

ОРЧИН ҮЕИЙН УДИРДЛАГЫН ХӨГЖЛИЙН ЧИГ ХАНДЛАГА БА ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН АЛБАНЫ АНГИЙН ДАРГА, САЛААНЫ ЗАХИРАГЧИЙН МАНЛАЙЛАЛ

Д.Отгонсүрэн

ДХИС-ийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн багш, цагдаагийн дэслэгч

Товч агуулга: Алба хаагчийг албандаа татагдах албаараа бахархах хандлагын нэг хүчин зүйл бол удирдлагын харилцаа хандлага байдаг ба сэтгэлтэй зүтгэлтэй алба хаагч байгууллагын үнэт зүйл юм. Удирдлага алба хаагчийн хоорондын харилцаа гэдэг бол байгууллагын оршин тогтнохын үндэс гэж тодорхойлж болох юм.

Түлхүүр үг: Удирдагч, манлайлал, удирдагчийн ёс зүй, удирдлагын арга барил, онцгой байдал, ангийн захирагч, салааны захирагч.

Оршил

Удирдагч, манлайлал, удирдахуйн арга барил, удирдагчийн ёс зүй гэдэг үгнүүд хоорондоо харилцан уялдаа холбоо хамаарал бүхий утга агуулгыг илэрхийлж байдаг. Удирдагчийн талаарх онолууд нь өнгөрсөн зуунаас эхлэлтэй бөгөөд 1940-1960 оны хооронд зан үйлийн хандлага ноёлох байр суурьтай байсан. Харин 1960 оны сүүл үе 1980 оны эхэн үеэс удирдагчийн нөлөөнд орчин чухал гэж үзэж эхэлсэн.¹ Социологич Макс Вебер үзэхдээ удирдагчид алсын хараа болон харизм хэрэгтэй гэжээ. Ренсис Лайкерт удирдлагын арга барилын загварыг гаргасан байна.

Дарангуйлан захирагч: Хувийн сонирхлыг хамгаалан ганцаар удирдах арга барил давамгайлдаг. Ийм удирдагч хэмжээгүй эрх бүхий автократ шинжтэй бөгөөд бусдад үл итгэж, ганцаар удирдан захирах сонирхолтой байдаг. Шийдвэр гаргах бүх эрх мэдлийг өөртөө төвлөрүүлж, зөвхөн дээрээс доош чиглэсэн харилцааг голлон хэрэглэдэг. **Найрсаг захирагч:** Найрсаг байдлаар ганцаар удирдах арга барил давамгайлдаг. Байгууллагын бодлого, шийдвэрт хатуу хяналт тавих боловч хааяа доороос дээш

чиглэсэн харьцааг зөвшөөрч шийдвэр гаргах эрхийг мэдлийг ажилчдад олгодог.

Хамтран зөвлөгч: Зөвлөлдөн удирдах арга барилаар ажилладаг. Ажиллагсдынхаа санаа бодлыг сонсож, түүнийг өөрийн үйл ажиллагаандаа бүтээлчээр ашиглах бөгөөд дээш, доош чиглэсэн харьцааг хослуулж хэрэглэнэ. Бүх түвшний шийдвэр гаргах үйл явцад доод тушаалтны ажилчдыг оролцох боломж олгодог.

Оролцоонд тулгуурласан удирдагч: Бүх гишүүдийн оролцоотойгоор хамтаар удирдах зарчмыг удирдлагын гол арга болгодог. Ийм учраас хамт олондоо бүрэн итгэл хүлээлгэн ажилладаг. Ийм арга барил нь удирдлага ба хамт олны бүх гишүүдийн нийтлэг ашиг сонирхлыг хангаж, харилцан бие биенээ ойлголцох, тусалж дэмжих бололцоог бий болгоно гэж үздэг.²

Манлайллын онол 19 дүгээр зууны төгсгөл, 20 дугаар зууны эхэн үеэс эрчимтэй хөгжжээ. Эхэн үеийн онолууд манлайлагч хүнийг бусдаас ялгаруулдаг зан чанарын тухай голчлон авч үздэг байсан бол дараа дараачийн онолууд нь нөхцөл байдал, ур чадвар зэрэг өөр хувьсагчдын талаар судлах болжээ.

