

Хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэл, тайлагналыг нэвтрүүлэх шаардлага

The Need for Inclusion of Human Resources Accounting and its Reporting

Н. Саруултөгс¹

Хураангуй

Мэдлэг, ур чадварт суурилсан бизнес хөгжиж буй өнөө үед байгууллагын зорилго, стратеги, төлөвлөлт зэргийг хангах гол суурь нь хүний нөөц юм. Түүнийг удирдан зохион байгуулах, сурган хөгжүүлэх, хянах, тайлагнах чиг үүргийн хэрэгжилтийг хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэл ба цахим системд суурилан хэрэгжүүлэх боломж Монгол улсад бүрдээд байна. Иймд хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх нь мэдээллийн иж бүрэн системийг бий болгох, дотоод, гадаад тайлагналын чанар сайжрах, удирдлагын шийдвэр гаргалтын оновчтой байдал нэмэгдэх, байгууллага тогтвортой ажиллах зэрэгт нөлөө үзүүлэх ач холбогдолтой юм. Энэхүү өгүүллээр хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийн тайлагналын асуудлыг судалж Монгол улсын аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад нэвтрүүлэх, хөгжүүлэх шаардлагатай байна гэдгийг товч авч үзнэ.

Түлхүүр үгс: хүний нөөц, хүний нөөцийн мэдээлэл, хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэл

Abstract

In the current term of knowledge-based business, human resources accounting information based on required planning are coming to be required to manage and control efficiently human resources. Therefore, to introduce human resource accounting in their business is significant for creating a comprehensive information system, improving quality for internal reporting, improving for management decision-making and business stability. This study applies to the theory and methodology related to human resource accounting as one element of human resource management and summarizes some issues to develop some issues for its development in term of Mongolia.

Keywords: human resource, human resource information, human resource accounting

¹ МУИС-ийн Бизнесийн Сургууль, НББ-ийн тэнхимийн ахлах багш
E-mail: nsaruultugs@yahoo.com

Удиртгал

XXI зуунд бид, дэлхий нийтээрээ шинжлэх ухаанч, мэдлэг, оюунд суурилсан нийгмийг байгуулахыг зорьж байна. Энэхүү нийгмийн гол суурь нь *хүний нөөц* юм. Бизнес нь даяаршил, технологийн ололт, амжилт буюу ноу хау, хүний нөөц, брэнд зэргийг оновчтой удирдан хүчирхэг хөгжил болон хил хязгааргүй бизнесийг бий болгосоор байна. Иймээс хүний нөөц нь бизнесийн стратегийн гол нөөц юм гэдгийг Betz (1993) “Бизнес эрхлэгч компаниудын үйлдвэрлэлийн гол чадавхи нь мэдлэг” гэсэн нь баталж байна.

“Хүний нөөц” гэдэг нь эдийн засаг, удирдахуун шинжлэх ухааны нэгэн чухал ухагдахуун болжээ.

Эдийн засгийн онолын үүднээс сонгодог эдийн засагч Адам Смит (1776) хүн капиталын тухай ойлголтыг анхлан оруулж ирсэн ба эдийн засгийн нөөцүүдийг газар, хөдөлмөр, капитал² гэж хуваан үзсэн байдаг. Тэрээр бүхий л баялгийн эх үндэс нь хөдөлмөр юм гээд хүний хүчин зүйлсийн нөлөөллийг “Хөдөлмөр” гэсэн нэр томъёогоор илэрхийлсэн.

Өөрөөр хэлбэл хүний нөөцийг аж ахуйн нэгж дэх үйл ажиллагааны орц бөгөөд баялаг бүтээхэд оролцдог нэгдмэл зорилготой, ухамсартай, өмчлөгчөөс нь өмчлөх эрхийг салгах боломжгүй, өөрийн тодорхой өртөг бүхий *хөрөнгө* буюу *капитал* гэж ойлгож болно.

