь нэмрийг үзүүлдэг. Өнөөдрийн байдлаар жижиг дунд бизнесийг (ЖДБ) нийгмийн дунд болон дундаас дээш ангийнхан эрхэлдэг бөгөөд энэ нь олон орны эдийн засгийн тогтвортой хөгжлийн үндэс болж байна. Хөгжингүй орнуудын нийт үйлдвэрийн 70-90 хувийг жижиг дунд үйлдвэр эзэлж байна. ЖДҮ-ийг хөгжүүлэхэд тулгамдаж буй асуудлуудын дунд зайлигүй авч хэлэлцэх нэгэн чухал хүчин зүйл бол байгууллагын хүний нөөцийн салбарын ажилтан сонгон шалгаруулах үйл явц юм.

Энэхүү судалгаагаар Жижиг дунд үйлдвэрлэл эрхлэгчдэд тулгамдсан асуудлуудын нэг болох ажилтан сонгон шалгаруулах үйл явц, түүний арга хэрэгслийг хэрхэн ашиглах талаар судалгаа хийлээ. Судалгааг онол, баримт материалын арга болон асуулгын аргаар шижилгээ хийн судалж өгөгдлийг SPSS программ ашиглан гаргасан ба гарсан үр дүнд тохирсон санал санааг дэвшүүлсэн. ЖДҮ-ийн салбарт хүний нөөцийн оролт гаралт их байдаг учраас тухайн асуудлыг шийдвэрлэх боломжит хувилбаруудыг хэрэгжиж болох санааг санал болгох, шинэ арга хэлбэрийг нэвтрүүлэх нь энэхүү судалгааны ажлын ач холбогдол оршино.

Түлхүүр үг: Жижиг дунд үйлдвэрлэл; Хүний нөөц; бүрдүүлэлт; сонгон шалгаруулалт;

ОРШИЛ

Сүүлийн жилүүдэд жижиг дунд үйлдвэрлэлийн тухай асуудалд эрдэмтэн, улс төрч, үйлдвэрлэгч, сэтгүүлч нийтлэгчид ихээхэн анхаарал хандуулах болсон. Ажилгүйдэл ядуурлыг бууруулж, хөдөлмөр

эрхлэлтийг нэмэгдүүлэн эдийн засгийн тогтвортой хөгжлийг бий болгоход жижиг дунд үйлдвэрлэл чухал ач холбогдолтой салбар юм.

Жижиг дунд бизнесийг анх 1953 онд

*corresponding author: zoloenkhat@gmail.com



The Author(s). 2018 Open access This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.

АНУ-д нэг талаас менежерүүдийн эзэн байх чадварыг нэмэгдүүлэх, нөгөө талаас тэдэнд зээл өгөхийн тулд үүсгэсэн гэж үздэг байна. Дэлхийн улс орнууд өөрийн эдийн засгийн хөгжлийн түвшин, зах зээлийн багтаамж, бизнес дэх төрийн оролцоо, хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, төсөв мөнгөний бодлогоосоо хамаарч жижиг дунд бизнесийг өөр өөрөөр тодорхойлдог[1]. 1967 онд Тайван улс дэлхийд анх удаа “”Жижиг дунд үйлдвэрийн үйл ажиллагааг зохицуулах хууль” (The Small and Medium Enterprise Guidance Regulations) гаргаж, зах зээлийн хямрал, байгалийн гамшиг гэх мэт давагдашгүй хүчин зүйлст өртсөн эрсдлийг бууруулах, нөхөн олговор олгох, сургалт явуулах зорилготой жижиг дунд үйлдвэрлэлийн төв болон жижиг дунд үйлдвэрлэлийг дэмжих санг бүх хотуудад байгуулсан байна[2].

Олон улсын хэмжээнд ЖДҮ-ийн хөгжлийн түвшинг голчлон Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн (ДНБ) болон ажил эрхлэлтэд оруулж байгаа хувь нэмрээр нь үнэлдэг. Дэлхийн банкнаас хийсэн судалгаанаас харахад ЖДҮ-ийн хөгжил буурай хөгжилтэй оронд бага, хөгжингүй улс оронд илүү сайн хөгжсөөр байна[2]. Үндэсний үйлдвэрлэлийн өсөлт болон дотоодын нийт бүтээгдэхүүний хэмжээг нэмэгдүүлэх, хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг сайжруулах зорилтын хүрээнд жижиг дунд үйлдвэрийн хөгжлийг дэмжих, цаашдын хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлж, тэдний эрх ашигт нийцсэн бизнесийн таатай орчинг бүрдүүлэх зайлшгүй шаардлага байна.

Байгууллага амжилттай ажиллах, илүү өрсөлдөх чадвартай байхын тулд чадварлаг шилдэг хүмүүсийг сонгож авах нь чухал юм[4]. Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын амжилт нь бүрдүүлэлтийн үйл ажиллагааны үр дүнгээс шууд хамаардаг ба олон тооны чадварлаг ажил горилогчдыг цуглуулж чадвал байгууллагын хувьд ажлыг сайн, тогтвортой гүйцэтгэх хүнийг сонгон авах боломж нэмэгдэнэ. Аливаа жижиг дунд бизнесийн байгууллага нь

өндөр үр бүтээлтэй ажиллахын тулд байгууллагын хүний нөөцийн оновчтой уян хатан бодлого явуулах нь чухал юм. Хүний нөөцийн удирдлага хэдий чинээ үр дүнтэй сайн ажиллана сонгон шалгаруулалтын үр дүн хэмжигдэж байгууллагын амжилт түүнээс шууд шалтгаална[5].

Судалгааны ажлын зорилго: Манай улсын ЖДҮ-ийн байгууллагад хүний нөөцийн оролт гаралт их, тогтвортой туршлагатай ажилтан олоход бэрхшээлтэй байдаг. Иймээс энэхүү судалгаагаар жижиг дунд үйлдвэрлэл эрхлэхэд хүний нөөцийн салбрын бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын тал дээр тулгарч буй асуудлыг судлан, үнэлэлт дүгнэлт хийж, сонгон шалгаруулалтын дутагдалтай талуудыг боловсронгуй болгох арга замыг судлахад оршино. Судалгааны ажлын хүрээнд олон улсын туршлагыг судлан Монгол улсад нийцэх санал санааг дэвшүүлэхийг зорилоо.