¹ Bryman, 1993

² <http://www.etd.lib.metu.edu.tr>

“Тодорхой сэдэл, зорилготой хүн бусадтай өрсөлдөх буюу зөрчилдөх үедээ байгууламж, улс төр, сэтгэл зүйн болон бусад нөөцөө ашиглан дагалдагчдынхаа сэдлийг сэргээж, оролцуулж, хүсэл зоригийг нь хангахыг манлайлал гэнэ.”¹

Удирдлагын ёс зүй нь хүмүүстэй харьцах харилцааны хэлбэр, тэдгээрт үзүүлж буй хүндэтгэл зэрэг уур амьсгалд таатай нөхцөл бүрдүүлэх, харилцан бие биенээ ойлгох хэлбэр, дүрмийн цогц гэж үздэг байна.

Хүн удирдаж буй удирдагч та ирээдүйгээ хир хол харж, хэрэгтэй хүмүүстэй баг болж ажиллаж, сайн удирдагчийг төрүүлж, тэднээр багаа удирдуулна төдий хэмжээгээр амжилт бий болдог. Ингэхийн тулд та өөрөө маш сайн удирдагч болсон байх ёстойг мартаж болохгүй.

- Байгууллагын чадавхийг ажилчид тодорхойлдог

- Байгууллагын ёс суртахууныг хүмүүс хоорондын харилцаа тодорхойлдог

- Байгууллагын хэмжээг бүтэц зохион байгуулалт тодорхойлдог

- Байгууллагын чиглэлийн үзэл бодол нь алсын харааг тодорхойлдог

- Байгууллагын амжилтыг УДИРДЛАГА тодорхойлдог.

- Оргилд хүрэх үед та бусдыг маргаашийн удирдагч болгохоо бүү мартаарай.² Судлаач бидний зүгээс төрийн тусгай чиг үүргийн байгууллагын алба хаагч нарын дунд анхаарал татаж байгаа шилжилт хөдөлгөөн, хүний нөөцийн дутагдал үүсч болох үндэслэл байгаа эсэх, байгаа бол удирдлага алба хаагч нарын харилцаа нөлөөлөх хүчин зүйлийн нэг байж болох эсэхийг тодорхойлох зорилгоор Нийслэлийн онцгой байдлын байгууллагын Гал түймэр унтраах, аврах ангиудыг сонгон авч удирдахуйн арга барил,

удирдлагын манлайлал, ёс зүй, алба хаагчдын харилцаа хандлагад судалгаа хийхээр сонгон авсан болно.

Үндсэн хэсэг Ангийн дарга, салааны захирагчийн манлайлал

Орчин цагийн Онцгой байдлын байгууллага нь 18 жилийн өмнө эх орон, ард түмнийхээ амар амгалан, аюулгүй байдлын төлөө зүтгэж ирсэн Гал түймэртэй тэмцэх байгууллага, Иргэний хамгаалалтын байгууллага, Улсын нөөцийн байгууллага нэгдэж, гамшгаас хамгаалах нэгдсэн тогтолцоонд шилжсэнээр эхэлсэн түүхтэй. Эх орон, ард түмнээ гамшгийн аюул, эрсдлээс хамгаалахын төлөө алтан амиа зориулах тангарагтай, нэр хүнд, сахилга бат, ажил үйлсээрээ үлгэр дуурайл үзүүлж байдаг алба хаагчдаараа Монголын ард түмэн, төр, засаг үргэлж бахархдаг бөгөөд “Энх цагийн эгэл баатрууд”, “Аврагчийн гараас амьдрал цэцэглэдэг” хэмээн хүндэтгэн хайрладаг билээ. Онцгой байдлын байгууллагын удирдлагын тогтолцоо, хууль эрх зүйн орчинг бий болгох, техник, тоног төхөөрөмжийн хангалт, хүчин чадлыг сайжруулах, алба хаагчдын мэргэжлийн ур чадварыг нэмэгдүүлэхэд төр тодорхой хүрээнд анхаарал хандуулан ирсэн.