Удирдлагын шинжлэх ухааны үүднээс хүний нөөц нь байгууллагад бүрдүүлсэн ажиллах хүчийг сургаж, хөгжүүлж, хөдөлмөрлүүлж, дэмжлэг тусалцаа үзүүлэн шинийг эрэлхийлүүлж, сэтгүүлж, бүтээлгэдэг онцлог бүхий “үл шавхагдах

нөөц” юм.

Бизнесийн орчин хурдацтай хувьсан өөрчлөгдөж буй өнөө үед удирдлага байгууллагын стратегийг хангах, шилдэг туршлага, онолын хандлагыг оновчтой ашиглах, бизнесээ өндөр бүтээмжтэй, илүү үр ашигтай ажиллуулахад анхаарах болсон байна. Ингэхийн тулд аливаа байгууллага нөөцийн оновчтой уян хатан бодлогыг явуулах нь чухал. Байгууллагын тогтвортой, хэвийн үйл ажиллагаа явуулахад *хүний нөөц, санхүүгийн нөөц, технологийн нөөц, түүхий эдийн буюу материаллаг нөөц, мэдээллийн нөөцүүд* шаардагддаг.

“Хүн” нь “хүн”-ээс бусад нөөцийг ашигласнаар анхны үр дүн гардаг гэж үздэг. Ийм учраас аж ахуйн нэгж, байгууллага хүнийг үнэлэх ба хөгжүүлэлт хийж, үнэ цэнэ буюу баялгийг бүтээлгэхийг зорьдог.

Хүний нөөцийн менежментийн XXI зууны хандлага нь 1960-аад оны сүүлчээс эхтэй бөгөөд орчин үед хүн нөөцийг удирдах асуудал “Нөхцөл байдлын онол”-д суурилан хөгжиж байна.

Компанийн амжилтын үнэ цэнэд нягтлан бодох бүртгэл чухал болох нь:

Ажахуйннэгжийнүйлажиллагаа, бизнесийн түүхээс харахад бизнес хийхэд зайлшгүй шаардлагатай нөөцүүдийг материаллаг болон санхүүгийн эх үүсвэр гэж ангилан авч үзсээр ирсэн нь учир дутагдалтай байна. Аливаа аж ахуйн нэгжийн үйл ажиллагааны менежментэд нягтлан бодох бүртгэл чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Үүнийг Украины эрдэмтэд (Davydiuk нар, 2015) “Компанийн амжилттай хөгжүүлэлт нь нягтлан бодох бүртгэлийн тогтолцоонд тулгуурласан эдийн засгийн нөөцийн үр

² https://en.wikipedia.org/wiki/The_Wealth_of_Nations

ашигтай менежментээс хамаардаг” гэж дүгнэснээс харж болно.

Иймд хүний нөөцийн менежментийн систем нягтлан бодох бүртгэлийн мэдээллийн системтэй нягт уялдаж байж энэхүү үр дүнг бий болгодог гэсэн үг. Гэвч хүний нөөцийн менежментэд ашиглагдах нягтлан бодох бүртгэлийн арга, аргачлалуудыг эрдэмтэд санал болгосоор байгаа боловч тэр болгон нь хүлээн зөвшөөрөгдөж, практикт хэрэглээ болж чадахгүй байна.

Учир нь байгууллагын үйл ажиллагаанд ашиглаж байгаа одоогийн нягтлан бодох бүртгэлийн систем нь хүн нөөцийн үзүүлж буй нөлөөллийг бүртгэх, тайлагнах шаардлагад олон шалтгаанаар нийцэх боломжгүй байна. Тухайлбал:

- Одоогийн ашиглаж буй нягтлан бодох бүртгэлийн систем маань зөвхөн мөнгөн хэмжигдэхүүнтэй, ашгийн чиг баримжаатай, тоон үзүүлэлтүүдэд суурилсан, техник ажиллагаа ихтэй.
- Нягтлан бодох бүртгэлийн практикт мөнгөөр илэрхийлэгддэг хөрөнгө болон хөрөнгийн эх үүсвэрийн мэдээллийг тайлагнаж байгаа нь удирдлага бүх нөөцөө удирдахад нь иж бүрэн мэдээллээр хангаж чадахгүй байгааг илэрхийлдэг.
- Дэлхий даяар мөрдөж буй Санхүүгийн тайлагналын олон улсын стандартууд (СТОУС), Нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн нягтлан бодох бүртгэлийн зарчмууд (GAAP), санхүүгийн тайлан хөтлөх заавар, журам зэрэгт одоог хүртэл хүлээн зөвшөөрөгдөөгүй л байна. Энэ нь хүний нөөцийг бизнесийн нөөц (хөрөнгө) учраас бүртгэх, тайлагнах асуудал шийдлээ бүрэн олоогүйтэй холбоотой.
- Энэ нь нягтлан бодох бүртгэлийн

үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийн үзэл баримтлалын хүлээн зөвшөөрөлт нэгдмэл болж чадаагүйтэй холбоотой. Учир нь хүний нөөцийн нягтлан болох бүртгэлийн *суурь, үнэ цэнэ, хэмжил, өртөг* зэргийг хүлээн зөвшөөрөх *цаг хугацаа, тайлагнал* зэрэгт нэгдмэл шийдэл олохоор эрдэмтэн судлаачид судалсаар байна.

Компаниуд гадаад тайлагнал, санхүүгийн нэмэлт тодруулга, мэдээллийн ил тод байдлыг ханган хөрөнгө оруулагч болон сонирхогч талуудад нэмэлт ойлголт өгөх боломжийг эрэлхийлж шинжлэх ухаанч арга, аргачлалуудыг практикт нэвтрүүлэн хүний нөөцийн талаарх дотоод тайлагналаа сайжруулж байгаа нь нийтлэг биш ч аажмаар хувьсан өөрчлөгдөж, хөгжиж байгааг харуулж байна. Учир нь орчин үед ухаалаг *хөрөнгө оруулагч, хувьцаа эзэмшигч, стратегийн шийдвэр гаргагч, төсөл хөтөлбөрүүдийн удирдагч* нар энэ мэдээллийг илүү их сонирхох хандлагатай байна. Олон улсын практикаас харахад энэ асуудлыг шийдэх үүднээс зарим компаниуд ажилтны үнэ цэнийн, үнэлгээний хэмжүүр, чанарын үзүүлэлт зэргийг санхүүгийн тайланд тайлагнахыг зөвшөөрөөгүй хэдий ч шаардагдах нэмэлт тайлагнал хэлбэрээр мэдээллийг түгээж байна. Энэ нь “Хүн капиталын үнэ цэнийг тайлагнах” байдлаар нийтлэг биш ч аажмаар хувьсан өөрчлөгдөж байна.

Мөн хөндлөнгийн рейтинг (үнэлгээ)-ийн компаниуд нь хөрөнгө оруулагчдад зориулан байгууллагын тогтвортой байдал, нийгмийн хариуцлага, бие даасан байдал зэргийг хараат бусаар үнэлэхдээ хүн капиталын бизнест оруулж буй үнэ цэнийн талаарх мэдээллийг ашиглаж

байна.

Иймээс удирдлага байгууллагынхаа үр ашгийг нэмэгдүүлэхийн тулд хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлээр дамжуулан хүний нөөцийн мэдээллийг боловсруулж түүндээ анализ хийж, хөгжүүлэлтийн системийг хэрэгжүүлэн, чанар болон бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, урт хугацаанд үнэ цэнэ болон эрсдэлийг удирдах, компанийн соёлыг бий болгох боломжтой. *Хүний нөөцийн менежментийн гол зорилго* нь хувь хүнийг боловсруулан, үнэ цэнэтэй хүн болгон хувиргаж, аж ахуйн нэгж, байгууллагын үнэ цэнийг бүтээлгэх явдал байдаг. Өөрөөр хэлбэл компани өөрийн нөөцүүддээ тулгуурлан, давуу талаа ашиглаж, өрсөлдөгчөөсөө ялгарах замаар өөрийн гэсэн үнэ цэнийг бий болгож хэрэглэгчдэд хүргэн бизнесийн үр дүнг бүтээх явдал.

