

БИЕ ХҮНИЙ ОНЦЛОГТ СУУРИЛСАН ИДЭВХЖҮҮЛЭЛТИЙН ЗАГВАР

Д. Даваасүрэн

Улаанбаатар хот дахь гаалийн газар

Abstract

In this research we modified the model of human resource motivation, which is conform with character of individual, by coordinating with social reforms. The result of the research is that the model is being possible to be used at every state institution.

Key Words: Motivation, VALS method

Оршил

Хүн өмнөө тавьсан тодорхой зорилго чиглэлтэй юманд тэмүүлэл эрмэлзэлтэй, ажил үйлст татагдан орох сэдэлтэй байх нь бие хүний чухал шинж юм. Бие хүнийг тийнхүү чиглэл зорилгоо биелүүлэх идэвхтэй үйл ажиллагаанд татан оруулж байгаа зүйл нь хэрэгцээ юм.

Хүн өөртөө амьдралын чухал шаардлагатай бөгөөд өөрийн гачигдаж дутагдаж байгаа зүйлийг ухамсарлан ойлгож түүнд сэтгэл санаагаар татагдан тэрхүү шаардлагат зүйлийг хангахын тулд идэвхтэй үйл ажиллагаанд орохыг хэрэгцээ гэдэг. Тэр нь нийгмийн байгууллын янз бүрийн үеүүдэд өөр өөр шинж чанарыг агуулж байдаг.

Иймд бие хүний идэвхт чанар нь хэрэгцээг хангахад чиглэгддэг. Харин хүний хэрэгцээ нь янз бүрийн эрин үед, янз бүрийн нийгмийн байгууллын нөхцөлд өөр өөр байдаг онцлогтой юм.

Төрийн албан хаагчийн ажиллах сонирхолын цаад утга учир нь төр, түмний төлөө өөрийн амьдрал, мэдлэг чадвар, хүч хөдөлмөрөө зориулах чин санаа, сэдэл буюу дотоод хүчин зүйл байдаг ч нэр хүнд, албан тушаал ахих боломж, ялангуяа цалин хөлс ашиг орлого зэрэг хэрэгцээг хангах хүчин зүйлийг орхигдуулж болохгүй нь мэдээж юм. Учир нь бие хүний сэтгэцийн онцлог нь түүний амьдран байгаа нийгмийн харилцааны системд түүний эзэлж байгаа байр сууриар тодорхойлогддог.

Судалгааны арга зүй

Төрийн албан хаагчдыг бие хүний зан төлөвөөр буюу VALS (Values, Attitudes, Lifestyle буюу хувийн зан чанар дээр нь үндэслэн сегментчилэх) аргаар шинжилсэн. Асуулгыг боловсруулахдаа шууд үнэлгээний буюу ач холбогдолоор зэрэглэх шууд асуултын болон индексийн арга, статистикийн SPSS програмыг тус тус ашигласан.

Судалгааны үр дүн

Төрийн байгууллагад хүн хичнээн сайн ажиллаж байсан ч удирдлагын зүгээс идэвхжүүлэх арга хэмжээг байнга сайжруулан хэрэгжүүлж байх нь урт хугацаанд тогтвортой, амжилттай оршин тогтнох үндэс гэж үздэг.

Үүний зэрэгцээ хүн бүр давтагдашгүй, мөн нийгмийн тэнцвэрийг агуулсан бөгөөд байнга хувьсан өөрчлөгддөг. Судалгаанаас үзэхэд нийгмийн өөрчлөлт нь бие хүний зан төлөв, хэрэгцээ, сонирхолд нөлөөлж байна. Төрийн тусгай албан хаагчдын дунд VALS аргаар судалгаа хийж, харьцуулан судлахад бие хүний онцлогт суурилан идэвхжүүлэх шаардлагатай нь тодорхой байна.

Бие хүний зан чанарын онцлог

Төрийн албан хаагчийн идэвхжүүлэлтэнд нөлөөтэй хүчин зүйлсийг дараах байдлаар авч үзэж болно.

