УУЛ УУРХАЙН ЖИШИГ СУРГУУЛЬ
ГОВЬСҮМБЭР АЙМАГ ДАХЬ
ПОЛИТЕХНИК КОЛЛЕЖ

ДИПЛОМЫН АЖИЛ

2018 он

УУЛ УУРХАЙН ЖИШИГ ГОВЬСҮМБЭР АЙМАГ ДАХЬ
ПОЛИТЕХНИК КОЛЛЕЖ

ДИПЛОМЫН АЖИЛ

СЭДЭВ: АЖЛЫН ХУВЦСЫГ ТОГТМОЛ ӨМСӨЖ ХЭВШҮҮЛЭХЭД ХАНДЛАГА НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

Гүйцэтгэсэн: Т. Золбоо. ХАБЭА 3А-ангийн оюутан Т. Золбоо

Удирдагч багш: Боловсролын ухааны магистр Н. Март 887.

Зөвлөмж өгсөн багш: Бизнесийн ухааны магистр: М. Баярмаа

2018 он

АГУУЛГА

УДИРТГАЛ.....3

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ: ХАНДЛАГА БА АЖЛЫН ХУВЦАСНЫ ТАЛААРХ ОНОЛ АРГА ЗҮЙ

1.1. Бие хүний зан төлөв, ажлын хандлагын уялдаа холбоо.....5-6

1.2. Хандлагын төрөл загвар судлах арга.....7-9

1.3. Хувийн хамгаалах хэрэгсэл.....10-12

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ: АЖЛЫН ХУВЦАСНЫ ТАЛААР ХИЙСЭН СУДАЛГАА, ШИНЖИЛГЭЭ

2.1. "Хөдөлмөр хамгааллын хувцсыг өмсөж хэвшицгээе" уралдааны үр дүнгийн судалгаа.....13-14

2.2. Оюутнуудаас авсан судалгааны ажил.....15-21

ДҮГНЭЛТ 22

НОМ ЗҮЙ.....23

ХАВСРАЛТ.....24

УДИРТГАЛ

Сэдвийг сонгосон үндэслэл:

Сургуулийнхаа хүрээнд оюутнуудын хувийн хамгаалах хэрэгслээс ажлын хувцсыг сонгон авч, өмсөж хэвшүүлэхэд хандлага хэрхэн нөлөөлдгийг судлахаар болсон. Хүний хандлагаас шалтгаалж хувь хүний аюулгүй байдал хамаардаг.

Мэргэшсэн мэргэжилтэн бэлтгэн гаргадаг албан байгууллага, компанийн амжилтын үндсийн нэг томоохон хэсэг нь суралцагчид байдаг. Иймд чадварлаг, зөв хандлага туршлагатай, хөгжлийг бий болгох мэргэжилтэн бэлдэхийн төлөө тулгамдаж буй асуудал болон аюулгүй ажиллагаанд байнга хяналт тавин үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэх ёстой. Багш, оюутнуудынхаа ажлын хувцсыг тогтмол өмсүүлж хэвшүүлснээр, давуу тал ихтэй бөгөөд сургуулийн цаашдын сургалтын орчинг сайжруулах боломж харагдаж байна.

Сургуулийн гол үнэт зүйл болох оюутнуудын ажлын хувцсыг өмсөж хэвшүүлэхэд хандлага хэрхэн нөлөөлөх, багш оюутнуудын зөв хандлагыг хэвшүүлэх, цаашид сайжруулахын тулд ямар арга хэрэглэх, мөн ирээдүйд ажлын байран дээр зөв хандлагыг хэрхэн хэвшүүлснийг, батлан зорьж энэхүү сэдвийг сонгон судлах болсон.

Судалгааны зорилго:

Суралцагчдын дадлага ажлын хувцсыг тогтмол өмсөж хэвшүүлэх хандлагыг төлөвшүүлэх санал зөвлөмж боловсруулах зорилготой.

Зорилт:

- Хандлагын тухай онол арга зүйг судлах
- Ажлын хувцсыг тогтмол өмсөж хэвшүүлэхэд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг судлах
- Цаашид сайжруулах арга замыг тодорхойлох

Судлагдсан байдал

Энэхүү сэдвийн хүрээнд хийсэн судалгаа нэлээд байдаг бөгөөд Стипень Роббинс “Байгууллагын харилцааны зан төлөв”, Тайваний ажил хийх насны хүмүүсийн ажилдаа хэрхэн хандаж байгааг судалсан 2009 онд, Г.Цэрэн “Ажлын хандлага, ажлын ханамжийн талаар, Ц.Цэцэгмаа “Ажлын хандлага”, Доктор Д.Болормаа /2002 он/ “Байгууллагын зохион байгуулалтын зан төлөв” бүтээлдээ хувь хүн нь өссөн орчин, боловсролын түвшин, нийгмийн байдлаасаа хамааран өөрийн гэсэн үзэл бодол, үнэт зүйлс, зорилготой байдаг талаар бичжээ.

Судалгааны объект:

Говьсүмбэр аймаг дахь уул уурхайн жишиг сургууль политехник коллежийн нийт 100 гаруй оюутны судалгааны үр дүнгээр, түүврийн аргаар 25 оюутнуудыг хамруулсан болно.

Судалгааны арга:

Ажлын хувцсыг тогтмол өмсөж хэвшүүлэхэд хандлага хэрхэн нөлөөлж байгааг бодитоор гаргахын тулд оюутнуудаас түүврийн, мэдээлэл цуглуулах, ажиглалтын аргаар судалгаа авч боловсруулалт хийлээ.

Дүн шинжилгээ хийх

Сургуулийн оюутнуудын ажлын хувцсыг тогтмол өмсөж хэвшүүлэхэд хандлага хэр нөлөөлдөг талаар судалгааг хийхдээ "Хувийн хамгаалах хэрэгслийг өмсөж хэвшицгээе" уриан дор ангиудын дунд явуулсан уралдааны үр дүнгээр боловсруулалт хийсэн.

Судалгааны ажлын ач холбогдол

Оюутнуудын ажлын хувцсыг тогтмол өмсөж хэвшүүлэх хандлагыг цаашид сайжруулах, санал зөвлөмж боловсруулснаараа ач холбогдолтой.

Судалгааны ажлын бүтэц

Судалгааны ажил нь 2 бүлгээс бүрдэнэ.

Нэгдүгээр бүлэгт: "Хувийн хамгаалах хэрэгслийг өмсөж хэвшицгээе" уралдааны үр дүнгээр боловсруулалт хийх

Хоёрдугаар бүлэгт: Оюутнуудаас түүврийн аргаар судалгаа авч, дүн шинжилгээ хийх

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ: ХАНДЛАГА, ТҮҮНД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙН ТАЛААРХ ОЙЛГОЛТ

1.1 Бие хүний зан төлөв ба хандлагын уялдаа холбоо

Байгууллага бүрд хүн ажилладаг. Хүнгүйгээр оршин тогтнодог байгууллага гэж үгүй. Байгууллагын эцсийн гүйцэтгэлийн үр дүн нь тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа хүний гаргаж буй зан авираас ихээхэн шалтгаалдаг. Ижил нөхцөл байдалд хүн бүрээс ялгаатай авирууд гардаг тул тэдний байгууллагад оруулах хувь нэмрийг маш өндөр байлгахын тулд байгууллагад ажиллаж байгаа ялгаатай нөхцөл байдалд гаргаж буй хүмүүсийн зан авирыг ойлгох хэрэгтэй байдаг. Иймд бие хүний зан төлөвийн үндэс, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг судлах нь чухал юм.