Байгууллагын үйл ажиллагаанд нөөцүүдийн оруулж буй нөлөөллийг олон талын хэмжил буюу хэмжигдэхүүнээр дамжуулан нягтлан бодох бүртгэлийн болон бусад мэдээ, мэдээллүүдийг үүсгэдэг. Эдгээрээс хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийн мэдээлэл нь тоон утгаар илэрхийлэгдсэн, мөнгөн нэгжээр илэрхийлэгдсэн, харьцуулан шинжлэх боломж бүхий мэдээлэл байдгаараа давуу талтай.

Хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийн тайлагнал нь дотоод мэдээлэл болохын хувьд:

“Хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэл” нь аж ахуйн нэгж буюу микро түвшинд

тухайн бизнест хүний хүчин зүйлсийн шууд болон дам нөлөөлөл нь хэрхэн нөлөөлж буйг хэмжих, мэдээлэх, тайлагнах, шинжлэх, урьдчилан таамаглах, сэргийлэх, төлөвлөхөд туслах бүртгэл юм. Өөрөөр хэлбэл хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэл нь байгууллагын стратегийн үр нөлөөг хүн капиталын үнэ цэнэ, өртөг гэсэн тоон үзүүлэлтээр илэрхийлж, хүний нөөцийн хэтийн төлвийг таамаглах, хүний нөөцөө үнэлэх дэвшилтэт алхам юм. Хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийн өөр нэг хэрэглээ нь хүний нөөцийн өртөг, зардал, үнэ цэнийн хэмжилтээр дамжуулан удирдлагын шийдвэрт тоон мэдээллийг бэлтгэн өгөх асуудал байдаг.

Хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийн үндсэн үүрэг нь хүний нөөцийг олж авах, сургах, хуваарилах, хамгаалах, ажиллуулах, ашиглах, хадгалах, үнэлэх, хөгжүүлэх, шагнах буюу урамшуулах зэрэг менежментийн дэд системүүдийг хэрэгжүүлэхэд тоон мэдээллээр хангахад оршдог. Өөрөөр хэлбэл удирдлага нягтлан бодох бүртгэлийн мэдээлэлд үндэслэсэн байгууллагын бүхий л нөөцийг оновчтой удирдан үйл ажиллагааны үр ашгийг нэмэгдүүлэхэд хүний нөөцийн менежментээр дамжуулан хэрэгжүүлэх арга хэрэгслийн нэг нь хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэл дэх мэдээ, мэдээлэл юм.

Хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийн мэдээ, мэдээлэл нь байгууллагын дотоод тайлагналд хамаарах ба хүний нөөцийн

Хүснэгт 1. Байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн нөлөө

Орц	Боловсруулалт	Гарц
Хувь хүн, хамт олон, бүлгүүд	Хүний нөөцийг олж авах, сургах, хуваарилах, хамгаалах, ажиллуулах, ашиглах, хадгалах, үнэлэх, хөгжүүлэх, шагнах буюу урамшуулах менежментийн дэд системүүдийг хэрэгжүүлэх	Үйлчилгээ, бүтээмж, үр ашиг, үр өгөөж, тогтвортой байдал

Эх сурвалж: Судлаачийн боловсруулалт

менежментэд бүртгэл тооцоог дараах зорилгоор ашигладаг.

1. Удирдлагад (ахлах удирдлагад) бизнесийн шийдвэрийнхээ үр дагаврыг ойлгоход туслах;
2. Бизнесийн шийдвэрүүдийн урт хугацааны үр дагавар болон далд зардлыг үнэлэх;
3. Хүний нөөцөө зөв зохион байгуулах, шинжилгээ хийх, менежментийнхээ үр дагаврыг тайлбарлах;
4. Хүний нөөцийн хэтийн төлвийг тодорхойлох шийдвэрт дэмжлэг үзүүлэх;
5. Хүний нөөцийн дэд системүүдээ үнэлэх;
6. Байгууллагынхаа үйл ажиллагааны системийг бүрэн үнэлж дүгнэх, үр дүнг тайлагнах зэргээр ашигладаг.

