

УДИРДЛАГЫН АРГА БАРИЛ, ОФИЦЕРЫН МАНЛАЙЛАЛ

О.Мөнхдэлгэр

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн 2022-7081 дүгээр дамжааны суралцагч, хошууч

Товч агуулга: Офицеруудын оролцоо, тэр дундаа удирдах түвшний офицеруудын ажлын арга барил, ур чадвар болон залуу офицеруудын манлайллын асуудлыг зайлшгүй ярьж, сахилга, хариуцлагын өнөөгийн байдалд дүн шинжилгээ хийж, сайжруулах арга замыг тодорхойлон, удирдах ажилтны арга барил, ур чадварын асуудалд дүн шинжилгээ хийж, залуу боловсон хүчний манлайллын түвшнийг дээшлүүлэхэд оршино.

Түлхүүр үгс: Офицер, удирдлагын арга барил, офицерын манлайлал.

Оршил. Урьд өмнө нь энэхүү сэдвээр илтгэл бичигдэж байгаагүйн зэрэгцээ, цаашид төрийн албаны сахилга хариуцлагыг сайжруулах, бэхжүүлэх, улмаар гарч буй зөрчил дутагдалд удирдах болон дунд түвшний алба хаагчид буюу офицерууд бид өөрсдөө холбогдож байгаад дүгнэлт хийж, энэхүү сэдвийг сонгож, Хил хамгаалах байгууллага болоод ангийн хэмжээнд гарч байгаа болон доголдож байгаа хүчин зүйлүүдийг тодорхойлж, цаашид гаргуулахгүй байх, засаж залруулах, алба, тасаг болоод удирдах ажилтны арга барил, ур чадвар, ажлын уялдаа холбоо, хувь хүний сахилга, хариуцлагыг сайжруулах зайлшгүй хэрэгцээ шаардлага тулгарч байгаа учир уг сэдвийн хүрээнд өөрийнхөө хэмжээнд тодорхойлон гаргахад тус илтгэлийн агуулга оршино.

Нэг. Удирдлагын арга барил, ур чадварын тухай ерөнхий ойлголт:

Төрийн байгууллага хүнд сурталтай, алба хаагчид нь харьцааны соёлгүй, мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар сул, иргэдтэй тэгш бус харьцдаг, удирдах албан тушаалтнаас ажил үүргийн хараат бус байдалд нөлөөлдөг, танил тал, мөнгөтэй хүнд үйлчилдэг талаар олон нийт байнга л шүүмжилсээр байдаг.

Өнөө үеийн манлайлагч гэдэг бол хүмүүсийг хөдөлгөж чаддаг, өмнө нь боломжгүй мэт харагдаж байсан зүйлийг хамтын хүчээр бүтээж, цаг үргэлж гайхам үр дүнд хүрч байдаг хүнийг хэлнэ.

“Удирдах ажилтны үйл ажиллагаагаар дамжин байгууллагын нэр хүндэд нөлөөлөх хүчин зүйлсийн тодорхойлж гаргасан байдаг. Үүнд:

- Удирдлагын арга барил, зохион байгуулалтын чадвар

- Удирдах ажилтны ёс зүйн төлөвшил, соёл, харилцаа

- Удирдах ажилтны манлайлал, үлгэр дуурайлал

- Удирдах ажилтны имиж

- Удирдах ажилтны нэр хүнд, хамт олны дунд эзлэх байр суурь, олон нийтийн хамтын ажиллагаа

а/Хил хамгаалах байгууллагын удирдах ажилтны манлайлал, ур чадвар

Хил хамгаалах байгууллага гэж Хилийн тухай хуулийн I бүлэг III зүйлийн 11 дэх хэсэгт заасны дагуу “Улсын хил хамгаалах байгууллага” гэж Монгол Улсын хэмжээнд улсын хил хамгаалалтыг зохион байгуулах, удирдах үүрэг бүхий төрийн захиргааны байгууллага, түүний харьяа хилийн

цэргийн анги, салбарыг гэж тодорхойлсон байдаг.

Хил хамгаалах байгууллага болоод хилийн цэргийн анги, тусгай салбарын удирдах албан тушаалд ажиллаж байгаа алба хаагчид нь цэргийн мэргэжлийн ур чадвараас гадна харилцааны ур чадвар, манлайлах, зөв хандлагыг эзэмших, түүнийг төлөвшүүлэхийг өнөөгийн нийгэм, шинээр ажилд орж буй алба хаагчдаас ихээр шаардаж байгаа нь удирдлагын ур чадвар, манлайлалд нөлөөлөх тулгамдсан асуудал болоод байна.

Хилийн цэргийн анги, салбарын алба үйл ажиллагаа нь эрх зүйн актуудаар тусгаарлагдсан, журамлагдсан тодорхой хэмжээний хязгаарлагдмал, орчинд, мэргэжлийн хатуу ур чадвар буюу нэгтгэн захиран тушаах хэлбэрээр явагддаг онцлогтой. Сүүлийн жилүүдэд Хил хамгаалах байгууллага нь эрх зүйн орчныг дээшлүүлэх, алба хаагчдын ур чадвар, ёс зүй, албаны хариуцлагыг өндөрт тавьж, удирдах ажилтны манлайлал, ур чадварыг дээшлүүлэх зорилтуудыг 2017-2022 оны хооронд тодорхой үе шаттайгаар дэвшүүлж, түүнд хүрэхийн тулд алба хаагчдын мэдлэг чадварыг дээшлүүлэхээс гадна ёс зүйг дээшлүүлэх, эерэг хандлагыг бий болгож, манлайллыг нэмэгдүүлэх олон талд арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлсэн.

