

Нягтлан бодогчдын үнэлэмжийн асуудалд

Issues to Assessing for Accountants

Д. Лхагвасүрэн¹, Л. Хишигбаяр²

Хураангуй

Нягтлан бодогчдын цалингийн хэмжээнд нөлөөлж буй хүчин зүйлс, түүний өөрчлөлтийг илрүүлэх зорилгоор 2016, 2018 онуудад судалгаа хийсэн. Судалгаанд 2016 онд 153, 2018 онд 202 нягтлан бодогч хамрагдсан. 2016 оны судалгааны үр дүнгээс харахад ажиллаж байгаа салбар, мэргэжил дээшлүүлсэн байдал, хүйс, ажлын ачаалал, үүрэг хариуцлага, ажилласан жил зэрэг нь цалингийн хэмжээнд нөлөөлдөг. Харин нас, төгссөн сургуулийн нэр хүнд зэрэг нь цалингийн хэмжээнд нөлөөлөлгүй байна гэсэн үр дүн гарсан. Харин 2018 оны судалгааны үр дүнгээс харахад сүүлийн 2 жилийн хугацаанд нягтлан бодогчдын цалинд нөлөөлж байсан дээрх хүчин зүйлс өөрчлөгдсөн байна.

Түлхүүр үес: ажлын ачаалал, цалин, мэргэжлийн ур чадвар, ажилласан жил

Abstract

It aims to assess and reveal the factors influencing an accountant's wages. The study is based on a survey including a total of 153 accountants and financial professionals in 2016, and 202 accountants and financial professionals in 2018. The previous researches show that dependence working in state or private enterprises, gender, professional improvement, a brand of university graduated can be influenced on the scale of wages. Our study concludes that factors influencing wages are gender, work in whether state or private enterprises, years of employment, professional improvement, workload. But age and brand of university graduated are not related to scale of wages for accountants. According to the 2018 survey, these factors have changed over the past two years, affecting the salaries of accountants.

Keywords: workload, qualification and wage, years of employment

¹ МУИС-ийн Бизнесийн Сургууль, НББ-ийн тэнхимийн багш
E-mail: dlkhagva@num.edu.mn

² МУИС-ийн Бизнесийн Сургууль, НББ-ийн тэнхимийн багш
E-mail: khishigbayar@num.edu.mn

1. Оршил

Монгол улс зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжсэнээс хойш цалингийн тогтолцоонд ихээхэн өөрчлөлт орсон төдийгүй цалингийн доод хэмжээ өссөөр байгаа билээ. Гэвч инфляцийн өсөлтөөс багаар нэмэгдсэн цалингийн өсөлт нь бодит орлогыг өсгөж чадахгүй байна. 2017 онд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс нийт 2,376 аж ахуйн нэгж (ААН)-ийн 29,904 ажилтнуудын дунд явуулсан цалин, хөлсний бүтцийн судалгаагаар ажиллагсдын дундаж цалин улсын хэмжээнд 827,100 (үүнээс үндсэн цалин нь 721,800) төгрөг, санхүүгийн болон даатгалын байгууллагад ажиллагсдын дундаж цалин 992,700 төгрөг³ гэсэн үр дүн гарчээ. Улсын хэмжээнд 2018 оны 2-р улирлын байдлаар сарын дундаж цалин 1,025,600 төгрөг, санхүү даатгалын салбарын ажилчдын дундаж цалин 1,193,800 төгрөг, төрийн өмчит үйлдвэрийн ажилчдын дундаж цалин 1,200,400 төгрөг, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ сард 240,000 төгрөг байна⁴.

Төрийн албан хаагчдын цалин нь албан тушаалаас хамаарч цалингийн тодорхой сүлжээ, зэрэглэлтэй байдаг бол хувийн ААН-үүд нь ажиллагсдын цалинг мэргэжлийн ур чадвар, ажил, ажилласан жил, ажил үүрэг, хариуцлага зэргээс хамааруулан тогтоохыг эрмэлздэг. Тиймээс сүүлийн жилүүдэд нягтлан бодогчдын цалингийн хэмжээнд нөлөөлж буй хүчин зүйлс, тэдгээрийн уялдаа холбоог илрүүлэх зорилгоор энэхүү судалгааг хийлээ.