Төрийн албан хаагчдыг бие хүний зан төлөвөөр шинжлэхэд дараах гурван гол идэвхжүүлэгч хүчин зүйл болох туйлын хүслэн, ололт амжилт, өөрийгөө илэрхийлэх чадварын үр дүнд үндэслэн шийдвэр гаргадаг болох нь харагдаж байна.

Схем №01. VALS –ийн бүтэц



Өөрийгөө илэрхийлэн идэвхжүүлэх албан хаагчдын онцлог:

Тэд өөрийгөө илэрхийлэхийг хүсдэг. Урам зоригтой, түргэн зантай, залуу сэтгэлгээтэй ажилчид юм. Мөн аливаа шинэ боломж бололцоог маш хурдан харж урам зоригтойгоор нэвтрэн ордог. Олон нийтийн аливаа үйл ажиллагаа, спорт, дасгал сургуулилалт гэх мэтчилэн гадуур болж байдаг бүхий л зүйлст эрч хүчээ зарцуулдаг.

Тэд цалингийнхаа ихэнхийг загвар хөөх, зугаа цэнгэл, эсвэл олон нийтийн ажилд оролцоход зарцуулдаг. Мөн үргэлж чухал газар, сайхан харагдаж хамгийн догь зүйлүүдийг хэрэглэхийг эрмэлздэг. Байшин барих, хүүхдээ өсгөх, ногоо дарах, машин засах гэх зэрэг олон төрлийн юмыг хийх чадвартай, аливаа зүйлийг амжилттай хийж гүйцээх эрч хүчээр дүүрэн хүмүүс. Түүнчлэн үнэхээр бүтээлч, өөрийгөө үнэлдэг, дадлага туршлагатай хүмүүс. Тэд материаллаг зүйлээс илүүтэйгээр үр

ашигтай, ажил болохуйц зүйлийг зорилгоо болгодог. Учир нь тэд тансаг хэрэглээг таашаадаг боловч цалингаа хэрэгтэй зүйлдээ л зарцуулдаг.

Ололт амжилтаар идэвхжүүлэх албан хаагчдын онцлог:

Тэд зорьсондоо хүрэх гэсэн тэмүүлэлдээ хөтлөгддөг. Зорилгодоо хүрэх гэсэн амьдралын хэв маягтай бөгөөд гэр бүлрүүгээ болон карерлуугаа чиглэсэн үүрэг амлалтыг өөртөө өгдөг. Тэдний нийгмийн амьдрал нь ажил, итгэл үнэмшил, гэр бүлийнх нь байдалд тусгагддаг. Мөн тогтсон амьдралтай, улс төрийн хуучинсаг үзэлтэй, зэрэг дэв болон эрх мэдлийг чухалчилдаг. Аливаа зохицуулалт зөвшөөрөл, эрсдийг давах тогтвортой байдал, өөрийгөө нээх, урьдчилан таамаглах зэргийг эрхэмлэдэг.

Бусдын магтаал сайшаал, бодол зэрэгт ихээхэн ач холбогдол өгдөг. Мөнгө тэдний амжилтыг тодорхойлогч гол зүйл. Тэд материаллаг зүйлээр элбэг хангалуун гэдэгээрээ бусад хүмүүстэй өрсөлдөхийн тулд стилтэй гоёмсог бүтээгдэхүүнийг авдаг. Тэдний ихэнхийнх нь хувьд карераас илүү ажил нь чухал гэж санагддаг ч ур чадварын дутмаг байдал нь тэднийг урагшлахад саад болж байдаг.

Тэдний хувьд цалингаа зарцуулах нь олон нийтийн үйл ажиллагаанд оролцож байгаа, мөн дээд зэрэглэлийнх гэдгийг нь илтгэдэг худалдан авах өндөр чадварыг нь харуулах сайхан боломж болдог.

