

ГАЛ СӨНӨӨГЧДИЙН АЛБАНДАА ДАСАН ЗОХИЦОХ ЧАДВАР, СЭТГЭЛ ЗҮЙД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙН ШИНЖИЛГЭЭ

ДХИС-ийн Онцгой байдлын сургуулийн Гамшгаас хамгаалах
албаны тэнхимийн багш, ахмад, А.Амарболд

Amarbold0105@gmail.com

Хураангуй

Нийгэм, соёл, техник технологи, эдийн засаг, экологийн өөрчлөлтүүдийн үр дүнд нэг цаг үед амьдарч буй хүмүүс нийтлэг хэв шинжтэй болж, нийгэм-сэтгэл зүйн хувьд өөр хоорондоо ялгаатай болсноор нийгмийн үе үүсдэг. Дэлхий ертөнц глобалчлагдаж буй энэ цаг үед хүн төрөлхтөн олон соёлд нийцэж амьдрах шаардлагатай нүүр тулж байгаа ба шинэ бүхэнд дасан зохицож амьдрах асуудал анхаарал татах болсон. Нийгмийн өвөрмөц байдлыг нийгмийн орчин дахь байр сууриа өөрчлөх, харилцан үйлчлэл, нийгмийн үйл явцад олж буй субъект бүтээж байдаг бөгөөд хувь хүний нийгмийн шинэ үнэт зүйлсийг мэдрэх нь танин мэдэхүйн-сэтгэл зүйн үндэс болдог. Орчин үеийн нийгэм дэх эрс өөрчлөлтүүд нь олон нийтийн ухамсарт өөрчлөлт, хүн амын үнэ цэнийн чиг баримжаа өөрчлөгдөхөд зайлшгүй хүргэдэг бөгөөд үүний нэлээд хэсэг нь залуучууд юм. Өнөөгийн манай нийгэмд нийгмийн тогтворгүй байдал, нийгмийн эрсдэл, нийгмийн хурцадмал байдал ихэсч эдгээр хүчин зүйлүүд нь залуу үеийнхний оюун санааны болон бие бялдрын хөгжилд нөлөөлж байна гэж үзэж болохоор байна.

Нийгмийн ялгаатай байдал үе хоорондын ялгаатай байдлын талаар гадны эрдэмтэн, судлаачдын бүтээл, эх сурвалжууд нэлээдгүй байна. Тухайлбал:), T.Matthew, M.Schier & “The WHYs and HOWs of generations research” (2015) бүтээлүүдээр тус тус үе хоорондын ялгаатай байдлын талаар судалсан; Kom, M.Dimock, K.Van Passeen, R.Fry, Campbell and Twenge зэрэг судлаачид ажлын байран дахь үе хоорондын ялгаатай байдал, үеүдийн нийгэм-сэтгэлзүйн онцлогийн талаар судалгаанууд хийсэн байна.

Саад бэрхшээлийг даван туулах тухай асуудал нь гадаад, дотоодын судлаачдын өргөн судалсан сэдэв юм. J. Robinson, R.Moskowitz, J.Connor-Smith, S.Taylor (2004) нар “Personality and coping” бүтээлд саад бэрхшээлийг даван туулах хэв маяг, үр нөлөөний талаар; W.H.Krohne “Stress and coping theory” (2002), M.Hellen, R.Martin “Coping and managing stress” (2004) бүтээлүүдэд стрессийг даван туулах тухай нийгмийн эрүүл мэндтэй холбон судалсан гадны эх сурвалжууд олон байна.

Монголын эрдэмтэн судлаачид саад бэрхшээлийг даван туулах тухай ойлголтыг цэрэг, цагдаа, онцгой байдал, багш, эмч нарын ажлын стрессийн

чиглэлээр хийгдсэн судалгааны ажлуудад ерөнхийлөн авч үзсэн байх ба нийгмийн үеийн талаар Д.Зоригт (2008) Ө.Ганзориг, Б.Лхагважаргал, Ж.Эрдэнэбилэг, З.Гэрэлтуяа нар “Монголын нийгмийн үеүдийг тодорхойлох судалгаа”-нд (2020) нийгмийн үеийн ангиллыг тодорхойлон гаргасан харин нийгмийн залуу үеийн талаар хийгдсэн судалгаанууд цөөнгүй байгаа ба Т.Одончимэг, О.Мөнхжаргал, Б.Дорж, Ш.Цэндхүү, Ц.Бадамцэцэг, М.Баярсайхан, Т.Энхтүвшин нарын хамтарсан “Монголын оюутан залуучуудын нийгэм-сэтгэл зүйн онцлог” (2018) нэг сэдэвт бүтээлд монголын залуу үеийн нийгэм-сэтгэлзүйн онцлог” талуудыг, Б.Туяа, Д.Дэлгэрмаа нар залуучуудын нийгэм-сэтгэлзүйн перцепци талаас, Ч.Санжмятав зэрэг эрдэмтэд сурган хүмүүжүүлэх чиглэлээр төрийн болон олон улсын байгууллагуудтай хамтарсан судалгаанууд хийсэн байна.

Түлхүүр үг. Нийгэм-сэтгэл зүй, сэтгэл зүйд нөлөөлөх хүчин зүйл үе хоорондын ялгаа

Ориил

Хүн нийгмийн аль нэг тодорхой цаг үед төрж, өсч амьдраснаасаа хамааран харилцан адилгүй үнэт зүйл, зан төлөв, хандлагатай болж төлөвшдөг. Соёлын нөлөөлөл, техник технологийн хөгжил дэвшил зэрэг нийгмийн хүчин зүйлтэй холбоотойгоор хүний амьдралын хэв маяг, аливааг харах өнцөг өөрчлөгдөн нийгмийн тодорхой нэг цаг үед амьдарч буй хүмүүс нийтлэг шинжтэй болж өмнөх ба дараа үеэсээ ялгардаг.

Сэтгэл судлалын шинжлэх ухаанд хүний амьдралын үргэлжлэх хугацаа нь дотроо хэд хэдэн үе шатуудад хуваагддаг гэж үздэг. Сэтгэл судлал нь хүний сэтгэл зүйн үйл явцыг судалж улмаар хувь хүн болон нийгмийн хүрээнд оюун санаа хэрхэн нөлөөлдөг болохыг олж тогтоохыг эрмэлздэг¹ шинжлэх ухаан юм.

