



МОНГОЛ УЛСЫН
ЗАСГИЙН ГАЗАР

**ЗАМ, ТЭЭВРИЙН
ХӨГЖЛИЙН ЯАМ**



Ажилтны стрессийн судалгаа 2020 он



Хүний нөөцийн
мэргэжилтэн
М.Оюун-Ундрэм

График 1



График 1: стресстэх шалтгаан

Ажилтны стрессийн судалгаанд нийт 22 ажилтан оролцсон. Ажилтнуудын 72.73 хувь нь цалин урамшууллын ханамжгүй байдал хувь, 68.18 хувь нь хугацаа нь тулсан үүрэг даалгавар, 68.18 хувь нь ашиглаж буй компьютер, техник хэрэгслийн эвдрэл, гацалт нь сэтгэл ханамжид нөлөөлж, стресстэх шалтгаан болдог гэсэн хариулт өгсөн байна.

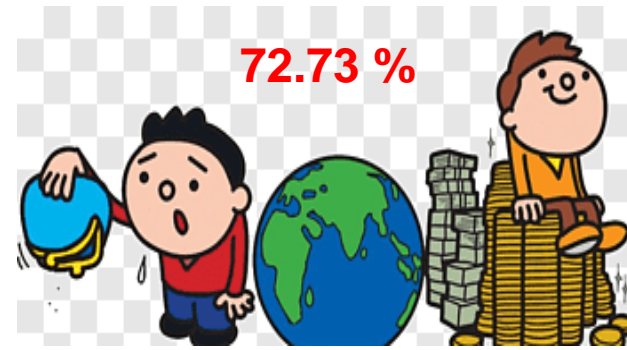


График 2

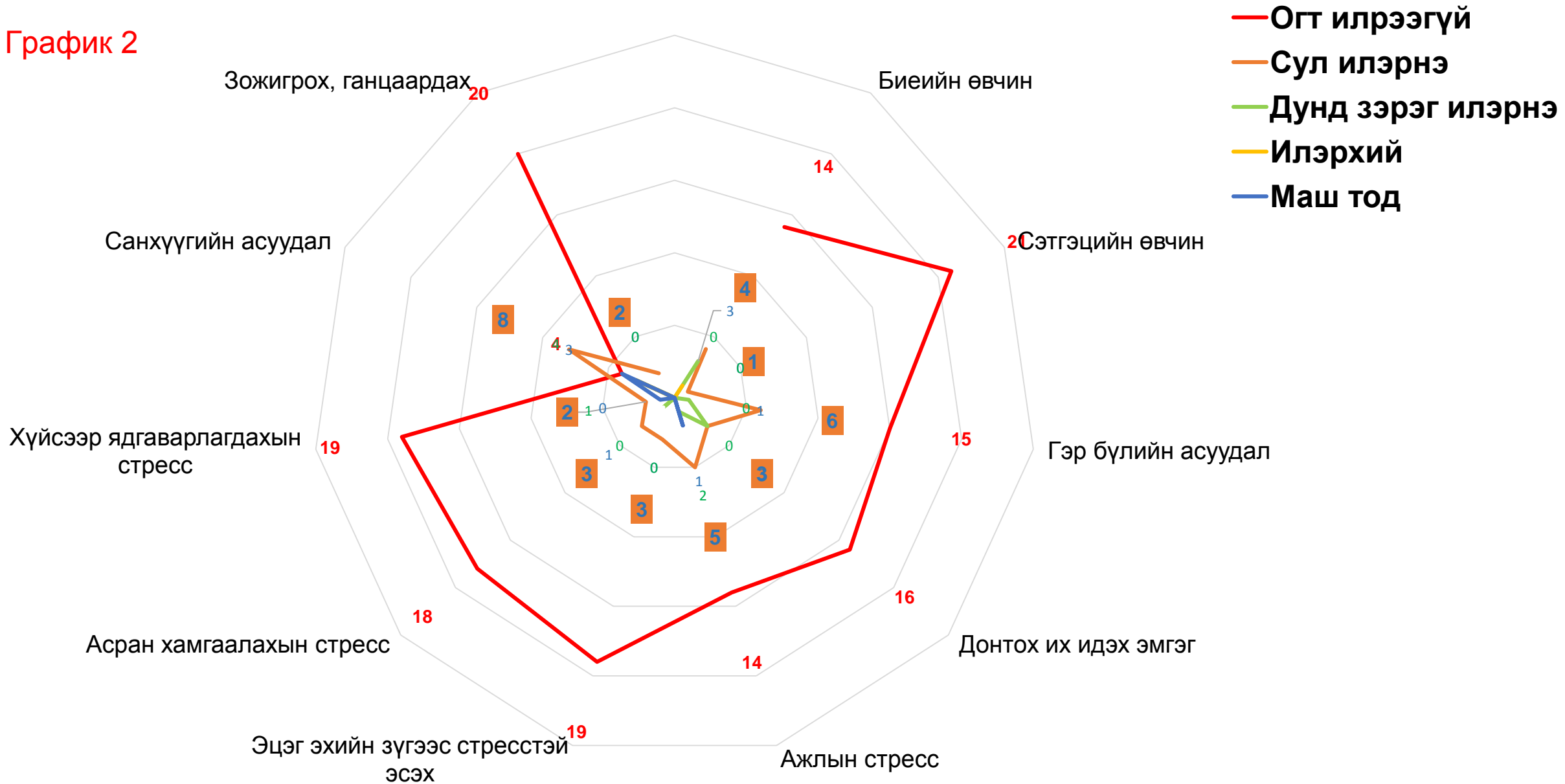
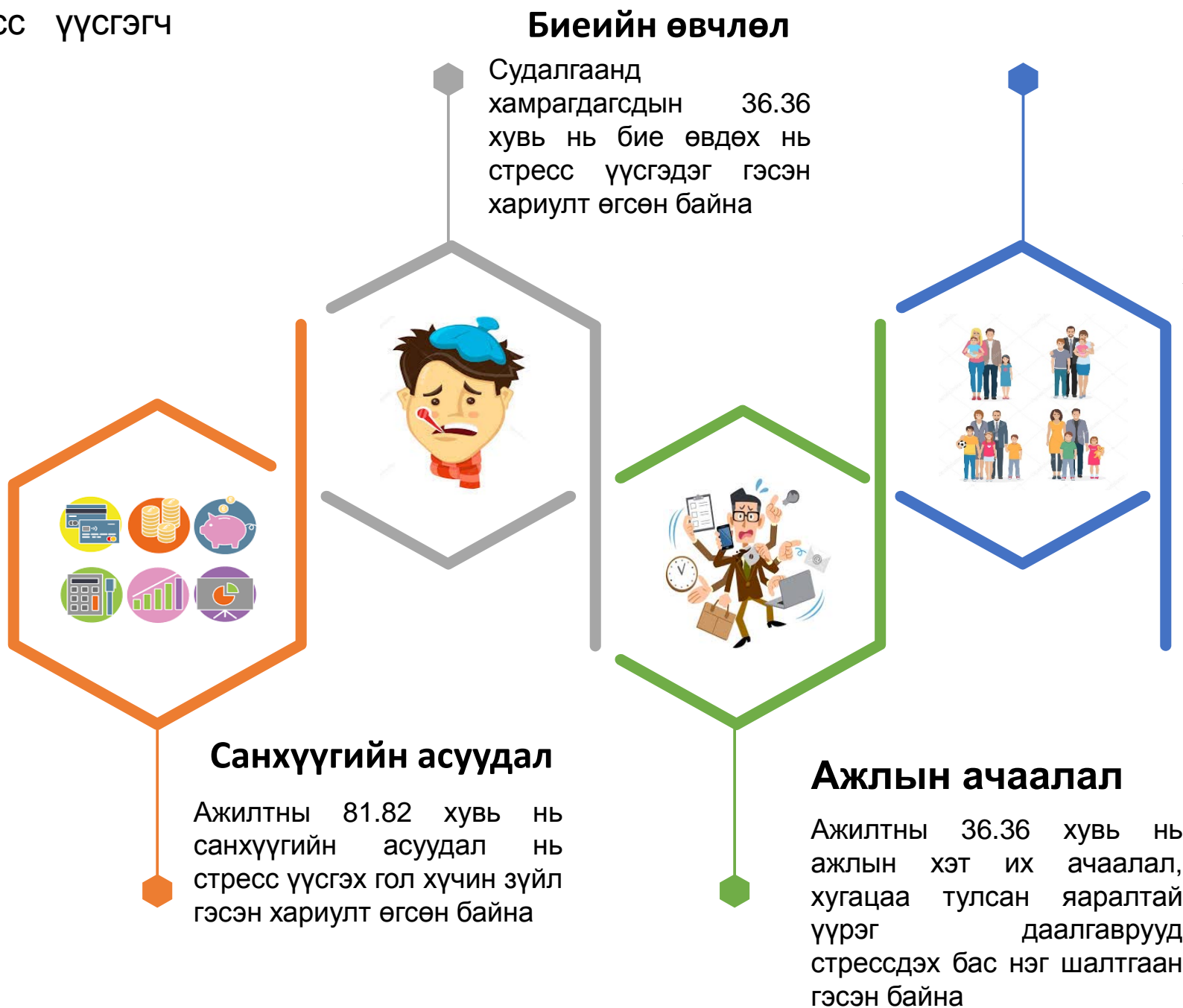




