

Z ҮЕИЙН ЦЭРГИЙН АЛБА ХААГЧДЫН ХАНДЛАГА АЛБАНД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

Б.Баярбаатар

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн 8022 дугаар дамжааны суралцагч, хошууч

Товч агуулга: Хилийн аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоонд хилийн цэргийн анги, салбар чухал үүрэг гүйцэтгэх бөгөөд үндсэн хүч хэрэгсэл нь бие бүрэлдэхүүн юм. Харин бие бүрэлдэхүүнийг бүрдүүлж байгаа алба хаагчдын залгамж халаа болсон 18-24 хүртэлх насны иргэд хугацаат болон гэрээт цэргийн алба хаах, офицер, ахлагч алба хаах үедээ төрөлтийн үечлэлийн онцлогоос шалтгаалсан эерэг, сөрөг хандлага гаргах болсон. Иймд Z үеийнхний сэтгэл зүйн онцлог байдал, нийгэмд хандах сөрөг хандлага, хил хамгаалах албанд хэрхэн нөлөөлж байгааг тусгайлан судлах нь зүйтэй юм. Тиймээс Монгол Улсын 0-25 хүртэл насны иргэд буюу Z үеийнхний сэтгэл зүйн онцлог байдал, нийгмийн хандлага, хил хамгаалах албанд нөлөөлөх байдал, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга замыг боловсронгуй болгох зайлшгүй шаардлага гарч байна.

Түлхүүр үгс: Үеийн онол, "X, Y, Z" үе, Хилийн алба, албан хаагч, албаны нөлөөлөл

Оршил. Орчин үеийн техник технологи, инновацын хурдтай хөгжлийн нөлөөгөөр төр, төрийн байгууллага, төрийн албан хаагчийн үүрэг хариуцлага, шударга ёс, ил тод байдал, нийгмийн хариуцлага, иргэдийн оролцоо, шаардлага, төрд итгэх итгэл, иргэдийн хяналт нь албан хаагчийн ёс зүйг нэн ач холбогдолтой болгож байдаг. Иймээс албан хаагчид өндөр мэдлэг, ур чадвартай, төрийн алба, нийтийн ашиг сонирхлын төлөөх зөв үнэт зүйл, зөв сэдэлтэй ажиллахдаа ёс зүйн үнэт зүйлд үндсэн анхаарлаа хандуулах шаардлага улам нэмэгдсээр байна. Албан хаагчдын үйлдэл нь үнэт зүйл, зан үйл, хүлээлтийг нийгэмд "Шууд дамжуулагч" болдог тул тэдний шийдвэр, үйлдэл аливаа албан ёсны дүрэм журам, бодлогыг хэрэгжүүлэхэд чухал нөлөөтэй. Албан хаагчдын

үйлдэл нь төрийн албаны үнэт зүйлийн бодит илрэл, нэгдмэл ойлголт, нийтлэг шалгуур тул албан хаагчдын ёс зүйн үнэт зүйлийг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй, уламжлалыг хадгалсан, шинэтгэлд суурилсан, уян хатан ирээдүйд чиглэсэн өдөр тутмын шийдвэр гаргалтад ашиглагдах практик ач холбогдол чухал юм.

Монгол Улсын хүн амын өөрчлөлтийн хэтийн төлөв, тооцооллууд, төрийн албаны зөвлөлийн тайлан мэдээнд үндэслэн насны бүлгээр хийсэн прогнозад 2030, 2050 онуудад төрийн албанд 3-4 үеийнхэн хамтран ажиллах зайлшгүй нөхцөл бүрджээ¹ гэсэн байна. Албаны үйл ажиллагааг амжилттай, үр дүн, үр нөлөөтэй удирдан зохион байгуулахад ахмад, дунд, залуу, шинэ үеийнхний залгамж, онцлогт тохирсон ирээдүйн

¹ Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хорооны "Хүн амын 2015-2045 оны шинэчилсэн хэтийн тооцоо" болон Төрийн албаны зөвлөлийн 2021

оны тайлан мэдээнүүдэд үндэслэн 2030, 2050 онуудын төрийн албан хаагчдын насны бүтцийн прогноз

урт хугацааны бодлого боловсруулалт, бодлогыг оновчтой төлөвлөх судалгаа шинжилгээ, сургалт хөгжлийн шаардлага бий болсон.