Судалгааны хүрээнд нягтлан бодогчдын цалин хөлсний хэмжээнд нөлөөлж буй

хүчин зүйлсийг тодорхойлох зорилго тавьсан. Зорилгоо биелүүлэхийн тулд цалин хөлсний хэмжээнд нөлөөлөгч хүчин зүйлсийг өмнөх судалгааны ажлуудаас тодорхойлж, МУ-ын нягтлан бодогчдын дундаж цалингийн хэмжээ, нягтлан бодогч мэргэжлийн эрэлт хэрэгцээг судалж, нягтлан бодогчдоос асуулгын аргаар судалгаа авч SPSS программ ашиглан боловсруулалт хийх замаар цалинд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн хоорондын хамаарлыг судалсан. Өмнөх судалгааны үр дүнгээс харахад цалинг тогтоохдоо Азийн орнууд хүйсийн харьцааг чухалчлан авч үздэг бол Европын орнууд хүйсийн харьцаанд ач холбогдол өгдөггүй байна. Судалгаагаар нягтлан бодогчдын цалинд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлсноор нягтлан бодогчийн зүгээс цалингаа нэмэгдүүлэх боломжийг бий болгох ач холбогдолтой юм.

2. Судлагдсан байдал

Олон судлаачид цалин, түүнд нөлөөлөгч хүчин зүйлсийн судалгаа хийсэн байдаг. Тухайлбал, Stedham & Yamamura (2006) нар Австрали, Америкийн нягтлан бодогчдын дунд судалгаа явуулж цалингийн хэмжээнд хүйсийн харьцаанаас илүү ажлын хариуцлага нөлөөлдөг гэж үзсэн. Мөн Австрали улсын эрчүүд эмэгтэйчүүдээс илүү өндөр боловсрол, ажлын туршлагатай, Америкийн эмэгтэй нягтлан бодогчид цалиндаа сэтгэл хангалуун бус байдаг гэж дүнэлт гаргасан. Katz & Murphy (1992) нар Америкийн 1963-1987 оны цалингийн өөрчлөлтийг судлахад эмэгтэйчүүд болон коллеж төгссөн хүмүүсийн цалингийн хэмжээ тогтмол өсөлттэй байжээ Судалгаагаар

³ Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа, 2017

⁴ <https://www.nso.mn/content/2030#.W-jkN5MzbcS>

ур чадвартай, боловсролын түвшин өндөр ажилчид өндөр цалин авдаг гэж гарсан. Camille (2012) нар ажилтны цалинг тогтооход нөлөөлдөг гадаад, дотоод хүчин зүйлсийг Европын холбооны 15 орны жишээн дээр судалсан. Энд гадаад хүчин зүйл (хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл)-ээс илүү дотоод хүчин зүйлс (компанийн цалингийн бодлого, ажиллах хүчний ур чадвар гэх мэт) цалинг тогтооход нөлөөтэй гэж үзсэн.

Цалин хөлсний хэмжээнд нөлөөлөгч хүчин зүйлс нь бүтээмж, байгууллагын төлбөрийн чадамж, удирдлагын хандлага, мэргэжлийн эрэлт хэрэгцээ, амьдралын өртөг, ур чадвар, туршлага, улсын цалингийн бодлого зэрэг юм. Улсын Их Хурлын Тамгын газрын судалгаа, шинжилгээний хэлтэсийн Хөдөлмөрийн бүтээмж, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлсийн шинжилгээ (2014)-нд “Санхүүгийн салбарын хувьд хөдөлмөрийн бүтээмж болон цалингийн хоорондын харьцаа нь зохистой харьцаанд хадгалагдаж байна. Учир нь салбарын хөдөлмөрийн бүтээмж дээшлэхийн хэрээр цалин хөлс нэмэгдэж байгаа юм” гэж дүгнэсэн. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Яамны харьяа Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт нь 2017 онд “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-гаар үндсэн цалингийн дундаж хэмжээ 827,100 төгрөг байна гэж тодорхойлсон.