Сэтгэл судлалын шинжлэх ухааны эдгээр үе шатууд нь хөгжлийн өвөрмөц онцлог, дүр төрхөөрөө өөр хоорондоо ялгагдаж байдаг ба эдгээр хандлагууд нь хүний хөгжлийг тал бүрээс нь тодорхойлох боломжийг олгож байдаг байна. Тухайлбал: Л.С. Выготский “насны үечлэл ба насны үе бүрийн агуулга нь амьдралын бодит түүхэн нөхцөл болон нийгмээс нөлөөтэй сургалт хүмүүжлээр дамжиж хүний хөгжилд нөлөөлдөг” гэсэн түүхийн үүднээс хандах зарчмыг нээсэн.

¹ <https://mn.wikipedia.org/wiki/>

Техник болон соёлын дэвшилттэй холбоотой нийгмийн амьдралд гарч буй өөрчлөлтүүд нь хүний хөгжилд нөлөөлж, хурдасгах ба үүнтэй уялдаж үеүд мөн өөрчлөгдөнө гэж үздэг байна².

Үеүдийн тухай ойлголтыг анх 1928 онд Германы социологич Карл Манхем “Үеүдийн асуудал” сэдвээр хөндөж гаргаж ирсэнээс хойш үе болон үе хоорондын ялгааг Carl Mannheim-ын томъёоллыг ашиглаж тодорхойлодог болжээ.

Үеийн шинжилгээ нь нийгмийн шинжлэх ухаанд тодорхой байр суурийг эзэлдэг ба ахмад ба залуу үе өөрсдийн үеийнхэнийг хэрхэн мэдэрч, дэлхийн хаана амьдарч байгаагаас хамааран хэрхэн өөрчлөгдөж байгааг хүлээн зөвшөөрөх явдал нь нийгмийн үеийн тухай онолын гол ач холбогдол нь юм гэж үздэг байна. Эндээс дүгнэж үзвэл нэг цаг үед төрж амьдарч байгаа хүмүүсийн нийтлэгийг нэг үе гэж тодорхойлон хүний амьдралын 15-25 жилийг нэг үед хамааруулж байна.

1.1.1. Нийгмийн үе, түүний ангилал

Дэлхийн өндөр хөгжилтэй улс орнууд нийгэм, эдийн засгийн онцлох үйл явдал, хүн ам зүйн шинж чанар, шинжлэх ухаан болон техник технологийн хөгжлөөс хамааран нийгмийн үеийг ангилсан байдал нь өөр хоорондоо ялгаатай байна. Учир нь нэг улсын хувьд тохиож буй цаг үеийн нөхцөл байдал, соёлын нөлөөлөл нөгөө улсын хувьд өөр дүр зурагтай байх тул нэгдсэн нэг нэршил дор нийгмийн үеийг хамруулж үзэх аргагүй юм. Үеүдийг ангилах нь хөгшин, залууг тодорхойлох бус хүний амьдарч буй ахуй, нийгэм соёлын нөлөөлөл хэрхэн хөгжүүлж, ямар онцлог шинж чанартай хүн болж төлөвшсөнийг нь илтгэн харуулдаг.

АНУ-ын "Үеийн кинетикийн тов" нь эцэг эхийн хандлага, техник технологийн дэвшил, эдийн засгийн хөгжил, глобалчлалын асуудал зэрэг нийгэмд тохиолдсон томоохон үйл явдлуудыг ашиглан нийгмийн 6 үеийг гаргасан байна.

Хүснэгт-1 Үе хоорондын ялгаатай байдал

№	Үечлэл	Хугацаа	
АНУ (Тх сурвалж: csk, 2007)			
1	Чимээгүй үе	(1945 өмнө)	Тэд Дэлхийн 2-р дайны үеийн үйл явдлыг харахад дэндүү залуу байсан. Энэ нэршил нь тэдний нийцтэй хандлага,

² С.Оюунгэрэл., Бие хүний сэтгэл зүйн хувийн онцлогийг судалсан нь., Уб. 2019 он

			дүрмийг дагаж мөрдөх нь амжилтанд хүрэх найдвартай тасалбар байсан гэдэгт итгэх итгэлийг тодорхойлдог.
2	Их төрөлтийн үе	(1946-1964)	Дэлхийн 2-р дайны дараах эдийн засгийн болон төрөлт ихсэх үеэр бий болсон хүмүүс. Эдгээр хиппи хүүхдүүд Вьетнамын дайныг эсэргүүцэж, иргэний эрхийн хөдөлгөөнд оролцсон бөгөөд рок-н-ролл хөгжмийн үеийнхэн юм.
3	X үе	(1965-1976)	Тэдний үед төрөлтийн түвшин буурсан. Өсвөр насандаа тэд ДОХ дэлхий даяар тархахыг, Берлиний ханыг нураахыг харсан. Заримдаа MTV Generation гэж нэрлэгддэг, тэдний нэр дээрх "X" нь энэ үеийнхний тодорхойлогдохгүй байх хүслийг илэрхийлдэг. (Raphelson, 2014)
4	Мянганы/миллениал буюу Y үе	(1977-1995)	Тэд интернетийн өсөлт, 9-р сарын 11 халдлага болон түүнээс хойшхи дайнуудыг мэдэрсэн. Заримдаа Y үе гэж нэрлэдэг. Технологиос хамааралтай байдаг тул тэднийг эрх мэдэлтэй, нарциссист гэж хэлдэг.
5	Z Үе	(1996-2015)	Эдгээр хүүхдүүд нь интернэтээс "терсен" хүүхдүүд бөгөөд хамгийн их технологиос хамааралтай үеийнхэн юм. Заримдаа энэ үеийг iGeneration гэж нэрлэдэг.
6	Альфа үе	(2016 хойш)	Технологийн ертөнцийн шинжээчид гэгдэх энэ үеийнхний чадвар одоог хүртэл судлагдсаар явж байна. Судлаачид энэ үеийнхнийг оюун ухааны хувьд бусад үеийнхнээс эрс ялгаатай гэж таамаглаж байна.

Харин Монгол Улсын хувьд нийгмийн үетэй холбоотой хийгдсэн албан ёсны худалгаа, шинжилгээний ажил байдаггүй байсан ба социологич Д.Зоригт судлаачийн зүгээс ерийн таамагийг давшүүлж нийгмийн 7 үеийн ангилалыг гаргаж байсан. Гэхдээ энэхүү үеийн ангилал нь ямар нэгэн судалгаанд үндэслэгдээгүй тул албан ёсны эх сурвалжид тооцогдох боломжгүй гэж үздэг байна.

