

ХИЛ ХАМГААЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН ОФИЦЕРУУДЫН КАРЬЕР ТӨЛӨВЛӨЛТӨД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Ж.ГАРАВ-ОЧИР

Хилийн цэргийн 0275 дугаар ангийн цэргийн албаны ахлах офицер, хил судлалын магистрант, ахлах дэслэгч

Товч агуулга: Цэргийн сургууль төгсөж, дэслэгч хэмээх эрхэм цолыг зүүж хилийн цэргийн анхан шатны нэгж болох хилийн салбарт томилогдсон албан тушаалд ажиллаж, хэзээ сургуульд сурах, албан тушаал ахих, дэвшихээ мэдэхгүй, байгууллага хүнээ тодорхойлж шат шатны сургалтад хамруулдаг гэсэн ташаа ойлголттой байсан учир уг сэдвийг сонгох үндэслэл болсон.

Түлхүүр үгс: Карьер, карьерийн хөгжил, карьер төлөвлөлт, офицер, сургалт дамжаа, албан тушаал

Оршил

Монгол Улсын Хилийн цэрэг мэргэжлийн чиг баримжаатайгаар хөгжин, олон улсын цэргийн алба хаагчидтай мөр зэрэгцэн үүрэг гүйцэтгэж байгаа өнөө үед Монгол Улсын Хилийн цэргийг даргалах бүрэлдэхүүн болсон офицеруудын хөгжил ба карьер төлөвлөлтийн асуудлыг хөндөх шаардлагатай болоод байна.

Монгол Улсын хилийн цэргийн офицерын бүрэлдэхүүн жил бүр дундажаар 70 орчим шинэ залуу боловсон хүчнээр хангагддаг.

Хүн өөрийгөө таньж мэдэж байж өөрийнхөө сонирхолтой бөгөөд өөрийн зан чанар, чадварт тохирсон мэргэжлийг сонгон, мэргэжилдээ үнэнч байж, ирээдүйг өөдрөгөөр харж, өөрийгөө цаг ямагт хөгжүүлж улмаар эх орноо хөгжүүлэхэд хувь нэмрээ оруулах, аз жаргалтай, сэтгэл хангалуун сайхан амьдрах ёстой.

Иймд тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагын офицерын албанд нэгдэн эх орноо батлан хамгаалах, нийгмийн аюулгүй байдлыг сахин хамгаалах, улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах, хүн амыг байгалийн болон гэнэтийн аюулаас авран хамгаалах үйлсэд хүчин зүтгэж буй та бүгдэд амьдралыг сайхнаар төсөөлж, ирээдүйдээ өөдрөгөөр алхах итгэлтэй байгаасай хэмээн карьер төлөвлөлт,

хөгжлийн зураглал чухал гэж үзэн энэ илтгэлийг бичлээ.

Нэг. Карьер

Career¹ гэдэг нь ажил мэргэжил, карьера² гэдэг албан тушаал, карьер³ нь ажил албан тушаал хэмээн тайлбарласан боловч карьер гэдэг нэр алдар, эрх мэдэл, албан тушаал хөөцөлдөх, албан тушаал ахих, нэр, зэрэг олох, үүргээ баталгаажуулж байгаа хэлбэр буюу тухайн нийгэмд тодорхой байр суурь эзлэхийн тулд алхам тутамдаа өөрийгөө хөгжүүлэн, шинийг эрэлхийлж, албан тушаал дэвшихээс гадна ажлын байрандаа амжилттай ажиллах явдал гэсэн ойлголт хүн бүр, нийгэмд давамгайлж байдаг.

Гэтэл карьерийн эерэг шинжийг сөрөг байдлаар нийгэмд харуулах үйл явц амьдралд нилээдгүй байсаар байна.

“Эзэн хичээвэл заяа хичээнэ” гэсэн Монгол ардын зүйр цэцэн үг нь хүн хөгжин дэвших нь өөрөөс нь шалтгаалдаг болохыг өгүүлсэн утга агуулга бүхий Монголчуудын философи сэтгэлгээний илэрхийлэл.