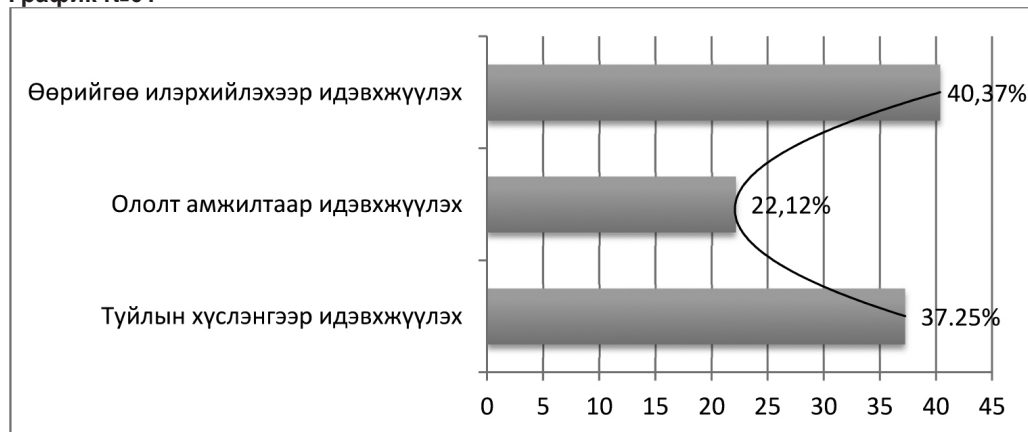
Туйлын хүслэнгээр идэвхжүүлэх албан хаагчдын онцлог:

Тэд хүсэлдээ хөтлөгддөг. Боловсон, сэтгэл хангалуун, ёсорхуу, хүмүүжилтэй, бодлогошронгуй боловч албан тушаал, мэдлэг, үүрэг хариуцлагыг эрхэмлэдэг. Тэд идэвхтэйгээр мэдээллийг хайж, боловсруулсны дараа шийдвэр гаргадаг. Мэдлэгээ тэлэх боломжийг үргэлж хайж байдаг ба дэлхийн болон дотоодын үйл явдлын талаар маш сайн мэдээлэлтэй байдаг.

Мөн эрх мэдэл, нийгмийн ёс зүй зэрэгт дундыг баримталдаг ч шинэ санааг авч хэлэлцэхэд нээлттэй байдаг. Олж буй орлогын хэмжээ нь тэдэнд өргөн сонголтыг бий болгодог боловч тэд туршлагатай, хуучинсаг үзэлтэй, албархуу юм.

Төрийн албан хаагчдын зан төлөвийг “VALS” аргаар ангилж үзвэл:

График №01

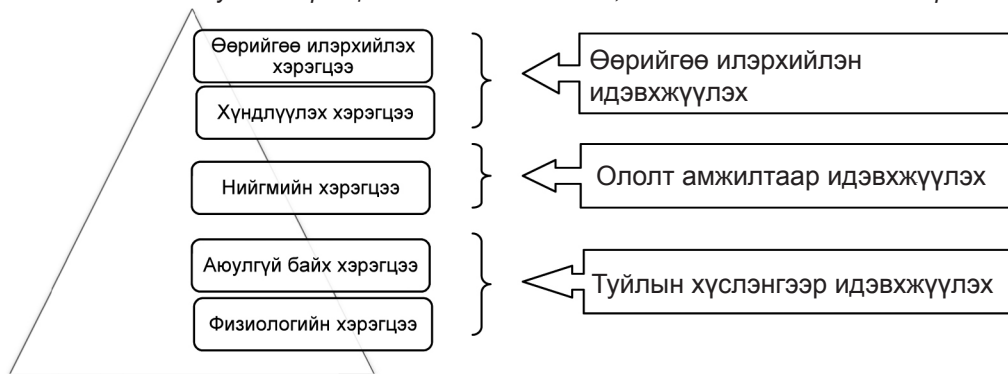


Судалгаанаас үзэхэд өөрийгөө илэрхийлэн идэвхжүүлэх (туршлагажигч, хийж бүтээгчид, амьд үлдэгсэд) 40.37 %, ололт амжилтаар идэвхжүүлэх (зорьсондоо хүрэгчид, хичээгчид) 22.12%, туйлын хүслэнгээр идэвхжүүлэх (сэтгэн бодогчид,

амьд үлдэгсэд, итгэгчид) 37,25% -ийг тус тус эзэлж байна.