Жижиг дунд үйлдвэрлэлийн тухай ойлголт: Жижиг дунд үйлдвэрлэл (ЖДҮ) гэдэг нь ажиллах хүчний болон үйлдвэрлэлийн цар хүрээгээр авсаархан, ихэвчлэн дотоод зах зээлд чиглэсэн, богино хугацаанд зардлаа нөхөж чаддаг, хөрөнгө бага шаарддаг, өндөр бүтээмжтэй, үйлдвэрлэлийн уян хатан технологитой, зах зээлд өрсөлдөх чадвар бүхий бизнесийг хэлнэ[6].

Дэлхийн улс орнуудын эдийн засгийн бүтцийг харахад 95 орчим хувь нь ЖДҮ байдаг. Ялангуяа үйлдвэрлэл түлхүү хөгжсөн Англи, Өмнөд Солонгос, Хятад, Япон зэрэг улсуудад нийт аж ахуйн нэгжийн 99 хүртэл хувийг ЖДҮ эзэлдэг байна. Энэ нь зах зээл дээр шударга өрсөлдөөнийг бий болгодог бөгөөд монополь компани зах зээл дээр ноёрхох хандлагыг үгүй болгодог давуу талтай юм. Мөн ЖДҮ сайн хөгжсөнөөр эдийн засагт диверсификаци буюу солонгоролтыг бий болгож, нэг салбараас хэт хамааралтай байдлыг багасгаж өгдөг. Дийлэнх улс орон ЖДҮ-ийг ажилчдын тоогоор шалгуур

болгодог бол зарим нь компанийн активын үнэлгээ, борлуулалтын орлогын хэмжээ, хөрөнгө оруулалт гэх мэт шалгуураар тодорхойлдог. [7]

Манай урд хөрш орон болох БНХАУ-ын 2017 оны 3-р улирлын эдийн засгийн үзүүлэлтэд нийт 40сая гаруй жижиг дунд бизнесийн байгууллага бүртгэлтэй ба нийт ААН-ийн 99%, ДНБ-ий 60%, татварын 50%, хот суурин газрын ажлын байрны 80 хувийг тус тус эзэлж байна. Хятад улсын засгийн газар ЖДҮ-ийг эдийн засгийн өсөлтийн чухал хүчин зүйл хэмээн үзэж, улс орондоо ЖДҮ-ийг хөгжүүлэхэд анхаарал хандуулан хууль эрх зүйн орчноо сайжруулж, ЖДҮ эрхлэгчдэд зээл авах, хөрөнгө оруулалт олох, үйлдвэрлэлээ хөгжүүлэх, улсын эдийн засагт шинэ технологи нэвтрүүлэх боломжийг олгоход чиглэсэн байдаг. ЖДҮ эрхлэгчид Хятадад үйлдвэрлэгдэж буй техник, технологийн олон тооны

шинэ бүтээгдэхүүнийг үйлдвэрлэж, ихэнх хэсгийг нь экспортолдог. ЖДҮ-г хөгжүүлснээр ДНБ-г нэмэгдүүлэх, ажлын байр шинээр бий болгох, бүтээгдэхүүн, зах зээлийн өрсөлдөөнийг бий болгох олон давуу талтай.

Монгол улсын Жижиг дунд үйлдвэрлэлийн өнөөгийн байдал: Монгол улсад ЖДҮ гэдэг нэр томъёо 1990 оноос эхлэлтэй буюу зах зээлийн харилцаанд шилжсэн үеэс эхэлсэн. 2017 оны эцсийн байдлаар манай улсын үндэсний статистикийн хорооны бизнес регистрийн санд бүртгэлтэй 141.5 мянган ААН-ээс идэвхитэй үйл ажиллагаа явуулж байгаа 75.7 мянган ААН-ийн 77% нь жижиг дунд үйлдвэрлэлийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж, ДНБ-ий 17,8%, экспортын 2.3%-ийг үйлдвэрлэж, эдийн засгийн идэвхитэй хүн амын 70 гаруй хувь нь энэ салбарт ажиллаж хөдөлмөрлөж байна.



Зураг 1. ЖДҮ-ийн ажиллагсадын тоонд хийсэн судалгаа

Эх сурвалж: Монгол банк ЖДҮ түүвэр судалгаа. 2017 он

Монгол банкнаас Монгол улсад үйл ажиллагаа явуулж байгаа ЖДҮ-ийн талаар 2017 оны түүвэр судалгаанаас харахад ЖДҮ эрхлэгчдийн дийлэнх нь буюу 84% нь 1-9 хүртэлх тооны ажиллагсадтай, 13% нь 10-49 хүртэлх тооны ажиллагсадтай бол 50-аас дээш тооны ажиллагсадтай ЖДҮ эрхлэгчид 3%-ийг эзэлж байна. Үйл ажиллагаа эрхэлж буй хугацааны хувьд 1 жил хүртэл 14%, 1-3 жил 19%, 3-5 жил 19%, 5-10 жил 23%, 10-с

дээш жил 25% тус тус үзүүлэлттэй байна.

Харин ЖДҮ-ийг салбараар ангилбал хүнс 51%, газар тариалан 27%, арьс шир 9%, мод боловсруулах 8%, гар урлал 3%, оёдол нэхмэл 2% эзэлж байна. Энэ салбарын хөдөлмөр эрхлэлт 760 гаруй мянгад хүрээд байгаа нь нийт ажиллагсдын 70 орчим хувийг эзэлж байна[8]. Жижиг, дунд үйлдвэрт хөрвөх чадвартай мэргэжилтэн, инженерүүдийг бэлтгэх,

түүхий эдийн бэлтгэн нийлүүлэлтийн шинэ зохион байгуулалт хийх, үйлдвэрлэлийг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй зах зээлийн тооцоо судалгаатай эрхлэх мэргэжлийн баг хэрэгтэй байна.

ЖДҮ нь улсын эдийн засагт ихээхэн чухал үүрэг гүйцэтгэдэг байтал жил ирэх тусам энэ салбарт шинээр бий болж байгаа үйлдвэртэй тэнцүү тооны ЖДҮ-үүд дампуурч байна. Энэ нь 2017 оны Монголбанкны ЖДҮ-ийн түүвэр судалгаанаас харахад гадаад орчны нөлөө буюу эдийн засгийн хямрал, инфляцийн түвшин, зээл санхүүжилт, хүн амын худалдан авах чадвар сул, ажилгүйдэл зэрэг ихээр нөлөөлж байгаа ч тэдгээрийн дунд дотоод үйл ажиллагааны нөхцөл буюу ажиллах хүчний нийлүүлэлт, байгууллагын удирдлагын үүрэг, ажилчдын мэргэжлийн ур чадвар зэрэг нь ихээр хүндрэл учруулж байна.