Сэтгэл судлалын шинжлэх ухаанд хүний амьдралын үргэлжлэх хугацаа нь дотроо хэд, хэдэн үе шатуудад хуваагддаг. Эдгээр үе шатууд нь хөгжлийн өвөрмөц онцлог, дүр төрхөөрөө өөр хоорондоо ялгагдаж байдаг ба эдгээр хандлагууд нь хүний хөгжлийг тал бүрээс нь тодорхойлох боломжийг олгож байдаг байна.

Хүснэгт-2 Үе хоорондын ялгаатай байдал

	Их төрөлтийн үе (1946-1964)	X үе (1964-1976)	Мянганы буюу Y үе (1977-1995)	Z үе (1996-2015)
Гол зорилго	Тогтмол ажлын байр	Ажил амьдралын тэнцвэр	Эрх чөлөө	Аюулгүй тогтвортой байдал

Харилцааны хэрэгсэл	Захиа шуудан	Суурин утас	Имэйл, мессеж	Сошиал сүлжээ
Удирдах арга барил	Удирдан тушаах	Харилцан зохион байгуулах	Чиглүүлэх, үлгэрлэх	Дэмжин урамшуулах
Суралцах хэв маяг	Тодорхой бүтцэд баригдсан	Оролцоог хангасан	Интерактив	Технологид суурилсан олон талт
Мэдээллийн хэрэгсэл	Радио, сонин	Зурагт, ФМ	Компьютер	Гар утас
Нөлөөлөл	Эксперт	Дадлага туршлагатай хүн	Найз, нөхөд хамт олон	Форум, эвент, онлайн зөвөлгөө

Эх сурвалж: University of South Florida. Generations Differences Chart. FL 2021

Мянганы (миллениал) буюу У үе (1977-1995)-ийнхэний онцлог:

Энэ үеийнхэн цаг тайван, эдийн засгийн боломж харьцангуй бололцоотой үед төрсөн тул эцэг эхийн анхаарал халамж, магтаал урамшуулалд бялуурч өссөн байдаг. Тиймдээ ч тэд олны анхааралд байх, аливаа үйл явдлыг сүр дуулиантай тэмдэглэх дуртай байдаг.

Мянганы үеийнхэн бусад нийгмийн үеүдтэй харьцуулахад нарциссист үзэл буюу өөрийгөө хэт үнэлэх үзэл хамгийн өндөртэй гэсэн шүүмжийг үе судлаачдын зүгээс өгсөн байдаг. Эцэг эхийн хэт хамгаалалт, анхаарал халамж, мөн тэдний үзэл бодлоос хамааралтай байдал зэрэг нь мянганы үеийнхнийг нарциссист хандлагатай болоход нөлөөлсөн. Үүний үр дүнд энэ үеийнхэн шүүмжлэлд хэт мэдрэг ханддаг. Бусад хүмүүс өөрийнх нь талаар юу гэж бодож байгаа бол гэдэгт илүү ач холбогдол өгдөг тул бусдын сайшаалыг хүртэхийг их чухалчилдаг.

Forbes сэтгүүлийн судалгаагаар 2025 он гэхэд дэлхийн ажиллах хүчний 3/4 хувийг шинэ Мянганыхан бүрдүүлэх ба тэдний дийлэнх нь удирдах албан тушаалд ажиллаж байх дүр зураг гарчээ. Ажил олгогч нар энэ үеийнхнийг амжилттай удирдахын тулд тэдэнтэй илүү хувь хүн талаас нь дотно танилцаж, ажлын цагийн хуваарийг илүүтэй уян хатан зохицуулах боломж олгож, гүйцэтгэлийг илүү үр дүнтэй нь холбон үнэлэх зарчмыг баримталвал зохистой³. Удирдлагын хариу үнэлгээ, эргэх холбоо энэ үеийнхэнд чухал тул заавар зөвлөгөө, чиглүүлэг авч ажиллах дуртай, ажил

³ (First up, 2021)

амьдралын тэнцвэрт байдлыг чухалчилж үздэг тул гэрээсээ ажиллах сонирхол өндөртэй байдаг. Ажил карьерын хувьд дэврүүн мөрөөдөмтгий тул таалагдахгүй бол ажлын байраа орхин явахад бэлэн байдаг. Тэд ажил олгогч байгууллагаас илүүтэй тухайн ажлын агуулгад илүү ач холбогдол өгдөг нь ажлын байраа төвөггүй солиход нөлөөлдөг. Энэ үеийнхэн бусад үетэй харьцуулахад ажлын байрны орох, гарах хөдөлгөөн хамгийн ихтэй байдаг гэжээ. (Kane, 2019)

Z Ye (1996-2015): 2021 оны байдлаар дэлхийн нийт хүн амын 1/3-ийг (1.8 тэрбум Мянганы үе, 2 тэрбум Z үе) залуу үеийнхэн бүрдүүлж байгаа тул тэдний сэтгэлгээний хэв маяг, шийдвэр гаргалт, үнэт зүйл, нийгмийн оролцоо зэргийг барууны улс орнууд онцлон анхаарч, судлах болсон. Z буюу шинэ үеийнхэн бага наснаасаа эхлэн дижитал технологийг ашиглаж, глобалчлагдсан орчинд бойжиж байгаа учраас тэдний үзэл бодол, боловсрол, хэрэглээ зэрэг өмнөх үеүдээс их ялгаатай байна. Тэдний нийгмийн харилцаа, суралцах арга барил интернэтийн хэрэглээтэй салшгүй холбоотой. Төрсөн цагаасаа эхлэн онлайн хэрэглээний өргөн сонголтон дунд байсан тэд шаардлага өндөртэй хэрэглэгчид төдийгүй хүссэн бүхнээ интернэтийн хурдтай адилаар хурдан шуурхай авах сонирхолтой байдаг. Технологид суурил олон талт суралцах арга барил нь одоо цагт тэдний давуу тал болж байна.

Дэлгэцээр дамжиж харилцааг төсөөлдөг тэд багийн ажиллагаанд идэвхи султай, бие даасан шинжтэй бөгөөд ганцаардлын мэдрэмж өндөртэй байх нь түгээмэл. Өмнөх үеүдтэй харьцуулахад Z үеийнхэн санаа зовнил, айдас, стрессийн түвшин өндөртэй байдаг ба сэтгэцийн эрүүл мэндийн асуудал тэдний хувьд анхаарлын төвд байдаг сэдэв юм. Тэд сэтгэцийн тусламж үйлчилгээ авахдаа өмнөх үеийнхэнтэй харьцуулахад нээлттэй ханддаг ба амьдралын салшгүй нэг хэсэг гэж хүлээж авдаг онцлогтой⁴.

