

ТӨРИЙН ТУСГАЙ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СУРГАЛТЫН АСУУДАЛ

Д.Тэмүүлэн

Төрийн тусгай хамгаалалтын газрын Дэд дарга, хурандаа

Abstract: For the purpose of defining the human resource training process of the state special protection agency, in this article presents on a comparison of the theoretical and methodological concepts of training and some concepts of strengthening the capacity of the public sector and how those are practically implemented. The purpose of this article is to study the theoretical basis of the organization of training in public organizations.

Товч агуулга: Хууль сахиулах, аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг бүхий байгууллагын хүний нөөцийн менежментийг бэхжүүлэх хүрээнд зайлшгүй авч үзэх асуудал бол байгууллагын хүний нөөцийг сургалтад хамруулах, мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэхэд анхаарах явдал юм. Ялангуяа холбогдох хуулиар хүлээсэн чиг үүргийн хүрээнд төрийн тусгай хамгаалалтад авахаар тогтоосон албан тушаалтан, иргэн, төрийн байгууллага тэдгээрийн зарим үйл ажиллагаа, бусад зүйлийн аюулгүй байдлыг хамгаалах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэгч төрийн тусгай байгууллагын хүний нөөц, алба хаагчдаас өндөр мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвартай байхыг нийгэм, цаг үе шаардаж байна. Иймд төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын хүний нөөцийн сургалтын үйл ажиллагааг судлах зорилгоор сургалтын онол, арга зүйн үндсэн асуудал болон аливаа төрийн байгууллагын чадавхыг бэхжүүлэхэд баримталж үзэл баримтлалыг харьцуулан судалж, төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын практик өнөөгийн байдлыг судлан шинжилж, дүгнэлт оршино.

Түлхүүр үгс: Хүний нөөц, сургалтын онол, төрийн албан хаагч, төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллага.

Key words: Human resource, training theory, public servant, state special protection agency.

Оршил

Аливаа улс орны тусгаар тогтнол, үндэсний аюулгүй байдал, нийгэм, эдийн засагт эергээр нөлөөлөхүйц гол хүчин зүйл бол төрийн байгууллагын чадавхыг бэхжүүлэх асуудал бөгөөд түүний үндэс суурь нь байгууллагын хүний нөөцийг сургах, хөгжүүлэх явдал

юм. Хүний нөөцийг хөгжүүлж, чадавхжуулахгүйгэр байгууллагын стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх, алсын хараа, эрхэм зорилгод хүрэх боломжгүй юм.

Түүнчлэн төрийн байгууллага дахь хүний нөөцийн сургалтын зохион байгуулалтыг тодорхойлох зорилгоор

практикт хэрэгжүүлж буй сургалт, албан хаагчдыг сургах, хөгжүүлэх үйл явцыг онолын үндэслэлтэй хэрэгжүүлэх нь байгууллагын хөгжилд илүү үр нөлөөтэй тул энэхүү сэдвийн хүрээнд байгууллагын сургалтын онолын асуудлыг судлах хэрэгцээ шаардлага зайлшгүй тулгарч байна.

Нэг. Байгууллагын хүний

нөөцийн сургалтын онол

Байгууллага бүхэн материаллаг нөөцөөс гадна хүний нөөцөөс бүрэлдэн тогтдог тул хүний нөөцийн чадавхжуулах тухай асуудал төрийн ба төрийн бус аль ч байгууллагад нэн чухлаар тавигдаж байна. Мэдлэг, ур чадвартай хүнийг олж авах, өөртөө татах, ажиллуулах нь ашгийн болон ашгийн төлөө бус, төрийн болон төрийн бус гэдгээс үл хамааран хэрэгжүүлэх бүхий л байгууллагын бодлого, зорилт бөгөөд хүний нөөцийг зөв төлөвлөн сурган хөгжүүлэх оновчтой бодлого хэрэгжүүлж, тэднийг урамшуулж, тогтвор суурьшилтай ажиллуулж чадаж байгаа байгууллага л зорилгодоо хүрч үр ашигтай ажиллана.¹

Орчин үед байгууллагыг хөдөлгөгч гол хүч “Мэдлэг”, “Мэдлэгтэй нийгэм”, “Мэдлэгтэй ажилтан” гэсэн үзэл санааг Менежментийн эцэг гэгдэх нэрт эрдэмтэн Р.Ф.Друкер анх дэвшүүлснээр хүний нөөцийн сургалтын чиглэлээр гол онол, үзэл баримтлалууд бий болсон.²