Хувь хүн бүр нийгмийн хамт олон, гэр бүл орчин нөлөөллийн дор нийгмийн идэвхтэй гишүүн болон төлөвшдөг. Хүн нэг талаас нийгмийн болон харилцааны бүтээгдэхүүн нөгөө талаас нийгэм болон хувийн үйл ажиллагаанд бүтээлч оролцдог тодорхой ухамсарт хүнийг бие хүн гэнэ. Хүнийг нийгэмшилт төлөвшилтийн талаас нь бодьгал хүн, хувь хүн, бие хүн гэж нэрлэдэг. Хүн байгалийн бүтээгдэхүүн болохын хувьд бодьгаль хүн,хувь хүний шинжийг агуулж байдаг. Өөрөөр хэлбэл хүн бүр хувийн онцлогтой. Бие хүн бол нийгэм бусад хүмүүс өөрийнхөө өмнө хууль зүйн эрх эдэлж үүрэг хүлээнэ. Бие хүн нь эдийн засаг, улс төр, социол оюун санааны олон талт харилцаанд амьдралын эхнээс аваад дуустал оролцож нийгмийн харилцааны цогц болж байдаг.

Бие хүнийг тодорхойлогч хүчин зүйлд нь удамшил, хүрээлэн буй орчин, нөхцөл байдал гэх мэт категориуд ордог. Эдгээр хүчин зүйл нь хувь хүний аливаа төрх сэтгэгдэлд нөлөөлдөг. Хувь хүнийг хооронд нь ялгах зорилгоор ангилдаг олон янзын аргууд байдаг. Гиппокартийн үеэс эхлэн физикийн хэлбэрээр нь хүнийг ангилах болсон. Швейцарийн сэтгэл судлаач К.Юнг үндсэн сэтгэл зүйн функцуудээр нь /сэтгэхүйн мэдрэмж, зөн билэг/ гэж ангилан ялгах замаар 8 янзын хувь хүний хэв шинжийг гаргаж ирсэн. Үүнд:

- ✓ Ууртай
- ✓ Уян зөөлөн
- ✓ Хурдан
- ✓ Шуналтай
- ✓ Өөдрөг үзэлтэй
- ✓ Хямсгар
- ✓ Төлөвшөөгүй хүн

- ✓ Ноомой хүн

Дээр дурдсан хэв шинжийн зөвхөн нэгийг нь агуулсан хүмүүс ховор байдаг бөгөөд нэгээс илүү олон төрлийн хэв шинжийг агуулсан байх нь элбэг байдаг.

Хүснэгт 1.1.1

Бие хүний тодорхойлолт

Эрдэмтэд	**Тодорхойлолт**
К.Левин	"Хүмүүс бол огт өөрчлөгддөггүй субьект биш бөгөөд сурах үйл явцыг нэмэгдүүлэх замаар хувь хүнийг өөрчилж болно. "
Людвиг Фон Берталанфи, Норберт Виенер	"Аливаа байгууллага шинжлэх ухааны үндэслэлтэй загварын дагуу зохион байгуулагддаг тул загварыг шинжилснээр мэдээллийн урсгал, харилцаа, хяналтын системийг өөрчилж болно."
К.Аргурис	"Байгууллага бүр өөрийн өвөрмөц дүр төрхтэй бөгөөд энэ нь байгууллагын дотор гишүүдийн зан үйлийг чиглүүлэх, зохицуулах, гадаад орчинд байгууллагын нэр хүндийг илэрхийлэх үүрэгтэй."
Гордон Алпорт /Gordon Allport/	"Бие хүн нь хүрээлэн буй нийгэм орчинтойгоо хэрхэн зохицохыг тодорхойлдог хувь хүний өөрийн онцгой сэтгэл зүйн систем юм"

Хувь хүний өөрчлөлт өөрөөс нь эхлэх ёстой бөгөөд тухайн хүний төлөвшил хүмүүжил дээр тулгуурладаг. Иймээс хувь хүний хандлага, ажлын ханамж, мэдлэг чадвар зэргийг авч үзэх нь зүйтэй юм.

Хандлага: Бусад хүмүүсийг тааламжтай ба тааламжгүй аль нэг байдлаар үнэлэх үнэлэлт ба өдөр бүр хурдан өөрчлөгддөг зүйл биш юм. Хувь хүний хандлага маш чухал зүйл бөгөөд байгууллагын амжилтад нөлөөлөх олон хүчин зүйл байдаг боловч үүнээс ажилчдын ажилдаа хандлагаас ихээхэн хамааралтай. Хандлага ямар байгаагаас хүмүүсийн хоорондын харилцаа шалтгаалдаг. Хандлага тогтоход орчин нөхцөл гол нөлөө үзүүлнэ. Тухайн хүний хандлагаас шалтгаалж, гадаад нөхцөл байдал, өөрийн амьдралын хөгжил дэвшил шалтгаалдаг байна.

1.2 Хандлага түүний төрөл, загвар, судлах арга

Хувь хүний ажилд хандах хандлага нь байгууллагын амжилтад нөлөөлөх хүчин зүйлийн нэг болдог бөгөөд хувь хүн ажилдаа хэрхэн хандаж байгаагаас шалтгаалж байгууллагын амжилттай ажиллах үндэс бүрэлдэн бий болдог.

Хүснэгт 1.2.1

Ажлын хандлагын тодорхойлолт

Эрдэмтэд	Тодорхойлолт
Креч болон Оручфилд	Хүн өөрийн хандлагаараа сэдэлжүүлэлт, сэтгэл хөдлөл,хүртэхүй, танин мэдэхгүйгээ илэрхийлдэг.
Мун	Хандлага нь бидний хүрээлэн буй орчиндоо хандаж буй байдлыг судалдаг. Энэ нь хүнд, үйлчилгээнд, институцэд чиглэсэн эерэг эсвэл сөргөөр байж болдог.
Джеймс Аллен	Хүн юу бодож байна, тэр нь өөрөө юм. Хүн өөрөө өөрийгөө бүтээж бас хөнөөдөг. Түүний оюун ухааны санд мөхөөн хөнөөх зэвсгүүд ч бий, баяр хөөр, хүч чадал, энх амгалангийн ордонг сүндэрлүүлэх зэмсгүүд ч бий. Зөв бодол санааг сонгож түүнийгээ зөв удирдан залвал төгс төгөлдөрт хүрэх боломжтой.
Уильям Уокер Аткинсон	Хүн ямар нэг зүйлийн тухай бодохдоо өөрөө ч мэдэлгүйгээр сэтгэлгээний давлагаа эрчим үүсгэдэг бөгөөд үүнийг өөртөө тустайгаар ашиглах цорын ганц боломж нь сэтгэлгээний чичирхийлэл, долгионоо ухамсартайгаар хянаж, чиглүүлж чаддаг болох явдал юм.

Хандлага гэдэг нь тодорхой зорилгод, хүмүүст, үйл хөдлөлд өгч байгаа хувь хүний үнэлгээ хэмжүүрийг хэлнэ. Аливаа зүйлд өгч байгаа хувь хүний хандлага тухайлбал, бүтээгдэхүүнд хандаж байгаа хандлага, хүмүүст хандаж байгаа хандлага, тодорхой нэг объектод хандаж байгаа хандлага гэх мэт эерэг болон сөрөг гэсэн утгатай байдаг.