Ажлын арга барилаа технологийн давуу талаар илүү ухаалгаар зохицуулах болсон шинэ үеийнхэн хэвшмэл ажлын цагт баригдах дургүй ба өөрсдийн дүрмээр ажиллаж амьдрахыг эрхэмлэдэг. Ажлаас авах сэтгэл ханамж, үнэт зүйл нь материаллаг хэрэгцээтэй хамааралтай байх нь улам бүр багасаж байна.

Өөрөөр хэлвэл, Z үеийнхэн баталгаатай ажлын байрнаас илүүтэй хийж буй ажлынхаа агуулга, мөн чанар түүнээс авах сэтгэл ханамжид илүү ач холбогдол өгдөг болсон. Карьер ба мөнгөний тал дээл хэтэрхий их

⁴ (Deloitte, 2020)

мөрөөдөлгүйгээр, бодит хандлагатай. Гарааны бизнес эрхлэгчид энэ үеийнхэн дунд түгээмэл байх боллоо.

Мянганы болон Z үеийнхний нийгэм-сэтгэл зүйн онцлогийг дараах хүснэгтээр харьцуулан харуулбал:

Хүснэгт-3 Мянганы болон Z үеийнхний нийгэм-сэтгэл зүйн онцлог

	Мянганы үе	Z үе
Анхаарал төвлөрөл, анхаарлын хуваарилалт	Давуу тал: Z үетэй харьцуулахад анхаарал төвлөрүүлэх чадвар өндөртэй Сул тал: Олон зүйлд зэрэг төвлөрч чаддаггүй	Давуу тал : Технологийн эрин үед төрсөнтэй холбоотой аливаа мэдээллийг хамгийн хурдан хүлээн авч боловсруулж чадвартай Сул тал: Анхаарал төвлөрүүлэх чадвар муутай (сошиал медиа хэрэгслүүд үүнд нөлөөлнө)
Бие даах болон багаар ажиллах чадвар	Хэн нэгэнд төвөг удахаас зайлсхийдэг, өрсөлдөхөөс илүүтэй хамтран ажилладаг. Үзэл бодлоо хоорондоо чөлөөтэй илэрхийлж, нийгмийн асуудалд идэвхитэй оролцон, багаар ажиллах дуртай	Багаар ажиллахаас илүү ганцаараа тусдаа орчинд ажиллахыг илүүд үздэг ба бие даан шийдвэр гаргахыг илүүд үздэг. Өрсөлдөөнд маш идэвхитэй ба ур чадвараа дээшлүүлэхэд онцгой анхаардаг
Суралцах арга барил	Боловсролыг дээдлэж сургалтын зээл, төрийн сангийн тэтгэлэгүүдэд хамгийн идэвхитэй хамрагддаг нийгмийн үе	Уламжлалт боловсролын системийн дагуу их сургуульд сурахас илүүтэй өөрт тохирсон шинэлэг арга замаар боловсролыг төсөөлдөг
Гэр бүл төлөвлөлт	Уламжлалт гэр бүлийн тогтолцоо давамгайлдаг	Хүйсийн хамааралтай гэр бүлийн уламжлалт үүргийг үгүйсгэх хандлагатай. Бэлгийн чиг хандлагын хувьд өөрсдийгөө ямар нэг тодорхойлолтоор хязгаарлахыг хүсдэггүй
Карьер төлөвлөлт	Ажлын байраа олон дахин сольдог. Ажил карьерийн хувьд дэврүүн мөрөөдөмтгий хүлээлттэй	Нэг компанид олон ажил гүйцэтгэхийг илүүд үздэг. Карьер ба мөнгөний тал дээр хэтэрхий их мөрөөдөлгүйгээр, бодит хандлагатай

*Эх сурвалж: University of South Florida. Generations Differences Chart.
FL 2021*

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Мэргэжлийн дасан зохицох гэдэг нь тухайн хүнийг ажлын шинэ нөхцөлд дасан зохицох явдал юм. Ерөнхийдөө хүн организм (бие махбодийн дасан зохицох), хувь хүн (сэтгэл зүйн дасан зохицох), хүн (нийгмийн дасан зохицох), хөдөлмөрийн субъект (мэргэжлийн дасан зохицох) –ийн хувьд нэгдмэл бүтэц болж дасан зохицдог.

Мэргэжлийн дасан зохицох амжилт нь тухайн хүний сонгосон мэргэжлээрээ анхан шатны мэргэжлийн хувьд тохирсон эсэх дээр суурилдаг. Мэргэжлийн зохистой байдал гэдэг нь тодорхой мэргэжлээр нийгэмд хүлээн зөвшөөрөгдсөн үр дүнд хүрэхэд шаардлагатай бөгөөд хангалттай хүний сэтгэцийн болон сэтгэцийн физиологийн шинж чанаруудын багц гэж ойлгож болно.⁵

Мэргэжлийн дасан зохицох нь дасан зохицох, мэргэжлийн үйл ажиллагааны бүх бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг хүлээн зөвшөөрөх явдал юм: түүний даалгавар, сэдэв, арга, хэрэгсэл, үр дүн, тухайн мэргэжлийн хүрээний нөхцөл байдал гэх мэт.

Онцгой байдлын албаны гал сөнөөгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа нь чухал ажлуудыг шийдвэрлэхтэй холбоотой: Гамшиг, гал түймрээс урьдчилан сэргийлэх, эрэн хайх, аврах, хор уршгийг арилгах, аюулгүй байдлын шаардлагыг дагаж мөрдөхөд хяналт тавих гэх мэт. Бүх ажил нь ихэвчлэн онцгой хүчин зүйлийн нөхцөлд явагддаг. Тиймээс Онцгой байдлын сургуулийн багш нарын үүрэг бол ирээдүйн гал сөнөөгчдийг онцгой нөхцөлд ажиллахад бэлтгэх явдал юм.

Онцгой байдлын албаны ажилчдын (гал сөнөөгчдийн) ажлын нөхцөл, агуулга нь хамгийн хэцүү, аюултай мэргэжилд тооцогдоно. Гал сөнөөгчийн ажлын хүнд байдал, эрч хүчийг ихээхэн функциональ болон сэтгэцийн стресс, галд өртөх аюул, дэлбэрэлт, нуралт, өндөр температурт ажиллах, ажлын орчны хор хөнөөл, чанарын өндөр хариуцлага, өгөгдсөн даалгаварыг маш богино хугацаанд шийдвэрлэх зэргээр тодорхойлдог.