Нэг.Үеийн талаарх онол

Хүн төрөлхтөн буй болоод 50000 гаруй жил болж байгаагийн 40000 гаруй жилийг нь агуйд өнгөрөөж, сүүлийн 10000 гаруй жилд нь агуйгаасаа гаран амьдарч хөгжсөөр өнөөгийн соёл иргэншлийг бий болгосон түүхтэй. Дэлхий дээр хүний 800 үе солигдон өнгөрсний 650 үе нь агуйд амьдралаа дуусгасан байна. Агуйгаас гарч амьдарсан сүүлийн 150 үеийнхний хувьд нутаг ус, эзэмшил газар, улс орон, хил хязгаар, нийгмийн амьдралаас шалтгаалан өөр өөрийн гэсэн онцлог шинж чанарыг хадгалсаар иржээ.

Германы нэрт социологич Карл Манихейм "Үеийн асуудал" (Das Problem der Generationen) хэмээх өгүүллийг 1928 онд Герман хэлээр бичиж, 1952 онд англи хэлнээ хэвлэгдсэнээр үе судлалын эхлэлийг олон улсад тавьжээ. Энэ чиглэлийн судалгааны ажлууд ихэнхдээ К.Манихеймийн томъёоллыг ашиглаж байна.¹ Тодруулбал эрдэмтэд хүн төрөлхтний амьдралын үечлэлээс 1943 оноос хойш үечлэлийг дараах байдлаар үечилжээ.

Хүснэгт 1. Хүн төрөлхтний амьдралын үечлэл

д/д	Амьдралын үечлэл	Хамаарах он
1	BOOMERS Их төрөлтийн үе	1943-1960
2	GENERATION X үе	1961-1981
3	MILLENNIAL Y үе	1982-1994
4	GENERATION Z үе	1995-2015
5	ALPHA үе	2016 оноос хойш

BOOMERS Их төрөлтийн үе (1943-1960) он, GEN X үеийнхэн (1961-1981) он, MILLENNIAL Y үеийнхэн (1982-1994) он, GENERATION Z үеийнхэн (1995-2015) он, ALPHA үеийнхэн (2016 оноос хойш) гэж үечилжээ². Үүнийг онолын талаас нь харвал:

Нийгмийн түүхэн үйл явдлуудыг хамтдаа туулсан тодорхой насны хүмүүсээр үе үүснэ. Үе нь насны бүлгээс илүү өсвөр үе, залуу насандаа улс төр, эдийн засаг, нийгмийн ижил төстэй үйл явдлуудыг үзэж туулсан ойролцоо насны хүмүүс юм. Үнэт зүйл, итгэл үнэмшил, хандлага, зан төлөвийг үндэслэн үеийг нас (Амьдралын мөчлөг), цаг хугацаа (Нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн чухал үйл явдлууд), бүлэг (Эдийн засаг, эрх мэдлийн бүтцийн хувьд хувь хүн нийгэмд хаана оршиж буйг илэрхийлсэн ойлголт) гэж тодорхойлох 3 хэмжигдэхүүн байдаг³.

АНУ-д хийгдсэн судалгааны үр дүнд X, Y, Z үеийн онцлогуудыг дараах байдлаар ерөнхий тодорхойлсон байна.

¹ Монголын Санхүүгийн Зах зээлийн Холбоо, СИКА ХХК.Монголын нийгмийн үеийг тодорхойлох судалгаа. УБ., 2020 он. 62 дахь тал

² <https://thebolditalic.com/gen-zers-vs-millennials-in-the-workplace-5f8b3e044804>

³ К.Манихейм. Үе, үеийн асуудал нийтлэл.,Mannheim 1928.