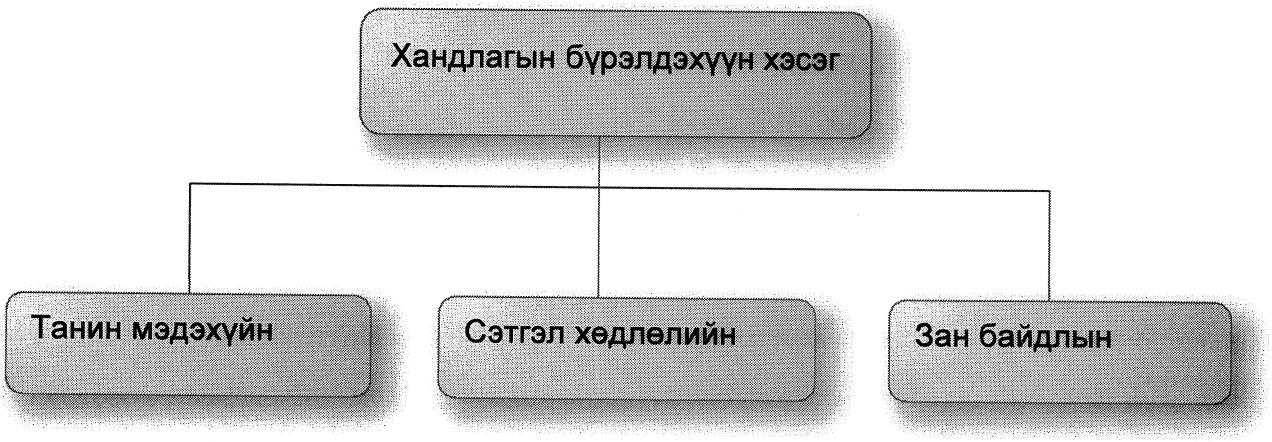
Хандлага нь үнэ цэнээр илэрч мөн үнэт зүйлийн адил эх сурвалжаар олдоно. Хандлагыг төлөвшүүлэгч нь найз нөхөд, багш сурган хүмүүжүүлэгч, эцэг эх юм. Хандлага нь тодорхой бүлэг хүмүүс болон ямарваа нэгэн зүйл дээр төвлөрсөн байдаг байхад үнэт зүйл нь ерөнхий зүйл дээр төвлөрч хандлагаас илүү тогтвортой байдаг. “Ажилтан оролцохыг зөвшөөрсөн байх ёстой” гэдэг нь үнэ цэнэ, оролцохтой хамааралтай таны сөрөг болон эерэг мэдрэмж бол хандлага юм.

Албан ёсоор тодорхойлоход хандлага гэдэг нь тухайн орчин нөхцөлд тухайн хүн хэн нэгэнд эсвэл ямарваа нэгэн юманд сөргөөр буюу тааламжгүйгээр ба эерэг буюу тааламжтайгаар хандах явдал юм. Жишээ нь: Та хэн нэгэнд эсвэл ямар нэгэн юманд "дуртай байна" эсвэл "дургүй байна" гэж байгаа нь хандлагаа илэрхийлж байгаа илэрхийлэл болно.

Дээрх эрдэмтдийн хийсэн тодорхойлолтыг дүгнэхэд:

- ✓ Хандлага гэдэг нь хувь хүний мэдрэмж, итгэл үнэмшил
- ✓ Хандлага нь зан төлөвт эерэг, сөргөөр нөлөөлдөг
- ✓ Хандлага хүнд, объектод эсвэл үйл явдалд хариу өгдөг
- ✓ Хандлага нь хийсвэр ойлголт
- ✓ Хандлага нь өөрчлөлтөд автамтгай гэх мэт хэд хэдэн үндсэн ойлголтууд гарч ирж байна.

Хандлага нь сэтгэлээсээ ханддаг эсэх, үнэнч сэтгэлгээтэй эсэхээр тодорхойлогдож болох бөгөөд хандлагын үндсэн гурван бүрэлдэхүүн хэсэг байдаг. (Зураг 1.2.1)-т үзүүлсэн эдгээр нь хандлагын бүрэлдэхүүн хэсэг юм.



Зураг 1.2.1 Ажлын хандлагын бүрэлдэхүүн хэсэг Эх сурвалж: П.Увш, Б.Хэрлэн "Байгууллагын зан үйл" 2004

Танин мэдэхүйн: Боломжит мэдээллийн үндсэн дээр та өөрийн бодлоо илэрхийлж байгаа ба тухайн асуудалд тааламжтай эсвэл тааламжгүй бодолтой байх.

Сэтгэл хөдлөлийн: Эцэг эх, сурган хүмүүжүүлэгч болон үе тэнгийнхнээс үүсэн бий болдог. Энэ нь сэтгэл хөдлөлтэй холбоотой хандлагын хэсэг юм. Маш түгээмэл хандлагын хэлбэр бөгөөд та хүсэх, эс хүсэх шийдвэрийг гаргахтай илүү хамааралтай болно.

Зан байдлын: Зохиомол зан төлөвт хамаарна. Ямарваа нэгэн зүйлд бид эерэг хандлагатай байгаа тохиолдолд энэ нь энэхүү бүрэлдэхүүн хэсэгт хамаарна.

Хандлагыг судлах зарим аргууд

Ажиглалт, асуулга анкет, ярилцлагын аргууд нь хувь хүний ажилдаа хандах хандлагыг судалдаг түгээмэл хэрэглэгддэг аргууд юм.

Зураг 1.2.3 Хандлагыг судлах аргууд Эх сурвалж: П.Увш, Б.Хэрлэн "Байгууллагын зан үйл" 2004

Ажиглалтын арга: Аливаа шинжлэх ухаан бодит байдлыг шууд ажиглахаас эхэлдэг. Социологийн судалгаанд нийгмийн бодит үйл явцыг социологичийн зүгээс шууд бүртгэж тэмдэглэхийг ажиглах гэнэ.

Анкет асуулгын арга: Судалгаанд хамрагдагсдын санал бодол, харьцаа, үнэлэмж, шалтгаан зэрэг субъектив хандлагатай холбоотой шинж чанаруудыг мэдэх, тодруулах зорилго бүхий судалгааны аргын нэг төрлийг анкет асуулгын арга гэж нэрлэнэ. Анкет асуулгын үр дүнд бас сонин хэвлэл захиалах эсэх, радио хүлээн авагч, телевиз бий эсэх, унших, сонсох, үзэх хугацааны давтамж, үргэлжлэл зэрэг объектив шинжтэй асуултуудад хариу авч болдог. Асуултыг анкетын, аман асуулга гэж хоёр ангилдаг. Анкетын асуулгад бусад судалгааны нэгэн адил асуултаа зөв, оновчтой боловсруулах, судалгааны объект, судлагдахууныг сонгох, зорилго ба зорилтуудыг тодорхойлох, ойлголтуудыг тайлбарлах, хөтөлбөр боловсруулах, шалгуур, аргуудыг тогтоох зэрэг олон шаардлага тавигддаг.

Ярилцлагын арга: Ярилцлагын аргыг харилцан ярилцлага, биечлэн буюу нүүр тулсан ярилцлага, бүлгийн ярилцлага гэж ангилна. Үүнд:

- Харилцан ярилцлага
- Биечлэн ярилцах
- Бүлгийн ярилцлага

Энэ арга нь чанарын судалгаанд болон чанарын бус судалгаанд хэрэглэнэ.

1.3 ХУВИЙН ХАМГААЛАХ ХЭРЭГСЭЛ

Хамгаалах хэрэгсэл гэж хүмүүсийг цахилгааны үйлчлэл, өндрөөс унах, галд өртөх, дулаан ба механик үйлчлэлд нэрвэгдэхээс болон гэмтэхээс хамгаалахад зориулсан хүний аюулгүй байдлыг бүрэн хангаж чадах тусгаарлагч материалаар хийсэн хөдөлмөрийн багаж хэрэгслүүдийг хэлнэ.

Нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэл гэж үйлдвэрлэлийн хортой, аюултай хүчин зүйлийн нөлөөллөөс ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах зориулалт бүхий стандартад нийцсэн доорх хэрэгслүүдийг хэлнэ.