График 2: Стресс үүсгэгч хүчин зүйл



Биеийн өвчлөл

Судалгаанд хамрагдагсдын 36.36 хувь нь бие өвдөх нь стресс үүсгэдэг гэсэн хариулт өгсөн байна

Гэр бүлийн асуудал

Гэр бүлийн уур амьсгал, гэр бүлд тавих халамж, гэр бүлийн гишүүдийн өмнө хүлээсэн хариуцлага зэрэг нь ажилтнуудад стресс үүсгэгч хүчин зүйл юм гэсэн хариултыг судалгаанд оролцогчдын 31,82 хувь нь өгсөн байна

Санхүүгийн асуудал

Ажилтны 81.82 хувь нь санхүүгийн асуудал нь стресс үүсгэх гол хүчин зүйл гэсэн хариулт өгсөн байна

Ажлын ачаалал

Ажилтны 36.36 хувь нь ажлын хэт их ачаалал, хугацаа тулсан яаралтай үүрэг даалгаврууд стрессдэх бас нэг шалтгаан гэсэн байна

График 3

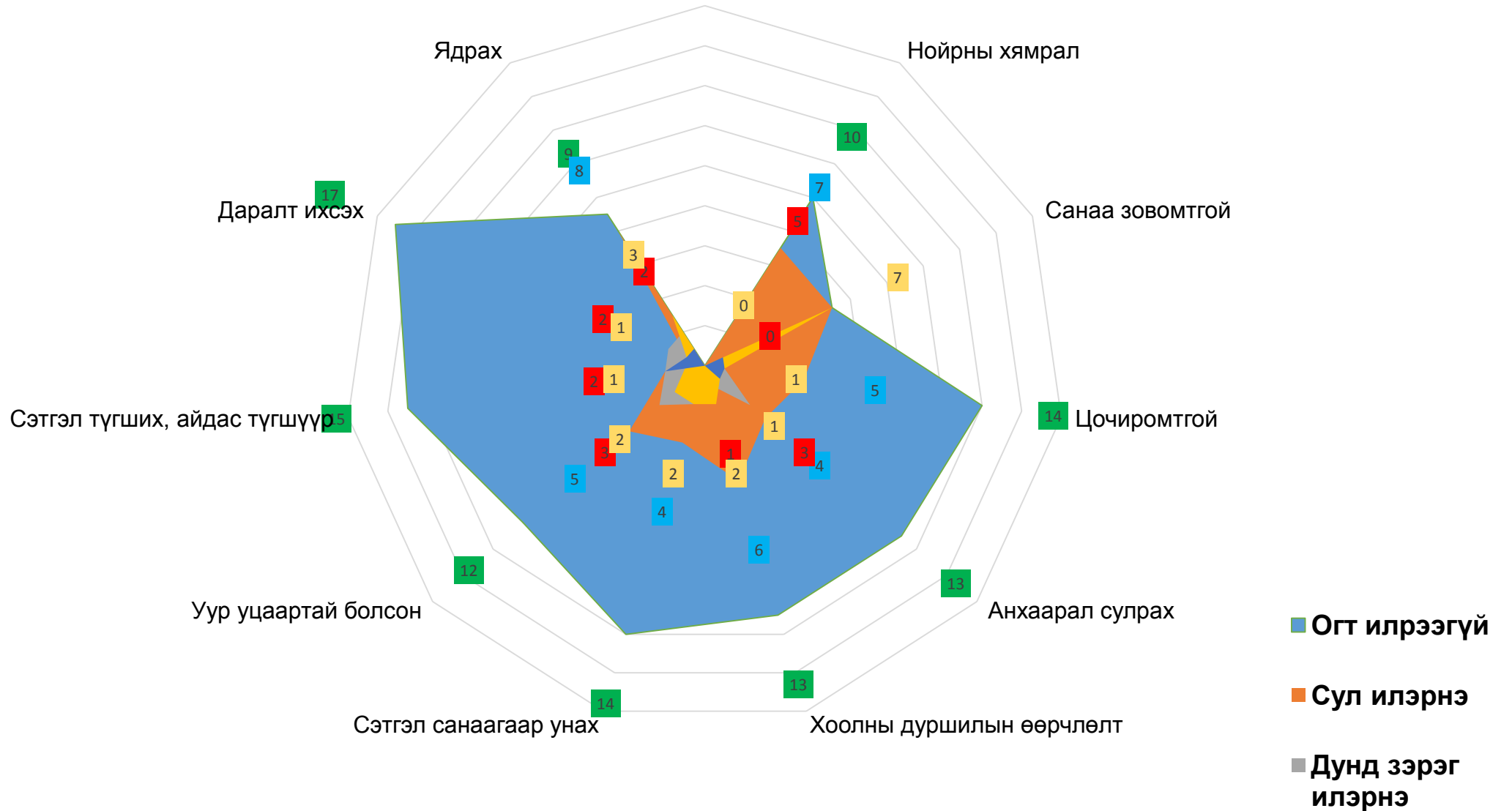


График 3: стрессийн шинж тэмдэг



Судалгааны дүгнэлт

Стресс үүсгэх дээрх шалтгаануудаас байгууллагын бүх ажилчдад их, багаар нөлөөлж буй зарим нэгэн эх үүсвэрийг авч үзлээ. Судалгаанд оролцсон ажилтнуудын ихэнх хувь нь стрессдэх гол шалтгаанаа цалин хөлс, урамшууллын ханамжгүй байдал гэсэн хариулт өгсөн байна. Учир нь тухайн ажилтны ар гэр, амьдрал ахуйн олон зүйлс ажлынх нь цалин хөлснөөс шууд шалтгаалж байгаа юм. Мөн ажлын ачаалал ямар байхыг ихэнх хүмүүс чухалчилж үзсэн