ЖДҮ-ийн Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт: ЖДҮ нь зах зээлийн цар хүрээ бага, цөөн ажилтантай, санхүүгийн хувьд бэрхшээлтэй зэрэг онцлогоос хамаараад энэ салбарын хүний нөөцийн удирдлагын асуудал нь Монгол улс төдийгүй бусад улс оронд нийтлэг тохиолддог бэрхшээл юм. Манай улсын жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн хувьд илүү гэр бүлийн болон хувийн аж ахуй хэлбэртэй байдаг ба албан ёсны хүний нөөцийн алба байдаггүй ч бүгд хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалт (СШ) хийж хүний нөөцийн бодлоготой байдаг. Жижиг дунд бизнес эрхлэгчид санхүү, хууль эрхзүй болон менежментийн мэдлэг боловсрол хангалтгүй байгаагаас шалтгаалж төрөл бүрийн асуудалд орох, алдагдал хүлээх зэрэг эрсдэл их байдаг. Жижиг зах зээлд том аж ахуйн нэгжүүдтэй өрсөлдөхөд хүндрэлтэй байдаг. Мөн ЖДҮ эрхлэгчдийн зөвхөн борлуулалтаа хэрхэн нэмэх тал дээр анхаарч байгаа нь хүний нөөцийн менежментийн мэдлэг чадвар дутмагаас хөгжин дэвших боломжуудыг хааж байна. Энэ нь байгууллагын

удирдлага болон хүний нөөцийн ажилтны ур чадвараас хамаарч шинэ ажилтанг хэрхэн сонгон шалгаруулж авах, тухайн шинээр ажилд орсон ажилтны ур чадвар, мэдлэг туршлага, хийж бүтээх хүсэл эрмэлзэл, хувийн шинж чанарыг хэрхэн зөв удирдаж авч явах нь тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнгээс харагдана. Мөн энэ салбарын эдийн засаг дахь үр өгөөжийг тодорхойлох, урт удаан оршин тогтнох гол хүчин зүйлсийн нэг юм. Ур чадвартай, хүсэл зорилготой, чин хүсэлтэй ажилтангүйгээр байгууллага амжилтанд хүрэх нь ховор юм. Харин ажилтныг хэрхэн зөв сонгох, хэрхэн бүтээлч байдлыг бий болгох нь удирдлага болон хүний нөөцийн менежерээс шууд хамаарна.

Хүний нөөцийн сонголт гэдэг нь байгууллага ажилд орохоор хүсэлт гаргагчид дундаас өөрсдийн онцлог шаардлагад нийцэхүйц хэн нэгнийг тогтсон үе шат дараалалтайгаар сонгон шалгаруулах үйл явц юм. Сонгон шалгаруулалт үр ашигтай байснаар байгууллагын өдөр тутмын үйл ажиллагаа амжилттай явагдах нөхцөл бүрддэг хэмээн Английн хүний хөгжлийн хүрээлэн тодорхойлсон байдаг байна[9].

Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын ач холбогдол улам бүр өсөж, ажилчдыг зөв сонгож, хөдөлмөрийн нөөцөө бүрдүүлэх асуудал нэгдүгээрт тавигдах болсон. Шаардлага хангахгүй, чанаргүй хүний нөөцөөс татгалзаж, тухайн ажлын байранд тохирсон, чадварлаг, сайн боловсон хүчнийг цуглуулахын тулд хэрэглэгдэж байгаа сонгон шалгаруулалтын аргага сайжруулах шаардлагатай байдаг. Сонгон шалгаруулалтын олон төрлийн арга дундаас олон улс оронд өргөнөөр ашиглагдаж байгаа шинэлэг үр дүнтэй аргыг судалж дэлгэрүүлэх нь чухал юм. ЖДҮ-ийн салбарт хүний нөөцийн оролт гаралт их ба хэрхэн сайн ажилчдыг шалгаруулж авч хэрхэн тогтвор суурьшилтай ажиллуулах нь чухал асуудал болоод байна.

Сонгон шалгаруулалтыг үр дүнтэй

гүйцэтгэх хамгийн эхний шат бол ажлын төлөвлөгөө боловсруулах юм. Үүний дараа ажил горилогчдийн талаар найдвартай үндэслэлтэй мэдээлэл олж авахын тулд ашиглах арга техник, сонгон шалгаруулалтын үйл явц буюу өргөдлийн маягтаас эхлэн ярилцлага болон мэргэжлийн ур чадварыг шалгах сэтгэл зүйн сорилт, экспертний үнэлгээ зэрэг арга хэлбэр, сонгон шалгаруулалтад гарч буй зардал нь төлөвлөсөн төсөвт нийцэх, мөн шалгаруулалтын дараах үр дүн гэсэн чухал зүйлүүдийг заавал хэрэгжүүлэх нь зүйтэй. Сонгон шалгаруулалтын гүйцэтгэлийн

МАТЕРИАЛ, АРГА ЗҮЙ

Судалгааг баримт бичгийн арга болон асуулгын арга ашиглан хийсэн ба онолын болон судлагдсан материалууд дээр дүн шинжилгээ хийж харьцуулан, нөхцөл байдалд таамаглал дэвшүүлж, тухайн таамаглал батлах, шинээр асуудлыг илрүүлэх үүднээс нийт 200 ЖДҮ-ийн удирдлагуудаас санал асуулгын аргаар судалгаа авсан. Асуулгад дүн шинжилгээ хийх аргыг хөнгөвчлөхийн тулд Likert 5 аргаар асуумжийг бэлтгэж, өгөгдлийг SPSS программ ашиглан регрессийн шинжилгээ хийж, үр дүнг харуулсан болно.