- Хамгаалалтын болон гэрэл ойлгогч бүхий хувцас
- Толгой хамгаалах хэрэгсэл
- Нүд хамгаалах хэрэгсэл
- Хөл хамаалах хэрэгсэл
- Гар хамгаалах хэрэгсэл
- Сонсголын эрхтэн хамгаалах хэрэгсэл
- Амьсгалын эрхтэн хамгаалах хэрэгсэл
- Уналтаас хамгаалах аюулгүйн бүс багтана.

Хувийн хамгаалах хэрэгслийг үйлдвэрлэлийн аюулгүй ажиллагааны ерөнхий техникийн арга хэмжээгээр ажлын аюултай ба хортой нөхцөлийг хангаж чадахгүй бүх тохиолдолд ашиглана.

Тэдгээр нь үйлдвэрлэлийн байрны агаарт хортой хий, уур болон тоос оролцсон, мөн хэт ягаан туяа, радио идэвхти цацраг, шуугиан чичиргээ, цахилгаан гүйдлийн өндөр түвшинд байгаа нөхцөлд бие, толгой, гар, хөл, амьсгалын ба харах эрхтнийг хамгаалахад нэн чухал үүрэгтэй.

Хувийн хамгаааалах хэрэгслийг зааврын дагуу бүрэн гүйцэт зөв хэрэглэх ёстой ба ямар нэгэн байдлаар шаардлага хангаагүй хувцас хэрэгслийг хэрэглэхийг хориглоно.

Ажлын тусгай хувцас

Барилгын талбай болон үйлдвэрийн газарт өмсөх ажлын тусгай хувцас нь хийж байгаа ажлын төрөл болон ялгарч буй хорт бодисын төлөв, нөхцөлөөс хамаарч янз бүрийг материалаар хийгдсэн байдаг бөгөөд нэмэлт тоноглол хэрэгсэлтэй байна.

- Ажлын тусгай хувцасны материал, бүрдэл хэсгүүд нь тухайн ажилтны хөдөлгөөнд саад болохгүй байх.
- Биеийн дулаан солилцоог саатуулдаггүй байх.
- Ажилтныг шаардагдах түвшинд хамгаалахаас гадна, хүний биед тохиромжтой байх.

- ❖ Ажлын хувцасны, хүний биед хүрэлцэх хэсгүүд нь аливаа цочроо, шархлаа үүсгэхгүй, ширүүн хурц ирмэггүй байх.
- ❖ Хувцасны загвар нь хөдөлмөрийн нөхцөл биеийн хөдөлгөөний нөхцөлд тохирсон байхаас гадна хувь хүнд тохируулан хэмжээг нь өөрчилж болохуйц, эсвэл хэмжээний өргөн сонголттой байх.
- ❖ Хөдөлгөөн болон гадаад орчны хүчин зүйлүүдийг тооцсон хэрэглээний хугацааг урьдаас тооцож баталгаажуулсан байх.
- ❖ Хувцасны хамгаалалтын түвшин өндөр, бат бөх хийгдсэн, хөнгөн, эдийн засгийн хувьд үр ашигтай байх.
- ❖ Ажлын тусгай хувцас нь боломжтой хэмжээгээр, ус уур нэвтрүүлэхгүй байх, биед нөлөөлөх бусад хүчин зүйлийг бага болгох буюу байхгүй байлгах хэрэгтэй.
- ❖ Биеийн химийн, механик дулааны ба бусад аюултай хортой нөлөөллөөс хамгаалах зэрэг шаардлагуудыг хангасан байна.

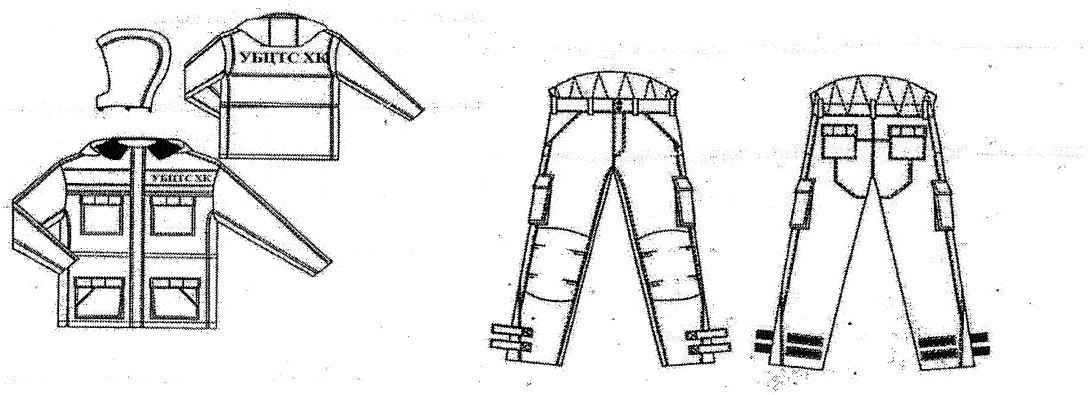
Хайлсан металлын үсрэлт, цацрагт энерги ба улайссан хэсгээс хамгаалахын тулд хоёр солигдмол фосфор хүчлийн аммонийн уусмал ба борын хүчил нэмсэн нүүрсхүчлийн ба хүхрийн хүчлийн аммони болон цардуулын уусмалаар боловсруулсан материал, бүдүүн ширхэгт хялгасан цэмбэ, асбестын даавуу буюу брезент, олс ба хөвөн даавуун нэхмэл зэрэг материалууд ордог. Хүчлийн уусмалаас хамгаалахын тулд хүчил түлхэгч шинжтэй бодис шингээсэн хөвөн цаасан даавууг ашигладаг.

Шүлтээс хамгаалахын тулд олсон ба хөвөн цаасан даавуун, харин концентрацтай хүчилтэй ажиллахад резинжүүлсэн даавуу ба тусгай бүрхүүлтэй поливинилхлоридин даавуу ашигладаг. Брезентэн резинжүүлсэн ба полимержсэн ургамлын тос шингээсэн хөвөн даавуу, мөн ус үл нэвтрэх өндөр полимер (нийлэг каучук ба давирхай) дээр үндэслэсэн даавуу нь норохоос хамгаалах боловч агаар нэвтрүүлдэггүй. Хөнөөлтэй ба харшил өгөх тоосноос хамгаалахын тулд нягт хөвөн-цаасан тоос үл нэвтрүүлэх битүү хилэн ашигладаг. Ажилчид өөрсдийнхөө хувцсыг таарч байгаа эсэхийг магадална. Хэт томдсон хувцсыг үйлдвэрлэлийн газруудад өмсөхийг хориглоно.

Ажлын тусгай хувцасны загвар болон зохион бүтээлт

Ерөнхий шаардлага

- ✓ Хувцасны загвар ба хэмжээ нь өмсөх хүний ая тухыг боломжтой байдлаар хангах ба хөдөлгөөнд саад болохооргүй байна.
- ✓ Хувцасны зохион бүтээлт нь түүнийг өмсөх үед биед эвтэйхэн, ажил хөдөлмөр эрхлэхэд саад болохгүй байна.
- ✓ Үйлдвэрлэлийн болон гадны нөлөөллөөс хамгаалах чадвар сайтай байна.
- ✓ Өвлийн хувцас нь биеийн болон гарын чөлөөт хөдөлгөөнийг хангах зорилгоор ханцуйн урд хэсгийн оруулгыг энгэрийн хажуугийн босоо оруулгатай босоо нэг бүрдэл хэсэг байхаар хийнэ.
- ✓ Хөдөлгөөний чөлөөтэй байдлыг хангах оёдол, зохион бүтээлт, зүсэлт нь 1-2-р зурагт үзүүлсний дагуу байна.