Хүний нөөцийн сургалтын онолын төлөөлөгч Jean Piaget

“Суралцах үйл явц нь хувь хүний туршлагын үндсэн дээр бий болж байдаг” гэж үздэг бол Jerome Bruner “Суралцах үйл явц нь хувь хүн нийгмийн харилцаанд орох явцад бий болж байдаг” гэж тодорхойлж, констрактив онолын агуулга нь “Суралцагч бүр өөрийн мэдлэгт суурилан суралцаж, өөрийн ойлголтыг бий болгож тасралтгүй хөгжих замаар мэдлэгийг бүтээдэг”, “Суралцагч мэдлэгийг олж авахын тулд маш идэвхтэй байх хэрэгтэй тул суралцах нь идэвхтэй үйлдэл” гэсэн үзэл баримтлалд оршино.

Судлаачидийн тодорхойлсноор сургалт бол ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагтай мэдлэг, мэргэшлийн бэлтгэл, ур чадвар, туршлага дутагдаж буй үед ажилныг тусгай бэлтгэсэн хөтөлбөрийн дагуу сургах үйл явц юм.³

Мэргэжлийн сургалт байгууллагын хүний нөөцийг сургаж хөгжүүлэх үндсэн хэлбэр болж байна. Сургалтын зорилгоос хамаарч ажиллагчдын сургалтыг 2 хуваан авч үзнэ. Үүнд:

- *Тодорхой мэргэжлийн бус сургалт*- Суралцагчдын мэргэжлийн түвшингээс үл хамаарч ямар нэгэн өргөн хүрээний ерөнхий мэдлэг олгох зорилгоор зохион байгуулдаг сургалт:

- *Тусгайлан мэргэшүүлэх сургалт*- Үндсэн мэргэжлээс гадна мэргэжлийн тодорхой чиглэлээр нарийн мэргэшүүлэх зорилготой сургалт.⁴

¹ Ц.Цэцэгмаа (2009)

² Н.Бурмаа (2022)

³ Ц.Цэцэгмаа (2001)

⁴ Ц.Цэцэгмаа (2009)

Орчин үеийн байгууллагад мэргэжлийн сургалт хэд хэд үе шатыг багтаасан иж бүрэн тасралтгүй шинжийг агуулсан байдаг. Өөрөөр хэлбэл, алба хаагчдын сургалт тодорхой системчлэгдэж явагддаг. Зорилго, зорилтуудаас хамаарч алба хаагчдын сургалтыг ажилд авах үеийн, жил бүрийн тогтмол, мэргэжил дээшлүүлэх ба мэргэшүүлэх болон дахин мэргэжил эзэмших сургалт гэж онолын бүтээлүүдэд төрөлжүүлэн тусгасан байна.

Хоёр. Төрийн байгууллага дахь хүний нөөцийн сургалтын өнөөгийн байдал (Төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын жишээн дээр)

Төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллага Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай 52 дугаар тогтоолыг үндэслэн байгууллагынхаа хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрийн зорилтын хүрээнд богино болон дунд хугацаанд хэрэгжүүлэх гол үйл ажиллагаанд “Албан хаагчдыг соён гэгээрүүлэх ажил, арга хэмжээг тогтмол зохион байгуулж, хүний хөгжлийн орчин бүрдүүлж, алба хаагч өөрөө хөгжих тогтолцоог бүрдүүлнэ”, “Дотоод сургалтын тогтолцоог цаг үеийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн шинэчилж, албан хаагчдад мэргэшлийн ур чадвар олгох чиглэлд сургалтыг эрчимтэй зохион байгуулна”, “Байгууллагад нэн чухал мэдлэг боловсрол, мэргэшил, ур чадвар бүхий хүний нөөцийг бэлтгэх хүрээнд сургалтын үр нөлөөтэй арга ажиллагааг