Улсын хил хамгаалалтыг удирдан зохион байгуулж буй салбар, нэгжийн удирдлага, алба хаагчид нэгдмэл байх нь хилчдийн амьдрал үйл ажиллагаанд асар их эергээр нөлөөлдөг хүчин зүйл юм.

Хил хамгаалах байгууллага нь цэргийн мэргэжлийн удирдлагыг

стратегийн түвшинд- Хил хамгаалах ерөнхий газар, Оператив – тактикийн түвшинд - Хилийн цэргийн анги хэрэгжүүлдэг.

Хилийн цэргийн ангийн удирдах албан тушаалтан гэж хилийн анги /отряд/, тусгай салбарын захирагч, ангийн захирагчийн орлогч, зөвлөлийн гишүүдийг хамааруулан ойлгож болно. Эдгээр албан тушаалтнууд нь тус бүрийн хүлээсэн чиг үүргийнхээ хүрээнд нэгтгэн захирах, удирдлагаар тасралтгүй хангах, хариуцлага, ёс зүйг төлөвшүүлэх, оновчтой шийдвэр гаргахад бүх шатны дэмжлэг үзүүлж, ахлах даргад зөвлөх эрх бүхий удирдлагын байгууллага гэж тодорхойлж болно.

Байгууллагын нэр хүндийг дээшлүүлэхэд удирдах ажилтны оролцоог хангах арга замыг тодорхойлж гаргасан байна.

Байгууллагын хөгжил, соёлын төлөвшилт, нэр хүндийг дээшлүүлэхэд шат, шатны удирдах ажилтны манлайлал, удирдах арга барил, ур чадвар ихээхэн үүрэг гүйцэтгэх болж байна.Түүнчлэн удирдах ажилтан тал бүрийн мэдлэг, мэргэжлийн өндөр чадвар, ёс зүйн төлөвшил удирдлагын олон талт арга барил, багаар ажиллах чадвар, нийгмийн хөгжлийн онцлог, чиг хандлагыг зөв танин мэдэх, дүн шинжилгээ хийх, түүнийг өөрийн үйл ажиллагааны үндсэн чиг үүрэгтэй уялдуулан холбож цаг үедээ нийцсэн, оновчтой шийдвэр гаргах зэрэг олон талт чадвар эзэмшсэн байхыг өнөөгийн цаг үе шаардаж байна. Энэ бүхэн удирдах албан тушаалд томилогдсон даруйд аяндаа бий болохгүй бөгөөд энэхүү нийтлэг шалгуур, шаардлагад нийцсэн чадварлаг удирдагч байхыг хувь хүнээс ихээхэн хүч чармайлт,

өндөр хариуцлага, ур чадварыг нийгэм болоод алба шаардаж байна.

Офицерын манлайлал гэдэг ойлголтыг бидний зүгээс дараах байдлаар тодорхойлж байна.

б/ Офицерын манлайлал гэж – Албан тушаалын тодорхойлолтод заасан эрх, үүргээ бүрэн хэрэгжүүлж, бусдад зөв хандлагыг түгээж, офицерын албаны ёс зүйг сахиж, мэдлэг, чадвараараа хамт олондоо үлгэр дуурайлал болж, бусдыг удирдан зохион байгуулж, багаар ажиллах чадвартай офицерыг манлайлагч офицер гэж ойлгож болох юм.

Нийгмийн хөгжил өөрчлөлтийн дагуу шинэчлэгдэж буй энэ цаг үед хууль, дүрэм, тушаалууд шинэчлэгдэж, төрийн байгууллагуудын эрхэм зорилго, зорилт нь өндөр үр дүнтэй, бүтээмжийг хэрэгжүүлэхэд удирдах ажилтан ялангуяа офицерууд бид бүгдээс ихээхэн хамаардаг зүй тогтолтой цогц үйл ажиллагаа юм.

Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн бодлого нь мэдлэг чадвар, дадлага, туршлагаас шалтгаалан хэнээр ямар ажил хийлгэж, ямар үр дүнд хүрэх, хүнээ хэрхэн хөгжүүлж, хүний нөөцөө зөв хуваарилж томилохоос хүний хөгжил тодорхойлогдож, цаашлаад байгууллагын хөгжилд эерэг болон сөрөг нөлөөг үзүүлдэг гэж би хувьдаа үнэлж дүгнэдэг. Иймд хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлж, хил хамгаалах байгууллагын хөгжлийн чиг хандлагыг төлөвлөх ирээдүй хойч үеийн боловсон хүчин офицерууд бид бөгөөд тэр дундаа залуу боловсон хүчнээс ихээхэн хамаарах зүй тогтолтой цогц арга хэмжээ юм.

Сайн хүний нөөцтэй газар байгууллага хөгждөг, муу хүний нөөцтэй газар байгууллага дампуурдаг гэж олон арван байгууллага болон олон арван судалгаа шинжилгээгээр батлагдсан шинжлэх ухааны үндэслэлтэй логик ойлголт юм.

