

ЗАЛГАМЖ ҮЕИЙГ СУРГАН ДАДЛАГАЖУУЛАХАД УДИРДАХ БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙ МАНЛАЙЛАЛ

LEADERSHIP OF MANAGEMENT IN TRAINING AND DEVELOPING THE NEXT GENERATION



Хууль сахиулах
университет
дотууд

Д.Мөнхтөр

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн 8023 дугаар дамжааны суралцагч, хошууч

Munkhtur D.

Major, student of Class No. 8023, Management and Strategy Program in Judicial Enforcement, Management Academy, University of Internal Affairs.

М.Баяндүүрэн

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн 8023 дугаар дамжааны суралцагч, хошууч

Bayanduuren M.

Major, student of Class No. 8023, Management and Strategy Program in Judicial Enforcement, Management Academy, University of Internal Affairs

*Хариуцлагатай зохиогч: Bayka7235@gmail.com

Хураангуй: Орчин үеийн Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын хөгжлийн гол үндэс нь хүний нөөцийн тогтвортой хөгжил, алба хаагчдыг төлөвшүүлэх, сурган дадлагажуулах явдал юм. Алба хаагчдыг сурган дадлагажуулах, залгамж үеийг бэлтгэх үйл явц нь зөвхөн тухайн ажилтны мэргэжлийн чадавхыг дээшлүүлэхээс гадна байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх, ирээдүйн манлайлагчдыг бэлтгэх чухал ач холбогдолтой юм. Удирдах бүрэлдэхүүн бол байгууллагын туршлага, манлайлал, ёс зүй, үнэт зүйл, уламжлалыг залуу үедээ өвлүүлэх гол гүүр юм. Энэхүү илтгэлээр гадаадын зарим орны туршлагыг харьцуулан судалж, боломжит хувилбаруудыг санал болгохыг зориллоо.

Abstract: The foundation of modern state military and law enforcement development lies in the sustainable advancement of human resources and the systematic education and training of personnel. In this regard, the process of educating and mentoring officers, as well as preparing the next generation, not only enhances the professional competence of individual employees but also plays a vital role in fostering organizational culture and cultivating future leaders. The leadership and management teams serve as a crucial bridge for transmitting the organization's experience, leadership values, ethics, principles, and traditions to the younger gene. This paper seeks to examine and compare the experiences of selected foreign countries and to propose potential approaches and models applicable to this area.

Түлхүүр үг: Байгууллагын хөгжил, удирдах албан тушаалтан, туршлагатай алба хаагч, сурган дадлагажуулах, залгамж үеийг бэлдэх.

Key words: Organizational development, managerial leadership, experienced officers, training and mentoring, and preparing the next generation.

Удиртгал

Удирдлагын манлайллыг өргөн хүрээнд авч үзвэл улс, нийгэм байгууллага, тусгайлан авч үзвэл гэр бүл, хувь хүний хөгжил нь үе үеийн туршлагатай хүний нөөцийн залгамж холбоонд тулгуурладаг. Байгууллагын үнэт зүйл болсон алба хаагчийн үнэ цэнтэй мэргэжилтэн болгон

хүмүүжүүлэх, найдвартай, итгэл даах алба хаагчийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах удирдах албан тушаалтны үүрэг оролцоо хамгаас чухал байдаг. Өөрөөр хэлбэл, удирдах ажилтны манлайлал, ёс зүй, ажлын арга барил, зөв үлгэр дуурайлал нь шинээр томилогдсон алба хаагчийн албандаа хандах хандлага, байнгын хөгжиж

мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлэх, сахилга, ёс зүй, хариуцлагаа өндөржүүлэхэд харилцан хамааралтай хүчин зүйл болдог.

Эрх зүйн үндэслэлээс дурдвал “Алсын хараа-2050”-ын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын 5.4-т “мэргэшсэн, чадварлаг, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлэх”, 7.4-т мэргэшсэн чадварлаг хүний нөөцийг бэлтгэх талаар тус тус тусгагдсан бол төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын бодлогын баримт бичгүүдэд мэдлэг, чадвартай боловсон хүчнээр хангах, алба хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл, сэтгэл ханамж, нийгмийн баталгааг сайжруулахад анхааран ажиллах талаар, Төрийн албаны тухай хуулийн чадахуйн болон шатлан дэвших зарчим зэрэг нь удирдах бүрэлдэхүүний ур чадварыг дээшлүүлэх эрх зүйн үндэслэл болж байна.