3. Нягтлан бодогчдын эрэлт хэрэгцээ, ажил үүрэг ба цалингийн түвшин

2016 онд дэлхийн шилдэг 100 мэргэжлийг жагсаахад нягтлан бодогч мэргэжил 24-рт, бизнес хийх боломжтой ажлын байрны 3-рт жагссан байна. Энд цалингийн

хэмжээ, ажлын байрны зах зээл, амжилт үзүүлэх боломж, стресс, ажил амьдралын тэнцвэр зэрэг 5 үзүүлэлтийг авч үзэн тус бүрт харгалзах оноо өгөхөд дунджаар 7.2 оноо (цалингийн хэмжээ 6.4, ажлын байрны зах зээл 10, амжилт үзүүлэх боломж 6, стресс 6, ажил амьдралын тэнцвэр 8) авсан ба цалингийн дундаж хэмжээ нь \$65,940 байжээ. Харин 2018 оны байдлаар нягтлан бодогчийн ажил нь шилдэг 100 ажлын байрны 36-рт, бизнес хийх боломжтой ажлын байрны 7-рт, цаашид эрэлттэй байх ажлын байрны 8-рт жагссан байна. Энд цалингийн хэмжээ, ажлын байрны зах зээл, амжилт үзүүлэх боломж, стресс, ажил амьдралын тэнцвэр зэрэг 5 үзүүлэлтийг авч үзэн тус бүрт харгалзах оноо өгөхөд дунджаар 6.8 оноо (цалингийн хэмжээ 6.5, ажлын байрны зах зээл 8, амжилт үзүүлэх боломж 6, стресс 6, ажил амьдралын тэнцвэр 8) авсан ба цалингийн дундаж хэмжээ нь \$68,150 байна⁵.

Сүүлийн 2 жилийн хугацаанд нягтлан бодогч хэмээх ажлын байрны бусад хүчин зүйлс хэвээр байхад цалингийн хэмжээ өссөн, ажлын байрны зах зээлийн эрэлт буурсан хандлагатай байна.

“Mongolian Talent network” компани 2015 оны 1 сард цалингийн дундаж хэмжээг салбараар нь тооцож гаргахад нягтлан бодогч, аудиторуд 1,800,000 төгрөгийн дундаж цалинтай байжээ.

ОУ-ын байгууллагаас цалингийн түвшинд газарзүйн байршил, байгууллагын хэмжээ, салбар, ажилласан жил, туршлага, мэргэжил дээшлүүлсэн байдал, гүйцэтгэх ажил үүрэг, ажлын нөхцөл нөлөөлдөг гэж үзсэн байдаг⁶. Нягтлан бодогчид нь өмч