Карьер хөгжил нь энэ хорвоод хүн болж мэндэлсэн цагаас эхлэн хүний амьдралын бүхий л холбоотой ойлголт. Харин тэрхүү карьераа хэрхэн яаж хөгжүүлэх нь та, би, бид бүгдээс хамаарна. Хөгжил нь шинэ хариуцлага,

ахиц дэвшилийн төлөө хүмүүсийн мэдлэг, ур чадварыг сайжруулах, төгс төгөлдөр болгох, үр дүнг нь дээшлүүлэх үйл ажиллагаа юм.

Карьераа хөгжүүлэх арга: Карьер хөгжлөө өсгөж, хөгжүүлэхийн тулд амьдралынхаа алхам тутамдаа өөрийгөө хөгжүүлж, шинийг эрэлхийлэн нарийн төлөвлөгөө гарган түүнийхээ дагуу байнга хөгжүүлэх хэрэгтэй. Эхлээд өөрийнхөө сонирхол, хүсэл эрмэлзэл, чадварыг тодорхойлох ёстой. Би юу хийж бүтээх тухай, хаана, юу хийж амьдрах тухайгаа тодорхойлж, өөртөө зорилго тавьж, зорилгодоо хүрэхын тулд үргэлж суралцаж, өөрийгөө хөгжүүлж амьдрах, аливаа зүйлийн үнэ цэнийг мэдрэх, мэдрэмжтэй байх хэрэгтэй.

Гэтэл зарим залуу офицер сургуулиа төгсөөд шууд л дарга болчих юм шиг сэтгэн өөрийгөө хөгжүүлэх талаар ойшоон үздэггүй нь тэдэнд цаашид хөгжиж дэвшихэд ихээхэн чирэгдэл учруулдаг. Цэргийн анги байгууллагад хүний хөгжлийн орчныг бүрдүүлэх талаар байгууллагын болон ангийн удирдлагаас олон цогц арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байгаа нь өнөө үед цэргийн алба хаагчид ажлын байрандаа өөрийгөө хөгжүүлэх

боломж нөхцөл улам бүр дээшилж, цэргийн алба хаагчдад ихээхэн давуутал, боломж олгож байгаа хэрэг.

Офицерууд өөрийн карьер төлөвлөлтийг хийж хөгжлийнхөө чиг хандлагыг тодорхойлох нь хэд хэдэн давуу талтай.

-Өөрийн ажил мэргэжлийн онцлогийг харгалзан давуу болон сул талаа тодорхойлон өөрийгөө хөгжүүлэх;

-Ажил болон өөртөө өдөр бүр дүгнэлт хийж, ажлын бүтээмжээ дээшлүүлэх;

-Өөрийн гадаад болон дотоод нөөц боломжоо үргэлж дайчлах;

-Нөхөрсөг, ёс зүйтэй, бүтээлч, эрүүл орчныг бүрдүүлэх зэрэг болно.

Карьер төлөвлөлт нь таны өөрийн сонирхол, ажиллах хэв маяг, боломж чадвар бөгөөд туршлага дээр тулгуурласан хөгжлийн үйл явц юм.

Карьер төлөвлөлтийн үйл явц нь 3 үе шаттай явагддаг. Үүнд:

1. Алсын хараа, эрхэм зорилго, зорилтуудаа тодорхойлох;
2. Зорилгодоо хүрэх арга замаа тодорхойлох;
3. Зорилгодоо хүрэх хөгжлийн төлөвлөлт хийх;

¹ Oxford Advanced Learner's dictionary.

¹⁷²Орос Монгол толь бичиг.

¹⁷³Монгол хэлний дэлгэрэнгүй толь бичиг 5 боть

Карьер хөгжлийн төлөвлөгөө боловсруулахдаа та өөртөө дараах асуултуудыг тавьж төлөвлөх шаардлагатай. Үүнд:

- Та төлөвлөгөөгөө хийсэн үү?
- Шинэ болон өөр ямар мэдлэг, ур чадвар, хандлагад суралцах зайлшгүй шаардлагатай вэ?
- Түүнд хэрхэн ямар аргаар, хэзээ суралцах вэ?
- Танд энэ жилийн, ирэх жилийн хөгжлийн төлөвлөгөө байна уу? Гэх мэт.