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын хувьд залуу алба хаагчдыг ажилд суран дадлагажих, арга барил олох, мэдлэг, чадвар, хандлага нь цаашдын ажлын үр дүнг тодорхойлдог нь удирдлагын манлайлал, зааварчилгаа, зөв үлгэр дуурайлал голлох нөлөө үзүүлдэг. Тиймээс удирдах бүрэлдэхүүний манлайлал, үүрэг, оролцоо нь зөвхөн захиргааны албан тушаалтнаар буюу удирдах бүрэлдэхүүнээр хязгаарлагдахгүй, харин шинэ үеийн албаны үнэт зүйлийг төлөвшүүлэх, мэргэжлийн чадвар, ёс суртахууны дархлааг бий болгоход чиглэгдэж байвал илүү үр дүнтэй юм.

Судалгааны зорилго нь удирдах бүрэлдэхүүний манлайллын нөлөөллийг судалж, чадварлаг боловсон хүчин бэлтгэх, тэднийг сурган дадлагажуулахад чиглэсэн оролцоо гүйцэтгэх үүргийг тодорхойлох, бусад орны сайн туршлагыг судлах явдал юм.

Удирдах бүрэлдэхүүн, албан тушаалтны манлайллын мөн чанар. Орчин үед байгууллагын өмнө тавьсан зорилгод хүрэх, хамт олныг удирдан чиглүүлэх хийгээд байгууллагын хөгжилд удирдах ажилтны зүгээс бусад хүмүүст нөлөөлөх чадварыг манлайлал (Н.Батхүрэл, Г.Шуурав, 2006) гэж, “Монгол хэлний

тайлбар толь бичиг”-т “Манлайлал нь алсын хараа, удирдан чиглүүлэх ухаан бусдын итгэл үнэмшлийг олж авах шид, байлдан дагуулах урлаг юм” (Я.Цэвэл, 2013), “Манлайлал бол бусдад нөлөөлөх чадвар, хүн, байгууллага, бүлгийн өмнө тавигдсан зорилго зорилтыг хэрэгжүүлэх хүсэл тэмүүллийг бий болгох урлаг” (Н.Батхүрэл, Г.Шуурав, 2006) гэж тус тус тодорхойлсон байна.

Удирдлагын манлайлал нь байгууллагын соёл, стратегийн зорилго, хүний нөөцийн хөгжилтэй нягт уялдаатай байдаг. Тэгвэл манлайлал гэдэг нь ёс зүй, итгэл үнэмшил, үнэнч шударга байдал, мэдлэг, шийдвэр гаргах чадвараар илэрч бусдыг зорьсондоо хүрэхэд нөлөөлөх үйл явц гэж болох юм.

Америкийн сэтгэл судлаач А.Бандурагийн “Social Learning Theory”-д хүмүүсийн зан үйлийн төлөвшил нь бусдын үйл хандлагыг ажиглаж, дуурайх, туршлагаас суралцах замаар бий болдог (А. Bandura, 1977) гэж үзсэн нь удирдах бүрэлдэхүүний үлгэр жишээ нь манлайллын ач холбогдлыг тодотгодог.

Түүнчлэн Д.Колбын “Experiential Learning Theory” буюу туршлагад суурилсан сургалтын онолоор суралцах үйл нь “туршлага – эргэцүүлэл – онолын ойлголт – туршилт” гэсэн дөрвөн үе шаттайгаар явагддаг гэж үздэг (D., Kolb; E, Wenger; J, Lave, 1991). Энэ нь шинээр томилогдсон алба хаагчдыг бодит нөхцөлд туршлагажуулах, удирдах бүрэлдэхүүний менторын үүргийг чухалчилдаг.

Чадварлаг хүний нөөц бэлтгэх шаардлага. Чадварлаг хүний нөөцийг бэлтгэх нь байгууллагын тогтвортой байдлын баталгаа юм. Хүний нөөцийн залгамж халааг бэлтгэхгүй бол хэвийн үйл ажиллагаа алдагдах улмаар байгууллагын туршлага, соёл, үнэт зүйл тасрах эрсдэлтэй байдаг. Хүний нөөц мэдлэг, чадвартай байхын зэрэгцээ хүмүүнлэг харилцаатай, мэргэжлийн ёс зүйтэй, хувь хүний ёс суртахуунтай байх асуудал ихээхэн чухлаар тавигдаж байна.

Жин Лаве, Этьен Венгер нарын “Situating Learning Theory”-д сургалт бол орчиндоо суурилсан, хамтын оролцоогоор





ᠮᠣᠩᠭᠣᠯᠠ ᠰᠠᠬᠢᠭᠣᠯᠠᠬᠤ ᠤ᠋ᠳᠢᠷᠳᠠᠭ᠎ᠠ

явагддаг (А, Bandura, 1977) гэж тодорхойлсон нь байгууллагын дотоод харилцаа орчны чухлыг харуулдаг.