нэвтрүүлж, стратегийн ач холбогдол бүхий чиглэлээр сургаж бэлтгэнэ”, “Чадамжид суурилсан сургалтын технологийг бий болгож, сургалтын асуудал эрхэлсэн нэгжийг төрийн тусгай хамгаалалтын онцлогт нийцсэн олон талт сургалтыг зохион байгуулах боломж бүхий болгон өргөжүүлнэ”, “Албан хаагчдын англи хэлний мэдлэгийг дээшлүүлэхэд онцгой анхаарч, олон улсын хамгаалалтын байгууллага, дотоодын хуулийн этгээдтэй хамтран ажиллах, сургалтын цогц арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ”, “Удирдахуйн ухааны шилдэг аргуудыг нэвтрүүлж, удирдлагын манлайллыг нэмэгдүүлэх, удирдах бүрэлдэхүүний чадамжийг сайжруулж, Х, Y, Z, Alpha үеийнхнийг удирдах удирдлагын арга барилыг байгууллагад нэвтрүүлэн, хөгжүүлнэ”, “Сургалтын материаллаг бааз, орчинг цаг үеийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн шинэчилж, хөгжүүлнэ”, “Төрийн тусгай хамгаалалтын алба хаагчийг улс дотроо бэлдэх боломж нөхцөлийг судалж, сургалт судалгааны нэгдсэн цогцолбор бий болгох эхлэлийг тавина”, “Албаны сургалтын стандарт, агуулга, технологи, хөтөлбөрийг олон улсын стандартын дагуу шинэчилж, чадамжид суурилсан сургалтыг үе шаттайгаар зохион байгуулж хэвшүүлнэ”, “Хамгаалалтын ажиллагааны тактикийн болон оперативын түвшний удирдлагыг хэрэгжүүлэх албан тушаалтнуудыг бэлтгэнэ” гэх зэргээр сургалтын орчин бүрдүүлэх замаар хувь хүн, алба хаагчдын мэргэжлийн ур чадварыг

хөгжүүлэх, соён гэгээрүүлэхээс эхлэн удирдах ажилтны манлайлал, шинэ үеийн алба хаагчидтай ажиллах удирдлагын арга барилыг нэвтрүүлэх, хүний нөөцийг дотооддоо бэлтгэх сургалт, судалгааны цогцолбор байгуулах чиглэлээр тусгаж, хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Төрийн тусгай хамгаалалтын газар 1995 онд байгуулагдсантай холбогдуулан шинээр томилогдсон алба хаагчдыг сургаж бэлтгэх хэрэгцээ шаардлага тулгарсан тухайн цаг үед албаны сургалтад хамгаалалт, хурдан буудлагын арга тактикийг шинээр оруулж шат ахиулсан явдал чухал ач холбогдолтой болсон гэж үздэг.

Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай хуулинд төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллага төрийн тусгай хамгаалалтын иж бүрэн байх зарчимд нийцсэн хамгаалалт, үйлчилгээ, холбоо, хангалт, дүн шинжилгээ, захиргаа болон тэдгээрт дэмжлэг үзүүлэх үүргийг хэрэгжүүлэх бусад нэгж бүхий бүтэцтэй байна. Мөн төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын харьяанд сургалт, судалгааны болон нөхөн сэргээх төв,

туслах аж ахуй байж болохоор ¹ зохицуулсан. Энэ хүрээнд төрийн тусгай хамгаалалтын мэргэшсэн алба хаагчдыг бэлтгэх албаны сургалтын тасаг-бүтцийн нэгжийг 2005 онд шинээр байгуулсан бол мэргэжлийн бие хамгаалагчдыг бэлтгэх сургалтын төвийн байрыг 2010 онд шинээр барьж ашиглалтад оруулсан юм.

Хамгаалалтын ажилтны ажил үүргийн онцлогтой холбоотойгоор төрөл мэргэжлийн мэргэшүүлэх сургалтад хамруулах шаардлагатай. Тухайлбал, эрх зүй, гадаад хэл, гардан тулааны бэлтгэл, сэтгэл зүйн бэлтгэл, эмнэлгийн анхан шатны тусламж, авто машины жолоодлого, холбоо харилцаа, буудлага хийх, галт зэвсэгтэй харьцах, хүмүүстэй зөв боловсон харьцах, харилцааны соёл, дипломат ёс, ёслол дэг жаяг гэх зэрэг болно. Уг сургалтуудыг системтэй шаталсан хэлбэрээр зохион байгуулахын тулд алба хаагчдыг дараах 4 хэсэгт хуваан мэргэжил, албан тушаалын чиг үүргийнх нь дагуу сургалтад хамруулдаг. /Сургалтын хэлбэр, төрлийг хүснэгтээр харуулав./

Хүснэгт 1. Төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын сургалтын хэлбэр, төрөл

д/д	Сургалтын хэлбэр, төрөл	
	Албан тушаалын ангилал	Төрөл
1	Удирдах ажилтны сургалт	Цанын сургалт
2	Хамгаалалтын ажилтны сургалт	Усанд сэлэх сургалт
3	Шалган нэвтрүүлэгч-хамгаалалтын ажилтны сургалт	Галт зэвсгийн сургалт
4	Үйлчилгээний алба хаагчдын сургалт	Гадаад хэлний сургалт