Авран хамгаалах чиг үүрэг бүхий байгууллагын хувьд Онцгой байдлын байгууллага нь өөрийн гэсэн албаны дотоод үйл ажиллагаа, алба хаагчдын ур чадвар, удирдлага зохион байгуулалтын өвөрмөц арга барилтай байгууллага юм. Өөрөөр хэлбэл тухайн байгууллагын 80 орчим хувийг бүрдүүлж байгаа “Аврагч, гал сөнөөгч”, “Аврах гал унтраах автомашины жолооч”, “Дуудлага хүлээн авагч” зэрэг ажил мэргэжил нь тухайн байгууллагын

¹ Burns, 1978

² 2020 Corporate training LLC. All rights reserved.

үйл ажиллагааны онцлог хуулиар хүлээсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэгч үндсэн хүч болно.

Эдгээр бага мэргэжилтнийг өдөр тутмын удирдлагаар хангаж, албыг газар орон дээр зохион байгуулж байдаг онцгой байдлын албаны ангийн захирагч, салааны захирагч нарын манлайллын талаар дараах байдлаар судаллаа.

Судалгааг Нийслэлийн Онцгой байдлын байгууллагын хүрээний ангиудын ангийн дарга, салааны захирагч мөн дуудлага хүлээн авагч, аврагч гал сөнөөгч, гал унтраах автомашины жолооч нарыг хамруулан 2 төрлийн тус бүр 10 асуулт бүхий судалгааг зохион байгуулсан. Судалгаагаар:

1. Алба хаагчдын эдийн засаг, нийгмийн асуудал шийдэгдэх байдал-67%

2. Удирдлагын арга барил хамт олны үйл ажиллагаанд нөлөөлөх нөлөөлөл-82%

Хүснэгт 1



Хүснэгт 2



Алба хаагчийг албандаа татагдах албаараа бахархах хандлагын нэг чухал хүчин зүйл бол

3. Дунд шатны удирдлага дээд шатны удирдлагын хоорондын харилцаагаар алба хаагчдын үйл ажиллагааны болон нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэж чаддаг эсэх-79%

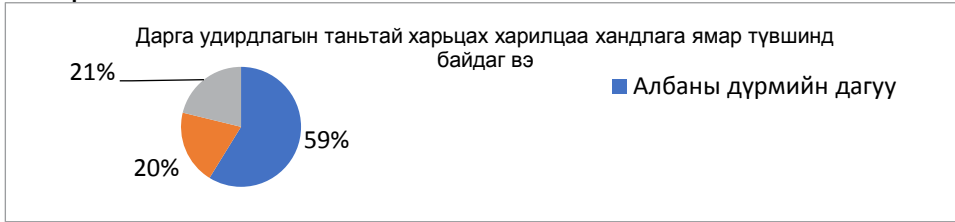
4. Удирдах албан тушаалтны харилцаа хандлага хангалттай эсэх-79%

5. Тухайн байгууллага гал түймэр, осол аваарь, гамшгийн гэх мэт хүнд нөхцөлд ажилладаг бөгөөд тухайн байгууллагт сэтгэл зүйч шаардлагатай-78% гэж үзсэн байна.

Онцгой байдлын байгууллагыг чадавхжуулахад анхаарч техник тоног төхөөрөмжийн хувьд төр засгаас хангалттай хөрөнгө оруулалт хийж, гадаадын байгууллагатай харилцах цар хүрээг өргөжүүлж байгаа ч алба хаагчийн нийгмийн болон хөгжлийн асуудлыг зарим талаар орхигдуулсан байх магадлалтайг судалгааны дүн харуулж байна.