⁵ <https://money.usnews.com/careers/best-jobs/accountant>

⁶ <http://www.careerprofiles.info/salary-factors.html>

Хүснэгт 1. Нягтлан бодогч, санхүүгийн мэргэжилтнүүдийн ажил үүргийн харьцуулалт

Олон улсын жишгээр ⁷	Монголд ⁸
<ul style="list-style-type: none"> • Бүртгэл мэдээлэлд үндэслэн санхүүгийн ажил гүйлгээнүүдийг баримтжуулах, • Бүртгэл мэдээлэл болон түүний чиг хандлагад тулгуурлан мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж санхүүгийн тайлангуудыг бэлтгэх, • Өгөгдлийн санг цогцлоож санхүүгийн мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах, • Дотоод удирдлагын шийдвэрийн дагуу санхүүгийн аюулгүй байдлыг ханган ажиллах, • Нягтлан бодох бүртгэлийн бодлого, хууль журмыг хэрэгжүүлэн, тэдгээрт дүн шинжилгээ хийж НББ-тэй холбоотой асуултуудад хариулах, • Санхүүгийн мэдээллийн найдвартай байдлыг хангаж, хэрэглэгчийн итгэлийг алдахгүйгээр байгууллагын үйл ажиллагааг тогтвортой хадгалах, • Сургалт семинаруудад тогтмол оролцон, мэргэжилтэй холбоотой ном, сурах бичиг, гарын авлагыг тогтмол уншиж, мэргэжлийн холбоодод элсэж өөрийн мэргэжлийн мэдлэг ур чадварыг тогтмол дээшлүүлэх. 	<ul style="list-style-type: none"> • Анхан шатны баримт хөтлөх, баримтуудыг шалгах, баталгаажуулах, • Санхүүгийн болон бусад тайлан гаргах, • Хагас, бүтэн жилийн тооллого зохион байгуулах, оролцох, • Нягтлан бодох бүртгэлийн саналуудыг шинжилж, удирдлагад санхүүгийн үйл ажиллагааг санал болгох, • Төсөв, төлөвлөгөө боловсруулах, удирдлагад төсөвлөлт, гүйцэтгэлийн үр дүнг танилцуулах, санал оруулах, • Бодлого, журам боловсруулж, санал болгох замаар нягтлан бодох бүртгэлд хяналт тавих, • Нягтлан бодох бүртгэлийн ажилтнуудтай хамтарч ажиллан, асуулт хүсэлтэнд хариу өгч, зааварчлах, • Санхүүгийн мэдээллийн сангийн нөөц бүрдүүлж, санхүүгийн мэдээллийг хамгаалах, • Дотоод хяналт хийж, санхүүгийн аюулгүй байдлыг хамгаалах, • Нягтлан бодох бүртгэлтэй холбоотой хуулиудын шинэчлэл, өөрчлөлтийг судлан удирдлага, ажилчдад зөвлөгөө өгөх, мэдээлэх, • Санхүүгийн мэдээллийг найдвартай хадгалж, байгууллагын итгэлийг дааж, хамгаалах, • Мэдлэг, ур чадвараа байнга дээшлүүлэх.

Хүснэгт 2. Цалингийн түвшний харьцуулалт, төгрөгөөр

Улс	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүнээрээ ижил төстэй улс		Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлөөрөө ижил төстэй улс	Бусад улс		
	Монгол	Тайланд	Казакстан	Америк	ОХУ	Хятад
Дундаж цалин	1,193,800 ⁹	1,662,500 ¹⁰	2,384,831 ¹¹	9,788,000 ¹²	1,673,990 ¹³	7,200,000 ¹⁴

Мөнгөн тэмдэгтийг 2018 оны 11-р сарын валютын дундаж ханшаар хөрвүүлээ.

хөрөнгийг хамгийн үр ашигтайгаар удирдан зохион байгуулж хөрөнгийн ашиглалт, хадгалалт, хамгаалалтыг хариуцдаг тул тэдний нийгмийн баталгааг байгууллагын зүгээс тогтвортой, найдвартай байлгах шаардлагатай юм.

4. Судалгааны хэсэг

Нягтлан бодогчид, санхүүгийн мэргэжилтнүүдийн цалингийн хэмжээ нь ажил үүрэг болон мэргэжлийн ур чадвар, мэдлэг туршлагатай нь уялдаж байгаа эсэхийг илрүүлэх зорилгоор 2016 онд 153,

⁷ Bragg (2014)

⁸ <http://biznetwork.mn/content/16927>

⁹ <http://www.1212.mn>

¹⁰ https://www.payscale.com/research/TH/Job=Account_Manager/Salary

¹¹ <https://tradingeconomics.com/kazakhstan/wages>

¹² http://www.payscale.com/research/US/Job=Senior_Accountant/Salary

¹³ https://www.glassdoor.com/Salaries/russia-accountant-salary-SRCH_IL.0,6_IN205_KO7,17.htm

¹⁴ <http://www.indeed.com/salary/q-Mandarin-Chinese-Accountant-I-Irvine,-CA.html>

2018 онд 202 нягтлан бодогчдоос асуулгын аргаар судалгаа авлаа. Судалгаанд хамрагдагсдыг хүйсээр авч үзвэл 2016 онд 74%, 2018 онд 82% нь эмэгтэй ажилчид байна. 2016 онд судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн 57% нь 35-аас доош насныхан буюу залуучууд байгаа тул ажилласан жилийн хувьд 65% нь 1-10 жил ажиллаж байгаа гэж хариулсан байна. Харин 2018

онд 69% нь 35-аас доош насныхан байлаа.