Байгууллагын үйл ажиллагааны системийг хүний нөлөөлөлтэй холбон үнэлж тайлагнах энэхүү санаачлага олон улсын бүртгэлийн практикт хүчтэй түрэн орж ирж байна.

Хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийн тайлагнал нь гадаад мэдээлэл болохын хувьд:

Хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэл нь хөрөнгө оруулагч болон стратегийн түнш, хувьцаа эзэмшигч, санхүүгийн шинжээч болон бусад гадаад мэдээлэл хэрэглэгчдэд шаардлагатай хүний нөөцөд оруулсан хөрөнгө оруулалтын мэдээ мэдээллийг хүргэх нэг арга хэрэгсэл нь “Хүн капиталын үнэ цэнийн тайлан” гаргах явдал юм.

Хөрөнгө оруулагчид өөрийн хөрөнгөө оруулсан болон оруулах гэж буй байгууллагынхаа хүний нөөцийн хөрөнгө оруулалт болон хүн капиталын үнэ цэнийг мэдэхийг хүсдэг. Энэ мэдээлэл нь тэдэнд хувьцааг худалдан авах, хадгалах,

татгалзах талаарх шийдвэр гаргахад тусладаг. Иймээс байгууллагын үнэ цэнийг үнэлснээр хөрөнгө оруулагчдад хэрэгтэй мэдээллийг өгөх боломжтой.

Нягтлан бодох бүртгэлийн практикт хүний нөөцөд оруулсан хөрөнгө оруулалтыг хөрөнгө гэхээс илүү зардлаар бүртгэж байна. Үр дүнд нь алдаатай орлогын тайлан, баланс бэлтгэгддэг ба цэвэр ашиг, нийт хөрөнгө, хөрөнгө оруулалтын өгөөжийн хэмжилт зэрэгт гажуудал үүсдэг байна. Учир нь хүний нөөцтэй холбоотой гарсан зардлыг бүгдийг нь тайлант үеийн зардал гэж үзсэнээр тайлант үеийн цэвэр ашгийг бууруулдаг нь тодорхой. Энэ нь нягтлан бодох бүртгэлийн цаг хугацаанд уялдуулах зарчим алдагдаж байгааг харуулж байна. Хөрөнгө оруулалтын өгөөжийн хувь нь удирдлага болон хөрөнгө оруулагчдад шийдвэр гаргахад нь чухал хувьсагч болдог.

$$\text{Өгөөжийн хувь} = \frac{\text{Цэвэр ашиг}}{\text{Нийт хөрөнгө}}$$

Цэвэр ашиг болон нийт хөрөнгийн мэдээлэл бүрэн илэрхийлэгдээгүйгээс алдаа үүсч энэхүү харьцаа нь мөн алдаатайгаар илэрхийлэгдэж байна гэсэн үг. Иймээс санхүүгийн тайланд хүн хөрөнгө буюу хүний нөөцөд оруулсан хөрөнгө оруулалтыг тусган мэдээлэх хэрэгтэй байна.

Гэхдээ санхүүгийн тайланд хүнийг хөрөнгө гэж үзэх асуудалд эрдэмтдийн үзэл баримтлал хоёр хуваагдаж байна. *Нэг хэсэг* нь “Хүн бол хөрөнгө биш, гэхдээ хүний үзүүлж буй үйлчилгээ нь байгууллагын хөрөнгө юм” гэж Flamholtz (1999) тэргүүтэй эрдэмтэд тодорхойлсон. Тэд хүнд оруулсан хөрөнгө оруулалтыг хөрөнгө гэж үзэхийн тулд хөрөнгийн шалгуурыг хангах ёстой гэж үзсэн.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хүн хөрөнгөнд оруулсан хөрөнгө оруулалт нь

1. эзэмшиж байгаа хөрөнгө нь ирээдүйд ашиглах боломжтой байх,
2. мөнгөөр хэмжигдэх боломжтой байх,
3. удирдлага эзэмшдэг буюу хяналт тавьдаг байх

гэсэн гол шалгуур үзүүлэлтүүдийг хангасан тохиолдолд “Хүн хөрөнгө” гэж үзэхийг санал болгосон.