Дэвшүүлсэн таамаглал: Нийт судалгаа авсан 200 ЖДҮ-ийн удирдлагуудаас 169 хариу буюу 84.5 хувь нь үр дүнтэй хариулсан болно. Санал асуулгыг Монгол эрдэмтэн судлаачдын судлагдсан байдал болон бусад улс орны эрдэмтдийн судалгааны ажлаас дүгнэн ЖДҮ-ийн өнөөгийн нөхцөл байдалд тохируулан сонгон шалгаруулалтын үр дүнд нөлөөлж байгаа хүчин зүйлүүд дээр таамаглал(Н1-Н6) дэвшүүлж санал асуулгын 20 асуултыг 6 бүлэгт хуваан асуулгын загварыг бэлтгэсэн. Үүнд:

Н1: СШ-ын бүрдүүлэлтийн арга хэлбэр нь СШ-ын ажлын үр дүнд нөлөөлдөг

Сонгон шалгаруулалтын арга хэлбэр гэдэг бол сонгон шалгаруулах үйл явцын хамгийн чухал алхмуудын нэг бөгөөд

үнэлгээг шинээр сонгогдсон ажилчдын ажлын гүйцэтгэл ямар байна вэ гэдгээс сонгон шалгаруулалтын үр дүн чанартай хийгдсэн эсэхийг шууд үнэлж болох ба харьцуулалтын аргачлалуудаас ашиглан үр дүнг гаргаж болно.

Аливаа байгууллагын үйл ажиллагааны шударга байдал, удирдлагын соёл, ажилтнуудын мэдлэг чадвар зэрэг нь ажлын байрны сэтгэл ханамжийн эерэг хамааралтай байгаа нь тухайн үйл ажиллагааны үр дүнд шууд эерэгээр нөлөөлдөг байна[10].

шалгаруулалтын арга хэлбэр буюу ажилтан бүрдүүлэх аль сувгийг сонгосон нь ямар үр дүнд хүрэхийг харуулна[11]. Эрдэмтдийн судалснаар тодорхой бус үзэл бодол, таамгаар буюу санамсаргүй сонголт хийх хандлагыг бууруулахын тулд байгууллага нь өөрийн ажлын байрны хэрэгцээ болон ажил горилогч талд тоон болон чанарын тооцох арга хэрэгслийг хослуулан хэрэглэх нь шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр шийдвэрлэж буй арга хэлбэр юм.

Н2: СШ-ыг хариуцсан ажилтны мэргэжлийн ур чадвар нь СШ-ын ажлын үр дүнд нөлөөлдөг.

Жижиг дунд бизнес эрхлэгчид санхүү, хууль эрхзүйн болон менежментийн мэдлэг боловсрол хангалтгүй байгаагаас шалтгаалж төрөл бүрийн асуудал болоод алдагдал хүлээх эрсдлүүд их байдаг[12]. Энэ нь ихэвчлэн байгууллагын удирдлага болон хүний нөөцийн ажилтанд хамааралтай ба ажилд элсүүлэн авах арга барил болон өөрийн байгууллагын салбарын зах зээлийн нөхцөл байдлын тухай ойлголт сайтай, тухайн ажил горилогчийн өгсөн мэдээлэл болон бодит байдалд зохих дүгнэлт хийж үнэн зөвийг ялган салгах зэрэг олон талын чадварыг илүү гүнзгий эзэмшсэнээр сонгон шалгаруулалт илүү үр дүнтэй байна.

Н3: СШ-ын ажилд гарч буй зардал нь

СШ-ын ажлын үр дүнд нөлөөлдөг

Байгууллага хүний нөөцөө бүрдүүлэх буюу сонгон шалгаруулалт хийх үйл явцад тодорхой хэмжээний санхүүгийн болон бусад зардал гардаг. Ажилтан сонгон шалгаруулах төлөвлөгөөний хүрээнд гарах зардлыг бага зардлаар үр дүнтэй хийж гүйцэтгэн сул орон тоог түргэн хугацаанд нөхөх шаардлага гардаг. Үүний тулд тухайн байгууллагад тохирсон арга хэлбэр, ажилд авах сувгийг зөв сонгон, зардлыг бүртгэж хяналт хийн шинжилснээр үр дүнгүй зардлыг бууруулахад ихээхэн нөлөөлнө[13].

Н4: Шинэ ажилтны ажилдаа дасан зохицох чадвар нь СШ-ын үр дүнд нөлөөлдөг

Сонгон шалгаруулалтын үйл явцын нэг чухал хэсэг бол шалгаруулж авсан ажилтны багаар ажиллах чадвар болон сэтгэл зүйн дасан зохицох чадвар юм[14]. Мэргэжилтний сонгон авсан ажилтан богино хугацаанд байгууллагын соёл, хамт олны уур амьсгал, ажлын орчиндоо дасан зохицох чадвар нь тухайн ажилтан болон байгууллагын цаг хугацаа алдалгүй үр бүтээлтэй урам зоригтой ажиллахад өөрийгөө үнэлэх үнэлгээг идэвхижүүлж өгч байгаа юм.

Н5: Шинэ ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн чадвар нь СШ-ын үр дүнд нөлөөлдөг

Сонгон шалгаруулалтын үед буюу ярилцлагын үеэр хүний нөөцийн мэргэжилтэн нь ажил горилогчийн үндсэн чадварыг холбогдох ажлын байрны мэдээллийн дагуу ойлгох нь тухайн ажилтанд гүйцэтгэлийн чадвар сайн байгаа эсэхийг мэдэхэд нөлөөлнө. Ажилчдынхаа гүйцэтгэлийг шууд удирдлага үнэлдэг бөгөөд гол төлөв үүрэг даалгаврын биелэлтээр үнэлдэг байна. Байгууллага бүр ажилтныхаа ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж

байх шаардлагатай бөгөөд удирдлага ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, үүрэг даалгаврын биелэлтийг хэмжих боломжтой болох юм[15]. Энэ нь сонгон шалгаруулалтыг цаг хугацаа болон санхүүгийн илүү зардал гаргалгүйгээр үр дүнтэй гүйцэтгэсэн эсэхийг нотлох чухал алхам юм. Энэ нь ажилтны ажлын гүйцэтгэл, үүрэг даалгаврын биелэлтийг хэмжих, ажилчдын өсөж дэвшихэд шаардлагатай зүйл, ажлын ачаалал зэргийг анхаарч ажиллахад шаардагдах мэдээллийг цуглуулах боломжтой юм.