Онцгой нөхцөл байдал, гал сөнөөгчдийн шаргуу хөдөлмөр нь зарим тохиолдолд сэтгэцийн доройтол, мэргэжлийн шалтгаантай өвчин үүсэхэд нөлөөлдөг. Тухайлбал: АНУ-д гал сөнөөгчийн мэргэжлийг төрийн албанаас хамгийн хүнд, аюултайд тооцдог. Үндэсний галаас хамгаалах нийгэмлэгийн

⁵ Березин Ф.Б. Психологическая и психофизиологическая адаптация человека. - Л.: Наука, 1988. - 270 с.

мэдээлснээр осол гэмтэл, нас баралтаараа бүх мэргэжлийг тэргүүлдэг. Гал сөнөөгчдийн дунд зүрх судасны өвчнөөр нас барах нь цагдаа, холын замын тээвэрчин жолооч, дархныхаас өндөр байна. 55-64 насанд бусад мэргэжилтэй ажилчдынхаас 2 дахин их байна⁶. Олон тооны судлаачдын үзэж байгаагаар гал сөнөөгчдийн нас баралтын гол шалтгаан (44% хүртэл) нь тархины цус харвалт, дагалдах өвчин нь стресс байдаг байна.⁷ Тиймээс гал сөнөөгчдийг хүнд, хэцүү, аюултай ажилд бэлэн байлгахад сэтгэлзүйн болон мэргэжлийн сургалтын тогтолцоонд системтэй байх явдал юм.

Мэргэжлийн үйл ажиллагааны тааламжгүй хүчин зүйлүүд, тэдгээрийн өндөр үнэ цэнэ нь юуны түрүүнд онцгой нөхцөл байдлыг бий болгож, стрессийг үүсгэдэг болохыг (М.И. Марьин, Е.А. Мешалкин, Г.И. Левигурович, Г.О. Нецкий, Д.И. Рейтынберг, А.П. Самонов гэх мэт) судлаачид нэгтгэн дүгнэжээ.

Хувь хүний үйл ажиллагаанд нөлөөлж буй сэтгэл зүйн хүчин зүйлсийг дараахь бүлэгт нэгтгэдэг:

- Гадаад (объектив) хүчин зүйлүүд - нийгмийн орчин, байгалийн орчин;
- Дотоод (субъектив) хүчин зүйлүүд - хувь хүний сэтгэцийн үйл явц, хувь хүний сэтгэцийн төлөв байдал, хувь хүний сэтгэцийн шинж чанар.

Эдгээр хүчин зүйлүүд нь хоорондоо холбоотой байдаг. Гадны хүчин зүйлийн бүлэгт дараахь дэд бүлгүүд орно: байлдааны үүргийн үйлчилгээний байдал, байлдааны даалгаврын агуулга, гал түймэр дэх хэсгийн сэтгэл зүйн байдал, галын аюул, түүнийг дагалдан гарч буй үзэгдлүүд (Я.С. Повзик, В.М. Панарин) .

Бид энэхүү судалгааныхаа ажлын хүрээнд гал сөнөөгчдийн нийгэм-сэтгэл зүйн дасан зохицох чадварын дараахь бүлгүүдийг авч үзэх болно.

1. Гал сөнөөгчдийн хувийн шинж чанарууд: дасан зохицох чадвар, мэдрэлийн сэтгэцийн тогтвортой байдал, ёс суртахууны хэм хэмжээ, амиа хорлох эрсдэл, харилцааны ур чадвар, сэтгэл хөдлөлийн сайн сайхан байдал, сэтгэл хөдлөлийн оюун ухаан, хүчтэй хүсэл эрмэлзэл, бүтээлч байдал, сониуч зан, төсөөлөл, эрсдэл.

⁶ Dubois Paul E. Promoting Physical Fitness in the Fire Service: A Statewide Effort // Fire J. - 1984. - N3. - P.51-53, 55.

⁷ J. E. Hildebrand. Stress Research // Fire Command. - 1984. - N6. - P.6, 55-58.

2. Физиологийн шинж чанартай хүчин зүйлүүд: соматик болон психосоматик эрүүл мэндийн байдал (эрүүл мэндийн индекс).

3. Нийгэм-сэтгэл зүйн хүчин зүйл: нийгмийн орчин, боловсролын байгууллагын нийгмийн орчин, дарга, багш нарт хандах нийгмийн хандлага, ажил хэрэгч байдал, хүмүүсийн хоорондын социометрийн байдал, мэргэжилдээ сэтгэл ханамж, нийгмийн өвөрмөц байдал.

4. Боловсролын хүчин зүйлүүд: сурлагын гүйцэтгэл, сургалтын үйл явцад сэтгэл ханамж.

Гал сөнөөгчдийн сэтгэл зүйд нөлөөлдөг хамгийн чухал хувийн шинж чанарууд нь:

- ерөнхий оюун ухааны түвшин (оюуны уян хатан байдал, ерөнхий ухамсар, практик сэтгэлгээ, чадварыг зохицуулах);
- хувийн тогтвортой байдлын түвшин (найдвартай байдал, стрессийг тэсвэрлэх чадвар, өөртөө итгэх итгэл, аюулгүй байдлын хариуцлагыг ойлгох, нийтэч байх, харилцааны ур чадвар);
- хурцадмал байдал, сэтгэлийн түгшүүр, сэтгэлзүйн шинж тэмдгүүдийн дутагдал; психодинамик шинж чанарууд (экстрове́рси-интроверси, невротикизм, автономит өөрийгөө зохицуулах төрөл гэх мэт).

Танин мэдэхүйн шинж чанаруудын дунд оюуны уян хатан байдал, практик сэтгэлгээ нь юуны түрүүнд мэргэжлийн үйл ажиллагааг амжилттай явуулахад чухал ач холбогдолтой юм.

- Экстрове́рт ба интроверт хүмүүсийн сэтгэцийн төлөв байдлын ялгаа нь юу болж байгааг танин мэдэхүйн үнэлгээнээс илүү хамааралтай байдаг тул эдгээр шинж чанарууд нь психодинамик шинж чанаруудтай нягт холбоотой байдаг⁸.