Тиймээс цаашид анги, байгууллагын хөгжил зөвхөн офицерууд бид бүгдээс хамаарах асуудал бөгөөд тэр дундаа залуучууд бид бүхэн томоохон байр суурийг эзэлнэ гэдгийг гүнээ ухамсарлан ойлгож ажиллах нь зүй ёсны хэрэг болов уу?

Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн дүрэмд **“Офицерын алба”** гэж Монгол Улсын иргэн цэргийн байгууллагад офицерын албан тушаалд цэргийн жинхэнэ алба хаахыг хэлнэ гэж томъёолсон байдаг.

Тиймдээ ч бид бүхэн тус бүрдээ офицерын албан тушаалд томилогдон алба тасгийнхаа чиг үүргийн дагуу ажил, үүргээ гүйцэтгэж алба үйл ажиллагаа явуулж байгаа нэгэн юм. Гагцхүү бид бүхэн офицерын албан тушаалдаа эзэн нь байж, албан тушаалынхаа тодорхойлолтод заасан эрх, үүргээ бүрэн хэрэгжүүлж, төрд өргөсөн өргөсөн тангарагтаа үнэнчээр зүтгэж, ажил албандаа тогтвор суурьшилтай ажиллаж чадаж байна уу? гэдэг асуултыг бид өөрсдөөсөө асуух үе бидэнд тулгараад байна.

Иймд офицерууд бид сахилга хариуцлагын байдалдаа дүгнэлт хийж, офицерын ёс зүй, удирдах болон дунд түвшний албан тушаалтан офицерууд удирдлагын арга барилдаа дүгнэлт хийж, манлайллын түвшнийг сайжруулж, хууль, дүрэм, тушаалын дагуу хийж хэрэгжүүлэхийг бид бүгдээс байгууллага болоод алба шаардаж

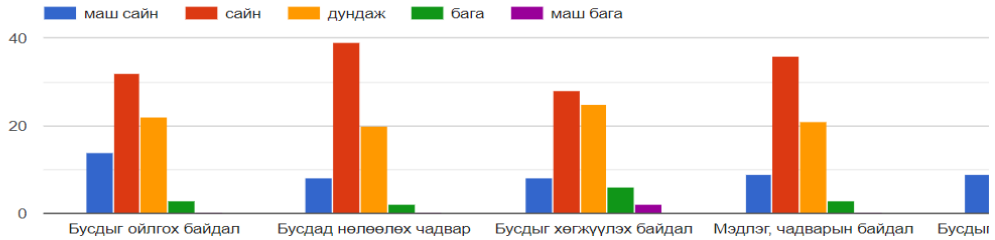
байгаа учир энэхүү сэдвийг сонгон авч,
дараах байдлаар судаллаа.

**Хоёр. Хил хамгаалах
байгууллагын удирдах ажилтны
манлайлал, ур чадвар**

Энэхүү чадварын талаар
офицеруудаас авсан судалгааг
графикаар харуулбал:

Удирдах ажилтны манлайлал

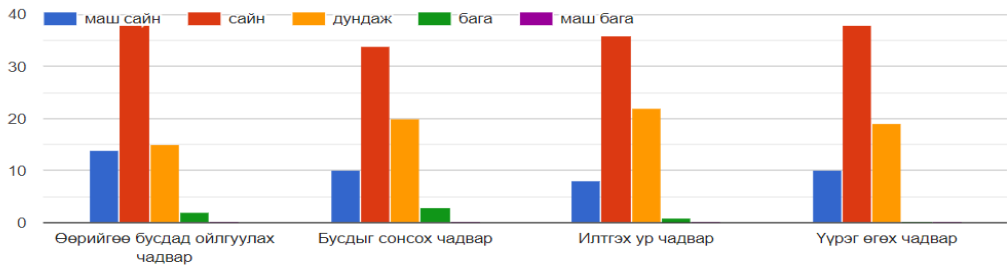
 Хуулах



а/ Харилцаа, хандлагаараа манлайлах

Удирдах ажилтны харилцаа

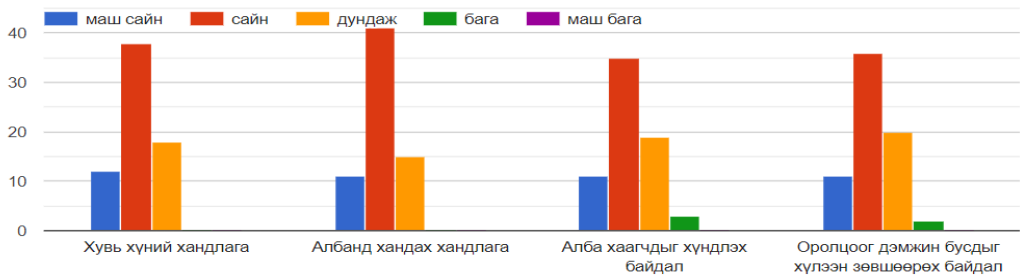
 Хуулах



б/ Мэдлэг, чадвараараа манлайлах

Удирдах ажилтны хандлага

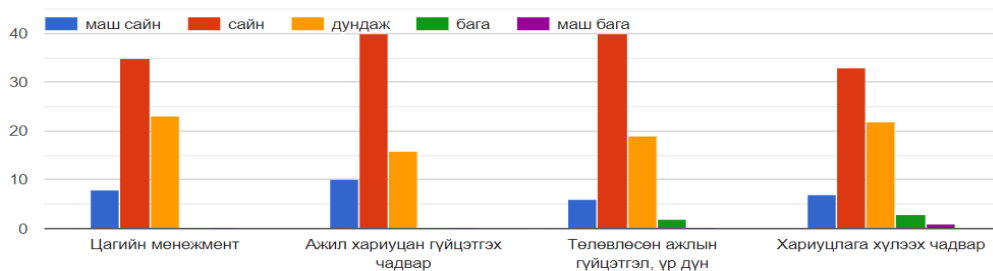
 Хуулах



б/ Сахилга хариуцлагаараа манлайлах

Удирдах ажилтны хариуцлага

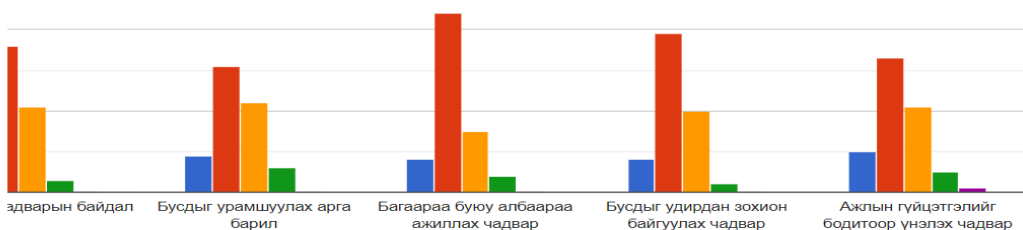
Хуулах



г/ Удирдан зохион байгуулах чадвараар манлайлах

Удирдах ажилтны манлайлал

Хуулах



д/ Багаараа буюу албаараа ажиллах чадвараар манлайлах зэрэг болно. Дээрхээс офицерын манлайллыг бий болгоход голлон нөлөөлөх доорх хүчин зүйлс байна гэж үзлээ.

Офицеруудын манлайллыг бий болгох хүчин зүйлс

а/ Хувь хүний хандлагыг өөрчлөх, түүнээс гарах үр дүн

б/ Хувь хүний цагийн менежментийг сайжруулах, түүнээс гарах үр дүн

в/ Хувь хүний хөгжлийн орчныг бий болгох, түүнээс гарах үр дүн

г/ Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг бодитоор гаргах, түүнээс гарах үр дүн

д/ Урамшууллын систем, түүнээс гарах үр дүн зэрэг болно.

Цаашид анхаарч, авч хэрэгжүүлэх арга зам:

Харилцаа, хандлагаараа манлайлах гэдэг нь:

Офицерууд бид бүхэн тодорхой нэг албан тушаалд ажил үүргээ гүйцэтгэж дор бүрнээ хүн удирдаж

ажилладаг субъектүүд юм. Тиймээс бид бүхэн алба болоод хүн удирдаж ажилладаг албан тушаалтнуудын хувьд доод албан тушаалтнууддаа үлгэр дуурайлал болох ёстой.

Тиймдээ ч бид бүхэн хүнтэй харилцах харилцаа болон албанд хандах хандлагаа өөрчлөх зайлшгүй хэрэгцээ шаардлагатай байгааг алба болоод нийгэм бид бүгдээс шаардаж байна. Аливаа зүйлийн ард дандаа харилцаа гэдэг том логик ойлголт явдаг нь зүй ёсны хэрэг. Офицерууд бид бүхэн доод албан тушаалтнууд болоод алба, тасгийнхаа гүйцэтгэгч албан тушаалтнуудтайгаа яаж харьцахаас хамаараад таныг үнэлэх үнэлэмж, ажлын гүйцэтгэлийн үр дүн шалтгаалдаг бөгөөд цаашлаад таны карьерт нөлөөлдөг маш том хүчин зүйл юм.

Тиймээс офицерууд бид бүхний харилцаанаас хамаараад удирдлагын арга барил, багаар ажиллах чадвар, чадамж харагддаг гэдгийг анхаарах ёстой бөгөөд бид бүхэн аливаа зүйлд

хандах өөрийн хандлагаа өөрчилж, манлайлж ажиллаж хэмээнэ доод албан тушаалтнууд болоод нэгжүүд таныг дагаад албанд хандах хандлага, аливааг харах өнцөг нь хүртэл өөрчлөгдөж, багаар ажиллах чадвар сайжирч, ажлын үр дүнд эерэг нөлөө үзүүлнэ.

Ер нь бол офицер хүн хамт олныхоо болоод өөрийн албанд ажилладаг гүйцэтгэгч албан тушаалтнуудынхаа өмнө **намайг хараад, над шиг бай** гэдэг зарчим барьж явах нь зүйтэй юм гэж ахмад үе бидэнд сургадаг билээ. Офицер хүн та тэгж хэмээнэ таны чадварыг дагаад доод албан тушаалтнууд дагаад хөгжиж, дэвшиж байдаг гэдгийг сайтар ухамсарлах ёстой билээ.

Мэдлэг чадвараараа манлайлах гэдэг нь:

Офицерууд бид бүгд албаны мэдлэг чадвараараа тэргүүлэгч нь байх ёстой. Ер нь бол офицер хүн бүр багш гэдэг байр сууринаас асуудалд хандаж, тэрнийхээ төлөө өөрийгөө тогтмол цэнэглэж, өөрийгөө хурцалж явах нь зүйтэй юм.