Энэ утгаараа сурган дадлагажуулагч нь залуу алба хаагч нартай хамт үүрэг гүйцэтгэх, бодит нөхцөлд шийдвэр гаргах үйлд хамруулах замаар тэдний хөгжлийг дэмждэг.

Монголын судлаач Г.Батболд “Залуучуудын мэргэжлийн сургалт, дадлагажуулах чиг хандлага” бүтээлдээ дадлагын үйл ажиллагаа нь залуу ажилтны мэргэжлийн туршлагыг төлөвшүүлж, байгууллагын залгамж чанарыг хадгалахад чухал гэж үзсэн (Г.Батболд, 2021). Мөн Д.Нарантуяа “Сургалт, дадлагын гүүрэн үүрэг ба багшийн манлайлал” бүтээлдээ дадлага нь онол ба практикийн хоорондын гүүр болохын зэрэгцээ хүний төлөвшлийн орон зай (Д. Нарантуяа, 2020) гэж онцолсон.

Залуу үеийг төлөвшүүлэхэд, удирдах бүрэлдэхүүний үүрэг, оролцоо. Ёс зүй, үнэт зүйл дамжуулах нь удирдах бүрэлдэхүүний хамгийн чухал үүрэг бөгөөд эх оронч үзэл, тангарагтаа үнэнч байх, шударга ёсыг дээдлэх хандлагыг залуу үедээ төлөвшүүлэхэд оршдог. Энэ нь өөрийн үйл хандлагаар зөвхөн заавар, зөвлөгөө өгөх бус, үлгэр жишээ үзүүлэх замаар хэрэгждэг.

1. Удирдах бүрэлдэхүүн нь тухайн байгууллагын туршлагын сан бөгөөд тэд бодит нөхцөлд ажиллах арга барил, шийдвэр гаргах арга зүйг дадлагажуулж, алдаа онооны жишээгээр дамжуулан залгамж үеийг төлөвшүүлдэг.

2. Ментор буюу чиглүүлэгчийн үүрэг нь залуу алба хаагчдад зөвлөгөө өгөх, дэмжлэг үзүүлэх, чадвар хөгжүүлэх орчныг бүрдүүлэхэд чиглэнэ. Энэ нь “туршлагаас суралцах” орчинд хөтөлдөг.

3. Удирдлагын хандлага, зан төлөв нь хамт олны эерэг болон сөрөг уур амьсгалд хүчтэй нөлөөлдөг. Шударга, хариуцлагатай удирдлагын төлөв байдал нь залгамж үеийн итгэлцэл, идэвх санаачилгыг нэмэгдүүлдэг.

Сурган дадлагажуулах үйл ажиллагааны онол, арга зүй. Залгамж үеийг бэлтгэх, сурган дадлагажуулах үйл явц нь

зөвхөн сургалтын хөтөлбөрөөр хязгаарлагдахгүй. Олон улсын судалгаагаар туршлагатай алба хаагч өөрөө мэргэжлийн туршлагаа хуваалцаж, өдөр тутмын ажлын орчинд залуу ажилтантай харилцах нь мэдлэгийг үр дүнтэйгээр дамжуулах, хандлага төлөвшүүлэх суурь болдог гэж үздэг (Max Mustermann, 2025).

Эндээс ментор буюу сурган дадлагажуулагч гэдэг нь туршлага мэдлэг хуримтлуулсан хүн өөрөөсөө залуу, туршлага дутуу хүнд зөвлөх, чиглүүлэх, сургах, дэмжих үүрэгтэй хүнийг хэлдэг. Туршлагатай алба хаагч, удирдах албан тушаалтан бүр ментор байж чаддаггүй. Учир нь “Ментор”-т дараах шаардлага тавигдах бөгөөд тухайн байгууллагын соёлоос хамаараад бага зэрэг ялгаатай байдаг ч ерөнхийдөө дараах үндсэн шалгуурыг хангасан байвал зохистой гэж үздэг.

- мэргэжлийн мэдлэг туршлага;
- харилцааны ур чадвар;
- ёс зүй ба итгэлцэл;

- хөгжлийн сэтгэлгээ, манлайллын шаардлагыг бүрэн хангасан туршлагатай алба хаагч, удирдах албан тушаалтан байвал үр дүнтэй гэж үздэг.

Менторыг үр дүн, харилцаа, ёс зүй, суралцагчийн сэтгэгдэл гэсэн 4-н багцаар үнэлэх нь хамгийн бодитой арга юм.