Н6: СШ-ын үед хоёр талын өгсөн мэдээллийн үнэн зөв байдал СШ-ын үр дүнд нөлөөлдөг

Зарим эрдэмтэд хөдөлмөрийн зах зээлийн ялгааг өгч буй мэдээллийн дагуу хийсэн байдаг бөгөөд ажил олгогч болон ажил горилогчдын хооронд мэдээлэл солилцох тэгш бус байдал нь сонгон шалгаруулалтын үр дүнг бууруулдаг гэдгийг тогтоосон байна. Ажил горилогчдын 60-аас илүү хувь нь бодит байдлаас илүү худал мэдээллийг өөрийн анкетанд бөглөсөн байдаг байна. Тиймээс энэхүү удаан хугацаанд арилаагүй бодит бус мэдээлэл өгдөг байдал өнөөгийн сонгон шалгаруулалтын аргад хэрхэн нөлөөлсөөр байгааг судлах шаардлагатай юм.

Эдгээр 6 хүчин зүйл байгууллагын сонгон шалгаруулах үйл явцын үр дүнд хэрхэн нөлөөлж байгааг таамаглал дэвшүүлж судалсан ба судалгааны асуумж нь байгууллагын үндсэн нөхцөл байдал болон сонгон шалгаруулалтын үр дүнгийн байдал гэсэн 2 хэсгээс бүрдсэн. Үндсэн нөхцөл байдал буюу судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтнуудыг нас, хүйс, боловсролын түвшин, ажилласан жилээр ангилахад доорхи үзүүлэлттэй байна (Хүснэгт 1).

Хүснэгт 1. Судалгаанд хамрагдсан үндсэн нөхцөл байдал

Нэр	Агуулга	Тоо хэмжээ	Хувь
Хүйс	Эр	64	37.87%
	Эм	105	62.13%
Нас	30-с доош настай	38	22.48%
	31-40 настай	62	36.69%
	41-50 настай	53	31.36%
	50-с дээш настай	16	9.47%
Боловсролын түвшин	Мэргэжлийн техник	5	2.96%
	Бакалавр	88	52.07%
	Магистр	67	39.64%
	Доктор	9	5.33%
Ажилласан жил	1-с доош жил	17	10.06%
	1-3 жил	38	22.48%
	3-5 жил	44	26.04%
	5-с дээш жил	70	41.42%

ҮР ДҮН

Монгол улсын статистикийн хорооны 2017 оны судалгаагаар эдийн засгийн идэвхитэй хүн ам 1.4 сая ба түүний 54.1% нь эрэгтэй, 45.9% нь эмэгтэй байна. Түүнчлэн ажилгүйдлийн түвшин 9.4% буюу нийт 131.8 мянган иргэн, түүний 58.6% буюу 77.2 мянга нь эрэгтэй, 41.4% буюу 54.6 мянга нь эмэгтэй гэсэн судалгаа гарсан байна.

Сүүлийн жилүүдэд залуу боловсон хүчин буюу шинээр төгссөн оюутнуудыг ажлын байранд авах хандлага нэмэгдэж байгаа ч судалгаа хийх явцад ЖДҮ эрхлэгчдийн хүний нөөцийн салбарт тулгарч буй асуудалд ажиллах хүчний туршлага, мэргэжлийн чадвар, ажиллах хүчний олдоц, ажилчдын чин сэтгэлээсээ

хандах хандлага, ярилцлагын үед өгсөн мэдээлэл зөрүүтэй байх зэрэг нь сонгон шалгаруулалтын зардлыг ихэсгэхэд хүргэдэг гэсэн байна. Иймээс судалгаанд дэвшүүлсэн таамаглалын дагуу судалгааны өгөгдлийг SPSS программ ашиглан гаргасан Регрессийн шинжилгээ хийхээс өмнө уг судалгаанд хамрагдсан хувьсагчдын корреляцийн шинжилгээ хийсэн болно.

Хамаарлын шинжилгээ: Хамаарлын шинжилгээг корреляцийн коэффициентээр шалгадаг ба шинжилгээний гол зорилго нь хэд хэдэн хувьсагчдын хоорондох ойролцоо байрлалыг тодорхойлох явдал юм. Энэхүү судалгааны хувьсагчууд болон Pearson коэффициентийг Хүснэгт 2-г үзүүлэв.

Хүснэгт 2. Корреляцийн шинжилгээний үр дүн

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Хүйс	1										
2. Нас	.248**	1									
3. Боловсрол	.283**	.258**	1								
4. Ажил	.383**	.560**	.360**	1							
5. С.Ш арга	.061	.147	.201**	.087	1						
6. С.ША-ы ажлын чадвар	-.021	.124	.293**	.118	.733**	1					
7. СШ-ын зардал	-.089	.128	-.059	-.084	.355**	.382**	1				
8. А.горилогчын дасан зохицол	.008	.046	.139	.077	.675**	.655**	.343**	1			

9. А.Горилогчын аж.гүйцэтгэл	-.040	.035	.058	.006	.614**	.501**	.341**	.642**	1		
10. Хоёр талын мэдээлэл	-.078	-.014	-.008	-.014	.607**	.543**	.425**	.702**	.684**	1	
11. СШ-ын ажлын үр дүн	.000	.028	.087	.017	.615**	.585**	.382**	.641**	.666**	.707**	1

Хүснэгт 2-оос харахад дэвшүүлсэн таамаглалын дагуу эерэг хамааралтай байгаа учраас регрессийн шижилгээ хийж болохыг харуулж байна.

Регрессийн шинжилгээ: Регрессийн шинжилгээ нь хувьсагч хоорондын хамаарлын хэлбэрийг тогтоох буюу тэдгээрийн холбоо хамаарлыг илрүүлэх, энэхүү хамаарлыг үнэлэх, мөн хамаарах хувьсагчийн мэдэгдэхгүй утгуудыг үнэлэхэд чиглэгдэнэ. Шинжилгээний үр дүнгийн хүснэгт дэхь R² тодорхойлогч коэффициент нь регрессийн шугам бодит өгөгдлийн цэгүүдтэй хэр ойролцоо байгааг харуулсан статистик хэмжүүр юм. Өгөгдлийг таарч байгаа эсэхийг харуулж байна. Adj. R² нь янз бүрийн тооны таамагласан тоог агуулдаг регрессийн загваруудын тайлбарлах чадварыг харьцуулсан үзүүлэлт ба энэ нь R²-с ихгүй байна. R²-ийн хүрээ