Онцгой байдлын албаны гал сөнөөгч нь зөвхөн сөрөг хүчин зүйлийг эсэргүүцэхэд тусалдаг сэтгэцийн эерэг чанар, төлөв байдлыг мэддэг байхаас гадна өөрийгөө хянах чадвартай байх ёстой гэж бид үзэж байна. Онцгой нөхцөлд ажиллахад бэлтгэх мэргэжлийн үйл ажиллагааны арга зам, хүчин зүйлийг мэддэг байх: галын тактик, гал түймэртэй тэмцэх сургалтын анги, дулааны утааны тусгай камерт, ачаалал ихсэх биеийн тамирын дасгал,

⁸ Самонов А.П. Психология для пожарных. Психологические основы подготовки пожарных к деятельности в экстремальных условиях. - Пермь: ООО НТЦ промышленной безопасности КРОМ-С, 1999. - 600 с.

сэтгэлзүйн тусгай сорил зэрэг онцгой нөхцөлд стрессийн хүчин зүйлийн төрлүүд, тэдгээрийн гал сөнөөгчийн сэтгэл зүйд үзүүлэх нөлөөг мэддэг байх ёстой. Өөрийгөө зохицуулах арга техник, эрсдэлийн үндэслэлийн түвшинг тодорхойлох арга, зөрчилдөөнөөс бүтээлч арга зам гэх мэтийг эзэмших нь чухал юм.

Гал сөнөөгчдийг онцгой байдлын нөхцөлд үйл ажиллагаанд бэлтгэх нь тэдний ёс суртахууны болон сэтгэлзүйн чанарыг төлөвшүүлэхтэй холбоотой юм. Гэсэн хэдий ч хүн гал сөнөөгчийн хувийн шинж чанар бүрдэхийг эсвэл бүх зүйл туршлагаар ирэхийг идэвхгүй хүлээж болохгүй.

Онцгой байдлын албаны Гал сөнөөгч болсон өдрөөс эхлэн хүнд хэцүү, амь насанд заналхийлсэн нөхцөлд байлдааны үр нөлөө, сэтгэлзүйн байнгын бэлэн байдлыг баталгаажуулах мэргэжлийн чухал чанаруудыг хянах шаардлагатай байна. Гал сөнөөгчдийн сэтгэл зүйн бэлтгэл нь хүмүүсийг аврах, үнэт зүйлийг гал түймэрт өртөхөөс хамгаалах үр дүнтэй байлдааны үйл ажиллагааны үндэс суурь төдийгүй гал сөнөөгчид өөрсдийн аюулгүй байдлын үндэс суурь юм⁹.

Аливаа үйл ажиллагааг гүйцэтгэх үндсэн нөхцөл бол түүнд бэлэн байх явдал юм. Гал сөнөөгчид (аврагчид) сэтгэлзүйн бэлтгэлийн үндэс нь үйл ажиллагааны оновчтой дотоод дүр төрхийг идэвхтэй бүрдүүлэх, тэдний сэтгэлзүйн физиологийн нөөцийг хамгийн үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд сургах явдал юм. Сэтгэл зүйн бэлтгэлийн үр дүн нь сэтгэцийн бэлэн байдлын төлөв байх ёстой. Сэтгэцийн (Гал түймэр унтраах) бэлэн байдлын шинж чанар нь мэргэжлийн үүргээ биелүүлэх хүсэл эрмэлзэл; өгөгдсөн даалгаврыг шийдвэрлэх шаардлагатай гэдэгт бат итгэлтэй байх; өөртөө итгэх итгэл, түүнчлэн итгэмжлэгдсэн тоног төхөөрөмжийн найдвартай байдал, багийн гишүүдийн дэмжлэгт итгэх итгэл; гал түймэр унтраах даалгаврыг чадварлаг, хурдан биелүүлэхийн төлөө идэвхтэй, хүч чадлаа зориулж, тэмцэх хүсэл; эрүүл мэнд, амь насанд аюултай нөхцөлд ажиллах үед дуу чимээний өндөр дархлаатай байх; таны бодол санаа, мэдрэмжийг хянах боломжийг олгодог сэтгэл хөдлөлийн хамгийн оновчтой түвшин, гал түймэр унтраах даалгаврыг гүйцэтгэх өндөр үр ашгийг баталгаажуулдаг зан үйл зэрэг болно.

Онцгой байдлын албаны Гал сөнөөгчдийн чухал чанаруудын нэг хэсэг болгон дараахь ерөнхий болон онцгой чанаруудыг ялгаж салгаж болно.

⁹ Самонов А.П. Психологическая подготовка пожарных. - М.: Стройиз- дат, 1982.-80 с.

- Ерөнхий чанарт: мэргэжлийн чиг баримжаа, өндөр түвшний хариуцлага, сэтгэл хөдлөлийн болон сайн дурын чанар (өөрийгөө хянах, тэсвэрлэх чадвар, өөртөө итгэх итгэл), мэдрэлийн сэтгэцийн тогтвортой байдал, хөгжсөн сэтгэцийн чадвар, анхаарал, санах ойн үндсэн чанарыг хөгжүүлэх хангалттай түвшин зэрэг, онцгой чанаруудад: зорилготой байх, гаргасан шийдвэртээ хариуцлага хүлээх чадвар; хүмүүсийг зөв үнэлэх, тэдний давуу болон сул талыг тодорхойлох чадвар; зарчмуудыг дагаж мөрдөх; нягт нямбай байдал; өндөр хариуцлага; санаачлага, авхаалж самбаа; зохион байгуулалтын ур чадвар; сахилга бат; нэг үйл ажиллагаанаас нөгөөд хурдан шилжих; гэнэтийн гадны нөлөөний нөлөөн дор анхаарал сулрахгүй байх чадвар; харааны болон сонсголын мэдээллийг хурдан цээжлэх; товч сонсголын танилцуулга хийсний дараа материалыг үнэн зөв хуулбарлах; мэдээллийн хамгийн чухал, гол зүйлийг тодруулах чадвар; урт хугацааны үйл ажиллагаанд тэсвэрлэх чадвар; нийтэч байдал, хүмүүстэй хурдан харилцах чадвар, мэдрэлийн сэтгэцийн өндөр тогтвортой байдал; тэвчээр, шийдэмгий байдал, эр зориг; өөрийгөө хянах, тэсвэрлэх чадвар; цаг хугацаа, хичээл зүтгэл дутагдсан нөхцөлд үр ашгийг хадгалах чадвар; ажлын нарийвчлал зэрэг хамааруулна¹⁰.

ОХУ-ын Онцгой байдлын яамны Төрийн галын албаны Иваново институтэд гал сөнөөгчдөд зориулсан сэтгэлзүйн сургалтын тогтолцоог судалдаг байна.

Гал сөнөөгчдийн сэтгэлзүйн сургалт нь ерөнхий ба тусгай (шууд) гэсэн хоёр төрөлтэй.