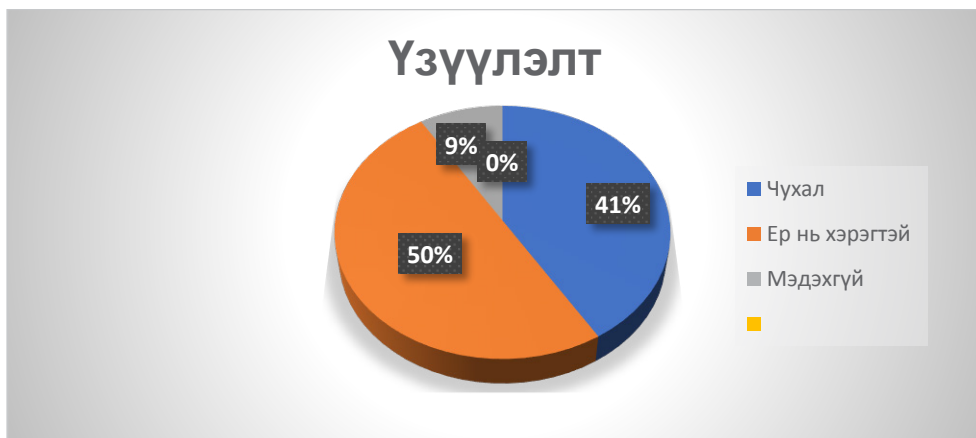
Хөгжлийн төлөвлөгөө гарган өөрийн зорилгод хүрэх алхамуудыг тодорхойлон, өөрийгөө дайчлан урагш тэмүүлэх зорилготой ажилласнаар ажлын үр дүн, бүтээмж нэмэгдэхээс гадна өөртөө бүрэн дүүрэн итгэх итгэлтэй, цаг ямагт шинэ зүйлд суралцсан, сэтгэл хангалуун, итгэл дүүрэн ажиллаж амьдрах нөхцөл бүрдэх юм.

Үр дүнтэй ажиллахын тулд дараах зүйлийг анхаарч ажиллах нь зүйтэй. Үүнд:

- ✓ Ажил албан тушаалдаа эзэн байх;
- ✓ Ажлын үр дүнгээр өөрийгөө байнга нотолж байх;
- ✓ Нарийн цагийн хуваарьтай байх;
- ✓ Цаг баримтлах, цагийн юмыг цагт нь хийж байх;
- ✓ Төлөвлөсөн бол түүнийгээ заавал биелүүлсэн байх;
- ✓ Алдаа дутагдал гаргахгүй байх зэрэг юм.

Хоёр. Хилийн цэргийн 0275 дугаар ангид ажиллаж байгаа 34 офицерийн дунд карьер төлөвлөлтийн талаар судалгаа явуулснаас дараах үр дүн харагдаж байна. Судалгаанд оролцсон офицеруудын 10 нь дэслэгч, 7 нь ахлах дэслэгч, 8 нь ахмад, 5 нь хошууч, 4 нь дэд хурандаа цолтой бүгд дээд боловсролтой цэргийн алба хаагчид байв.

1. Та карьер төлөвлөлтийг чухал гэж үзэж байна уу?



Судалгаанд оролцогчдийн 41% нь карьер төлөвлөлтийг чухал гэж үзэж байгаа боловч оролцогчдийн дийлэнх нь 50% нь хэрэгтэй гэж үзэж байгаа нь өнөөгийн нийгмийн хөгжилтэй мөр зэрэгцэн өөрийгөө хөгжүүлэх хүсэл эрмэлзэлтэй байгаа нь харагдаж байна.

2. Та цаашид цол нэмж, албан тушаал дэвшинэ гэж боддог уу?