нь (0.1) бөгөөд түүнээс их байх тусам регрессийн үр нөлөө сайжирна. Регрессийн сорилтын үр нөлөөг шалгахын тулд F утгыг ашиглана. Энэ нь бие даасан хувьсагчаас хамааралтай хувьсагч дээрхи санамсаргүй хувьсагчийн нөлөөллөөс их байна. Хүснэгт-3-аас Хүснэгт-8-д судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын сонгон шалгаруулалтын үйл явцад хэрэглэж буй арга хэлбэр, сонгон шалгаруулалт хариуцсан ажилтны мэргэжлийн ур чадвар, сонгон шалгаруулалтад гарах зардал, шинэ ажилтны дасан зохицох чадвар, ажлын гүйцэтгэл болон талуудын өгсөн мэдээллийн үнэн зөв байдал зэрэг нь сонгон шалгаруулалтын үр дүнд нөлөөлж байгаа эсэхийг судалгаанд оролцсон удирдлагуудын нас, хүйс, боловсролын түвшинг харгалзсан шинжилгээний үр дүнг үзүүлэв.

Хүснэгт 3. Сонгон шалгаруулалтын арга хэлбэрийн үр дүнгийн шинжилгээ

	Model 1			Model 2		
	B	B	Sig	B	B	Sig
Constant	3.058		.000	1.410		.000
Хүйс	-.032	-.025	.774	-.029	-.022	.745
Нас	.014	.020	.835	-.044	-.060	.422
Боловсрол	.100	.096	.260	-.023	-.022	.748
Ажил	-.012	-.019	.853	.008	.012	.876
Арга хэлбэр				.589	.628	.000
R ²		.009			.383	
Adj.R ²		-.016			.364	
F value		.354			20.238***	
ΔR ²		.009			.374	
ΔF value		.354			98.928***	

Тэмдэглэгээ: *, **, *** нь p < 0.05, p < 0.01, p < 0.001.

Хүснэгт 3-аас харахад R² утга нь 0.009-өөс 0.383 хооронд хэлбэлзэж, нийт регрессийн загварын F утга нь 20.238 байгаа нь тайлбарлах чадал ихсэж H1 буюу Сонгон шалгаруулалтын арга хэлбэр, ажилд авах суваг зэрэг стандарт коэффициент

нь 0.628 (t = 9.946, p < 0.001) буюу энэ таамаглал нь баталгаажсан болохыг харуулж байна. Энэ нь ЖДҮ-ийн ажилтан сонгон шалгаруулах арга хэлбэр нь сонгон шалгаруулалтын үр дүнд чухал нөлөө үзүүлдэг тул шалгаруулалтын явцад олон

төрлийн аргыг үр дүнтэй ашиглаж ажилд тооны ажил горилогчдыг татах боломжтойг тавигдах шаардлагад нийцүүлэн олон харуулж байна.

Хүснэгт 4. Сонгон шалгаруулалтын ажилтны мэргэжлийн ур чадвар

	Model 1			Model 2		
	B	β	Sig	B	β	Sig
Constant	3.058		.000	1.173		.000
Хүйс	-.032	-.025	.774	.075	.057	.415
Нас	.014	.020	.835	-.015	-.021	.786
Боловсрол	.100	.096	.260	-.098	-.093	.194
Ажил	-.012	-.019	.853	-.021	-.032	.694
США-ы ур чадвар				.642	.620	.000
R ²		.009			.353	
Adj.R ²		-.016			.333	
F value		.354			17.802***	
ΔR^2		.009			.345	
ΔF value		.354			86.853***	

Тэмдэглэгээ: *, **, *** нь $p < 0.05$, $p < 0.01$, $p < 0.001$.

Хүснэгт 4-өөс харахад R² утга нь 0.009-өөс 0.353 хооронд хэлбэлзэж, нийт регрессийн загварын F утга нь 17.802 байгаа нь тайлбарлах чадал ихэсгэж H2 буюу Сонгон шалгаруулалтын ажилтны мэргэжлийн ур чадвар болон ажлын туршлагын стандарт коэффициент нь 0.620 (t = 9.319, p < 0.001) буюу энэ таамаглал нь баталгаажсан болохыг харуулж

байна. Энэ нь ЖДҮ-ийн ажилтан сонгон шалгаруулалтыг хариуцсан ажилтны мэргэжлийн ур чадвар нь үр дүнд чухал нөлөө үзүүлдэг тул шалгаруулалтын явцад гүнзгий мэдлэг олгон, хүмүүсийг таних чадварт түлхүү дадлагажиж авъяас чадвартай ажилтан авах нь сонгон шалгаруулалтын үр ашгийг ихээхэн нэмэгдүүлэх болохыг харуулж байна.

Хүснэгт 5. Сонгон шалгаруулалтын зардал

	Model 1			Model 2		
	B	β	Sig	B	β	Sig
Constant	3.058		.000	1.759		.000
Хүйс	-.032	-.025	.774	.005	.004	.961
Нас	.014	.020	.835	-.064	-.086	.333
Боловсрол	.100	.096	.260	.117	.111	.157
Ажил	-.012	-.019	.853	.039	.058	.535
СШ зардал				.394	.405	.000
R ²		.009			.163	
Adj.R ²		-.016			.137	
F value		.354			6.338***	
ΔR^2		.009			.154	
ΔF value		.354			30.023***	

Тэмдэглэгээ: *, **, *** нь $p < 0.05$, $p < 0.01$, $p < 0.001$.

Хүснэгт 5-аас харахад R² утга нь 0.009-өөс 0.163 хооронд хэлбэлзэж, нийт регрессийн загварын F утга нь 6.338 байгаа нь тайлбарлах чадварыг өсгөж H3 буюу Сонгон шалгаруулалтын зардлын

нөлөөллийн стандарт коэффициент нь 0.405 (t = 5.479, p < 0.001) буюу энэ таамаглал нь баталгаажсан болохыг харуулж байна. Энэ нь ЖДҮ-ийн сонгон шалгаруулалтын ажилд гарах зардал нь

сонгон шалгаруулалтын үр ашигт нөлөөлж байгаа учраас шалгаруулалтын явцад үр ашигтай арга хэлбэрийг ашиглан бага

зардлаар өндөр үр дүнтэй ажиллах нь сонгон шалгаруулалтын үр дүнг ихээхэн нэмэгдүүлэх болохыг харуулж байна.