байна. Энэ нь авч байгаа цалин хөлс, ажлын цаг, ачаалал нь хоорондоо тэнцэж, тохирч байна уу, үгүй юу гэдэг асуудал юм. Эдгээр стресс нь байгууллагын зан төлөвт их бага хэмжээгээр нөлөөлж байна. Мөн сэтгэл зүйн болон бие физиологийн ядаргаанд орж байгаа нь ажилчдын зан аашд нөлөөлөх нь тодорхой. Иймээс байгууллагын зүгээс стрессийг багасгахын тулд стресс үүсэх шалтгаан, эх үүсвэрийг нь олж илрүүлсэн тул түүнийг багасгах, бүр устгах арга хэмжээг авах шаардлагатай.

Байгууллагын зүгээс авч болох арга хэмжээг дараах байдлаар тодорхойллоо.



Тухайн хүнийг ажилд авахдаа л тухайн ажлыг гүйцэтгэх чадвар, боломжтой эсэхийг харгалзана. Мөн ажилтнуудыг боломж, бололцооноос шалтгаалж, тохирох үүрэг хариуцлагыг даалгах хэрэгтэй. Ажилтны авч буй цалинг үүрэг хариуцлагатайгаа тохирч байх нь маш чухал. Эс тэгвээс тухайн ажилтны урам зориг, сэтгэл ханамж шууд багасан, ажиллах сонирхол болох хандлагатай. Ажилтны сэтгэл ханамжийн судалгааг тогтмол авч сэтгэл ханамжийг сайжруулах улмаар тогтворжуулах хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлж, ажлын сэтгэл ханамж нь ажилтны стресс, ажилтны шилжилт хөдөлгөөнд хэрхэн нөлөөлж байгааг нарийвчлан судлах шаардлагатай.