удирдлагын харилцаа хандлага байдаг ба сэтгэлтэй зүтгэлтэй алба хаагч байгууллагын үнэт зүйл юм.

Хүснэгт 3



Удирдлага алба хаагчийн хоорондын харилцаа гэдэг бол байгууллагын оршин тогтнохын үндэс гэж тодорхойлж болно. Харилцаа бол хүмүүсийн хоорондын харилцан уялдаа холбоо, харилцан үйлчлэлийн үйл явц байдаг. Харилцааны хувьд тэд бие биедээ янз бүрийн мэдээллийг дамжуулдаг, санал бодол, дүгнэлт, мэдлэг, итгэл үнэмшил, санаа, үйл ажиллагааны үр дүнг солилцох, хэрэгцээ, сонирхол, зорилгоо тодорхойлох, практик ур чадвар, чадварыг олж авах, ёс суртахууны зарчим, ёс зүй, уламжлалыг сурах, гарч ирж буй бэрхшээл, бэрхшээлийг даван туулах арга замыг эрэлхийлэх, хамтын шийдвэр гаргах гэх мэт өдөр тутмын асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэгдэж байдаг. Бидний зүгээс эрдэмтдийн онол сургаалаас гадна өөрийн судалгаанд үндэслэн удирдлагын арга барилын орчин цагийн чиг хандлагын доорх хэв шинжийг практик үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх нь үр дүнтэй гэж үзлээ.

Удирдлагын арга барил ба орчин цагийн чиг хандлага

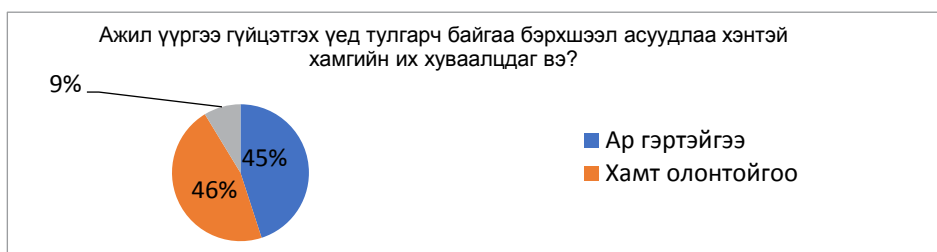
1.Удирдах албан тушаалтны зан төлөвийн хэв шинж: Удирдлагын менежмент онолын удирдлагын Х, Y, Z гэсэн гурван загвартай ижил удирдлагын арга барил хэв шинж нь дарангуйллын буюу авторитар, демократ буюу илүү уян хатан, манлайлуулж яваа хүмүүстэйгээ ижил тэгш эрхтэй эвсэг харьцдаг, манлайллыг хамтын хүчээр бүтээлдэг либерал арга зэргээр

томъёолдог. Өөрөөр хэлбэл, дэлхийн улс орон менежментийн онолын удирдлагын Z загвар буюу илүү либерал арга барил руу аль эрт шилжсэн. Х удирдлагын буюу дарангуйллын хэв шинжтэй арга барил хоцрогдсон. Өөрөөр хэлбэл, Х загвар нь захиран тушаах, эрх мэдлийг зөвхөн өөртөө төвлөрүүлж удирдуулж буй багийн гишүүддээ өөрийн гаргасан шийдвэрийг үг дуугүй дагаж мөрдүүлэх, хэрэв гаргасан шийдвэрийг эсэргүүцбэл хүчээр зайлуулдаг тогтолцоо. Харин Z хэлбэрийн тогтолцоо нь илүү ардчилсан, эвсэг харьцааны хэв шинжийн хандлага юм. Энэ загвараар манлайллыг бий болговол хүрэх оргилдоо хамтын хүчээр амархан хүрэх юм. Z хэлбэр нь орчин цагийн манлайллын удирдлагын гол арга барил юм.¹ Дэлхий даяаршиж дижитал эрин өнөө цагийн хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлж байгаа цаг үед удирдах албан тушаалтан өөрийгөө алхам тутамдаа хөгжүүлж бусдыг хөгжүүлэгч байх шаардлага тулгарч байна.