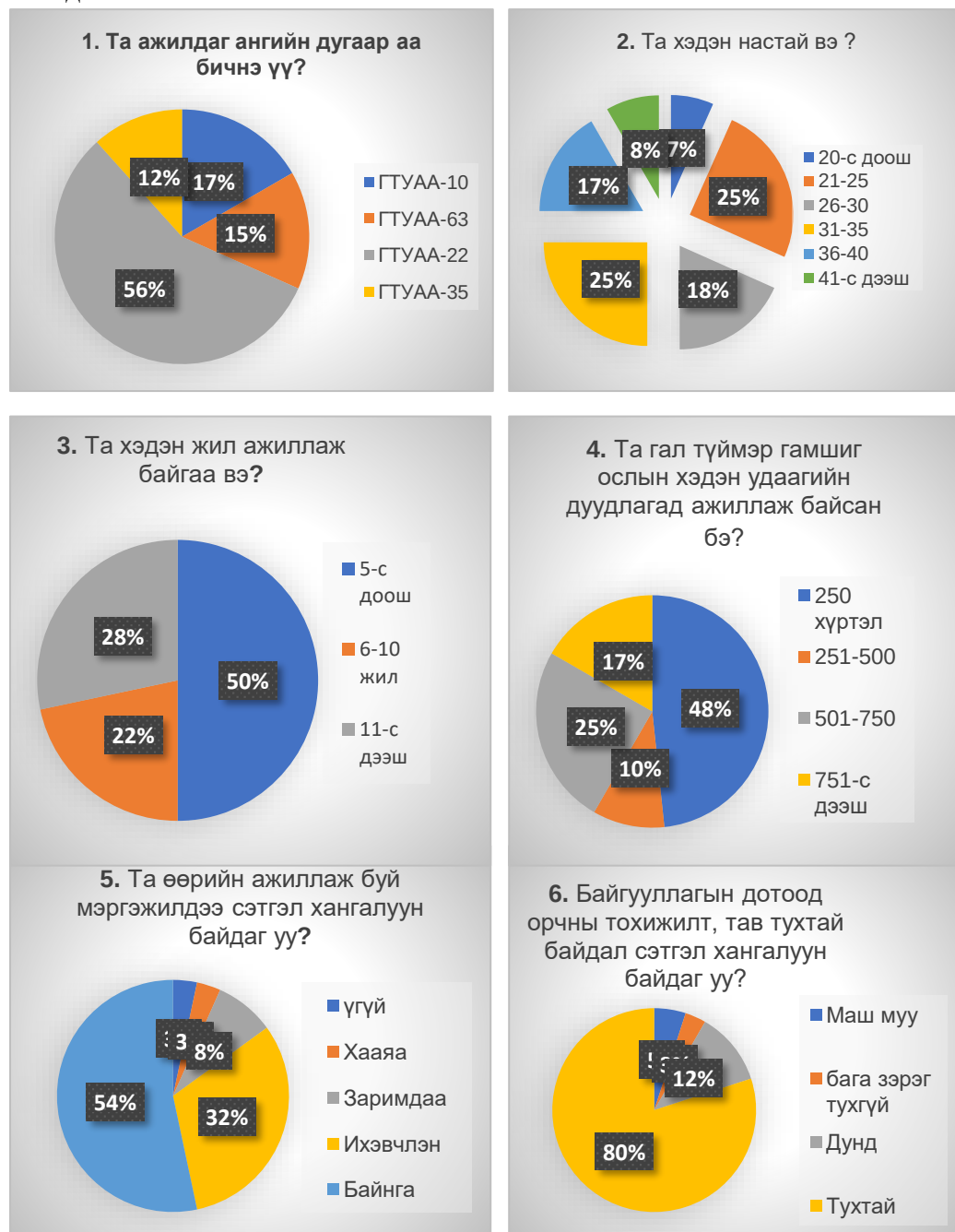
Ерөнхий сэтгэл зүйн сургалт нь физик, гал-тактик, галын сургуулилт, жагсаалын бэлтгэлтэй холбоотой. Үүний зорилго нь: зан чанарыг төлөвшүүлэх (хөдөлмөрч, нэгдэл, хариуцлага), оюун ухааныг сайжруулах (өөрийгөө хөгжүүлэх хэрэгцээ, сэтгэлгээний шүүмжлэл, уян хатан байдлыг хөгжүүлэх), мэргэжлийн мэдрэмж, ойлголтыг хөгжүүлэх, хүчтэй хүсэл эрмэлзэл, бие бялдрын хүч чадал, хурд, өөрийгөө зохицуулах чадварыг хөгжүүлэх.

Гал сөнөөгчдийн сэтгэлзүйн тусгай сургалт нь сэтгэлзүйн ерөнхий сургалтанд тулгуурлан тодорхой үйл ажиллагаанд (тодорхой даалгавар гүйцэтгэх) бэлтгэхэд чиглэгддэг. Тусгай сэтгэлзүйн сургалт нь практик шинж чанартай бөгөөд гал сөнөөгчдийн сэтгэлзүйн бэлтгэлд зориулж гал сөнөөгчдийг сургах, гал сөнөөгчдийн сэтгэл зүйн бэлтгэлд зориулсан галын

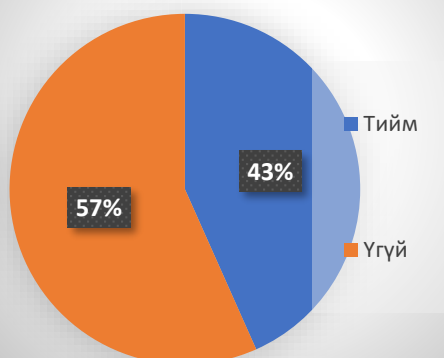
¹⁰ Кандыбович С.Л. Психолого-акмеологические основы управленческой деятельности командира войск РХБ защиты — М.: ВУ. - 236 с.

тусгай галын зурвас, барилга байгууламж, технологийн байгууламж дээр явагддаг.

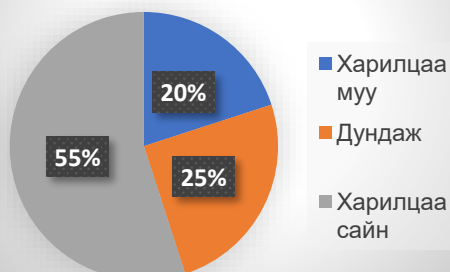
Гал түймэртэй тэмцэх тааламжгүй нөхцөлд, тэр дундаа амь насанд эрсдэлтэй үед өндөр хурдтай техникийн хувьд зөв хөдөлгөөнийг шаарддаг тул гал түймрийн сургуулилалтын ангиуд ажилтнуудад сэтгэлзүйн бэлтгэл олгодог.