2024-2025 онд шинээр алба хаагчдаас авсан санал асуулга, ярилцлагаар дараах хүндрэлтэй асуудлууд илэрсэн. Үүнд:

- мэргэжлийн чадвартай алба хаагч нарыг сурган дадлагажуулагчаар томилдоггүй;
- зарим алба хаагчдын хувьд зан харилцааны соёл, хандлагын доголдолтой байдаг;
- залуу алба хаагчдад ментороо өөрсдөө сонгох боломж олгодоггүй;
- дадлагын эхний хугацаанд мэдлэггүй, 3 сарын хугацаанд ч ажлын талаар бага зэргийн ажлын дадал суудаг;
- ойлгомжгүй шаардлага тавих, загнах нь харилцааны зөрчил үүсгэж алба хаагчдын сэтгэл ханамжид сөргөөр нөлөөлж гэж хариулсан байна.



Үүнээс харахад Менти буюу залуу алба хаагч ментороо өөрөө сонгодог тогтолцоог бий болох зайлшгүй шаардлага үүсээд байна.

Эдгээр нь залуу алба хаагчдыг сурган дадлагажуулах үйл явцад тодорхой саад болж, хүний нөөцийн тогтвортой хөгжилд эрсдэл үүсгэж болохоор байна.

Менторын хамгийн гол асуудал нь ажилдаа дасан зохицох хугацаанд нь /хамгийн багадаа 3-6 сар/ зааж зөвлөх, дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх нь хүний нөөцийг тогтвортой байдлыг хангах, хөгжүүлэх, байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх замаар залгамж үеийг бэлтгэх явдал юм.

Залуу алба хаагчдын сэтгэлгээний онцлог нь тэдний нас, хүйс, нийгмийн орчин, боловсролын түвшин, технологийн хөгжил, хувь хүний харилцааны хэв маяг зэрэг олон хүчин зүйлсээс хамаарч харилцан адилгүй байгаа боловч дараах нийтлэг шинжийг агуулж байна.

Шинэ санаа, өөрчлөлтөд нээлттэй байдал: Залуус шинэ технологи, арга барилд хурдан дасан зохицож, байгууллагын дотоод процессыг сайжруулах, шинэчлэл хийхэд санаачилгатай, хуучинсаг арга барил, тогтсон хэв маягийг шүүмжилж, илүү үр дүнтэй хувилбаруудыг эрэлхийлж байна.

Тусгаар тогтнол, эрх чөлөөг эрхэмлэх хандлага: Шийдвэр гаргах, өөрийн санаа бодлыг илэрхийлэхэд бие даасан байдлыг чухалчилж, захирагч төвтэй, тушаалын дагуу ажиллах соёлд шүүмжлэлтэй хандах тохиолдол гаргаж байна.

Харилцаанд шууд, илүү нээлттэй: Асуудлыг нээлттэй, шууд илэрхийлэх, санал солилцох соёлыг илүүд үзэж, дээд, доод шатны харилцаанд "албаны" гэхээс илүү "хамтрагч" маягийн хандлага гаргах нь түгээмэл байна.

Хурдан сэтгэх, хурдтай ажиллах эрмэлзэлтэй: Тэвчээр багасаж, хурдан үр дүн хүлээж, удаан процесс, шат дамжлагатай шийдвэр гаргалт тэдэнд саад болдог.

Ажлын ба хувийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг чухалчлах. Илүү уян

хатан цагийн хуваарь, алсын зайнаас ажиллах боломжийг хүсэж, ажлаас гадуурх хөгжил, амралтыг чухалчилдаг.

Үнэт зүйлд суурилсан хандлага: Байгууллагын үнэт зүйлс, нийгмийн хариуцлага, ил тод байдалд ач холбогдол өгч, зорилго, утга учиртай ажиллах хүсэлтэй.

Технологид түшиглэсэн сэтгэлгээ. Дижитал орчинд өссөн тул мэдээлэл боловсруулах, асуудал шийдэхэд технологийг идэвхтэй ашиглаж, гар утас, интернэт, программ хангамжийн хэрэглээ өндөр гэх зэрэг шинжийг агуулсан байдаг.

Удирдах албан тушаалтны үндсэн үүрэг нь зөвхөн ажлын гүйцэтгэлийг удирдах бус, залуу алба хаагчийг ажил мэргэжлийн болон ёс зүйн хувьд төлөвшүүлэхэд оршдог.

Чиглүүлэх, зөвлөгөө, менторчлол, дадлагажуулах зэрэг олон талын үйл ажиллагаа нь тэдний ажлын ур чадварыг нэмэгдүүлж, байгууллагад хурдан уусах боломжийг бүрдүүлдэг.