Хүснэгт 6. Шинэ ажилтны дасан зохицох чадвар

	Model 1			Model 2		
	B	β	Sig	B	β	Sig
Constant	3.058		.000	.906		.001
Хүйс	-.032	-.025	.774	.008	.006	.923
Нас	.014	.020	.835	.016	.022	.759
Боловсрол	.100	.096	.260	.009	.008	.901
Ажил	-.012	-.019	.853	-.033	-.050	.522
СШ зардал				.663	.643	.000
R ²		.009			.412	
Adj.R ²		-.016			.394	
F value		.354			22.865***	
ΔR^2		.009			.404	
ΔF value		.354			111.949***	

Тэмдэглэгээ: *, **, *** нь $p < 0.05$, $p < 0.01$, $p < 0.001$.

Хүснэгт 6-аас харахад R² утга нь 0.009-өөс 0.412 хүртэл өсч, нийт регрессийн загварын F утга нь 22.865 байгаа нь тайлбарлах чадлыг ихэсгэн Н4 буюу Шинэ ажилтны ажлын болон сэтгэл зүйн дасан зохицох чадварын нөлөөллийн стандарт коэффициент нь 0.643 ($t = 10.581$, $p < 0.001$) ба энэ таамаглал нь баталгаажих боломжтойг харуулж байна. Энэ нь шинэ

ажилтны ажилдаа дасан зохицох чадвар нь сонгон шалгаруулалтын үр ашигт нөлөөлдөг учраас илүү дасан зохицох чадварын сэтгэл зүйн шалгалт авах зэрэг үр ашигтай арга хэлбэрийг ашиглан өндөр үр дүнтэй ажиллах нь сонгон шалгаруулалтын үр дүнг ихээхэн нэмэгдүүлэх болохыг харуулж байна.

Хүснэгт 7. Шинэ ажилтны гүйцэтгэлийн чадвар

	Model 1			Model 2		
	B	β	Sig	B	β	Sig
Constant	3.058		.000	1.225		.000
Хүйс	-.032	-.025	.774	.023	.017	.788
Нас	.014	.020	.835	.006	.009	.904
Боловсрол	.100	.096	.260	.050	.048	.452
Ажил	-.012	-.019	.853	-.004	-.006	.936
СШ зардал				.602	.664	.000
R ²		.009			.446	
Adj.R ²		-.016			.429	
F value		.354			26.209***	
ΔR^2		.009			.437	
ΔF value		.354			128.526***	

Тэмдэглэгээ: *, **, *** нь $p < 0.05$, $p < 0.01$, $p < 0.001$.

Хүснэгт 7-оос харахад R² утга нь 0.009-өөс 0.446 хүрч, нийт регрессийн загварын F утга нь 26.209 байгаа нь тайлбарлах чадвар нэмэгдэж Н5 буюу Шинэ ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн чадварын стандарт

коэффициент нь 0.664 ($t = 11.337$, $p < 0.001$) буюу энэ таамаглал нь баталгаажих байна. Энэ нь шинэ ажилтны гүйцэтгэлийн чадвар нь сонгон шалгаруулалтын үр ашигт нөлөөлж байгаа учир цаг хугацаа хэмнэн

мэргэжлийн өндөр ур чадвар эзэмшсэн эсэхийг шалгах арга хэлбэр ашиглан сонгож авах нь үр дүнтэй ба шинэ ажилтны түвшинг илүү хөгжүүлэн хувь хүний зөв

хандлагатай хослуулан дээшлүүлэх нь тогтвортой ажлын байрыг бий болгоход ихээхэн нөлөөлөх болохыг харуулж байна.

Хүснэгт 8. Хоёр талын мэдээллийн үнэн бодит байдал

	Model 1			Model 2		
	B	β	Sig	B	β	Sig
Constant	3.058		.000	.819		.001
Хүйс	-.032	-.025	.774	.049	.037	.539
Нас	.014	.020	.835	.017	.024	.722
Боловсрол	.100	.096	.260	.092	.087	.145
Ажил	-.012	-.019	.853	-.021	-.032	.655
СШ зардал				.644	.711	.000
R ²		.009			.446	
Adj.R ²		-.016			.429	
F value		.354			26.209***	
ΔR^2		.009			.437	
ΔF value		.354			128.526***	

Тэмдэглэгээ: *, **, *** нь $p < 0.05$, $p < 0.01$, $p < 0.001$.

Хүснэгт 8-аас харахад R² утга нь 0,009-өөс 0,511 хооронд хэлбэлзэж, нийт регрессийн загварын F утга нь 34.028 байгаа нь тайлбарлах чадвар нэмэгдэж Н6 буюу хоёр талын мэдээллийн үнэн бодит байдлын нөлөөллийн стандарт коэффициент нь 0.771 ($t = 12.934$, $p < 0.001$) буюу энэ таамаглал нь баталгаажиг байна. Энэ нь

сонгон шалгаруулалтын явцад хоёр талын харилцан өгсөн мэдээлэл нь дараагийн шат буюу сонгон шалгаруулалтын үр ашигт нөлөөлдөг учраас мэлээллийн үнэн бодит байдлыг ялган таних арга хэлбэрийг ашиглан элсүүлэх нь сонгон шалгаруулалтын ач холбогдлыг ихээхэн нэмэгдүүлж байгааг харуулж байна.

ДҮГНЭЛТ

Сонгон шалгаруулалтын үйл явцын амжилт нь бүрдүүлэлтийн үйл ажиллагааны үр дүнгээс шууд хамаардаг ба чадварлаг ажил горилочдыг цуглуулж чадвал байгууллагын хувьд ажлыг тогтвортой сайн гүйцэтгэх хүнийг сонгож авах боломж нэмэгддэг.

1. Судалгаа хийх явцад манай улсын ихэнх ЖДҮ эрхлэгч байгууллагын удирдлагууд нь хүний нөөцийн үйл ажиллагаагаа бие даан гүйцэтгэдэг нь харагдаж байна. ЖДҮ-ийн удирдлагуудын хүний нөөцийн талаархи мэдлэг ур чадварыг зайлшгүй дээшлүүлэх шаардлагатай ба хүний нөөцийн мэргэжилтний өнцгөөс бус компаний эзний байр сууринаас хандаж

байгаа нь сонгон шалгаруулалтын ажлын төлөвлөгөө болон үр дүнг төдийлөн чухалд авч үзэхгүй байгаа нь учир дутагдалтай байна.