2.Удирдах албан тушаалтны харилцааны соёл ба ур чадвар: Байгууллагын удирдлагын харилцааны соёл, ур чадварт бусдын үгийг тэвчээртэй сонсох, хэнийг ч ялгахгүйгээр хүндэтгэн харилцах, хэнтэй ч эелдэг төлөв харьцах, маргалдах, хэрэлдэхээс зайлсхийх, хэнтэй ч хамтран ажиллаж чаддаг, хамтын ойлголцол, зөвшилцөл, шийдэлд хүрдэг байх, цагийг үнэлдэг, бусдын цагийг үрдэггүй хөнгөн

¹ www.polit.mn/

шуурхай байх, хувийн зохион байгуулалт сайтай үлгэрлэж чаддаг байх, амласан амлалт хэлсэн үгэндээ хүрдэг байх, алба хаагч нар хамт олон юу хүсээд байгаа хандлага, дохиог мэдэрч тэндний санаа бодол эрэлт хэрэгцээнд тулгуурлаж, аль болох хамтарч ажиллах эрмэлзэл, хамтач уур амьсгалыг юу юунаас илүү эрхэмлэдэг байх шинжүүд ордог байна. Хүнийг хүндэтгэж байгаагаа хэл яриа, гадаад төрх байдал, хөдөлгөөн дохио зангаа, сэтгэл хөдлөл биеийн хэлэмжээрээ харуулж чаддаг байх зэрэг ур чадвар зайлшгүй шаарддагдаж байдаг. Аль ч тусгай чиг үүргийн байгууллагын харилцаа нь ТАНГАРАГ өргөсөн удирдах албан тушаалтан ба алба хаагчийн хооронд харилцаа өрнөдөг нь онцлог байдаг боловч тангараг нь эх орон ард түмэндээ албаны үйл ажиллагаагаа чин үнэнчээр гүйцэтгэхээ илэрхийлдэг шинжийг агуулах бөгөөд удирдлага алба хаагчийн хоорондын сэтгэл зүйн харилцаа хандлагыг зохицуулах арга хэрэгсэл биш юм. Харамсалтай нь тангаргыг өөрсдөд нь өгсөн амлалт мэтээр ойлгодог албан тушаалтанууд аль ч байгууллагад байдаг ч энэ нь өнөөгийн цаг үед хүний эрхийн мэдрэмжтэй удирдлагын хэв шинж биш юм.



Орчин цагийн харилцаа хандлагын нэг чухал хүчин зүйл нь харилцаанд оролцогч этгээдүүдийн сэтгэл зүйн асуудал юм. Иймд бид

3. Удирдах албан тушаалтан сэтгэл зүйч байх:

Удирдлагын сэтгэл зүйн судалгаа XIX зуунд хөдөлмөрийн сэтгэл зүй, нийгмийн сэтгэл судлалын хэлбэрээр хөгжсөн байна. Бие даасан шинжлэх ухааны мэдлэг болохын хувьд XX зууны дунд үед хэлбэржин тогтсон. Анхандаа удирдлагын үйл явцыг мэдээллийн удирдлага талаас авч үздэг байсан бол өнөө цагт хүмүүсийг удирдах үйл талаас судлах болжээ. Америкийн эрдэмтэн П. Друкер¹ өөрийн тухайн цаг үед зохицсон онолуудыг дэвшүүлж байсан бөгөөд тэр үедээ ч өөрийн үүргээ гүйцэтгэсэн байна.

Тухайн цаг үед удирдлагын сэтгэл зүйн судалгаа нь хөдөлмөр, нийгмийн сэтгэл зүй дээр тулгуурлаж байсан бол өнөө цаг үед алба хаагчийн ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх, ур чадварыг нэмэгдүүлэх нь харилцаа хандлага дээр суурилдаг болохыг шинжлэх ухаан хэдийнээ тогтоогоод байна.