Гадаад зарим орны залгамж үеийг бэлтгэж буй өнөөгийн нөхцөл байдал. ОХУ, БНХАУ, БНСУ, Япон улсын төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллага нь "залгамж үе" бэлдэхэд төрөл бүрийн механизм, институт ашиглаж байна. Тэдгээрийн зарим онцлог, арга замуудын харьцуулж үзвэл:

Оросын Холбооны Улс: Залуу үе бэлтгэхэд дараах гол механизм, институтуудийг ашигладаг байна.

1. "Юнармия" 2015 онд анх байгуулагдсан бөгөөд залуучуудад эх орондоо хайртай байх, төр ард түмэндээ үнэнч байх, хүүхэд, өсвөр насныханд эх оронч үзэл, цэргийн соёл, төрийн үнэт зүйлийг төлөвшүүлэх байдлаар цэргийн хэрэглээний суурь чадвар олгохоор сургалтыг явуулж байна.

2. Кадет сургууль, кадет корпус гэсэн бүтэцтэй боловсролын тогтолцоог ашиглаж байна. Энэ тогтолцоо нь ирээдүйн, хууль сахиулагчид, төрийн алба хаагчдын урьдчилан бэлтгэдэг.

3. Сургуулийн хичээлийн системд эх орондоо хайртай байх, төр ард түмэндээ үнэнч байх үзэл, оюун санааны боловсрол,



ХУУЛЬ САХИУЛАХ УДИРДЛАГА

цэрэг-спортын бэлтгэл зэрэг агуулга оруулдаг.

Эдгээр механизмуудыг ашиглан ОХУ залуучууд болон өсвөр насныханд төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын үйл ажиллагааны системд урьдаас таниулах, “соёл, итгэл үнэмшил, сахилга бат” уламжлуулах замаар залгамж үе бэлтгэхийг эрмэлздэг.

Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс: Залуу үеийн бэлтгэлд цэрэг, хууль сахиулах чиглэлд бодлого, сургалт, байгууллагаар дамжуулан системтэй ажилладаг. Зарим гол арга, механизм:

1. Цэрэгжүүлсэн сургалттай бага, дунд их сургуулиудад сурагч, оюутнуудыг эхний жилд цэрэг-спортын бэлтгэл сургалтууд хийлгэх жишиг түгээмэл байдаг. Энэ нь сурагчдад эх оронч үзэл төрүүлэх, үндэсний батлан хамгаалах чадварын ойлголтыг багаас нь өгөх зорилготой.

2. Патриотизм, улс төрийн үзэл санаа, коммунист намын үзэл суртал, түүх заахыг чухалчилдаг.

3. Алба хаагчдыг мэргэшүүлэх, мэргэжил дээшлүүлэх, ахлах удирдах албанд бэлтгэхэд зориулсан хууль сахиулах болон армийн сургуульд суралцуулж байна. Олон улсад хууль сахиулахад мэргэшсэн албан тушаалтан бэлтгэх сургалтын төсөл хэрэгжүүлж байна.

4. Хятад улс бэлтгэл үзэл суртал мэргэжлийн сургууль, академи гэсэн гурван чигт төвлөрсөн бодлого, институтын зохион байгуулалттай ажиллуулдаг.

Бүгд Найрамдах Солонгос Улс: Цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын залуу үе бэлтгэх систем тогтсон. Гол онцлогууд нь:

1. Korea Military Academy (КМА) нь БНСУ-ын армийн офицерын сургалтын гол академи юм. Korea Army Academy at Yeongcheon (КААУ), Удирдах албан тушаалд бэлтгэх академи, бакалаврын зэрэгтэйгээр офицерын зэрэг олгодог.

2. Korean National Police University (KNPU) хууль сахиулах салбарын удирдах алба хаагч бэлтгэхэд чиглэсэн их сургууль.

Суралцагчид онол, практик, дадлага зэргүүдийг хослуулдаг.

3. Шинэ алба хаагчдыг “Central Police Academy” сургуулиар бэлтгэж, дараа нь албадын дэд ангиудаар дадлагажуулах системтэй.

4. Сурагчдад хууль сахиулах байгууллагын үйл ажиллагаа, хууль, ёс зүйн ойлголтыг танилцуулах сургалтууд ерөнхий боловсролын сургуулийн түвшинд байдаг.

Япон Улс: Энгийн цэрэг хүчинтэй биш “Өөрийгөө хамгаалах хүчин” (Self-Defense Forces, SDF) тул түүний залгамж үе бэлтгэх арга барил нь зарим талаараа онцлогтой:

1. Төрийн сургууль, академи дотор цэргийн сургалт, офицерын сургалттай академитай бөгөөд сурагчид дөрвөн жил суралцаж, цэргийн болон академик сургалт авдаг. Академийн сургалтын хугацаанд долоо хоног бүр 2 цагийн анхан шатны талбайн сургалт (basic field training) заадаг. Мөн жилд 6 долоо хоногийн эрчимтэй сургууль (интенсив тренинг) явуулдаг.