2016 онд нийт нягтлан бодогчдын 85%, 2018 онд 84% нь санхүүгийн чиглэлээр 15 хүртэл жилийн хугацаанд ажиллаж байгаа гэж хариулсан байна. 2016 оны байдлаар судалгаанд хамрагдагсдын 63% нь хувийн ААН-д, 37% нь улсын байгууллагад ажилладаг, 71% нь улсын

Хүснэгт 3. Ажил үүргийн гүйцэтгэлийн түвшин

Ажил үүрэг	2016 он			2018 он		
	Хариулт		Тухайн ажлын гүйцэтгэлийн хувь	Хариулт		Тухайн ажлын гүйцэтгэлийн хувь
	Тоо	Хувь		Тоо	Хувь	
a Анхан шатны баримт хөтлөх, баримтуудыг шалгах, баталгаажуулах	142	15.4%	92.8%	193	14.5%	95.5%
b Санхүүгийн болон бусад тайлан гаргах	148	16.0%	96.7%	198	14.8%	98.0%
c Хагас, бүтэн жилийн тооллого зохион байгуулах, оролцох	78	8.4%	51%	122	9.1%	60.4%
d НББ-ийн саналуудыг шинжилж, удирдлагад санхүүгийн үйл ажиллагааг санал болгох	66	7.1%	43.1%	106	7.9%	52.5%
e Төсөв, төлөвлөгөө боловсруулах, удирдлагад төсөвлөлт, гүйцэтгэлийн үр дүнг танилцуулах, санал оруулах	59	6.4%	38.6%	82	6.1%	40.6%
f Бодлого, журам боловсруулж, санал болгох замаар нягтлан бодох бүртгэлд хяналт тавих	48	5.2%	31.4%	70	5.2%	34.7%
g НББ-ийн ажилтнуудтай хамтарч ажиллан, асуулт хүсэлтэнд хариу өгч, зааварчлах	73	7.9%	47.7%	73	5.5%	36.1%
h Санхүүгийн мэдээллийн сангийн нөөц бүрдүүлж, санхүүгийн мэдээллийг хамгаалах	31	3.4%	20.3%	86	6.4%	42.6%
i Дотоод хяналт хийж, санхүүгийн аюулгүй байдлыг хамгаалах	50	5.4%	32.7%	77	5.8%	38.1%
j НББ-тэй холбоотой хуулиудын шинэчлэл, өөрчлөлтийг судлан удирдлага, ажилчдад зөвлөгөө өгөх, мэдээлэх	58	6.3%	37.9%	81	6.1%	40.1%
k Санхүүгийн мэдээллийг найдвартай хадгалж, байгууллагын итгэлийг дааж, хамгаалах	87	9.4%	56.9%	141	10.6%	69.8%
l Мэдлэг, ур чадвараа байнга дээшлүүлэх	84	9.1%	54.9%	106	7.9%	52.5%
Нийт	924	100%		1335	100%	

Эх үүсвэр: Судлаачдын тооцоо

их, дээд сургуулийг төгссөн бол 2018 оны байдлаар судалгаанд хамрагдсан 202 хүний 54.5% нь хувийн ААН-д, 45.5% нь улсын байгууллагад ажилладаг, 64% нь улсын их, дээд сургуулийг төгссөн байна. 2016-2018 онд хувийн хэвшлийн ААН-ийн ажлын цаг дунджаар 2016 онд 10-13 цаг, төрийн байгууллагынх 8 цаг байна.

2016 онд судалгаанд хамрагдагсад бүгд бакалавр зэрэгтэй ба үүнээс 61% нь магистр, доктор, мэргэшсэн нягтлан бодогч, мэргэшсэн үнэлгээчин, татварын мэргэшсэн зөвлөх гэсэн мэргэжлийн зэргийг давхар авчээ. Харин 2018 онд судалгаанд хамрагдагсдын 79% нь ямар нэг байдлаар мэргэжлээ дээшлүүлсэн гэж хариулсан байна. Энэ нь 2 жилийн хугацаанд мэргэжил дээшлүүлэлт 18%-иар өссөнийг харуулж байна.