Онцгой байдлын байгууллага гал унтраах үеийн сэтгэл зүйн асуудлыг судлаж, сургалт үйл ажиллагаандаа ашиглаж байгаа ч үйл ажиллагааны дараа нөхөн сэргээх сэтгэл засал хийлгүй орхигдуулдаг нь хандлагын сөрөг нөлөө гутранги үзэл төрүүлэх шалтгааны суурь болох магадлалт

Хүснэгт 4

өнгөрсөн зууны эрдэмтдийн онолоор биш алба хаагчийн сэтгэл зүйн онцлогийг ажиллах урам зоригийг өдөөх хүчин зүйл, идэвх санаачлага,

¹ Ладанов, И. Д. (1997). Психология управления рыночными структурами: Преобразующее лидерство. Москва : УЦ

албандаа итгэх итгэл, эдийн засаг, нийгмийн нөхцөл байдалтай уялдуулан бодитойгоор судлаж орчин цагийн нийгмийн “Z” үеийн Онцгой байдлын алба хаагчийг удирдах шинэлэг арга ажиллагааг хэрэгжүүлэхийг өнөөгийн залуучуудын хүмүүжил, хандлага шаардаж байна. Өөрөөр хэлбэл албаны дүрэм журманд зааснаас гадна орчин нөхцөлөө үнэлж дүгнэх, алба хаагчийн сэтгэл зүйн онцлог, үзүүлж байгаа биеийн хэлэмж зэргийг мэдрэх сэтгэл зүйн маш өндөр ур чадварыг удирдлагуудаас шаардах болжээ.

4.Удирдах албан тушаалтан хүний эрхийн мэдрэмжтэй байх: 1948 оны 12 дугаар сарын 10-нд Ерөнхий Ассамблейн 217 А (III) дугаар тогтоолоор “Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал”-ыг НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблей батлан зарласан.¹

1950 оноос эхлэн жил бүрийн 12 дугаар сарын 10-ны өдрийг Олон улсын “Хүний эрхийн өдөр” болгон тэмдэглэж байна. Хувь хүний эрх зүйн байдлын үндсэн суурь эрх бөгөөд эрх зүйт орнуудын Үндсэн хуулийн тулгуур үзэл баримтлал болдог хэсэг юм. Тиймдээ ч Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Хоёрдугаар бүлэгт Хүний эрх, эрх чөлөөг тодорхой заасан байдаг. Хөдөлмөрлөх эрх бол хүний үндсэн эрх. Үүнийг хангахын тулд Үндсэн хуулиараа “Монгол Улсын иргэн ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, ... эрхтэй”² гэж заасан.

Монгол Улсын Үндсэн хууль нь төрийн эрх мэдлийг тогтоох замаар иргэний эрхийг тунхагласан хууль юм. Байгууллагын дарга болон хүн удирдах ажил эрхэлж байгаа удирдах түвшний албан тушаалтан аливаа хэлбэрээр ажлын байран дахь