- ✓ ХЭМАБ-ын MNS OHSAS 18001:2012 стандартын шаардлагыг сурталчлан таниулах зурагт хуудас бүхий самбар гарган ажлын байруудад байрлуулан сурталчлан таниулах; ажлын тусгай хувцас, гутал, хувийн хамгаалах хэрэгслийн “Зөв хэрэглээ” сургалтыг явуулах;
- ✓ “Агуулах - хаяг, тэмдэглэгээ” - цех, нэгжүүдийн бараа материал, эд зүйлс хадгалах агуулахын хаягжуулалт, тэмдэг, тэмдэглэгээг стандартын дагуу нэг хэлбэр загварт оруулах, хадгалалтын аюулгүй байдлыг хангах;
- ✓ “Дуулга малгай - ажлын хувцас” - дуулга малгайг бүчилж, ажлын тусгай хувцсыг бүрэн гүйцэт өмсөж хэвших;
- ✓ “Дуулга бүчилж хэвшицгээе” - дуулга малгайг бүчилж, ажлын тусгай хувцсыг бүрэн гүйцэт өмсөж хэвших;

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ: АЖЛЫН ХУВЦАСНЫ ТАЛААР ХИЙСЭН СУДАЛГАА, ШИНЖИЛГЭЭ

Уул уурхайн жишиг сургууль политехник коллежийн өнөөгийн байдал Эрхэм зорилго: "Орчин үеийн техник технологийн хэрэглээг сургалт, ажлын байр, үйлдвэрлэлийн салбарт хүргэх, олон улсын жишиг хандлагад нийцсэн, уул уурхайн тэргүүлэх мэргэжилтэн бэлтгэдэг манлайлах сургууль болно" уриа нь дор үйл ажиллагаа явуулсаар ирсэн.

Түлш эрчим хүчний үйлдвэр, геологийн яамны дэргэдэх Геологийн техник мэргэжлийн сургуулийн анхны суурь 1967 онд тавигдсан. Говьсүмбэр аймаг дахь "Мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төв" 2010 оны 04 дүгээр тогтоолоор Уул уурхайн жишиг сургууль МСҮТ болж, 2012 онд Говьсүмбэр аймаг дахь уул уурхайн жишиг сургууль политехник болсон. Үүсэн байгуулагдсанаасаа хойш 3000 гаруй мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэн гаргасан. Энэ нь нийгэм эдийн засагт оруулсан томоохон хөрөнгө оруулалт нь юм.

Уул уурхайн жишиг сургууль политехник коллежийн хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны дотоод журам

9.1. Ажлын байр болон ажлын багаж техник хэрэгсэл, хөдөлмөрийн нөхцөл нь хувь хүний биеийн хэмнэл, сэтгэлзүй болон бусад онцлог , эрүүл ахуй , ариун цэврийн хэм хэмжээ, аюулгүй арга ажиллагааны шаардлагыг хангасан байна.

9.2. Ажил олгогч нь ажилтанд ажлын байрны нөхцөлөөс шалтгаалан үзүүлэх сөр нөлөөллийг арилгах, бууруулах чиглэлээр ажилтанд хамгаалах хэрэгсэл, ажлын тусгай хувцас, хор саармагжуулах хүнсний бүтээгдэхүүн олгох үүрэгтэй.

9.3. Ажил олгогч нь албан хаагчдыг эрүүл мэндийн үзлэгийг хөнгөлөлтэй үнээр нэг удаа иж бүрэн хамруулж, түүнд зарцуулах зардлыг байгууллага жил бүрийн төсөв, хамтын гэрээгээр суулгаж өгөх.

9.4. Байгууллагын машин механизм, сургалтын тоног төхөөрөмжийн аюулгүй ажиллагааны паспортыг бүрэн хөтөлж, мэргэжлийн хяналтын байгууллагаар хянуулж зөвшөөрөл авсан байх.

9.5. Ажил олгогч нь осол гарахаас сэргийлэх, багш ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, эрүүлжүүлэх бололцоог бүрдүүлж, байгууллага дээр Үйлдвэрийн осол хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөр өвчилсөн болон эдгээр шалтгаанаа нас барсан ажилтны ар гэрт учирсан хохирлыг хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар олгох үндэслэлийг хөдөлмөрийн гэрээ, хамтын гэрээгээр зохицуулна.

2.1. “Хөдөлмөр хамгааллын хувцсыг өмсөж хэвшицгээе” уралдааны үр дүнгийн судалгаа

Оюутнуудын дадлага ажлын хувцсаа хэрхэн өмсөж хэвшсэнийг харахын тулд “Хөдөлмөр хамгааллын хувцсыг өмсөж хэвшицгээе” уралдааны үр дүнгээс судалгаа хийнэ дүгнэлээ.

ҮНЭЛГЭЭНИЙ САМБАР

№	Анги	Он сар, өдөр								
		03/07	03/09	03/12	03/14	03/16	03/19	03/21	03/23	**Дүн**
1	ХММО-1а	4	1,5	5	5	5	5	5	5	35,5
2	ХММО-1б	4	0,5	5	5	5	5	5	5	34,5
3	БЦМ-1а	5	3,5	4	4,8	5	5	5	5	37,3
4	БЦМ-2а	4,5	2,9	3,8	4,2	5	5	5	5	35,4
5	ХММО-2а	1,5	1,4	1	0,7	1,1	1	1,5	1,4	9,9
6	ХММО-2б	0,5	0	0	0	0	0	0	0	0,5
7	ХАБЭА-1а	2,5	1,4	2,8	3,1	1,8	0,9	1,8	1,8	16,1
8	ҮТ-1а	0	0	1	0	0	0	0	0	1
9	ХАБЭА-3а	-	-	-	-	-	-	-	-	0
10	ҮТ-3а	-	4,5	2,5	50	5	5	5	5	32
11	УУЦЭТТ-3а	-	0	0	0	-	-	-	-	0
12	УУЦЭТТ-2а	0,5	0	0	0	5	5	5	5	20,5
13	УУАУТ-2а	3,3	4,4	2,2	5	5	1,9	5	3,5	30,3
14	УУАУТ-1а	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	УУАУТ-1,5	0,4	0,4	0	0	0,4	0	0	0	1,2
16	ҮТ-2а	3,5	0	3,3	3,3	0	1,5	1,5	1,5	14,6
17	ХММО-1а 1жил	0	0	0,4	0	0,4	0	0	0	0,8

Үүнээс дүгнэхэд 50% нь хангалттай өмсөж 50% нь зөв хандлагад суралцаагүй байна. Хангалттай өмсөж байгаа анги нь уралдаан зарласан хугацаанд л өмсөж байгаа бол цаашдаа оюутнууд дадлага ажлын хувцсаа өмсөх хандлага нь буурах магадлалтай байна. Тогтмол өмсдөг оюутнууд 20% байхаар дүгнэгдэж байна. Энэ асуудлыг ХАБЭА-н ажилтан, багш нар хяналт шаардлага тавих нь зүйтэй юм.

2.2. Оюутнуудаас авсан судалгаа

Оюутнуудын дадлага ажлын хувцсаа бүрэн бүтэн өмсөж хэвшсэн байдалд хандлага хэрхэн нөлөөлж буйг түүврийн аргаар дараах 5 асуулгуудаар судалгаа авлаа.

Асуулт	Хариулт
Асуулт 1: **Дадлага ~~ажлын~~ хувцсаа тогтмол өмсдөг үү?**	○ Үгүй, хааяа өмсдөг.
	○ Заримдаа мартаад ирдэг.
	○ Багш заримдаа шаардлага тавьсан үед л өмсдөг.
	○ Багш дадлагын хувцсаа өмсөхийг зааварчилж хэвшүүлсэн болохоор анхнаасаа өмсөөд сурчихсан.
	○ Дадлагын хувцас байхгүй болохоор өмсдөггүй.
	○ Байрны хоолонд оруулахгүй тул өмсдөг.
	○ Дадлагын хувцас өмсөж ирээгүй хүүхдээр цэвэрлэгээ хийлгэдэг болохоор байнга өмсдөг.
	○ Тэмцээн уралдаан зарлахаар өмс гэж байнга шаарддаг ч тэмцээн дууссаны дараа шаардахаа больсон тул өмсдөггүй.