Ийнхүү төрийн албан хаагчид ямар төрлийн хэрэгцээтэй тулгарч байгааг А.Маслоугийн хэрэгцээний шатлалын онол, VALS шинжилгээтэй нэгтгэн авч үзвэл:

Схем №02. А.Маслоугийн хэрэгцээний шатлалын онол, VALS шинжилгээний хамаарал:



А.Маслоугийн хэрэгцээний шатлалын онолоор “өөрийгөө илэрхийлэн идэвхжүүлэх” зан төлөвтэй албан хаагчид хүндлүүлэх болон өөрийгөө илэрхийлэх хэрэгцээ нь давамгайлсан байдаг. Харин “ололт амжилтаар идэвхжүүлэх” зан төлөвтэй албан хаагчид нийгмийн хэрэгцээ нь давамгайлсан байдаг бол “туйлын хүслэнгээр идэвхжүүлэх” зан төлөвтэй албан хаагчид физиологийн болон аюулгүй байх хэрэгцээ нь давамгайлсан байдаг. Иймд албан хаагчдыг тус бүрт хамааруулан идэвхжүүлэлтийн аргыг хэрэглэх нь зөв юм.

А.Маслоугийн хэрэгцээний шатлалын онолыг анхдагч болон хоёрдогч хэрэгцээ гэж ангилдаг. Үүнд:

- Хоол унд, орон байр, ажил, тогтмол орлоготой байх зэрэг нь анхдагч хэрэгцээнд ордог бол,
- Хамт олон, найз нөхөдтэй байх, нийгмийн харилцаанд орох, хүндлүүлэх, өсөн дэвших зэрэг нь хоёрдогч хэрэгцээнд ордог.

Иймд туйлын хүслэнгээр идэвхжүүлэх албан хаагчид анхдагч хэрэгцээ чухал байдаг бол ололт амжилт болон өөрийгөө илэрхийлэн идэвхжүүлэх албан хаагчид хоёрдогч хэрэгцээг хангах нь чухал байдаг. Учир нь бие хүн нийгмийн шинж чанартай бөгөөд түүний бүтээлч идэвхийг хөгжүүлэхийн эх булаг нь түүнийг хүрээлэн байгаа нийгмийн ахуй, нийгмийн орчин юм. Өөрөөр хэлбэл хүмүүс бусад хүмүүстэйгээ харьцах явцад ёс суртахууны чанарууд, зан төлөв, эр зориг сонирхол, хэрэгцээ, авьяас билэг зэрэг бие хүний онцлог шинжүүд төлөвшин бүрэлддэг.

Нийгмийн хөгжлийг даган хүний хэрэгцээ, сонирхол ихээхэн өөрчлөгдсөн. Энэ нь бие хүний үзэл бодол, үнэлэмжид нөлөөлж улмаар хүний нөөцийг идэвхжүүлэх арга барилд ч өөрчлөлт орох шаардлага зүй ёсоор гарч байна. Жишээ нь: Төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн үед хүндэт самбарт зургийг нь тавих, хамт олны өмнө магтан сайшаах зэрэг идэвхжүүлэлтийн аргуудыг хэрэглэдэг байсан бол одоо эдгээр нь нэгэнт үеэ өнгөрөөсөн идэвхжүүлэлт болжээ. Иймд төрийн байгууллагад идэвхжүүлэлтийн загварыг өөрчлөх шаардлагатай юм.

Ийнхүү зах зээлийн нийгмийн үнэт зүйлүүд ба нийгмийн чиг хандлагыг авч үзвэл:

Схем №03 (а)