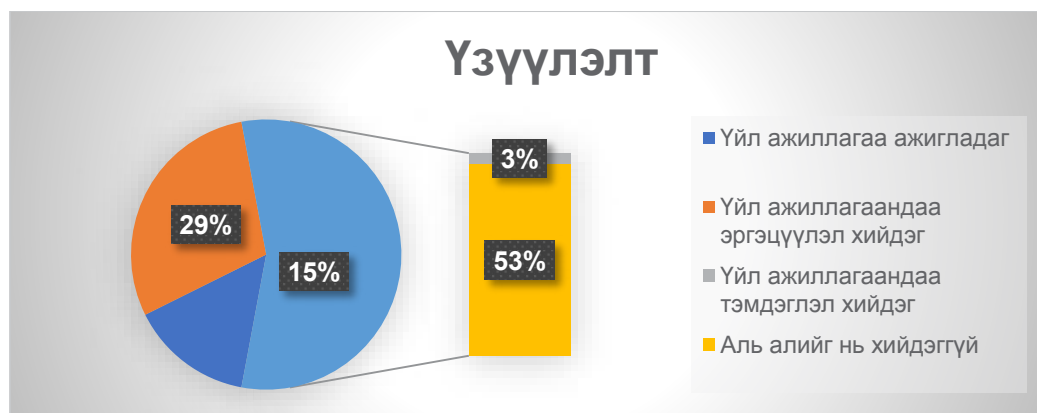
Судалгаанд оролцогчдийн дийлэнх олон 76% нь цол нэмж, албан тушаал дэвших үү? Гэсэн асуултад тийм хэмээн хариулсан байна. Энэ нь хүн бүр цол, албан тушаал ахих, сонирхолтой байгааг харуулж байна.

3.Та өөрийнхөө карьер төлөвлөлт, хөгжлийн зураглалаа хийсэн үү?



Судалгаанд оролцогчдийн олонхи 65% нь карьер төлөвлөлтийг хийсэн нь сайшаалтай хэдий боловч оролцогчдийн 35% нь карьераа төлөвлөөгүй болон яаж төлөвлөх талаар мэдлэг дутмаг байна.

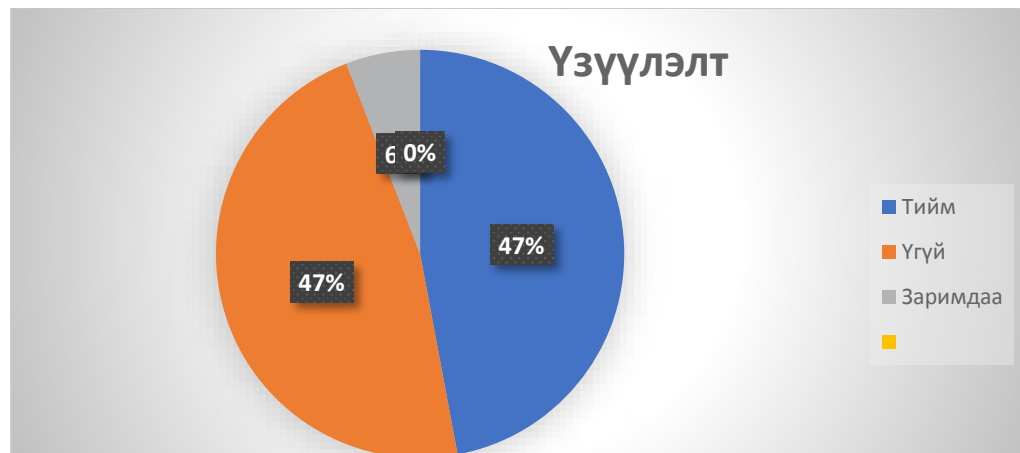
4.Карьер төлөвлөлтийг хийх явцдаа өөрийнхөө үйл ажиллагаанд дүн шинжилгээ хийдэг үү?



Судалгаанд оролцогчдийн дийлэнх олон 53% нь өөрийнхөө үйл ажиллагаанд дүн шинжилгээ хийдэггүй гэж хариулсан байна. Үүнээс үзэхэд офицеруудын зарим хэсэг нь өдөр