Асуулт 2: **Багш чинь дадлагын ~~хувцсаа~~ өмс гэж шаардлага тавьдаг уу?**	○ Багш шаардлага тавьдаггүй болохоор өмсдөггүй.
	○ Шаардлага тавьдаг ч заримдаа өмсөөгүй байхад анзаардаггүй.
	○ Байнга өмссөн байхыг хянадаггүй, хааяа л хянаж шаардлага тавьдаг.
	○ Байнга өмс гэж шаарддаг.
	○ Дадлагын ажлын хувцсаа өмсөж ирэхгүй бол хичээлд суулгахгүй гэдэг болохоор өмсдөг.
	○ Байнга шаарддаг учир тогтмол өмсдөг.

Асуулт 3: (Ажлын хувцас) **Та нар ~~дадлага ажлын~~ хувцсыг яагаад өмсдөгийг мэдэх үү?**	○ Лабораторид дадлагын хичээлд ороход өмсөх ёстой.
	○ Дадлагын ажлын хувцас авах ёстой гэж хэлдэг. Аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өгч байгаагүй.
	○ Мэдэхгүй. Заавал өмсөх ёстой гэж хэлдэг.
	○ Хичээл эхлэхэд тарааж өгөхдөө өмсөх зориулалтын ёстой хэлж байгаагүй. Мөнгөн дүнг хэлэн, худалдаж аваарай гэдэг.
	○ Өөрсдийнхөө хувцсыг хамгаалах гэж өмсдөг.
	○ Багш дадлагын хувцсаа гэдэг болохоор л өмсдөг. Яагаад өмсдөгийг мэддэггүй.
	○ Ажлын байран дээр гараад хэвшил болгох гэж өмсдөг.
	○ Шинэ дадлагын хувцас тарааж өгөхдөө зориулалт болон ашиглалтыг нь тайлбарлаагүй болохоор яагаад өмс гээд байгааг нь ойлгодоггүй.

Асуулт 4: **Багш чинь ажлын хувцсаа бүрэн бүтэн өмсдөг үү?**	○ Байнга өмсдөг, бид нарыг ч бас өмс гэж шаарддаг.
	○ Өмсдөггүй.
	○ Хааяа өмдийг нь өмсөөгүй байдаг.
	○ Янз янз байдаг.
	○ Манай багш байнга өмсдөг.
	○ Төв байрны багш нар өмсдөггүй.
	○ Байнга өмсддөг.
	○ Хааяа өмсдөг.

Асуулт 5: **Багшийн зүгээс ямар арга хэмжээ авбал дадлага ажлын хувцсаа өмсөж хэвших хандлагатай болох вэ?**	○ Багш хувцсаа өмс гэж байнга шаардлага тавьж байвал өмсдөг болно.
	○ Дадлаг ажлын хувцасгүй оюутанг хичээлд оруулахгүй гэвэл өмсдөг болно.
	○ Оюутнуудынхаа аюулгүй байдлын төлөө өглөө болгон хичээл эхлэхээс өмнө зааварчилгаа өгч шаардлага тавьвал өмсдөг болно.
	○ Хааяа хааяа шаардлага тавьдаг, байнга шаардаад байвал өмсдөг болно.
	○ Багнар загнаж шаарддаг ч, хичээлийн явцад хяналт тавих нь больчихдог учраас хүүхдүүд өмсдөггүй .
	○ Төв байрны багш нар хичээлд нь хувцасгүй суухад шаардлага тавьдаггүй. ○ Дадлагын багш нар болон төв сургуулийн багш нар ч шаардвал өмсдөг болно. ○ Бид нар сурах үүрэгтэй болохоор хичээлийн дүнтэй холбоод шаардлага тавьбал илүү өмсдөг болно.
	○ Дадлагын хувцасгүй хүүхдийг хичээлд оруулахгүй гэвэл өмсдөг болно.
	○ Өглөө бүр шаардаад байвал өмсдөг болно.

Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд, дадлага ажлын хувцсыг тогтмол өмсөж хэвшихэд оюутнуудын өөрсдийнхөн хандлага нөлөөлж байна гэж үзэж байна. Оюутнуудын хандлагыг сайжруулахын тулд дараах зүйлс сайнаар нөлөөлнө гэж үзлээ: Үүнд:

- Сургуулийн дотоод дүрэм журмыг мөрдүүлэх
- Багшийн хяналт, шаардлага
- Багшийн хандлага
- ХАБЭА-н зөвлөлийн хяналт, шаардлага

Сургуулийн дотоод дүрэм журмыг дагаж мөрдүүлэх

- ✓ Сургуулийн дотоод дүрэм журмыг багш нараар дагаж мөрдүүлэн, хяналт тавих.
- ✓ Хувийн хамгаалах хэрэгслийг хичээлийн жилийн эхэнд шинээр элсэн орсон сурагчдад тараан өгөхдөө аюулгүй ажиллагааны дүрэм журмыг танилцуулж, зааварчилгаа өгдөг болох хэрэгтэй. Жишээлбэл:
- ✓ Суралцагчид нь дараах дүрэм журмыг дагаж мөрдөх ёстой.
    - Дадлага ажлын хувцас нь сурагчдыг аюул осолгүй ажиллахын тулд аюулгүй байдлыг хангах зорилготой.
    - Бүх оюутан, сурагчид дадлага ажлын хувцсаа бүрэн бүтэн өмсөж суралцах ёстой.
    - Шаардлага хангаагүй оюутнуудыг хичээлд суулгахыг хориглоно гэсэн дүрэм журмыг дагаж мөрдүүлэх
- ✓ Хичээлийн жилийн турш багш нар, дүрэм журмын дагуу оюутнууддаа хяналт шаардлагыг нь тасралтгүй тавьж байж л хэвшил болгох
- ✓ Шаардлага хангаагүй оюутныг заавал бүрэн бүтэн байдлыг хангасан үед л хичээлд нь оруулж байх хэрэгтэй юм. Оюутнууд дүрэм журмынхаа дагуу хувцсаа тогтмол өмсөж хэвшин, зөв хандлагатай болно.

Багшийн хяналт, шаардлага нөлөөлөх нь

- ✓ Сургуулийн дотоод дүрэм журмыг дагаж мөрдүүлэх
- ✓ Сургалт явуулж, сургалтын дараа багш нарыг байнга хянаж, сургалтны үр дүнг нь гарах хүртэл шаардлага тавьж байх
- ✓ Эхний 15 минутын ярилцлага дээр өглөө бүр хичээл орох багш нар нь аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өгдөг бол оюутнууд дадлага ажлын хувцсаа өмсөөд хэвшдэг болно.
- ✓ Оюутнууддаа эерэг хандлагаар зөв шаардлага тавих.
- ✓ Багш дүрэм журмын дагуу оюутнуудад хяналт шаардлагыг тогтмол тавьж байх.
- ✓ Оюутнууддаа байнга ажиглалт хийх