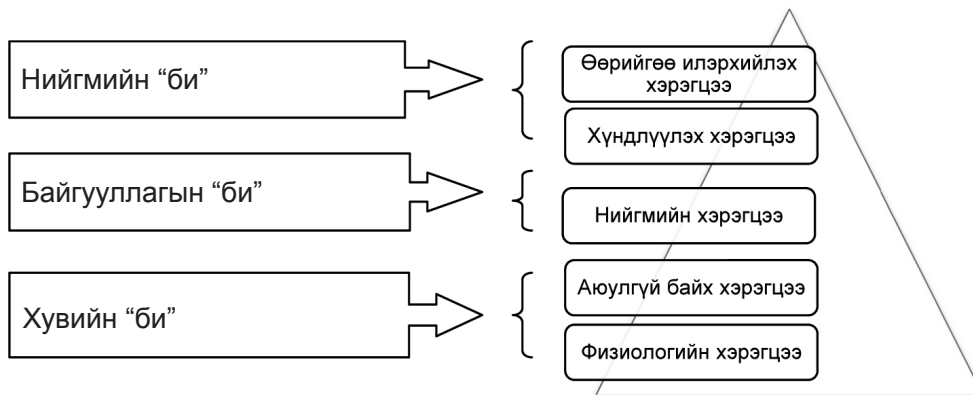
Өнөө үед төрийн албан хаагчдын хэрэгцээг Хувийн “би”, Байгууллагын “би”, Нийгмийн “би” гэсэн байдлаар 3 ангилан үзэж болно.

Хувийн “би”-ийн хэрэгцээгээ хангаснаар хүнд байгууллагын “би”, нийгмийн “би”-ийн хэрэгцээнүүд бий болдог. Харин эдгээр хэрэгцээгээ хангахын тулд хүнд дараах идэвхи үүсдэг.

1. Хувийн “би”-д боловсрол мэдлэгтэй байх, аюулгүй байх, ажилтай байх, эв нэгдэлтэй, тэгш харьцаатай байх, эрх чөлөөтэй байх, эд баялагтай байх зэрэг хэрэгцээнүүд орох бөгөөд эдгээр хэрэгцээг хувь хүний идэвхи гаргаж хангана.
2. Байгууллагын “би”-д хамт олонтой байх, ажилдаа хариуцлагатай байх, баталгаатай ажлын байртай байх гэх мэт хэрэгцээнүүд орно. Энэ хэрэгцээг байгууллагын идэвхи гаргаж хангана.
3. Нийгмийн “би”-д ажлын өндөр бүтээмж гаргах, нийгмийн хамгаалалтанд байх, нэр хүнд олох, нийгэмд эзлэх байр сууриа тодорхойлох зэрэг хэрэгцээнүүд ордог. Энэ хэрэгцээг нийгмийн идэвхи гаргаж хангана.

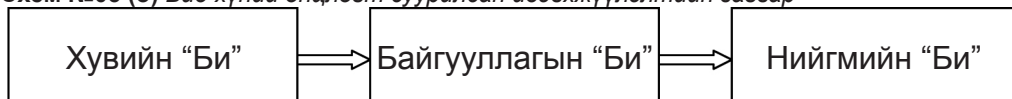
Харин А.Маслоугийн хэрэгцээний шатлалын онолыг зах зээлийн нийгмийн үнэт зүйлүүд ба нийгмийн чиг хандлагатай уялдуулан авч үзвэл:

Схем №04



Энэ 3 хэрэгцээ хүнд харилцан хамааралтайгаар бий болж байдаг. Тухайлбал, Хувийн “би”-ийн хэрэгцээг хангаснаар байгууллагын “би” болон нийгмийн “би”-ийн хэрэгцээг хангах хэрэгтэй болдог.

Схем №05 (б) Бие хүний онцлогт суурилсан идэвхжүүлэлтийн загвар



Хэрэгцээ бол хязгааргүй бөгөөд нэг хэрэгцээ хангагдахад нөгөө хэрэгцээ үүсдэг. Иймд төрийн байгууллага албан хаагчдынх аа хэрэгцээн дээр идэвхжүүлэлтийн загварыг тодорхойлох шаардлагатай юм. Энэ нь тухайн байгууллагын хүний нөөцийн идэвхжүүлэлтийг оновчтой явуулахад маш чухал нөлөө үзүүлнэ.