2. Цэрэг-тусгай техник сургалтын программ Cadet-уудын хувьд бусад оюутнуудтай адил суралцаж байх үедээ цэрэг техникийн, командлах чадвар, тактикийн ойлголтуудыг суралцаж, практик дадлагатай болдог.

3. Бага түвшний “cadet” хөтөлбөр болон залуусын оролцоо Японд бага насны сурагчдад зориулсан “cadet-like” техник сургах хөтөлбөр эсвэл “junior survival school” зэрэг бүлэг, клуб маягийн ангиуд үйл ажиллагаа явуулдаг. Гэхдээ тэдгээр нь цэргийн албаны шууд бэлтгэл биш, сургах, сахилга бат, байлдааны чадвар биш ч зохион байгуулалттай сургалтууд юм.

4. Япон улсад сүүлийн жилүүдэд цэрэгт элсэх хүний тоо хангалттай биш байгааг хүлээн зөвшөөрч, элсэлтийн сурталчилгаа, нийгмийн хөнгөлөлт, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах бодлого хэрэгжүүлж байна.

Монгол Улсад сайн туршлагыг нутагшуулах, санал боловсруулах

БНХАУ, БНСУ, ОХУ, Япон улсын залгамж үеийг бэлтгэх сайн туршлагыг нутагшуулснаар Монголын төрийн

цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын хүний нөөцийн чанар, манлайллын залгамж, байгууллагын соёлын тогтвортой байдал үлэмж хэмжээгээр сайжрах боломжтой гэж судлаачийн зүгээс үзэж байна. Үүнд:

Удирдлагын залгамж чанар, манлайллын тогтвортой байдал сайжирна.

Солонгос, Япон улсын адил шатлалтай академи, дадлага, мэргэжлийн сургалт бүхий систем нутагшвал:

Ахлагч, офицеруудын албан тушаал ахих, мэдлэгээ үе шаттай гүнзгийрүүлэх бүтэц бий болно.

Байгууллагын удирдлагаас гүйцэтгэх албан тушаалтан хүртэл нэг үзэл, нэг үнэт зүйлтэй манлайллын залгамж гинжин хэлхээ бүрэлдэнэ. Өөрөөр хэлбэл, удирдах ажилтнуудын шийдвэр гаргах чадвар, бодлогын нэгдэл бэхжиж, байгууллагын зорилго, соёл, үнэт зүйл үеэс үед тасралтгүй хадгалагдана. Мэргэжлийн ур чадвар, сахилга бат, ёс зүйн түвшин дээшилнэ.

Япон, Солонгосын сайн жишгээр академик, дадлагын хосолсон сургалт нэвтрүүлбэл: нэгдүгээрт, Алба хаагч бүр бодит нөхцөлд ажиллах чадварт сургалтын үеэс эзэмшинэ. Хоёрдугаарт, ёс зүй, сахилга бат, хамтын ажиллагааг төлөвшүүлэх боломж бүрдэнэ. Өөрөөр хэлбэл, алба хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, хариуцлага, ёс суртахуун дээшилж, байгууллагын нэр хүнд, олон нийтэд итгэх итгэл нэмэгдэхээс гадна алба хаагчийн эх оронч үзэл, байгууллагын соёлын залгамж чанар бэхэжнэ.

Хятад, Оросын адил патриотизм, үндэсний үнэт зүйлийг багаас нь төлөвшүүлэх хөтөлбөр хэрэгжүүлбэл: Залуучууд төрийн тусгай албанд ажиллах итгэл, үнэмшилтэй болно. Мөн эх оронч, сахилга баттай, албан хаагчийн төлөвшил бий болно. Нөгөөтээгүүр, Төрийн байгууллагын дотоод үнэт зүйл, тангарагтаа үнэнч байх хандлага тогтвортой болж, шинэ үеийн албан хаагчид байгууллагыг үргэлжлүүлнэ.

Сургалт, дадлагын үр нөлөөтэй, бодит системтэй болох хүрээнд Японы

National Defense Academy, Солонгосын KNPU, KMA шиг бүтэцтэй академийн сургалт нэвтрүүлснээр: нэгдүгээрт, онол ба дадлагын хослол, мэргэжлийн чиглэлээр тасралтгүй хөгжих сургалтын экосистем бүрдэнэ. Дараагийн дугаарт туршлагатай алба хаагч, залуу мэргэжилтэн хооронд менторшип, дадлага хөтөлбөр бий болно. Өөрөөр хэлбэл, шинэ үеийн ажилтнууд бодит нөхцөлд хурдан дасан зохицдог, сургагч багш, ахмад үеийн туршлага системтэйгээр дамжина.

Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт, урамшуулал ил тод болгох хүрээнд Солонгосын карьерын шаталсан шалгалтын систем, Японы үнэлгээний ил тод загвар зэргийг хэрэгжүүлснээр: нэгдүгээрт, Залуу үе мэдлэг чадвар, үр дүнгээрээ өсөх боломжтой болно. Хоёрдугаарт, Танил тал, арын хаалга, албан тушаал наймаалахаас илүү мерит зарчим (чадвараар дэвших зарчим) хэрэгжих нөхцөл бүрдэнэ. Өөрөөр хэлбэл, шударга, тэгш, урамшуулалтай ажиллах орчин бүрдэж, залуучуудын төрийн албанд ажиллах сонирхол нэмэгдэнэ.

Олон улсын хамтын ажиллагаа, туршлага солилцох чадавх нэмэгдүүлэх хүрээнд Солонгос, Япон, Хятад улсын адил хамтарсан сургалт, солилцооны хөтөлбөрүүд хэрэгжүүлбэл нэгдүгээрт, Алба хаагчид дэлхийн түвшний стандартад нийцсэн мэдлэг, ур чадвартай болно. Нөгөөтээгүүр, бүс нутгийн аюулгүй байдал, хамтын ажиллагааны сүлжээнд нэвтрэх боломж, Монгол идэвхтэй оролцоно.

Дүгнэлт

Залуу үеийг бэлтгэх, сурган дадлагажуулах үйл явц нь байгууллага, хүний нөөцийн бодлого, соёл, цаашлаад улсын хөгжилд шууд хамааралтай стратегийн ач холбогдолтой асуудал юм.

Удирдах бүрэлдэхүүний манлайллын ур чадвар, харилцааны соёл, зөв үлгэрлэл нь залуу ажилтанд үзүүлэх дэмжлэг, чиглүүлэг нь тухайн алба хаагчийн ажил мэргэжлийн төлөвшил, ёс зүй, үнэт зүйл, урам зоригт шууд нөлөөлж байна.





ХҮҮЛЬ САХИУЛАХУЙ

Алба хаагчийг сурган дадлагажуулах нь институтийн бодлогоор дэмжигдэхгүй, ихэвчлэн удирдлагын санаачилга, хувийн туршлагаас хамаарч байгаа нь залуу ажилтны хөгжилд тогтворгүй байдал үүсгэж байна.

Удирдах бүрэлдэхүүний манлайлал нь мэдлэг, туршлагаа залуу алба хаагчтай хуваалцан, тэднийг төлөвшүүлэх, чиглүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

БНСУ, ОХУ, БНХАУ, Япон улсын туршлагаас харахад менторын тогтолцоо, сургалт, системтэй хөгжлийн арга барилуудыг Монгол улсад нутагшуулах шаардлагатай байна.

Залуу ажилтнууд зөвхөн мэргэжлийн мэдлэг төдийгүй ажлын уур амьсгал, итгэлцэл, хамт олны урамшуулалд өндөр ач холбогдол өгч байгаа тул удирдах бүрэлдэхүүн энэ тал дээр онцгойлон анхаарах шаардлагатай.

Иймд удирдлага, туршлагатай алба хаагчийг зөвхөн “ажлын чиглүүлэгч” бус, харин “сурган хүмүүжүүлэгч, манлайлагч” гэж үзэх нь зүйтэй. Тэд залуу алба хаагчдад мэргэжлийн чадвар, дадал, ёс суртахуун, хамтын ажиллагааны соёлыг өвлүүлж өгснөөр байгууллагын тогтвортой хөгжил, цаашлаад улсын аюулгүй байдалд чухал хувь нэмэр оруулах боломжтой юм.

Санал

1. Алба хаагчдыг менторын сургалтад хамруулах, туршлага солилцох тогтолцоог бэхжүүлэх:

Удирдлага бол байгууллагын туршлага, мэдлэг, манлайллын үнэт нөөц юм. Тэдгээрийн хуримтлуулсан туршлага, удирдах арга барилыг залуу үеийн алба хаагчид хуваалцах нь мэдлэгийн үргэлжлэл, алдаа давтахгүй байх, байгууллагын соёл уламжлагдах үндэс суурь болдог.