хүчирхийлэл үйлдэгч, дарамт үзүүлэгч болох эрсдэлтэй цаг ямагт учирч байдаг. Учир нь алба хаагч ажилтан тухайн удирдлагын эрх мэдлийн хяналтын хүрээнд үйл ажиллагаа эрхэлж цалин хөлс авч, өөрийн болон гэр бүлийн эдийн засаг, нийгэм ахуйн хангамжийн асуудлаа шийдвэрлэдэг бөгөөд эдгээр шийдвэрлэж байгаа асуудал нь хүний үндсэн эрхтэй шууд холбогддог нь ямар нэгэн хэлбэрээр удирдлагын дарамтад өртөх, өртсөн ч тухайн асуудлыг хөндөж эрхээ хамгаалах талаар дуугүй байх үндсэн шалтгаан болж байдаг. “Ажлын байран дахь дарамт” гэдэг нь хэн нэгэнд ажил олгогч, дээд шатны албан тушаалтан, хувь хүн болон бүлэг хүмүүс хэл, ам, бие махбодь, нийгэм эдийн засгийн болон сэтгэл зүйн дарамт учруулахыг хэлдэг. Нэг алба хаагчийн эрх нь зөрчигдөхөд түүний цаана гэр бүл хамт олон гээд эргэн тойрны хүрээлэл мөн давхар өртөж байдаг. Байгууллагын удирдах түвшний албан тушаалтан МУ-ын төрд алба хашиж байгаагын хувьд МУ-ын Үндсэн хуулийн зүйл заалт бүрийг хэрэгжүүлэгч юм. Иймд үйл ажиллагааны хамгийн түгээмэл, нийтлэг хэлбэр бол “Хүний эрх, эрх чөлөө”-г хэрэгжүүлэх юм. Нэн тэргүүнд хамгийн ойрын хүрээлэл буюу алба хаагчид, хамт олондоо тавьж байгаа шаардлага, харьцаж байгаа харьцаа хандлага, удирдаж байгаа ёс суртахуундаа дүгнэлт хийж хүний эрхийн зөрчил үүсгээгүй байгаа гэдэгтээ дүгнэлт хийх явдал юм.

Дүгнэлт

Дээрх судалгаанаас олон зүйлийг тодорхойлон харж болох юм. Онцгой байдлын байгууллага нь өнгөрсөн хугацаанд техник тоног төхөөрөмж, алба хаагч нараа чадавхжуулах тал дээр ихээхэн ололт амжилттай байгаа боловч нэгэнт төсөв зардал зарцуулан

¹ Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал

² Монгол Улсын Үндсэн хууль 2 дугаар бүлэг

сургасан алба хаагч нараа албаны шаардлагад нийцсэн харилцаа хандлагат суурилсан сургалт хүмүүжил соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг орхигдуулсан байх талтай. Өөрөөр хэлбэл анги байгууллагуудад нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч гэх орон тоо байдаггүй нь орчин цагийн хүний хөгжлийн чиг хандлага ба албаны үйл ажиллагааны онцлог болох гамшиг осол аваарийн дуудлагаар ажилласны дараа сэтгэхүйн үйл ажиллагаагааг нөхөн сэргээх ажиллагаа хийгддэггүй зэргээс харж болох юм. Үүнийг уншаад зарим ахмад ажилтанууд эсэргүүцэж болох ч бид ХХI дүгээр зууны авран хамгаалах чиг үүргийг хэрэгжүүлэх алба хаагч нарын тухай дурьдаж байгааг санах хэрэгтэй юм.

Анги байгууллагуудад хүний нөөцийн дутмаг байдлаас шалтгаалан алба хаагч нарыг илүү цагаар ажиллуулдаг нь зөвхөн Онцгой байдлын байгууллагт төдийгүй Цагдаагийн байгууллага болон бусад тусгай чиг үүргийн байгууллагуудад байнга гардаг нь алба хаагчдын амрах, хөдөлмөрлөх эрхийг ноцтой зөрчиж албаны үйл ажиллагаанд дургүйцэх, дарга удирдлага алба хаагч нарын харилцаанд таагүй байдал үүсгэх төдийгүй өнөөгийн тулгараад байгаа хүний нөөцийн бодлогод шууд нөлөөлөх хүчин зүйл болж байна. Дээрх авсан судалгааны үр дүнг практикт хэрэгжүүлэх бүрэн боломжтой бөгөөд харилцаа хандлага, удирдахуйн арга барилд суурилсан сургалт зохион байгуулах, дүүрэг хэлтэс, анги байгууллагуудад сэтгэл зүйчийн орон тоог нэмэгдүүлэх гэх мэт төрөл бүрийн үйл ажиллагааг байгууллага дотоод нөөц бололцоогоо ашиглан зохион байгуулж алба хаагчаа хөгжүүлэх боломжтой юм. Онцгой байдлын байгууллагад ажилладаг хүн хүчний сэтгэл зүйн асуудлыг зөвхөн Ерөнхий