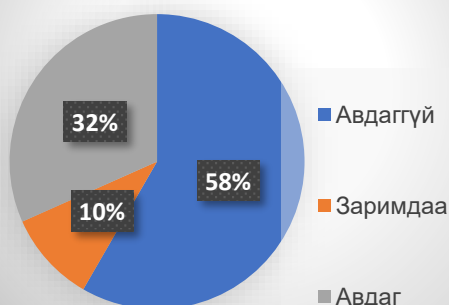
10. Өөр ажил мэргэжлээр шилжин ажиллая гэж бодож байсан уу?



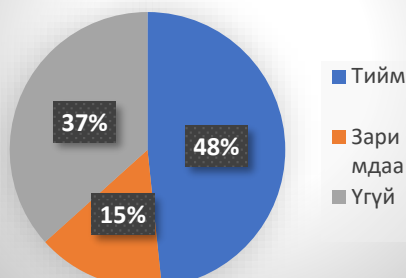
11. Онцгой байдлын газар хэлтсийн алба хаагчид тантай харилцах харьцаанд сэтгэл хангалуун байдаг уу?



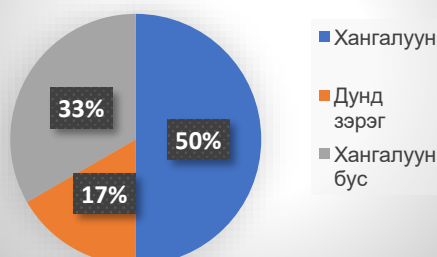
12. Сэтгэлээр гутарсан үедээ салааны захирагч, алба хаагч нараас сэтгэл зүйн зөвлөгөө авдаг эсэх?



13. Газар хэлтсийн дарга, Анги салааны захирагч нар Танд тулгарсан асуудлыг шийдвэрлэхэд туслалцаа үзүүлдэг эсэх?



15. Алба хаагчдын эрүүл мэндийг дэмжих урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаанд сэтгэл хангалуун байдаг уу



ДҮГНЭЛТ

Гал сөнөөгчдийн албандаа дасан зохицох чадвар, сэтгэл зүйд нөлөөлөх хүчин зүйлийн шинжилгээ:

Энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд Онцгой байдлын байгууллагын Гал түймэр унтраах аврах ангиудын ажлын одоогийн нөхцөл байдалд хүндрэл, саад бэрхшээл сэтгэл зүйд нөлөөлөх хүчин зүйл байгаа эсэхийг шинжлэх зорилгоор Гал түймэр унтраах аврах 63, 10, 22, 35 дугаар ангиудын нийт 80 гаруй гал сөнөөгчдийг оролцуулан 5 хэсэг 16 асуулттай асуумжаар судалгааг авч, үр дүнг боловсруулан үр дүнг SMART PLS программ дээр үр дүнг тооцож гаргасан.

Үр дүнгээс хархад судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын 50 хувь нь 5 жилээс доош ажиллаж байгаа мөн байгууллагын дотоод орчин тухтай, Өдөр тутмын болон бие бялдарын дасгал сургууль хүндрэлтэй биш гэвч өөр ажил мэргэжлээр шилшин ажиллах сонирхолтой 43 хувь,

Онцгой байдлын газар хэлтсийн алба хаагчид болон гал сөнөөгчдийн хоорондын харилцаанд 45 хувь нь сэтгэл хангалуун бус, Сэтгэлээр гутарсан үед салааны захирагч алба хаагчдаас сэтгэл зүйн зөвлөгөө авдаггүй 68 хувь, Газар хэлтсийн дарга, Анги, салааны захирагч нар алба хаагч нарт тулгарсан асуудалд шийдвэрлэхэд туслалцаа үзүүлдэггүй 52 хувь, Алба хаагчдын эрүүл мэндийн асуудлыг дэмжих урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаанд сэтгэл хангалуун бус 50 хувь байгаа зэрэг нь гал сөнөөгчдийг ажил мэргэжлээ өөрчлөх албанаас гарах шалтгаануудын нэг болж байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна.

Цаашид Онцгой байдлын албанд GEN Z үеийн төлөөл Гал түймэр унтраах аврах ангиудад ажиллах тул, Гал түймэр унтраах аврах ангийн бүтэц орон тоонд Мэргэжлийн сэтгэл зүйч томилон ажиллуулах Гал сөнөөгчдийн сэтгэл зүйн онцлог дасан зохицох чадварт нөлөөлөх батлагдсан хүчин зүйлүүдийн үйл ажиллагааг сайжруулснаар шинээр Онцгой байдлын албанд томилогдон ажиллах Гал сөнөөгч нар захирах захирагдах зарчим, цэргийн байгууллагын ёс зүйн хэм хэмжээнд хурдан суралцах, ажлын байранд хурдан дасан зохицож, ажилдаа амжилт гарах боломжтой гэж дүгнэж байна.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. С.Оюунгэрэл., Бие хүний сэтгэл зүйн хувийн онцлогийг судалсан нь., Уб. 2019 он
2. Б.Батсайхан “Сэтгэл судлалын үндэс” 2010 он
3. Б.Батсайхан “Сэтгэл судлалын тайлбар толь” 2013 он
4. Б.Батсайхан “Ерөнхий сэтгэл судлал” 2018 он
5. University of South Florida. Generations Differences Chart. FL 2021
6. <https://mn.wikipedia.org/wiki/>
7. Бурлачук Л.Д., Коржова Е.Ю. Психология жизненных ситуаций. Учебное пособие. М.: Российское педагогическое агентство. - 1988
8. Бурлачук Л.Д., Коржова Е.Ю. Психология жизненных ситуаций. Учебное пособие. М.: Российское
9. Маклаков А.Г. Общая психология. - СПб.: Питер, 2000
10. Казначеев В.П. Современные аспекты адаптации. — Новосибирск: Наука, 1980
11. Маклаков А.Г. Общая психология. - СПб.: Питер, 2000
12. Березин Ф.Б. Психологическая и психофизиологическая адаптация человека. - Л.: Наука, 1988
13. Dubois Paul E. Promoting Physical Fitness in the Fire Service: A Statewide Effort // Fire J. - 1984. - N3. - P.51-53, 55.
14. J. E. Hildebrand. Stress Research // Fire Command. - 1984. - N6. - P.6, 55-58.