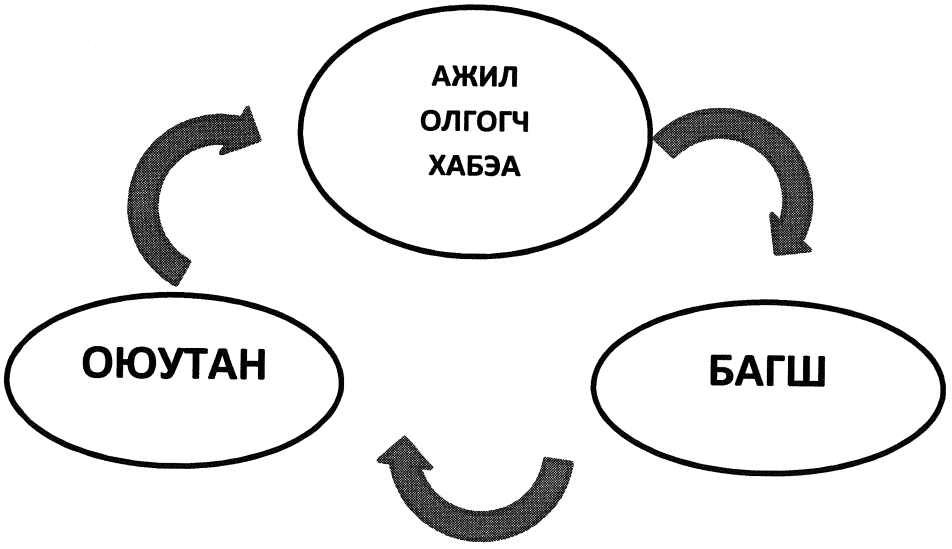
Багшийн хандлага нөлөөлөх нь

- ✓ Судалгаанаас үзэхэд ихэнх оюутнууд байрны хоолонд оруулахгүй тул өмсдөг. Дадлагын хувцсаа өмсөөгүй сурагчдаар цэвэрлэгээ хийлгэдэг тул өмсдөг гэсэн байсан. Ямар нэгэн хөшүүргээр өмсөж хэвшүүлэх биш хамгийн гол нь сануулга өгч, оюутнуудын аюулгүй байдлын төлөө гэдгийг сургаж, хэвшүүлэх нь зөв арга юм.

- ✓ Багш нар буруу хандлагаар дадлага ажлын хувцсыг хэвшүүлж байгаа нь судалгаагаар ажиглагдсан.
- ✓ Сургуульд элсэн ороход нь зөв хандлагаар хэвшүүлээгүй болохоор оюутнуудад буруу хандлагатай хэвшүүлж сургаагүй байна.
- ✓ Сургуулийн дотоод дүрэм журамд нь тусгаж өгөөгүй зүйлсээр дур мэдэн оюутнуудыг шийтгэх нь хүүхдийн эрхийн асуудалтай холбогдох учраас энэ тал дээр анхаарах хэрэгтэй.
- ✓ Буруу хандлагаар хэвшүүлэх нь оюутнууд ирээдүйд ажиллахдаа буруу хандлагатай болж төлөвшинө. Миний эрүүл мэнд амь насны төлөө гэдгийг ойлгоогүй, "Би энэ хувцсыг өмсвөл цэвэрлэгээ хийхгүй, хооллож чадна" гэсэн бодол бүр ухамсарт нь байгаа нь судалгаагаар харагдсан. Хичээлийн жилийн эхэнд зөв шаардлага тавиагүй болохоор сөрөг хандлагатай болсон байна.
- ✓ Оюутнуудын аюулгүй байдлын төлөө зааварчилга өгч зөв хандлагаар шаардлага тавих хэрэгтэй.
- ✓ Багшийн шаардлагын дагуу өмсөх биш, "Би өөрийнхөө аюулгүй байдлын төлөө дадлага ажлын хувцаа өмсөх ёстой" гэдэг зөв хандлагыг дадлага ажлын хувцас тарааж байхдаа дадлагын багш нар зөв ойлгуулах
- ✓ Зөв хандлагаар өмсөөд хэвшсэн оюутнууд ирээдүйн ажлын байран дээрээ ч эерэгээр хандах хандлагатай байна.
- ✓ ХАБЭА-н ажилтан, багш нар буруу хандлагыг хэвшүүлж, төлөвшүүлэхгүйн тулд оюутнуудынхаа төлөө ажиллах хэрэгтэй.
- ✓ Тэмцээний үр дүн дээр хангалтгүй дүгнэгдсэн бол цаашид хэвшүүлэх арга хэмжээний шат руу шилжих дэс дараалалтай үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гаргаж үр дүнд заавал хүргэдэг байх.
- ✓ Тэмцээний үеэр л дадлагын хувцаа тасралтгүй өмсчихөөд, тэмцээний дараа бол өмсөхөө больчихдог зүйл ажиглагдсан. Ийм буруу хандлагыг л оюутнуудад суулгаж өгөхгүй байх л хамгийн чухал. ХАБЭА-н шаардлагыг тогтмол хянах нь багшийн үүрэг хариуцлага юм.

ХАБЭА-н зөвлөлийн хяналт, шаардлага

- ✓ ХАБЭА-н зүгээс багш нарт ажлын хувцсыг бүрэн бүтэн байдлаар нь өмсөж сурах бодит сургалтыг тогтоосон нэг хугацаанд явуулж байх
- ✓ Багш нар эхлээд бүрэн бүтэн өмсөх хандлагыг хэвшүүлснээр оюутнууддаа үлгэр дуурайл болж чадна.
- ✓ Өдөр тутмын хэвшил болгохын тулд эерэг шаардлагыг тавих нь зүйтэй.
- ✓ Оюутнуудыг бодитоор бие биесээр нь дадлагажуулснаар дадлага ажлын ажлын хувцсаа зөв өмсөж сурах болно. Ганц удаагийн оролдлогоор шууд сайжрахгүй тул дадлагын ур чадварын гүйцэтгэлийн үр дүнд сайжирна.
- ✓ Цаашид ХАБЭА –н ангийн оюутнуудаар багштай нь хамтраад дадлага ажлын хувцсаа өмсөж хэвших тал дээр хяналт, шаардлага тавиулж сургах хэрэгтэй. Энэ нь оюутнууд дадлагад гарахаасаа өмнө сургуулийн орчинд дадлага ажлын хувцсаа өмсөж хэвшсэнээр ирээдүйд ажлын байран дээр гарахдаа туршлагатай болсон байна.



- ✓ Удирдлага- ХАБЭА-н ажилтан- Багш нарт шаардлага тавьснаар, багш нар оюутнууддаа шаардлага тавих, гэсэн системийн дагуу хяналт шаардлагыг тавьснаар сургуулийн цаашдын сургалтын үйл ажиллагаа эмх цэгцтэй болж үр дүнгээ өгнө.

Дипломын ажилд өгсөн зөвөлгөө, шүүмжийн талаархи тэмдэглэл

1. .....

.....

.....

.....

.....

2. .....

.....

.....

.....

.....

3.....

.....

.....

.....

.....

4. .....

.....

.....

.....

5. .....

.....

.....

.....

Зөвөлгөө шүүмж бичсэн:

Ажил албан тушаал:

Овог нэр.....гарын үсэг.....

Дипломын ажилд өгсөн зөвөлгөө, шүүмжийн талаархи тэмдэглэл

1. – Сэдэв орон хүрээтэй бүтэц.
– Удаан хэлс 37-аас батлагдан гарч нормативаар явт бүтээ тус дүрэмд хэрэг бүтэ үү (хандлага)
– Сайтрууллан турисан ашиг хүрээтэй бүтэ.
2. – Дүрслэл гарч ирэхгүй бүтэ.
3. (1). ХАБЭА-г сайтруулахын тулд ашигдах хандлагыг сайтруулах
– Сана асуулгасаа зөвлөгөө зөвхөн 1 сэдэв сонох. (Асуулга ХАБЭА-тай холбоотой асуулга бүхгүй бүтэ.)
– Диплом бичгээрээ найруулга зүгээ алга дахин харж найруулах
4. – Ч/г хэлэн шинэтэх ухаангаар бичих.
5. (2). (Ашигдах ашиглах хандлагыг сайтруулахад ХАБЭА-г хэрэгжих нөхцөл 2 г хэлүү сэдэвт сонох шаардлагатай)

Зөвөлгөө шүүмж бичсэн:

Ажил албан тушаал:

Овог нэр Ч. Мөнхцэцэг гарын үсэг

Дипломын ажилд өгсөн зөвөлгөө, шүүмжийн талаархи тэмдэглэл

1. Судалгааны асуудлаа дипломын ажлынхаа
хэлбэлт оруулах.
2. Судалгааны аргаа ойлгомжтой.
3. Асуулгын дарааллаа оновчтой
4. Хэлэлцээр хэрэгжсэн эсэх.
2. Ирцээ үр дүн гаргах.
5. Онол арга зүйгээ
6. Хэлэлцүүлэг хангалттай явагдсан байна
ид байна гэв хэлэлцэх зүйл байна.
7. Судалгааны онолтой чиг хандлагыг
3 ялгах
8 Тайлангийн бичвэрийн загварыг
нэг адилхан.
4.
5.