Хэрэгжүүлэх арга зам:

- Менторшип хөтөлбөр бий болгох,
- Сарын болон улирлын туршлага хуваалцах уулзалт, цуврал лекц, кейс хэлэлцүүлгүүдийг зохион байгуулах.
- Менторын ур чадварын сургалт зохион байгуулж, туршлагатай алба хаагчийн багшлах, чиглүүлэх чадавхыг нэмэгдүүлэх.

Хүрэх үр дүн:

- Мэдлэг, туршлага үр дүн, хүний нөөц, тогтвор суурьшилтай алба хаагч төлөвшинө.

- Хамт олны уялдаа холбоо, байгууллагын эерэг уур амьсгал бүрдэнэ.

- Шинэ залуу алба хаагчдын төлөвшил, хандлага, сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ.

2. Залуу үеийг төлөвшүүлэх бодлогыг байгууллагын стратеги төлөвлөгөөнд тусгах: Залуу үеийг зөв бэлтгэхгүй бол удирдлагын вакум үүсэж, байгууллагын үйл ажиллагаа тасалдах, хэвийн үйл ажиллагаа алдагдах, чанар буурах эрсдэлтэй. Тиймээс урт хугацааны хүний нөөцийн төлөвлөлт, залгамж үеийн хөгжлийг стратегийн түвшинд тусгах шаардлагатай.

Хэрэгжүүлэх арга зам:

- Тухайн албан тушаалын боловсруулах шугам (career path) гаргах.

- Ирээдүйн манлайлагчдыг тодорхойлох, тусгайлсан хөгжлийн хөтөлбөрт хамруулах.

- Манлайллын үнэлгээ, ур чадварын сорил ашиглан ирээдүйн удирдагчдыг илрүүлэх.

Хүрэх үр дүн:

- Удирдлагын залгамж тасалдахгүй.
- Чадварлаг боловсон хүчний ур чадвар, төлөвшил зорилготой хөгждөг.
- Байгууллагын стратеги хэрэгжилт тууштай, тогтвортой үргэлжилнэ.

3. Ёс зүй, эх оронч үзэл, байгууллагын үнэт зүйлсийг сургалтын агуулгад тусгах: Мэргэжлийн ур чадвар хангалттай ч ёс зүй, хандлага, үнэт зүйлсгүй бол байгууллагын соёлд сөрөг нөлөө үзүүлдэг. Тиймээс сургалтын агуулгад зөвхөн техникийн биш, ёс суртахуун, эх оронч үзэл, байгууллагын үнэт зүйлийг шингээх хэрэгтэй.

Хэрэгжүүлэх арга зам:

- Сургалтын хөтөлбөрт ёс зүйн кейс, бодит жишээнүүд оруулах.

- Үнэт зүйлсийн сургалт, түүхэн бахархалт уламжлалыг сурталчлах, сургалтын агуулгад тусгах.

Хүрэх үр дүн:

- Алба хаагчдын ёс зүйн хандлага сайжирна.

- Байгууллагын нэр хүнд нэмэгдэж, алба хаагчдын итгэл үнэмшил нэмэгдэнэ.

- Нэгдмэл үнэт зүйл, соёлт, ухамсартай хамт олон бүрэлдэнэ.

Хүний нөөцийн хөгжлийг цогцоор нь дэмжих, байгууллагын стратеги, соёлыг улам бататгах, үр өгөөжтэй тогтолцоог бий болгоход чухал үүрэгтэй юм. Хэрэгжилт нь зөвхөн сургалтаар хязгаарлагдахгүй бөгөөд манлайлал, үнэт зүйлс, системийн өөрчлөлт, урамшууллын бодлоготой уялдах шаардлагатай.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

А, В. (1977). Social Learning Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. .

А, Bandura. (1977). Social Learning Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Д., Kolb; E, Wenger; J, Lave. (1991). Experiential Learning: Experience as the Source

of Learning and Development. Englewood Cliffs, : Prentice-Hall, Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. New Jersey: Cambridge University Press.

Max Mustermann. (2025, 11 10). researchgate. Retrieved from www.researchgate.net: www.researchgate.net

А.Ганбаатар, Я.Шуурав, Д.Сэржамц. (2017). Менежмент. Улаанбаатар.

Г.Батболд. (2021). Залуучуудын мэргэжлийн сургалт, дадлагажуулалтын чиг хандлага. Улаанбаатар.

Д. Нарантуяа. (2020). Сургалт, дадлагын гүүрэн үүрэг ба багшийн манлайлал. Улаанбаатар.

Н.Батхүрэл, Г.Шуурав. (2006). Менежмент. Улаанбаатар хот.

Я.Цэвэл. (2013). Монгол хэлний тайлбар толь. Улаанбаатар хот.