газар ажилладаг хэдхэн тооны сэтгэл зүйчд даатгах нь учир дутагдалтай юм. Өнөө цаг үед сэтгэл судлаачид удирдлагын арга барил удирдахуйн ухааныг өөр өөрийн зүгээс онол дэвшүүлж судлах нь их болсон ч Онцгой байдлын байгууллагт үүрэг гүйцэтгэж байгаа бусдын төлөө амь биеэ үл хайрлах албаны онцлоготой алба хаагчдын хувьд тусдаа бие даасан шинжлэх ухаан болохуйц хэмжээний судалгаа шинжилгээг шаардаж байна.

Санал

Бидний зүгээс Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагч /ахлагч бүрэлдэхүүн/ удирдлага /Ангийн дарга, салааны захирагч/ алба хаагчийн хоорондын харилцаа хандлагат судалгаа хийж удирдлагын манлайллыг тодруулахын зэрэгцээ хүний нөөцийн дутагдал үүсэх хүчин зүйлийн нөлөөллийг давхар судлан тодорхойлохыг зорьсон билээ. Дүгнэлт болон судалгааг үндэслэн доорх саналыг дэвшүүлж байна.

1. Онцгой байдлын байгууллага өөрийн сэтгэл зүйн судалгааны багийг бүрдүүлж албаны онцлог, алба хаагчийн сэтгэл зүйн түвшин үүрэг гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлөх, үүрэг гүйцэтгэсний дараа хэрхэн сэтгэл зүйн түвшинг нөхөн сэргээж хэвийн байдалд оруулах, алба хаагчийг удирдах удирдахуйн үйл ажиллагаанд сэтгэл зүйн онцлог хэрхэн нөлөөлөх боломжтой зэргээр судалгааг хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага тулгарч байгааг анхааран үзэх;

2. Ангийн захирагч, салааны захирагч нарыг хүний эрхэд суурилсан харилцаа хандлага, албаны сэтгэл зүйн онцлого түүнд тулгуурласан удирдахуйн сургалтуудыг тодорхой давтамжтайгаар зохион байгуулан, удирдлагуудад орчин цагийн хүний хөгжлийн чиг хандлага бий болгоход анхаарч ажиллах;

3. Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагч нарын хоорондын харилцаа хандлага, хамт олны эерэг уур амьсгал, удирдлагын үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх, ажиллах хүчний нөөцийн тогтвортой бодлогыг хэрэгжүүлэхэд анги байгууллага дээр алба хаагч нартай тулж харьцах сэтгэл зүйч нар шаардлагатай байгаад анхаарах.

Онцгой байдлын албаны цалин хөлс бага байгаагаас шалтгаалан эдийн засгийн хэрэгцээ шаардлагаа хангахын тулд бэлтгэгдсэн алба хаагч нар албанаас гарч бусад салбарлуу шилжиж байгаа зэргээс шалтгаалан онцгой байдлын байгууллагын албаны бэлэн байдал алдагдах, хүний нөөцийн дутагдалд орох үндэслэл бий болж байна. Иймд тухайн байгууллагын алба хаагчийн цалин хөлсний шатлалыг үе шаттайгаар нэмэгдүүлэх нь хүний нөөцөө хадгалах хүчин зүйл болоод байгааг анхааран үзэх зэрэг саналуудыг тус тус дэвшүүлж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал

- Монгол Улсын Үндсэн Хууль
- <https://nema.gov.mn/index>
- Bryman, 1993
- <http://www.etd.lib.metu.edu.tr>
- Burns, 1978
- 2020 Corporate training LLC.

All rights reserved.

- www.polit.mn/

- Ладанов, И. Д. (1997).

Психология управления рыночными структурами:

- Преобразующее лидерство.

Москва :

- УЦ «Перспектива»./

Otgonbayar:etugen.edu.mn

Судалгааны ажилд дэмжлэг үзүүлсэн нийслэлийн онцгой байдлын газрын хурандаа А.Дашням даргатай хамт олонд талархал илэрхийлье