Цалингийн хувьд 2016 онд 86% нь 500,000-1500,000 төгрөгийн цалин авдаг, 3% нь 2,000,000-аас дээш төгрөгийн цалинтай байгаа бол 2018 онд 84% нь 500,000-1,500,000 төгрөгийн цалинтай, 5% нь 2,000,000-аас дээш төгрөгийн цалинтай байна. 2016-2018 онд нэмэгдэл цалин авдаг нягтлан бодогчдын тоо 41%-иар

буурчээ.

2016-2018 онд нягтлан бодогчдын ажлын байрны тодорхойлолтонд үндэслэн хийж гүйцэтгэх боломжтой ажлуудыг 12 хэсэгт хуваан судалгаанд хамрагдсан мэргэжилтнүүдээс аль ажлыг түлхүү хийдэг болохыг асуухад санхүүгийн тайлан болон бусад тайлан гаргах, анхан шатны баримт бүрдүүлэх нь нэн тэргүүний ажил гэж хариулсан байна (Хүснэгт 3). Харин санхүүгийн өгөгдлийн сан бүрдүүлж, санхүүгийн мэдээллийг хамгаалах, бодлого журам боловсруулж удирдлагад санал болгох зэрэг ажлуудыг 2016 онд нягтлан бодогчдын 20-30% нь хийдэг байсан бол 2018 онд энэ үзүүлэлт 10%-иар өсчээ. 2 жилийн хугацаанд дээрх ажлуудаас нягтлан бодох бүртгэлийн ажилтнуудтай хамтарч ажиллан, асуулт хүсэлтэнд хариу өгч, зааварчлах, мэдлэг, ур чадвараа байнга дээшлүүлэх гэсэн ажил үүргүүдийн хувьд буурсан үзүүлэлттэй байгаа нь сурах, сургах, хамтран ажиллах үйл ажиллагаа буурсан гэдгийг харуулж байна. Ажлын ачааллын хувьд 46% нь дээрх 12 ажил үүргийн 50-иас дээш хувийг гүйцэтгэдэг байна.

Хүснэгт 4. Хүчин зүйлсийн хоорондын корреляцийн матриц (2016 он)

	Ажилладаг байгууллага	Мэргэжил дээшлүүлэлт	Хүйс	Нас	Ажилласан жил	Төгссөн сургууль	Ажлын ачаалал
Цалин	0.270 **	0.295 **	-0.046	-0.059	0.004	0.270 **	0.150
Байгууллага		0.151	0.000	-0.258 **	-0.268 **	1.000 **	0.257 **
Мэргэжил дээшлүүлэлт			0.066	0.017	0.092	0.151	-0.049
Хүйс				0.441	0.352	0.998	0.476
Нас					0.000	0.001	0.107
Ажилласан жил						0.001	0.005
Төгссөн сургууль							0.001

Эх үүсвэр: Судлаачдын тооцоо

Хүснэгт 5. Хамаарлын шинжилгээний үр дүн (2016 он)

Хувьсагчид	Кoeffициент	Стандарт алдаа
Сул гишүүн	623.17	135.975
Мэргэжил дээшлүүлэлт (МД)	211.64	62.321
Төгссөн сургууль (ТС)	189.52	62.971

Эх үүсвэр: Судлаачдын тооцоо

Хүснэгт 6. Зарим хүчин зүйлсийн тодорхойлох статистик (2018 онд)

	Ажиглалтын утга	Хамгийн бага утга	Хамгийн их утга	Дундаж	Стандарт хазайлт
Цалингийн хэмжээ	202	500.0	2500.0	1331.6832	433.52786
Нас	202	20.0	60.0	31.0000	9.17655
Ажилласан жил	202	1.0	33.0	8.6782	6.28276
Ажлын ачаалал	202	2.0	12.0	6.6089	3.14817

Эх үүсвэр: Судлаачдын тооцоо

Хүснэгт 7. Хүчин зүйлсийн хоорондын корреляцийн матриц (2018 он)