Нийгэм, улс орон хувьсан өөрчлөгдөхийн зэрэгцээгээр хууль, дүрэм, тушаал, удирдлагын бодлого шийдвэрүүд даган хувьсаж өөрчлөгдөж байгаа энэ цаг үед хилчид бид ч гэсэн даган өөрсдийгөө хөгжүүлж, хувьсан өөрчлөгдөх нь зүй ёсны хэрэг болоод байна. Офицерууд бид бүхэн наад зах нь албаны үйл ажиллагаатай холбоотой хууль тогтоомж, удирдлагын бодлого шийдвэр, дүрэм, журам, албанд мөрдөгдөж байгаа тушаалуудыг сайтар судлан алба үйл ажиллагаагаа уялдуулан явуулах зайлшгүй шаардлага тулгарч байна.

Иймд офицерууд бид бүхэнд зайлшгүй баримталдаг Хилийн тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Цэргийн албаны тухай хууль, Цэргийн алба хаагчдын эрх зүйн байдлын тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн болон албаны нууцын тухай хууль, Хил хамгаалалтын дүрэм,

Монгол Улсын Цэргийн дүрмүүд, Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн дүрэм болон бусад удирдлагын тушаал, шийдвэрүүдийг сайтар судалж, өөрсдийн албаны мэдлэг, чадвараа нэмэгдүүлж, доод албан тушаалтнууддаа зааж сурган, аливаа үйл ажиллагааг хууль дүрмийн хүрээнд зохион байгуулан ажиллах ёстой болно.

Ер нь бол хүн мэддэггүйгээсээ болж алдаа гаргадаг, мөн бас боломжоо хаадаг, гаргалгааг олж хардаггүй зэрэг сул тал маш олон тул офицерууд бид өөрсдөө мэдлэг, чадвараа дээшлүүлж, хамт олноо үлгэрлэн манлайлж явах нь зүйтэй бөгөөд ингэснээр алба үйл ажиллагаанд доголдол гарахгүй, ажлын байрны стресс, дарамт бий болохгүй, албыг удирдан зохион байгуулахад тулгарах бэрхшээл хүндрэл гарахгүй юм.

Сахилга, хариуцлагаараа манлайлах гэдэг нь:

Офицер хүн бүр ёс зүйтэй байх ёстой. Тэр тусмаа алба, тасаг хариуцаж хүн удирдаж ажиллаж байгаа офицерууд сахилга, хариуцлагын маш том хүмүүжилтэй байх ёстой. Өнгөрсөн онуудад бусад хилийн отряд, ангиудад олон арван алба хаагч нар архи, согтууруулах ундааны зүйлээс болж албанаас халагдаж, зарим алба хаагч нар бүр амь насаа хүртэл алдаж, амьдрал ахуйгаа алдахаас гадна байгууллагын нэр төрийг гутаасан олон хэрэг, зөрчлүүд гарч байсан билээ.

Тэр дунд ялангуяа офицерууд дийлэнх хувийг эзэлж, гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдож байгаа нь дэндүү харамсалтай бөгөөд гутамшигтай зүйл гэдгийг бид бүхэн ухаарч, цаашид гэмт хэрэг зөрчилд холбогдохгүй байх нь чухал болоод байна.

Та бидний үйл хөдлөл, алба үйл ажиллагаа дандаа хүний өмнө харагдаж байдаг тул офицерууд бид хэрхэвч сахилга, хариуцлага алдах ёсгүй субъектүүд гэдгийг гүнээ ухамсарлаж, бусдадаа үлгэр дуурайлал болох нь зүйтэй юм.

Хил хамгаалах байгууллагын хэмжээнд 2020 онд офицерууд гэмт хэрэг, сахилгын зөрчлөөр бусад алба хаагчдаа тэргүүлсэн нь байх ёсгүй учир дутагдалтай бөгөөд гутамшигтай үйлдэл юм.

Ер нь бол сахилга, хариуцлага сайтай офицер хаана байна? Тэр газар алба сайн явагдаж, ажлын бүтээмж, үр дүн гарч байдаг билээ. Алба хариуцаж хүн удирддаг офицерууд бид бүхэн сахилга, хариуцлага алдаад байх юм бол доод албан тушаалтнууддаа хяналт, шаардлагаа тавьж чадахаа байж, цаашлаад албаны үйл ажиллагаа доголдож, удирдлагын зарчим алдагдаж, түүнээс улбаалж харьцааны зөрчил гарах шалтгаан нөхцөл үүсэж, хамт олны жилийн хөдөлмөрийг үр ашиггүй болгож, түүнчлэн амьдралаа хүртэл алдах том эрсдэл ард нь байдаг гэдгийг та бид гүнээ ухаарах цаг хэдийнээ болсон. Тиймээс офицерууд бид бүхэн сахилга хариуцлагаараа манлайлах нь зүй ёсны асуудал болоод байна.

г/ Удирдан зохион байгуулах чадвараараа манлайлах гэдэг нь:

Офицер хүн бүр ямар ч алба үйл ажиллагааг зохион байгуулсан дандаа хүн удирдаж, чиглүүлж, зохион байгуулалт, төлөвлөлтийг хийж, дарга, захирагч нартаа бодомжоо танилцуулж, шаардлагатай үед бие дааж шийдвэр гаргах эрх бүхий субъектүүд юм. Аливаа алба үйл ажиллагааг зохион байгуулж удирдах, үр дүнд хүрэхэд удирдлагын арга барил маш чухал нөлөө үзүүлдэг хүчин зүйл юм.