2. Уг судалгаанд дэвшүүлсэн таамаглалын үр дүнг үндэслэн сонгон шалгаруулалтад хэрэглэж буй арга хэлбэр, бүрдүүлэлтийн арга техник, СШ-ыг хариуцсан ажилтны мэргэжлийн ур чадвар, СШ-ын үйл ажиллагааны зардлыг хэмнэх зэрэг нь сонгон шалгаруулалтын үр дүнд шууд нөлөөлдөг нь харагдаж байгаа тул хүний нөөцийн удирдлагын зорилго, зорилтыг хангахын тулд сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагааг төлөвлөгөөтэй хэрэгжүүлж, ажлын байрны

тодорхойлолтын шаардлагад нийцсэн ур чадвартай, зөв хандлагатай ажилтныг сонгон шалгаруулж авах нь зүйтэй юм. Оновчтой шийдвэр гаргахад байгууллага бүр өөрийн онцлогоос хамааран сонгон шалгаруулалтын явц, үе шат нь адилхан байдаггүй байна. Иймээс ихэнх ЖДҮ-ийн удирдагчдын голчлон анхаарах асуудал бол ажил горилогчоос цуглуулах мэдээллийг дэлгэрэнгүй болгох, олон талын ур чадварыг нэг дор шалгаж болох аргачлалуудыг ашиглах нь зүйтэй юм.

3. Түүнчлэн таамаглалын үр дүнд шинээр орсон ажилчдын ажилдаа хандах хандлага, дасан зохицох чадвар, ажлын гүйцэтгэл болон СШ-ын явцад өгсөн хоёр талын мэдээллийн үнэн зөв байдлыг үнэлэх аргачлалуудыг ашиглан өрсөлдөх чадварыг

нэмэгдүүлж, ажилчдыг сургах хөгжүүлэх ажлыг мэргэжлийн байгууллагын тусламжтайгаар үе шаттай зохион байгуулах шаардлага тулгарч байгаа нь харагдаж байна.

Сонгон шалгаруулалтыг чухалчлан үзсэнээр өнөөгийн хүний нөөцийн шилжилт хөдөлгөөн их, тогтвор суурьшил бага буй бэрхшээлээс зайлсхийж, итгэл даах өндөр гүйцэтгэлтэй ажилтанг сонгон авч, ажилчдын ур чадварыг нэмэгдүүлж, хүний нөөцийн менежментийн зорилго зорилтыг хангах, сонгон шалгаруулалтын ажлыг төлөвлөгөөтэйгээр зохион байгуулж сурах нь ЖДҮ-ийн байгууллагын үр ашгийг нэмэгдүүлж, үйлдвэрлэлийн бүтээмжийг дээшлүүлэхэд чухал ач холбогдолтой юм.

НОМ ЗҮЙ

1. И.Батхишиг, Д.Мягмарсүрэн, Жижиг дунд бизнесийн хүний нөөцийн менежментийн зарим асуудал. Дархан-Уул аймаг, 2015.
2. Taiwan Investment and Business Guide Vol1 , International Business Publication,USA-Taiwan, 2014.
3. Б.Хонгорзул, Жижиг дунд үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх боломжийн судлагаа, УБ, 2013.
4. ШУТИС-БУХС, Хүний нөөцийн менежмент сурах бичиг, УБ, 2015
5. Монголын хүний нөөцийн институт, Байгууллагын хүний нөөц бүрдүүлэлт. УБ, 2011.
6. Э.Саруулзул, ЖДБ эрхлэгчдийн идэвхижүүлэлтийн судалгаа. УБ, 2016
7. Ч.Буянхишиг, Жижиг дунд үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх зарим асуудал. Дархан хот, 2016
8. Монгол банк, ЖДҮ-ийн хөгжил санхүүжилтийн байдлын түүвэр судалгаа, УБ, 2017
9. Э.Хулан, Хүний нөөцийн менежмент, УБ, 2017
10. Bayasgalan.Ts, Gerelkhuu.T. The impact of organizational justice&culture, knowledge management&employee engagement on employee's job satisfaction. Mongolian Journal of Agricultural Sciences 19(03), 2016
11. Zhu Jun, Tong Xiaoyu, Kuang Kaiyuan. Ажилтан авах үр ашигт байдлын судалгаа. CN, 2016.
12. Э.Саруулзул. ЖДБ Эрхлэгчдийн идэвхижүүлэлтийг интернэтээр хийх судалгаа. СЭЗДС, 2016
13. Qi Qunwei. Бизнесийн чадварлаг хүмүүсийг элсүүлэх үр дүнтэй байдлын судалгаа. CN, 2009
14. He Xinwen, Ажилтан авах Менежмент. Бээжингийн Дээд боловсролын Хэвлэл, CN, 2016
15. С.Энхболор, ЖДҮ-ийн ХНМ-ийн зарим функцийн практик үйл ажиллагаа. ШУТИС-БАТС, 2017

THE RESEARCH OF MONGOLIAN SMEs HUMAN RESOURCE RECRUITMENT AND SELECTION IN SOME PROBLEM

Zolzaya E.¹, Zhou Xiao Hong¹

¹ Nanjing University of Science and Technology, China
*corresponding author, e-mail: zoloenkhat@gmail.com

Abstract: SMEs are the growth engine of the many countries economy and currently two thirds of the workforce work in this sector. They are also a good source of job creation, with positive hiring intentions. Intensive and supportive of SMEs and policy development remains the priority of the world's economics. Development of SMEs plays an important role in economic growth while reducing poverty and unemployment. In addition, SME development contributes to a reduction in inequitable income distribution, support social stability, and private sector development. Today, small and medium-sized businesses (SMEs) are middle-class societies, which are the basis of sustainable economic development of many countries. In developed countries 70-90 percent of the total industries account for small and medium sized enterprises (SMEs). The present study sought to investigate the recruitment and selection practices of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Mongolia.

The research contributes to indicate that an understanding and adoption of formal and context specific aspects of recruitment and selection practices by owner/managers will help position the SME's at the forefront of socio-economic development. A major limitation of the study was a lack of current data on the addresses and locations of SMEs' as well as inadequate information to enhance easy classification and access. The present research contributes to knowledge by bringing to the fore specific and contextual issues that may influence recruitment and selection practices of SMEs.

Keywords: *Small and Medium Enterprises; Human Resource Management; Recruitment and Selection Practices; Employee Performance;*