Хоёр дах хэсэг нь “хүн өөрөө өмч, хөрөнгө биш учраас эзэмшигдэх ёсгүй” (Flamholtz, 1999) гэж үздэг. Тэд хүн өөрөө хараат бус байх ёстой, хүний хийж байгаа “үйлчилгээ” байгууллагад хамаарна гээд хүнд оруулсан хөрөнгө оруулалтыг “зардал”-аар бүртгэх хандлагыг баримталдаг. Гэтэл хүнд оруулсан хөрөнгө оруулалт нь зардал болж орлогын тайланд тайлагдсанаар тайлант үеийн зардал болох ба орлого, зардал зохицох уялдаат зарчим гаждаг.

Олон улсын практикаас харахад байгууллага үйл ажиллагааныхаа үр дүнг тайлагнахдаа Хүн хөрөнгөнд оруулсан хөрөнгө оруулалтыг тайлагнах 4 арга хэрэглэж байна. Үүнд:

1. Удирдлагын тайлан (захиа) - хүний нөөцийн зардлын талаарх мэдээлэл тусгагддаг.
2. Биет бус хөрөнгийн тайлан - хүний нөөцөд оруулсан хөрөнгийг биет бус хөрөнгө гэж бүртгэн тайлагнадаг.
3. Аудитлагдаагүй нэмэлт санхүүгийн тайлан - хүний нөөцөд оруулсан хөрөнгө оруулалтыг санхүүгийн тайлангийн нэмэлт тайлан байдлаар НББ-ийн стандартын дагуу бус удирдлагын НББ-ийн аргаар “хүн хөрөнгө”, “хүн капитал” гэх мэт дансуудыг ашиглан бүртгэж, тайлагнаж байна.
4. Нэгдмэл тайлагнал- нэгдмэл санхүүгийн тайлан буюу иж бүрэн тайлан байдлаар

тайлагнаж байна.

Нийгмийн ёс суртахууны өөрчлөлтийн хэрээр аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нийгмийн болон санхүүгийн хувьд хариуцлагатай ажиллаж байгаа гэдгээ илэрхийлэхийг хичээх болсон. Өөрөөр хэлбэл компани нийгмийн хариуцлагаа тайлагнахад хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийн мэдээллээр тодорхойлогдсон зарим мэдээлэлд суурилдаг. Үүнд:

- Ажиллагсдын нийгмийн хариуцлага буюу ажилчдын ажлын хугацааны чанарыг үнэлэхэд хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийн хэмжилтийг ашиглаж байна.
- Байгууллага хүний нөөцийн хариуцлагыг хэрхэн хангаж чадаж байгаа эсэхийг хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийн хэмжилтийн арга техникт суурилан гаргадаг.
- Байгууллагын үйл ажиллагааны үр өгөөж, зардлыг үнэлэн нийгмийн хариуцлагад аудитын шалгалт хийдэг.
- Хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийн хэмжилтийн арга барилыг эдийн засгийн хүмүүн капиталыг татан буулгах, хомсдуулахад хяналт тавихад ашигладаг.

Монгол улсын нягтлан бодох бүртгэлийн практикт хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэл ямар байна вэ?

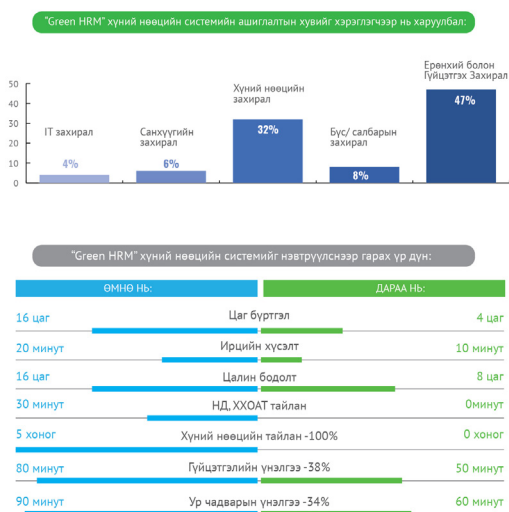
Монгол улсын Нягтлан бодох бүртгэлийн хууль тогтоомж, дүрэм, журамд СТОУС-ын дагуу тайлагнах мэдээллийн шаардлагууд нь зах зээлийн эрэлт хэрэгцээнээс хоцорч байна. Одоогийн санхүүгийн нягтлан бодох бүртгэлийн практикт хүний нөөцөд хөрөнгө оруулалт хийснийг хөрөнгө гэхээсээ илүү зардал гэж бүртгэж байна.