Сайн удирдагч хамт олныг бий болгодог, муу удирдагч хамт олныг тараадаг гэж би хувьдаа бодож явдаг юм.

Сүүлийн үед офицерууд удирдагч байхаас илүүтэйгээр дарга байхыг хүсэмжилдэг болсон нь нууц биш болов уу?

Ер нь бол дарга гэдэг хүн “Би” гэж өөрийгөө дөвийлгөж, зөвхөн өөрийнхөө хувийн эрх ашиг, карьерын төлөө явдаг бол удирдагч хүн нь “Бид” гэж ярьдаг

шинжлэх ухаанчаар удирдахуйд суралцсан дарга гэж ойлгож болох юм.

Сайн удирдагч хүн бол хамт олныхоо төлөө гэсэн итгэл, сэтгэлээр ажиллаж, тэднийхээ, итгэл, найдварыг хүлээсэн маш том байр суурийг хадгалсан субъект юм.

Тиймээс офицерууд бид бүхэн алба хариуцаж, хүн удирдаж ажилладаг субъектүүдийн хувьд дарга байхаас илүүтэйгээр удирдагч байхын төлөө сэтгэл зүрхээ гарган ажиллах нь зүй ёсны хэрэг юм.

Тэгж хэмээнэ офицерууд бид бүгд хамт олондоо үлгэр дуурайлал болж, хамт олныг бүрдүүлж, ажлын үр дүн сайжрах ёстой билээ.

Багаараа буюу албаараа ажиллах чадвараар манлайлах гэдэг нь:

Сайн хамт олон бүрдэж байж хэмээнэ ажлын бүтээмж сайжирч, үр дүнгээ өгдөг гэдгийг офицерууд бид бүхэн ойлгож, алба үйл ажиллагаагаа зохион байгуулах нь зүйтэй юм. Бид бүгдэд тулгарч байгаа асуудал гэвэл зарим нэг алба, тасгуудын ажилчид хоорондоо гар нийлэмжтэй ажиллагаа төдийлөн сайн байдаггүй.

Тухайн албаны ажилчдын гар нийлэмжтэй ажиллагаа ямар түвшинд байна, түүнээс шалтгаалж ажлын үр дүн, бүтээмж, цаашлаад ажлын сахилга, хариуцлага гэдэг зүйл гарч байдаг тул бид бүгдийн хамгийн гол асуудал бол гар нийлэмжтэй хамт олныг бүрдүүлж, багаар ажиллах чадварыг нэмэгдүүлэх юм.

Энэ бүхэн зөвхөн офицерууд бид бүгдээс 100 хувь хамааралтай гэдгийг ойлгож, алба үйл ажиллагаагаа зохион байгуулах нь зөв бөгөөд сайн хамт олон бүрдсэн газар дандаа амжилт дагуулж байдаг гэдгийг офицерууд бид үргэлж санаж явах ёстой билээ.

Офицеруудын манлайллыг бий болгох хүчин зүйлс:

Хувь хүний хандлагыг өөрчлөх, түүнээс гарах үр дүн

Аливаа зүйлийн ард дандаа хувь хүний хандлага харагдаж байдаг. Энэ

хүн тухайн ажлыг хэрхэн сэтгэлээсээ хандаж хийсэн байна гэдэг нь тухайн хүний өөрийн хандах хандлага нь маш чухал нөлөөтэй юм.

Тиймээс офицерууд бид өөрсдийгөө өөрчилж, ажлын бүтээмжээ сайжруулж, үнэлүүлж, дүгнүүлэхийн тулд өөрийнхөө хандлагыг өөрчлөх ёстой юм.

Офицерууд бид өөрчлөлтийг өөрөөсөө эхлэхийн тулд хамгийн нэн тэргүүнд хийх ажил бол ерөөсөө л хандлагаа өөрчлөх маш энгийн бөгөөд гүн утга агуулгатай логик ойлголт юм. Бид хандлагаа өөрчилж чадсанаар зорилгоо тодорхойлж, албанд хандах хандлага өөрчлөгдөж, ажлын бүтээмж сайжрах маш давуу талтай хүчин зүйл болно.

Хувь хүний цагийн менежментийг сайжруулах, түүнээс гарах үр дүн

Хүн бүр цагийн менежменттэй байх ёстой. Ялангуяа офицерууд бид цагийн менежмент гэдэг зүйлийг маш нарийн, нягт баримталдаг байх нь маш өндөр ач холбогдолтой юм. Зарим нэг албан тушаалтнууд ажлаа амжихгүй байна. Ажил ихтэй байна гээд ажилдаа дарагдаад түүртээд байна гэдэг бол тухайн албан тушаалтны цагийн менежмент муу байгааг илэрхийлж байдаг.

Та цагаа хэрхэн тооцож, ажлаа хуваарилж чадаж байна? Тэр хэмжээгээр таны ажлын багтаамж тодорхойлогдож, ажлын үр дүн гардаг гэдгийг ойлгох ёстой.