Зөвөлгөө шүүмж бичсэн:

Ажил албан тушаал: Ахлах мэргэжилтэн

Овог нэр.....Л. Ганчимэг.....гарын үсэг.....

Дипломын ажилд өгсөн зөвөлгөө, шүүмжийн талаархи тэмдэглэл

1. Зорилт бүхэр дэвшүүлсэн сэдэв, хүрээ хэдэлгээ тодорхой биш.

2. Хандлага хэт тодорхойлогдсон, ашигласан тооцоо "POWER POINT" хэлбэрт оруулах.

3. Зорилгодоо хүрэх хүрээ тооцоо тодорхой оруулж өгөх.

4. Дүгнэлтийн төв тодорхой бичих.

5.

Зөвөлгөө шүүмж бичсэн:

Ажил албан тушаал: Бэлэн хэсэг төхөөрөмжийн техникийн инженер

Овог нэр Б. Ариун гарын үсэг Б. Ариун

Дипломын ажилд өгсөн зөвөлгөө, шүүмжийн талаархи тэмдэглэл

1. Бүрэн гүйцэд орсон байна. Ямар нэг, хандлага дүн шинжилгээ хэр зөв үү? Тэр бүр гүйцэд авсан байна. Хаб-ын талаар судлаа, тулгуур зүйлс байна уу? (Аудитад тэр). Дараагаа цэгцтэй байна.
— Дүгнэлт зөрг сүрэлтэй юм.
2. Хандлага тэр үү? Гэрэл бүрэн авна.
— Гол нөхцөлт байна, гэхдээ өөр стилээр.
— Гайлангийн найруулга зөөр анхаар!
— Сарын дөнд үү шийдвэр хийгээгүй гүйцэд то долгот өгөл.
3. .....
.....
.....
.....
.....
4. .....
.....
.....
.....
.....
5. .....
.....
.....
.....

Зөвөлгөө шүүмж бичсэн:

Ажил албан тушаал:

Овог нэр.....ХАБ ЭА Б.Алтанцэцэг.....гарын үсэг.....

- ✓ Судалгаанаас харахад багш нар хэдий хяналт шаардлага тавьдаг ч хэдий ч оюутнуудын хүлээж авах байдал нь ижил биш байгаа учир цаашдаа зөв сахилга бат, дүрэм журам оюутнуудад хэрэгтэй.
- ✓ Зөв хандлагыг оюутнуудад хэвшүүлснээр цаашид хандлага нь төлөвшсөн төрөл бүрийн мэргэжилтнүүд төгсөнө. Ийм сайн сэтгэлгээг оюутнуудад хэвшүүлбэл найз нөхөддөө анги хамт олондоо үлгэр жишээ болж, олны өмнө ярих чадвартай ур чадвартай мэргэжилтэнтэй болно.

ДҮГНЭЛТ

Судалгааны үр дүнгээс оюутнууд дадлага ажлын хувцсаа тогтмол өмсөж хэвшихгүй байгаа нь оюутнууд сургуулийн дотоод журмаа мэддэггүй, багшийн хандлагыг хүлээж авдаггүй, ХАБЭА-н зөвлөл, багш нар хяналт шаардлага хангалтгүй өгч байгаагаас шалтгаалан өмсөж хэвшээгүй байна. Үүнийг цаашид өмсөж хэвшүүлэхийн тулд дараах зөвлөмжийг боловсруулаа.

- ХАБЭА-н тухай дүрэм журам байдаг хэдий ч энэ дүрэм журмыг багш ажилчид оюутнуудад ойлгуулж, мөрдүүлэх
- Мэргэжлийн багш нарыг ХАБЭА зааварчилгаан дээр, ангийн багш нарыг өглөөний 15 минутын тойрогийн ярилцлаган дээр өглөө бүр хичээл эхлэхэд нь аюулгүй ажиллагааны зааварчилгааг тогтмол өгснөөр оюутнууд дадлага ажлын хувцсаа өмсөж хэвших болно.
- Хичээлийн шинэ жилийн эхэн үеэс ажлын тусгай хувцсыг өмсөх аюулгүй ажиллагааны зааварчилгааг өгөх
- Ажлын тусгай хувцасыг өөрсдийн аюулгүй байдлын төлөө, амь насаа хамгаалахын тулд өмсөж байгаа гэсэн хандлагыг оюутнуудад ойлгуулах
- ХАБЭА –н ангийн оюутнуудаар багштай нь хамтраад дадлага ажлын хувцсаа өмсөж хэвших тал дээр хяналт, шаардлага тавиулж сургах хэрэгтэй.

  Үр дүнд нь оюутнууд сургуулийн орчинд дадлага ажлын хувцсаа өмсөж хэвшсэнээр ирээдүйн ажлын байран дээр туршлагатай болсон байна.

Дээрхи зөвлөмжүүдийг сургуулийн үйл ажиллагаанд цаашид хэрэгжүүлснээр, оюутнууд ажлын тусгай хувцсаа тогтмол өмсөж хэвших хандлагатай болж,

НОМ ЗҮЙ

1. Д.Болормаа, “Байгууллагын зохион байгуулалтын зан төлөв”, УБ., 2002
2. Монголын хүний нөөцийн академи “Хүний нөөцийн менежмент” УБ., 2009
3. П.Наранцэцэг, “Хүний нөөцийн менежмент” УБ., 2009
4. Г.Цэрэн “Байгууллагын зан төлөв” УБ., 2014
5. Г.Цэрэг, Л.Гантуяа “Байгууллагын зан төлөв” УБ., 2006
6. П.Увш, Б.Хэрлэн “Байгууллагын зан үйл” УБ., 2004
7. Ж.Хишигбаяр “Ажилтнуудын ажилд хандах хандлагад хийсэн судалгаа”
8. магистрын ажил УБ 2009
9. Н.Оюун-Өлзий “Ажилчдын сэтгэл ханамж, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйл”
10. магистрын ажил УБ., 2013
11. Б.Энхтуяа “Байгууллагын ажиллагчдын ажлын хандлагыг сайжруулах боломж”
12. Ж.Отгончимэг “Ажилчдын ажилд хандах хандлагыг нэмэгдүүлэх” Дархан, 2015
13. Э. Амарсайхан “Ажилтнуудын ажлын сэтгэл ханамжийн судалгаа” УБ., 2016

ХАВСРАЛТ

Судалгааны асуулгууд

Асуулт 1: Дадлага ажлын хувцсаа тогтмол өмсдөг үү?

Асуулт 2: Багш чинь дадлагын хувцсаа өмс гэж шаардлага тавьдаг уу

Асуулт 3: Та нар дадлагын хувцсыг яагаад өмсгөдгийг мэдэх үү?

Асуулт 4: Багш чинь ажлын хувцсаа бүрэн бүтэн өмсдөг үү?

Асуулт 5: Багшийн зүгээс ямар арга хэмжээ авбал дадлагын хувцсаа өмсөж хэвших хандлагатай болох вэ?