Тэр дундаа хүний нөөцийн менежментийн үр дүнг үнэлэх, хүн капиталын үнэ цэнийг

тооцох, бүртгэх тайлагнах асуудал байхгүй гэж хэлж болохоор байна.

Харин ухаалаг төрийн үзэл баримтлалын хүрээнд төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, төрийн байгууллагын бүтэц, орон тооны оновчтой хувилбар боловсруулах, төрийн албаны санхүүжилтийг захиргааны зардлын бодлого болгох³ зэрэг асуудлыг шийдэх үүднээс төрийн албаны цахим “Хүний нөөцийн систем”-ийг нэвтрүүлсэн байна.

Зураг 1. ERP системийг ашиглан хүний нөөцийн мэдээлийг гаргах нь



“Гадаадын олон арван шилдэг ERP систем, Монголын томоохон компаниудын хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт, хөдөлмөрийн харилцааны холбогдох хууль, тогтоомж зэргийг судалж” аж ахуйн нэгж, байгууллагад санал болгоод буй автоматжуулсан “Green HRM”⁴ системийн практикт нэвтрүүлж буй байдлаас харахад “Хүний нөөцийн тайлан”-г бэлтгэх цахимжуулах систем бэлэн болсон ч

хараахан бэлтгэгдэхгүй байгааг харж болно.

Мөн “Нью медиа” группээс хүний нөөцийн бүртгэлийг цахимжуулах, хялбарчлах зорилготой “Хишиг” программыг жижиг дунд бизнес эрхлэгчдэд хүний нөөцтэй холбоотой асуудлуудаа шийдэхэд нь туслах зорилгоор⁵ санал болгоод байгаа зэрэг нь хүний нөөцийн тайланг бэлтгэх автоматжуулсан систем практикт ашиглах эхлэл тавигдсаныг харуулж байна. Харин эрдэмтэн судлаачдын сүүлийн үеийн судалгаа энэхүү шийдлийг олоход илүү их чиглэх болсон хэдий ч практикт хэрэглэгдэж буй байдал хомс байна.

Дүгнэлт

Мэдлэг, ур чадварт суурилсан бизнес хөгжиж буй өнөө үед байгууллагын удирдлага хүний нөөцөө үр дүнтэй ашиглах асуудал чухал болоод байна. Нягтлан бодох бүртгэлийн хууль тогтоомж, стандартын дагуу тайлагнах мэдээ, мэдээллийн шаардлагууд нь зах зээлийн эрэлт хэрэгцээнээс хоцорч байна.

Хүний нөөцийн үр дүнг үнэлж, хэмжиж, шинжлэхийн тулд хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийг байгууллага нэвтрүүлэх шаардлага тавигдаж байна.

Иймээс нягтлан бодогчид биднээс хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийн шинжлэх ухааны үндэслэлийг судлан таньж, компанийнхаа дотоод, гадаад мэдээлэл, тайлагналын чанар, холбоо хамаарлыг сайжруулахыг оролцогч талууд шаардах болсон байна. Иймд бид удирдлагын онолын өргөн мэдлэг, чадвар, дүн шинжилгээ, төлөвлөлт хийх шинэ арга

³ <https://hr.csc.gov.mn>

⁴ <http://www.itzone.mn/mn/software/2>

⁵ <https://www.slideshare.net/mendorshikhamartaivan1/20150112-43493696>

барилд суралцаж, ашиглах хэрэгтэй.