Ямар ч үйл ажиллагаанд менежмент гэдэг зүйл яригддаг, бид бүгдээс шаарддаг.

Сайн менежменттэй хүн ажлаа сайн хийж, ажлын бүтээмж дээшилдэг гэдэгт та бүхэн санал нэг байх болов уу?

Тиймээс офицерууд бид бүхэн цагийн менежмент сайтай байж, төлөвлөсөн ажлаа цаг хугацаанд хийж гүйцэтгэдэг байх ёстой юм.

Та цагийн менежментээ гаргаж, ажлын бүтээмжээ сайжруулахын тулд

дараа өдөр хийх ажлаа урьд өдөр нь тэмдэглэж, төлөвлөж, цагийн хуваарилалтаа сайтар тооцож хэмээнэ, таны маргааш хийх ажил төлөвлөсөн хугацаандаа биеллээ олно гэдгийг маш сайн ойлгож, алба үйл ажиллагаагаа явуулах нь илүү үр дүнтэй юм.

Ер нь бол хүн маргааш хийх ажлаа урьд өдөр нь төлөвлөж, тооцож байж ар гэрийнхээ ажилд цаг зав гаргаж, амьдрал ахуйгаа зохицуулдаг болов уу?

Мөн бас та төлөвлөсөн ажлаа дотор нь эрэмбэлэх ёстой гэдгийг мартаж болохгүй юм. Учиргүй олон ажил төлөвлөхөөд аль нь яаралтай, нэн шаардлагатай ажил вэ? гэдгийг нарийн сайн ялгаж, салгах нь зүйтэй юм. Тэгж хэмээнэ илүү үр дүнтэй болдог талаар цагийн менежментийн онолд тусгасан байдаг.

Хувь хүний хөгжлийн орчныг бий болгох, түүнээс гарах үр дүн

Хил хамгаалах байгууллагаас 2021 онд Хилчдийн хөгжлийн орчныг сайжруулах чиглэлээр зорилт дэвшүүлсэн билээ. Нийгэм, улс орон хөгжихийн хэрээр хүн дагаж хувьсан хөгжих учиртай. Тиймдээ ч Хил хамгаалах байгууллагаас дээрх зорилтыг дэвшүүлсэн болов уу? Тиймээс хилчид бид дэвшүүлсэн зорилтыг ханган биелүүлэхийн тулд ялангуяа офицерууд бид хөгжиж, мэдлэг чадвараа дээшлүүлж хэмээнэ ажил үүрэг гүйцэтгэхэд илүү дөхөм болох юм.

Хүн хөгжихийн хэрээр байгууллага хөгжиж байдаг гэсэн шинжлэх ухааны үндэслэлтэй ойлголт байдаг. Байгууллага хэр хэмжээгээр хүнээ хөгжүүлж, боловсон хүчнээ бэлтгэж, чадваржуулж чадаж байна тэр хэрээр байгууллага хөгжин цэцэглэж байдаг нь зүй ёсны асуудал юм.

Тиймээс офицерууд бид алба үйл ажиллагааг саад тотгоргүй, хүндрэл бэрхшээлгүй даван туулах, ажлын үр дүнг дээшлүүлэхийн тулд өөрийгөө хөгжүүлж, сурч боловсорч, мэдлэг чадвараа ахиулж хэмээнэ, албаны үйл

ажиллагаанд эергээр нөлөөлж, үр дүнгээ өгөх юм.

Хүн хөгжихийн тулд 2 хүчин зүйлээс шалтгаалдаг гэж үздэг.

1. Хувь хүний өөрийн хүсэл, зорилго

2. Байгууллагын шугамаар буюу байгууллагын удирдлагын үнэлэмжээр хөгжих орчин бүрддэг гэж би хувьдаа үздэг.

Нийгэм хөгжсөн энэ цаг үед хувь хүн өөрөө хүсэх юм бол бие дааж өөрийн хүссэн сонирхлынхоо дагуу мэдлэг, боловсрол эзэмшиж, чадвар чадамжаа ахиулах боломж нөхцөл бидэнд байгаа гэдгийг ялангуяа офицерууд бид ойлгох хэрэгтэй.

Хамгийн гол нь тухайн албан тушаалтныг байгууллагаас нь дэмжиж, дэмжлэг үзүүлэх нь маш чухал асуудал болоод байна.

Мөн байгууллага хүнээ хөгжүүлж, мэргэшүүлэн хүний нөөцийн чадавхаа сайжруулахыг хүсвэл байгууллагын захиалгаар сурч, мэдлэг боловсрол эзэмших боломж бүрддэг.

Хувь хүн хөгжихийн тулд орчин нөхцөл бүрдсэн байх ёстой гэдгийг анхаарах нь зүйтэй. Энэ бүхнийг байгууллагаас бүх боломж нөхцөлийг бүрдүүлж өгч хэмээнэ дэвшүүлсэн зорилт биеллээ олох болов уу?

Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг бодитоор гаргах, түүнээс гарах үр дүн

Хүний хөдөлмөрийг бодитоор үнэлэх хамгийн чухал асуудал бол ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ хийх асуудал юм.

Тухайн албан тушаалтны ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг бодитоор гаргаж хэмээнэ тэр хүний ажлын бүтээмж сайжирч, ажлын байран дээрээ тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл нь бүрдэнэ.