Ийнхүү бие хүний онцлогтой 3 “би”-г VALS аргатай уялдуулан идэвхжүүлэлтийг хийх загвар нь:

Схем № 06 (в)

| | |
|--|---|
| Өөрийгөө илэрхийлэх буюу Нийгмийн "би" | <ul style="list-style-type: none"> •Өөрийгөө илэрхийлэхийг хүсдэг •Олон нийтийн аливаа үйл ажиллагаанд эрч хүчээ зарцуулдаг •Нэр хүнд олохыг хичээдэг гэх мэт. |
| Ололт амжилт буюу Байгууллагын "би" | <ul style="list-style-type: none"> •Албан тушаал ахих сонирхолтой •Шинэ санаа шинэ технологид нааштай ханддаг •Хамт олонтой байх •Шударга зүйлийг хүсдэг гэх мэт. |
| Туйлын хүслэн буюу Хувийн "би" | <ul style="list-style-type: none"> •Боловсролоо дээшлүүлэхийг хичээдэг •Эрүүл байх •Оршин тогтнох гэх мэт. |

Байгууллагын албан хаагчид дээрхи гурван ангилалд хамрагдсан байдаг. Иймд ангилал тус бүрт хамрагдаж буй албан хаагчдад тохируулан идэвхжүүлэлтийн аргыг хэрэглэх нь зүйтэй юм.

Ийнхүү нийгмийн хөгжлийг даган бие хүний хэрэгцээ хэрхэн өөрчлөгдөж байгааг хавсралтад тусгагдсан бие хүний онцлогт суурилсан идэвхжүүлэлтийн загвараас харж болно.

Хавсралт “Бие хүний онцлогт суурилсан идэвхжүүлэлтийн загвар”

Энэхүү бие хүний онцлогт суурилсан идэвхжүүлэлтийн загвар нь төрийн албан хаагчид олон төрлийн хэрэгцээтэй болохыг харуулж байна. Тухайлбал: Төрийн албан хаагч буюу хувь хүн нийгэмд оршин тогтнохын тулд юуны өмнө ажилтай байх, эрүүл байх, хоол унд, орон байртай байх зэрэг анхдагч хэрэгцээг хангах шаардлагатай байдаг. Харин анхдагч хэрэгцээг хангасны дараа танин мэдэх, бие бялдараа хөгжүүлэх, боловсролоо дээшлүүлэх зэрэг хоёрдогч хэрэгцээнүүд гарч ирнэ. Эдгээр хэрэгцээ доороос дээшээ шатлалтайгаар өсөн нэмэгдэх бөгөөд хэрэгцээг дэс дараалан хангадаг. Үүнийг төрийн байгууллагын хүний нөөц дээр авч үзвэл:

Төрийн албан хаагчийн анхдагч хэрэгцээнд “Оршин тогтнох”, “Эрүүл байх” хэрэгцээнүүд ордог бол хоёрдогч хэрэгцээнд “Танин мэдэх”, “Бие бялдарын хөгжил”,

“Боловсролоо дээшлүүлэх”, “Өөрийгөө илэрхийлэх”, “Имидж бүрдүүлэх”, “Биеэ авч явах соёл”-ын хэрэгцээнүүд тус тус ордог.

Харин эдгээр хэрэгцээг хангах хүчин зүйлс нь харилцан уялдаатайгаар гарч ирнэ. Жишээ нь: Орчны хүчин зүйлийн нөлөөлөл нь “Оршин тогтнох” хэрэгцээг хангадаг бол хоол унд, орон байртай байх нь “Эрүүл байх” хэрэгцээг хангаж өгнө.

Мөн мэдлэгтэй байх, өөрийгөө илэрхийлэх зэрэг нь “Танин мэдэх” хэрэгцээг хангадаг бөгөөд зарчимч байх, спортоор хичээллэх нь “Бие бялдарын хөгжил”-ийн хэрэгцээг хангаж өгнө. Түүнчлэн оюунлаг байх, оюуны өндөр чадавхитай байх нь “Боловсролоо дээшлүүлэх” хэрэгцээг хангадаг бол өөрийгөө мэдрүүлэх, бусдад өөрийгөө таниулах нь “Өөрийгөө илэрхийлэх” хэрэгцээг хангаж өгдөг.