	Хүйс	Нас	Ажилласан жил	Ажилладаг байгууллага	Төгссөн сургууль	Мэргэжил дээшлүүлэлт	Ажлын ачаалал
Цалин	-0.092	0.635 **	0.521 **	0.598 **	-0.068	-0.007	0.070
Хүйс		0.026	-0.053	-0.010	0.051	-0.084	-0.058
Нас			0.877 **	0.556 **	-0.108	0.069	0.098
Ажилласан жил				0.437 **	-0.064	0.012	0.106
Ажилладаг байгууллага					-0.063	0.010	-0.003
Төгссөн сургууль						-0.091	0.091
Мэргэжил дээшлүүлэлт							-0.022

Эх үүсвэр: Судлаачдын тооцоо

2016 оны байдлаар ажилладаг байгууллага, мэргэжил дээшлүүлсэн байдал, хүйс, нас, ажилласан жил, төгссөн их сургууль, ажлын ачаалал зэрэг нь цалингийн хэмжээнд хэрхэн нөлөөлж байгааг авч үзэхэд ажилладаг байгууллага, мэргэжил дээшлүүлсэн байдал, төгссөн сургууль нь цалингийн хэмжээнд нөлөөлөх хандлагатай буюу статистикийн хувьд ач холбогдолтой байна (Хүснэгт 4).

Хүснэгт 5-ыг үндэслэн тэгшитгэл бичвэл:

$$\text{Цалин} = 623.17 + 211.64 \text{ МД} + 189.52 \text{ ТС}$$

Энд мэргэжил дээшлүүлэлт, төгссөн сургуулийн нэр хүнд цалингийн хэмжээнд

нөлөөлдөг байна. Мөн эрэгтэй нягтлан бодогчдын цалингийн түвшин өндөр, мэргэжил дээшлүүлсэн бол цалингийн түвшин өндөр, цалингийн хэмжээ нэмэгдэх тусам хийх гүйцэтгэх ажил, үүрэг хариуцлага нэмэгдсэн, ажилласан жил өсөх тусам цалингийн хэмжээ нэмэгдсэн, хувийн ААН-д ажиллавал цалин өндөр, хувийн ААН-д ажилласнаар ажлын ачаалал илүү байсан.

2018 оны байдлаар нягтлан бодогчдын цалингийн дундаж түвшин 1,331.7 мянган төгрөг (Хүснэгт 6), судалгаанд хамрагдагсдын дундаж нас 31, дунджаар

Хүснэгт 8. Хамаарлын шинжилгээний үр дүн (2016 он)

Хувьсагчид	Коэффициент	Стандарт алдаа	Sig.
Constant	152.52	110.272	.168
Нас (Н)	24.16	5.442	.000
Ажилласан жил (АЖ)	-5.52	7.342	.453
Ажилладаг байгууллага (АБ)	302.50	53.412	.000

Эх үүсвэр: Судлаачдын тооцоо

8 жил ажилласан, ажлын гүйцэтгэлийн түвшин 55% гэж гарсан байна.

2018 оны байдлаар дээрх хүчин зүйлсээс нягтлан бодогчдын нас, ажилласан жил, улсын эсвэл хувийн байгууллагад ажиллаж байгаа нь цалингийн хэмжээнд нөлөөлж байх хандлагатай байна (Хүснэгт 7).

Хүснэгт 8-ын үр дүнгээр цалингийн тэгшитгэлээ бичвэл:

$$\text{Цалин} = 152.52 + 24.16 \text{ Н} + 302.50 \text{ АБ}$$

2018 оны судалгааны үр дүнгээс харахад нягтлан бодогчийн нас, хувийн эсвэл улсын байгууллагад ажиллаж байгаа нь цалингийн хэмжээнд нөлөөлдөг байна.

Төр эсвэл хувийн хэвшлийн ААН-д ажиллаж байгаагаас нь хамааруулан үзэхэд улсын хэвшилд ажиллаж буй нягтлан бодогчдын дундаж цалин 2016 онд 1,133,000 төгрөг байсан бол 2018 онд 1,048,000 төгрөг болж буурчээ. Хувийн хэвшлийн байгууллагын цалин 2018 онд 1,568,000 төгрөг болж 16% буюу 213,000 төгрөгөөр өссөн үзүүлэлттэй байна.