Хүний нөөцийн бүртгэл, дотоод тайлагнал улам бүр хөгжсөнөөр байгууллагын удирдлагын шийдвэрийн оновчтой байдал нэмэгдэж, байгууллага тогтвортой ажиллах боломжууд улам бүр нэмэгдэх юм.

Монгол улсын аж ахуйн нэгжийн удирдлага, бизнес эрхлэгчид хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийн онол арга зүйг судлан, үйл ажиллагаандаа ашиглаж, мэдээллийн иж бүрэн системийг бий болгон тогтвортойгоор бизнесээ удирдахад ашиглах шаардлагатай байна.

Компаниуд гадаад тайлагнал, санхүүгийн нэмэлт тодруулга, мэдээллийн ил тод байдлыг ханган хөрөнгө оруулагч болон хувьцаа эзэмшигчдэд иж бүрэн мэдээлэл өгөх нь хөрөнгийн зах зээлийн хөгжилд чухал хэрэгцээтэй байна.

Иймээс бид хүний нөөцийн нягтлан бодох бүртгэлийн шинжлэх ухаанч онол, арга зүйг практиктаа нэвтрүүлэх, хүний нөөцийн бүртгэлийн цахимжуулсан системд суурилан дотоод, гадаад мэдээллийн чанарыг сайжруулах, санхүүгийн нэгдмэл тайлан бэлтгэж, тайлагналын ач холбогдолыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай.

Ашигласан ном, хэвлэл

1. Aggarwal, V. K. (2015). Human Resource Accounting: Evolution and Challenges, *The International Journal of Business and Management*, 3 (6), 41-45
2. Betz, F. (1993). *Strategic Technology Management*, New York, NY: McGraw-Hill
3. Davydiuk, T., Ostapiuk, N., Petrenko, N., Malakhov, V. (2015). *Accounting in the System of Human Capital Management at the Business Entities*, *Economic Annals-XXI*, 1-2(1), 102-105
4. Flamholtz, E. G. (1999). *Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods, and Applications*, 3rd edition, Kluwer Academic Publishers
5. Flamholtz, E. G. (2005). Conceptualizing and Measuring the Economic Value of Human Capital of the Third Kind, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 9 (2), 78-93
6. Merriman, K. K. (2017). *Valuation of Human Capital: Quantifying the Importance of an Assembled Workforce*, Palgrave Macmillan
7. Smith, A. (1776). *The Wealth of Nations*, Book 2, London, G. Routledge and Sons, Limited
8. Амартогтох, М. (2015). *Хүний нөөцийн менежмент*, Соёмбо Принтинг ХХК, Улаанбаатар
9. Гантөгс, Г. (2017). *Хүний нөөцийн менежментийн үр дүнгийн шинжилгээний арга зүйн асуудал*, нэг сэдэвт бүтээл, Улаанбаатар
10. Обущенко, Т. Н. (2016). Бухгалтерский учет человеческого капитала, *Интернет-журнал "Науковедение"*, 8 (3)
11. Оюунжаргал, Н. (2013). *Хүний нөөцийн менежмент*, МУИС-Пресс Хэвлэлийн Газар, Улаанбаатар

12. Цэцэгмаа, Ц. (2014). *Хүний нөөцийн менежмент*, Уран Өнгө ХХК, Улаанбаатар
13. Шуурав, Я., Отгонтуяа, Л., Баясгалан, Б., Бямбасүрэн, Я. (2014). *Менежментийн Шинэ Прадигма: Төлөвшил, хөгжлийн үндсэн хандлагууд*, Соёмбо Принтинг, Улаанбаатар
14. <http://www.itzone.mn/mn/software/2>
15. <http://www.omservices.org/wp-content/uploads/2015/10/HCMvalueindicators-2.2.pdf>
16. https://en.wikipedia.org/wiki/The_Wealth_of_Nations
17. <https://hr.csc.gov.mn>
18. <https://www.hcminst.com/product/human-capital-metrics-handbook>
19. <https://www.hcminst.com/whitepaper/top-5-metrics-for-workforce-analytics>
20. <https://www.managementstudyguide.com/human-resource-audit.htm>
21. <https://www.slideshare.net>