Тиймээс офицерууд бид алба, тасгийнхаа харьяанд байгаа албаны бүрэлдэхүүнийхээ сарын ажлыг дүгнэхдээ ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг сайтар хийж, хүний хөдөлмөрийг бодитоор үнэлж, дүгнэх нь маш чухал юм.

Тэгж хэмээнэ тухайн албан тушаалтны ажлын бүтээмж сайжирч, үүрэг хариуцлагаа ухамсарлаж, ажлын үр дүн гарах маш эерэг талтай гэдгийг офицерууд бид сайтар ойлгож, хүнээ үнэлж дүгнэх нь зүйтэй юм.

д/ Урамшууллын систем, түүнээс гарах үр дүн

Аливаа ажлын бүтээмжийг сайжруулах, хүнээ тогтвор суурьшилтай ажиллуулахын гол хөшүүрэг нь урамшууллын систем юм.

Офицерууд бид алба, тасгийн бүрэлдэхүүнийхээ ажлыг хэр бодитоор үнэлж, дүгнэж байна гэдгээс хамаарч, тухайн албан тушаалтан шагнал урамшуулалд хамрагдах эсэх нь шалтгаалдаг.

Тиймээс бид ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг маш нарийн гаргах нь бид бүгдийн хариуцлагын асуудал юм.

Яагаад гэвэл бид бүгд сар бүр хүнээ дүгнэхдээ хайнга байдлаар хандаж, хийсвэр байдлаар дүгнэвэл сайн ажилласан хүнийг хэвийн, муу ажилласан хүнийг хэвийн гэсэн үнэлгээ өгч дүгнээд байвал тухайн албан тушаалтан нь сайн ч ажилласан “С” муу ч ажилласан “С” юм чинь гэсэн ойлголттой болж ажлын идэвх, эрч хүч унаж, урам, зориг хугарч ажлын бүтээмж муудаж, цаашлаад тогтвор суурьшилтай ажиллах эсэх нь ч эргэлзээтэй болох маш том эрсдэлтэй юм.

Тиймээс офицерууд бид бүхэн алба, тасгийн бүрэлдэхүүнээ дүгнэхдээ дүгнэх үзүүлэлтийн дагуу үнэн шударгаар, эл тод, нээлттэй, бодитоор дүгнэж, сайн, муугийн зөрүүг гаргаж, ойлгуулж байх нь маш чухал асуудал юм.

Офицерууд бид бүрэлдэхүүнээ дүгнэхдээ хайнга байдлаар хандаж, хийсвэр байдлаар дүгнэж болохгүй гэдгийг байнга анхаарах ёстой билээ.

Дүгнэлт

Бидний зүгээс энэ сэдвийг сонгож, асуудал дэвшүүлж, гарах арга зам, хүрэх үр дүнг тодорхойлсноор офицеруудын албанд хандах хандлага

болоод хувь хүний хандлага өөрчлөгдөж, сахилга хариуцлагын зөрчил дутагдал офицеруудын хэмжээнд буурч, офицерууд аливаа гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдохоос урьдчилан сэргийлж, офицеруудын ажлын арга барил болоод удирдлагын арга барилд зэрэг өөрчлөлт өгч, офицерууд үүрэг хариуцлагаа ухамсарлан, манлайллын түвшин дээшлэхэд гол хөшүүрэг болно гэж үзэж байна.

Ангийн хэмжээнд гарч байгаа зөрчил, дутагдалд нийт офицерууд анхаарч, хүн бүр өнгөрсөн онуудад гарсан зөрчил дутагдалдаа дүгнэлт хийж, цаашид зөрчил дутагдал гаргахгүй байх тал дээр онцлон анхаарч, офицер хүн бүрийн хандлага өөрчлөгдөж, албаны хариуцлага нэмэгдэж, ажлын үр дүн сайжирч, зорилтыг ханган биелүүлэх том шалтгаан болно гэдэгт итгэж байна.

Энэхүү сэдвийг хөндөж, асуудал дэвшүүлснээр офицеруудын хэмжээнд гарч байгаа зөрчил дутагдал тодорхой хувиар буурч, алба, тасгийн дарга нарын ажлын уялдаа, холбоо, албаны хариуцлага сайжирч, ажлын үр дүн гарна гэж дүгнэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Д.Ганбаатар, Я.Шуурав, Д.Сэржамц (2019), Менежмент сурах бичиг /Хоёрдахь хэвлэл/
- Т. Дорж. (2018). Менежмент. Улаанбаатар хот: Эдмон пресс.
- Ц.Өнөржаргал (2016), Удирдахуйн ухаан, Уб хот.
- Н.Чинзориг, Ж.Мөнхбат ба бусад (2016), Уб хот.
- Ц.Өнөржаргал (2016), Удирдахуйн ухаан, Уб хот.
- Шуурав Я., (2014). Менежментийн шинэ парадигма. Уб хот Удирдлагын академи.
- Шуурав Я., (2020). Менежментийн шинжлэх ухааны нэр томьёоны тайлбар толь бичиг. Уб хот
- Howie.S. (2017), The Secrets of Management Success, 54
- A.Allen, L. (1958). Management and Organziation. McGraw-Hill
- Acharya, M. R. (2018). Principles and Functions of Management. *Bamking and Insurance* , 45-48.
- Cal Newport (2016), Deep Work: Rules for Focused Success in a Distracted World.