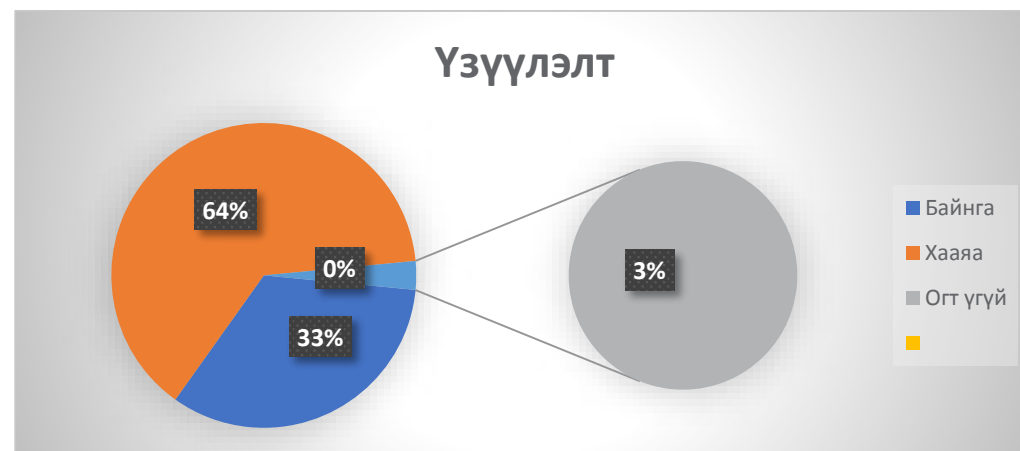
тутмын үйл ажиллагаандаа эрэгцүүлэл хийж, тэмдэглэл хөтөлдөггүй нь өөрийнхөө цаашдын чиг хандлагыг тодорхойлох цаг хугацаагаа үр дүн багатай өнгөрөөж байна.

5. Та чөлөөт цагаараа өөрийгөө хөгжүүлэх чиглэлээр судалгаа хийх, бие даан сурахыг эрмэлздэг үү?



Судалгаанд оролцогчдийн 47% нь чөлөөт цагаараа өөрийгөө хөгжүүлэх чиглэлээр ямар нэгэн зүйл судлах, сурах тал дээр идэвхгүй, чөлөөт цагийг өөрийгөө хөгжүүлэхээс бусад зүйлд зарцуулж байна.

6. Та өөрийгөө хөгжүүлэх тал дээр хэр анхаарч ажилладаг вэ?



Судалгаанд оролцогчдийн олонхи нь буюу 64% нь өөрийгөө хөгжүүлэх тал дээр санаачлаггүй ажилладаг, мэдлэг боловсролтой, чадварлаг боловсон хүчин болох тал дээр хойрго хандаж, их, дээд сургуульд олж авсан суурь мэдлэгтээ тулгуурлан ажилдаг нь судалгаанаас харагдаж байна. Иймээс офицерууд ажлын байран дээрх өөрийн үйлчилгээнд дүн

шинжилгээ хийгээд зогсохгүй, өөрийгөө тасралтгүй хөгжүүлэх тэр арга замыг ажлынхаа явцад олж харах нь илүү чухал. Мөн өдөр тутмын үйл ажиллагааныхаа явцад хөгжихийн давуу талыг судалж мэдэх шаардлагатай гэж үзэж байна.

**Хоёр. Хилийн цэргийн офицерийн
карьер төлөвлөлтөд хийсэн
шинжилгээ**

Монгол Улсын хилийн цэрэг мэргэжлийн чиг баримжаатай хөгжиж байгаа түүнчлэн улс орнуудын газар нутгийн төлөөх тэмцэл дайны байдалд хүрч, хурцадмал байгаа өнөө үед өндөр түвшинд бэлтгэгдсэн, чадварлаг, үүрэг хариуцлагаа ухамсарласан, мэргэшсэн мэргэжлийн офицерууд нэн шаардлагатай байна.

Иргэдийн хувьд карьераа төлөвлөхөд дотоод хүчин зүйлс (хувь хүний боловсролын түвшин, мэдлэг чадвар, харилцааны чадвар, хэл, компьютерийн чадвар г.м) ихэвчлэн нөлөөлдөг бол төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын цэргийн алба хаагч ялангуяа офицеруудын хувьд мэргэжил, албан тушаалын онцлогоос хамаарч гадаад хүчин зүйлс (боловсон хүчний бодлого, гадаад, дотоодын цэргийн академи, шат дараалсан сургалтууд)-ийн нөлөөлөл их байдаг.

Офицеруудыг хөгжлийн хүрээгээр:

- Хөгжих бололцоотой залуу офицерууд.

Хөгжих бололцоотой залуу офицерууд гэж цэргийн сургуулийг төгссөн анги байгууллагад 1-5 дахь жилдээ анги, салбарт ажиллаж байгаа офицерын бүрэлдэхүүн.