¹ Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай хууль (2024.26.2)

Эх сурвалж: Төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан

2016 онд АСЕМ-ийн дээд хэмжээний уулзалттай холбоотойгоор дотоод сургалт тодорхой хугацаанд хязгаарлагдаж, гадны байгууллагын алба хаагчдыг дадлагажуулах сургалт ихэвчлэн явагдсан байдаг. Ази европын дээд хэмжээний уулзалтын арга хэмжээний үеэр Зэвсэгт Хүчний Жанжин Штаб, Тагнуулын Ерөнхий Газар, Хил Хамгаалах Ерөнхий Газрын 1000 гаруй алба хаагчдыг сурган, дадлагажуулж, хамтран ажилласан нь Төрийн тусгай хамгаалалтын газар төдийгүй Монгол Улсын нэр хүндийг дэлхийн тавцанд таниулсан юм. Мөн Цагдаагийн Ерөнхий Газар, Онцгой Байдлын Ерөнхий Газар, Зэвсэгт Хүчний Жанжин Штаб, Хил Хамгаалах Ерөнхий Газартай хамтран дотоод сургалт, дадлагыг цаг тухай бүрд зохион байгуулсан явдал нь сургалтын үйл ажиллагаа өргөжихөд чухал ач холбогдолтой болсон. Төрийн тусгай хамгаалалтын газрын Хээрийн сургалтын төв 2021 онд ашиглалтанд орсноор алба хаагч нарт зориулсан хамгаалалт, тактикийн буудлага, явган маршын сургалтыг тогтмол зохион байгуулж байна.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг мэргэшүүлэх сургалт

Төрийн албаны тухай хуулийн 29 дүгээр зүйл заасны дагуу Монгол Улсын иргэнийг төрийн албан тушаалд томилсны дараа богино болон дунд хугацааны сургалтад хамруулах, уг сургалтыг Засгийн газрын харьяа

төрийн албаны сургалтын байгууллага буюу Удирдлагын академи хариуцан зохион байгуулахаар хуульчилсан. Тус сургууль нь Төрийн албаны тухай хуулийн 24, 29 дүгээр зүйлд заасныг үндэслэн дараах сургалтыг хэрэгжүүлж байна. Үүнд:

- Чиглүүлэх богино хугацааны,;
- Мэргэшүүлэх дунд хугацааны;
- Мэргэшүүлэх дунд хугацааны

даван;

- Зорилтод богино хугацааны.

Тус байгууллагаас зохион байгуулах сургалтын агуулга нь нийт төрийн жинхэнэ албан хаагчдын ур чадварыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бөгөөд аль нэг тусгай чиг үүргийн байгууллагын албан хаагчдад зориулсан тусгай мэргэшил дээшлүүлэх чиглэлийн сургалт зохион байгуулдаггүй байна.

Дүгнэлт

Төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг тасралтгүй хангахын тулд гол хөдөлгөгч хүч болох хүний нөөцийг сургаж хөгжүүлэх явдал чухлаар тавигдаж байна.

Төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын хүний нөөцийн сургалтын зохион байгуулалтаас дүгнэхэд төрийн тусгай хамгаалалтын байгууллагын хүний нөөцийн сургалтуудыг байгууллагаас дотооддоо зохион байгуулж, төрийн хамгаалалтын ажилтны мэргэшүүлэх сургалтыг өргөжүүлэн сургалтын байгууллагыг түшиглэн явуулах, байгууллага

хоорондын хамтын ажиллагааг бэхжүүлэн удирдлага, зохион байгуулалтаар хангах хэрэгцээ шаардлагатай байгаа нь харагдаж байна.

Санал

- Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг чиглүүлэх, мэргэшүүлэх сургалтын үйл

ажиллагааг мэргэжлийн сургалтын байгууллагатай хамтран зохион байгуулах;

- Мэдлэгтэй ажилтан бэлтгэх, хүний нөөцийг чадавхжуулах сургалтыг

тогтмол хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Төрийн албаны тухай хууль (2018)

- Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай хууль (2024)

- Бурмаа, Н. Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн сургалтын онол, практик-УБ., 2022. -8х

- Цэцэгмаа, Ц. Хүний нөөцийн менежмент (Онол, практикийн жишээ)-УБ. 2001.-233х.

- Оюунжаргал, Н. Хүний нөөцийн менежмент.-УБ., 2013. -23х

- Цэцэгмаа, Ц. Хүний нөөцийн менежмент.-УБ., 2009. -9х.