Үүнээс гадна нийгмийн хөгжлийг даган төрийн албан хаагчид гадаад үзэмж, төлөв байдалдаа анхаарах явдал ихэссэн бөгөөд энэ нь “Имиджээ бүрдүүлэх” хэрэгцээгээр илэрдэг. Улмаар “Биеэ авч явах соёл”, “Нийгмийн үнэлэмж”-ийн хэрэгцээнүүд гарч ирсэн. Эдгээр хэрэгцээг ёс зүй, нийгэмд эзлэх байр суурьтай болох, гадаад үзэмжиндээ анхаарах, нийгмийн харилцаанд оролцох зэрэг хэрэгцээнүүдээр дамжуулан хангадаг.

Иймд төрийн албан хаагчийн хүсэл сонирхол өөрчлөгдөхийн хирээр шинэ шинэ хэрэгцээнүүд урган гардаг нь энэхүү загвараас харагдаж байна. Харин шинээр гарч буй хэрэгцээг хэрхэн хангах вэ? гэдгийг байгууллага хөдөлмөрийн дотоод журамдаа тусган өөрчилж болно.

Уг журманд ажилтны эрх үүрэг, хариуцлага, ажил амралтын цаг, шагнал, урамшуулал, ажлын байран дээр баримтлах зарчмууд, хориглох зүйлс гэх мэт ажил олгогч ба ажилтны хооронд үүсч буй хөдөлмөрийн харилцааг процесс талаас нь тусгаж журамласан заалтууд үндсэндээ тусгагддаг. Энэхүү хэм хэмжээнд ажилтныг болон хамт олны ажлын чанар, үр дүнг сайжруулж идэвхи санаачлагыг өрнүүлэхэд чиглэгдсэн идэвхжүүлэх тодорхой арга хэрэгслийг тусгаж ашиглах бүрэн бололцоотой юм.