- Хөгжиж буй офицерууд.

Хөгжиж буй офицерууд гэж цэргийн шинжлэх ухааныг гүнзгийрүүлэн судалж, мэргэшиж, ур чадвараа нэмэгдүүлэн, өөрийгөө хөгжүүлэх тодорхой зорилготой ажиллаж байгаа офицерын бүрэлдэхүүн.

- Хөгжсөн офицерууд гэж ангилж болно. Үүнд:

Хөгжсөн офицер гэдэг нь цэргийн шинжлэх ухааныг гүнзгийрүүлэн судалсан, мэдлэг, ур чадварыг төгс эзэмшсэн, бусдад үлгэр дууриалал болсон, зохион байгуулан, удирдах өндөр чадвартай, төрийн тусгай байгууллагуудын удирдлагын

бүрэлдэхүүнд ажиллаж буй офицерын бүрэлдэхүүнийг хэлж болно.

Өнөөдөр Хил хамгаалах байгууллагаас офицеруудыг хөгжүүлэх, мэргэшүүлэх талаар шаталсан сургалтууд, гадаад хэлний сургалтууд, гадаад орнуудад явагдаж буй төрөл бүрийн сургалтууд болон анги, байгууллагын сургалтыг зохион байгуулж байна.

Шаталсан сургалт: БХИС, ДХИС-ийн удирдлагын академи, Доктор, магистр болон ДХИС-ийн Хилийн албаны сургуулийг түшиглэн явуулж байгаа хилийн албаны тасгийн сургалт, салбарын захирагч бэлтгэх сургалт, сэтгэл зүйн дамжаа, шалгагч бэлтгэх дамжаа, ахлагчийн сургуулийн хилчин бэлтгэх дамжаа зэрэг сургалтууд.

Гадаад хэлний сургалт: ДХИС-ийн гадаад хэлний сургалтын төв болон ХХЕГ-ын гадаад харилцааны хэлтсээс явуулж байгаа гадаад хэлний дамжаанууд.

Гадаад орнуудад явагддаг сургалт: Харилцан хамтын ажиллагаатай гадаад орнуудын цэргийн академи, сургууль, дамжаанууд.

Анги, байгууллагын сургалтууд: Сургалт зохион байгуулах тухай тушаал, сургалтын нэгдсэн төлөвлөгөөний дагуу анги, байгууллагуудад явагддаг удирдах бүрэлдэхүүний сургалт, зөвөлгөөн, төрөл бүрийн мэргэжлийн сургалт, дамжаа зэрэг болно.

Офицерууд өөрсдийн мэргэжлийн хөгжлөө тодорхойлохдоо:

- Зорилго хүрч болохуйц бодитой, хийсвэр бус байх;
- Зорилго тодорхой байх;
- Үр дүнг хэмжиж болохуйц байхад анхаарах шаардлагатай.

Сүүлийн үед ажлын байранд хөшжих асуудал ихээхэн хөндөгдөх болсон энэ

Цаг үед ажлын байрандаа суралцах нь

анги байгууллага, офицеруудын аль алинд нь ашигтай. Гэвч анги байгууллагад явагдаж байгаа сургалтад зарим бүрэлдэхүүн ач холбогдол өгөхгүй байх тал ажиглагддаг.

Офицер бүрэлдэхүүн харилцааны өндөр соёлтой байх, гадаад хэлний мэдлэгтэй байх, бие бялдарын хөгжил сайтай, эрүүл чийрэг байх, мэргэжлийн өндөр ур чадвартай байх, шинэ техник технологийг ашиглах, мэдлэг чадвартай байх зэрэг чадвар эзэмшиж байж цол хэргэм ахих, албан тушаал дэвших боломжтой болдог. Өнөө үед офицерын хөгжилд дээд шатны боловсон хүчний удирдлагын бодлогоос гадна хувь хүн өөрөө бие даан хөгжих, системтэйгээр карьераа төлөвлөх нь чухал болоод байна.

Дэлхий нийтийн хурдацтай хөгжил нь хувь хүнд улам өндөр шаардлага тавих болсон өнөө үед бид ч түүнээс хоцролгүй цаг үетэйгээ хөл нийлүүлэн хөгжин дэвших шаардлага зүй ёсоор тулгарч байна.