Дүгнэлт, санал

Судалгаанд 2016 онд нийт 153, 2018 онд 202 нягтлан бодогчдыг хамруулахад дундаж цалин нь 2016 онд 1,274,000 байсан бол 2018 онд цалингийн дундаж хэмжээ 57,000 төгрөгөөр өссөн үзүүлэлттэй байна.

Судалгааны үр дүнгээс харахад 2016 онд хүйсийн хувьд эрэгтэй нягтлан бодогчдын цалингийн түвшин өндөр,

мэргэжил дээшлүүлсэн бол цалингийн түвшин өндөр, хийж гүйцэтгэх ажил, үүрэг хариуцлага нэмэгдэх бүр цалин дагаж нэмэгддэг, ажилласан жил өсөх тусам цалингийн хэмжээ нэмэгддэг байна. Мөн хувийн ААН нь улсын байгууллагаас илүү өндөр цалин олгодог бөгөөд үүнийг дагаад хувийн ААН-ийн ажлын ачаалал нь төсөвт байгууллагаас өндөр байдаг гэж гарсан. Харин 2018 онд нягтлан бодогчийн нас, хувийн эсвэл улсын байгууллагад ажиллаж байгаа нь цалингийн хэмжээнд нөлөөлж байна гэсэн үр дүн гарлаа.

Нягтлан бодогчийн ажил үүргийг 12 хэсэгт хуваан авч үзэхэд анхан шатны баримт хөтлөх, баримтуудыг шалгах, баталгаажуулах, санхүүгийн болон бусад тайлан гаргах ажлыг түлхүү хийж гүйцэтгэдэг бол бодлого, журам боловсруулж, санал болгох замаар нягтлан бодох бүртгэлд хяналт тавих, санхүүгийн мэдээллийн сангийн нөөц бүрдүүлж, санхүүгийн мэдээллийг хамгаалах, дотоод хяналт хийж, санхүүгийн аюулгүй байдлыг хамгаалах, удирдлагын шийдвэрт дэмжлэг үзүүлэх гэсэн нягтлан бодогчийн чухал ажил үүргийг орхигдуулдаг байх хандлагатай байсан бол 2 жилийн хугацаанд энэхүү ажил үүргийг гүйцэтгэх нягтлан бодогчдын тоо 10%-иар өссөн байна.

Судалгааны үр дүнгээс харахад 2 жилийн хугацаанд нягтлан бодогчдын цалинд нөлөөлж байгаа хүчин зүйлс өөрчлөгдсөөр байна.

Ашигласан материал

1. Bragg, S. M. (2014). *Accountants' Guidebook*, Second edition. Colorade: Accounting Tools, Inc.
2. Katz, L. F., & Murphy, K. M. (1992). Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(1), 35-78.
3. Stedham, Y., Yamamura, J. H., & Beekun, R. I. (2007). Gender Differences in Business Ethics: Justice and Relativist Perspectives. *Business Ethics*, 16(2), 163-174.
4. Засгийн газар (2012). 78 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралт.
5. МУЗГ, НХХЯ (2011). Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгааны бодлогын шинжилгээний тайлан.
6. Оюун-Эрдэнэ, Б. (2008). Хөдөлмөрийн бүтээмж, цалингийн статистик шинжилгээ.
7. УИХ-ын Тамгын газрын судалгаа, шинжилгээний хэлтэс (2014). Хөдөлмөрийн бүтээмж, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлсийн шинжилгээ.
8. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт (2017). Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа.
9. Хөдөлмөрийн салбарын удирдах ажилтын зөвлөгөөн (2015-2018).
10. Чимгээ, Д. (2015). SPSS for windows 15.0 хэрэглэгчийн гарын авлага.
11. <http://www.nso.mn>
12. <http://www.mongolbank.mn/documents/tovhimol/group4/11.pdf>
13. <http://www.job-descriptions.careerplanner.com/accountants.cfm>
14. <http://www.tradingeconomics.com>