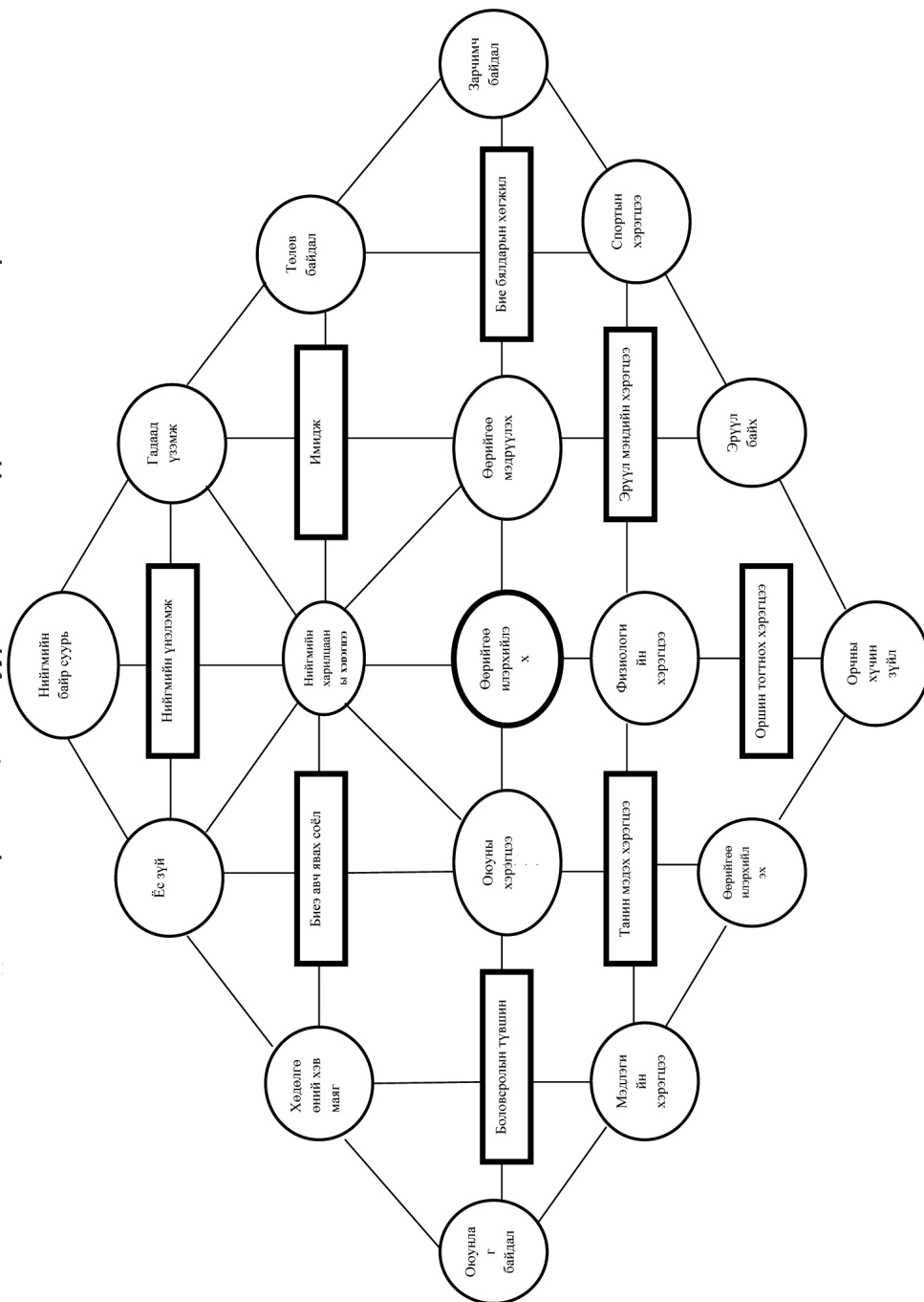
Дүгнэлт

1. Судалгаанаас үзэхэд нийгмийн “би” буюу өөрийгөө илэрхийлэн идэвхжүүлэх 40,37%, байгууллагын “би” буюу ололт амжилтаар идэвхжүүлэх 22,12%, хувийн “би” буюу туйлын хүслэнгээр идэвхжүүлэх 37,25%-ийг тус тус эзэлж байна. Иймд байгууллагын төлөө гэсэн хэрэгцээтэй албан хаагчид хангалтгүй байна гэсэн үг юм.
2. Нийгмийн “би” буюу өөрийгөө илэрхийлэн идэвхжүүлэх албан хаагчид нэр хүнд олох, карьераа өсгөх зэрэг хэрэгцээнүүд давамгайлсан байдаг бол хувийн “би” буюу туйлын хүслэнгээр идэвхжүүлэх албан хаагчид оршин тогтнохын тулд эрүүл байх, хоол ундтай байх зэрэг анхдагч хэрэгцээгээ хангах зорилго тавин ажилладаг. Харин албан хаагчид тус 2 ангилалд багтаж харин байгууллагын төлөө гэсэн хүсэл зорилготой албан хаагчид бага хувийг эзэлж байна.
3. Иймд байгууллагын “би” буюу ололт амжилтаар идэвхжүүлэх албан хаагчдыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай бөгөөд албан тушаал ахиулах, шагнал урамшууллыг шударгаар олгодог байх, хамт олонч уур амьсгалыг бүрдүүлэх зэрэг хэрэгцээг ханган идэвхжүүлэх шаардлага гарч байна. Учир нь байгууллагын төлөө гэсэн зорилготой албан хаагчдыг идэвхжүүлснээр хүний нөөцийг хамгийн үр дүнтэй ашиглах боломж бүрдэнэ.

Ном зүй

1. Болдбаатар Г. Хүний нөөцийн идэвхжүүлэлтийн онол, хэрэглээ. УБ.,2008
2. Даваасүрэн Д. Хүний нөөцийн идэвхжүүлэлт .,УБ 2010
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы.,Москва 2008
4. Колобова И.Н. Психология управление., Москва 1996
5. Монгол менежмент төв.Төрийн бодлого ба төрийн хүний нөөцийн менежмент., УБ 1998
6. Орчаков О.А. Организационное поведение., Москва 2001
7. Тогунов И.А. Управление персоналом.,Владимир 2008
8. Цэцэгмаа Ц. Хүний нөөцийн менежмент.,УБ 2001

Схем №07. “Бие хүний онцлогт суурилсан идэвхжүүлэлт”-ийн загвар



Хавсралт