Тэгвэл бид офицеруудын мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх, мэргэжлийн ур чадвар, дадлагыг нэмэгдүүлэх, тэдгээрийг хөгжин дэвшихэд онцгой анхаарч, ажлын үр дүнг нарийн тооцож, шат дараалсан албан тушаалын сургалт дамжаанд тасралтгүй хамруулах, өөрийн онцлогт зохицсон сургалтын тогтолцооны дагуу нийгмийн хөгжилтэй хөл нийлэн алхах, мэдлэг чадвартай бүрэлдэхүүнийг үе шаттайгаар бэлтгэх ёстой.

Иймд офицеруудын хөгжин дэвшихэд нөлөөлөх карьер төлөвлөлт, хөгжлийн төсөөллөө тодорхойлоход зайлшгүй хүчин зүйл болох өөрийн орны офицеруудын боловсролын тогтолцооны онцлогийг тусгасан, гадаад орнуудын офицерыг сургах сургалтын тогтолцооны ололттой талыг шингээсэн, шат дараалсан сургалтын тогтолцоог хэрэгжүүлбэл тэдгээрийн ахин дэвших, боломж бололцоог нэмэгдүүлнэ хэмээн үзэж байна.

Дүгнэлт, санал

Офицеруудын албан тушаал, ажил үүргийн онцлогоос шалтгаалан карьер төлөвлөлт хийх нь зорилгоо тодорхойлох, цаашдын ажил, амьдралд нөлөөлөх ихээхэн ач холбогдолтойг харуулж байгаа бөгөөд өөрийн орны офицеруудын боловсролын тогтолцооны онцлогийг тусгасан, гадаад орнуудын офицерыг сургах сургалтын тогтолцооны ололттой талыг шингээсэн, шат дараалсан сургалтын тогтолцоог хэрэгжүүлэх шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

Офицер бүр өөрийн үйл ажиллагаанд дүн шинжилгээ хийгээд зогсохгүй, хөгжлийн төсөөллөө тодорхойлох буюу карьер төлөвлөлт хийж хэрэгжүүлэх, үр дүнгээ тооцож байх, түүнчлэн анги байгууллагын болон дээд шатны хүний нөөцийн мэргэжилтэн дээрх сургалтын тогтолцоонд тавигдах шаардлагыг бүрэн хангуулах асуудалд онцгой анхаарал хандуулах шаардлагатай.

Офицерууд анги байгууллагын орчинд бие даан хөгжих чиглэлд анхаарч, түүнд чиглэсэн өөрийн орны онцлогийг тусгасан, шат дараалсан сургалтын тогтолцоог хэрэгжүүлэх нь Хил хамгаалах байгууллагын даргалах бүрэлдэхүүнийг илүү ухамсартай, үүрэг хариуцлагатай болгоход томоохон түлхэц болно.

Офицеруудыг хөгжүүлэх шат дараалсан сургалтыг зохион байгуулснаар офицер бүр өөрийн карьер төлөвлөлт, хөгжлийн төсөөллөө тодорхойлох боломж бүрдэхээс гадна тухайн нийгэмд тодорхой байр суурь эзлэхийн тулд алхам тутамдаа өөрийгөө хөгжүүлэн, шинийг эрэлхийлж, ажлын байрандаа амжилттай үр дүнтэй ажиллан, цол албан тушаал дэвших нөхцөл боломж бүрдэнэ хэмээн үзэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Randall S.Hansen ба Katharine Hansen “Өөрийн карьер төлөвлөлтөнд SWOT

- | | |
|---|--|
| <p>шинжилгээг ашиглах нь”, УБ., 2010 он;</p> <ul style="list-style-type: none">- Sally Wehmeier Oxford Advanced Learner’s dictiknary 7th edition;- “Төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын менежментэд тулгамдсан асуудал, | <p>шийдвэрлэх арга зам”, УБ., 2015 он;</p> <ul style="list-style-type: none">- Дамдинсүрэн Ц, Лувсандэндэв А. Орос-Монгол толь. УБ., 1982 он;- ШУА, Монгол хэлний дэлгэрэнгүй толь. 5 боть УБ., 2014 он;- Legalinfo.mn |
|---|--|