Хүснэгт 2. X, Y, Z үеийн онцлог¹

Үндсэн үзүүлэлтүүд	X үе (1965-1980)	Y үе (1981-1996)	Z үе (1996-2015)
Үндсэн шинж	-тууштай -хариуцлагатай -асуудал шийдвэрлэх чадвартай -бүхнийг мэдэгч -ёсорхог -хэт дарангуйлагч -ажил хэрэгч - дутагдал хайгч	-эрч хүчтэй -эв найртай -амжилтад хүрэх хүсэлтэй -сэтгэл хөдлөл ихтэй -харилцааны урч чадвартай -хурдан суралцдаг	-үнэнч шударга -сониуч Өөрчлөгдөх чадвартай -тоомжиргүй -энэрэнгүй үзэлтэй
Боловсрол	-хүрэх арга замыг олдог	-боловсролд хөрөнгө оруулдаг	-юу хүсэж байгаагаа мэддэг -уян хатан чанартай -хяналт багатай -багийн ажиллагаатай
Ажлын ёс зүй	-тогтвортой байдлыг эрхэмлэдэг -нэг ажилдаа илүү төвлөрдөг -бусдаас хараат бус -бүтэц чиглэлийн дагуу ажилладаг -үл итгэгч	-хувийн амжилт чухал -олон талт ажиллагаа -бизнес сэтгэлгээ	-эрсдэл хүлээх чадвартай -алдааг боломж гэж хардаг
Ажил бол...	-хүнд хэцүү сорил -гэрээ	-биелэлт, үүрэг хариуцлага -ажлын уян хатан байдал	-таатай орчин -өөрчлөлт -туршлагаас илүү үр дүнд анхаардаг -энтертаймент талд илүү анхаардаг -ажлыг хувааж хийдэг
Суурь үнэт зүйл	-бизнес эрхлэх, сэтгэлгээ -хөгжилтэй -өндөр -ажлын хүлээлт өндөр -биеэ даасан байдал -мэдээлэл сайтай -өмнөх үеийнхээ үнэт зүйлийг үгүйсгэдэг -ятгахад хэцүү -өөртөө найддаг	-ололт амжилт -хүсэл тэмүүлэлтэй хэрэглэгчид -иргэний үүрэг -өөртөө итгэлтэй -өндөр ёс суртахуун -анхаарал татах дуртай -олон нийтийн үйл ажиллагаанд идэвхтэй -технологийн мэдлэг сайн -нөлөөлөх чадвартай -бодитоор сэтгэгч -шинэчлэл өөрчлөлт	-эрх чөлөө -хувь хүний сэтгэл ханамж -нэмэлт хөлс -бүтээлч хүмүүстэй ажиллах -хөгжилтэй байдал -шударга -таатай орчин -шинэ ур чадвар -найз нөхөд -чөлөөтэй сэтгэгч -хувь хүний өсөлт дэвшил

¹ Г.Мягмар. Монгол Улсын төрийн албан хаагчдын ёс зүйн үнэт зүйлсэд нийгмийн X, Y, Z үеийн онцлог нөлөөлөх нь. УБ., 2022 он. 63 дахь тал

Манлайлал	-6 хүн тутмын 1 нь өөрөөсөө дүү хүний удирдлагад ажиллах дургүй	-шууд удирдлагадаа итгэдэг. Энэ нь үеийн менежерүүд нийгмийн харилцаанд орох нь хамгийн элбэг. -4хүн тутмын 1 нь өөрөөсөө дүү хүний удирдлагад ажиллах дургүй	-ур чадвар болон авьяас суурилсан манлайлах сэтгэлгээ -ажлын хамт олноо найз нөхөд гэж хардаг -албан бус, шууд дижитал харилцаа -зөрчилдөөнийг шийдвэрлэхийн тулд хамт олонтойгоо нээлттэй харилцдаг
Хэрэглээ	-статус -брэнд ба машин -тансаг хэрэглээ	-аялал -баяр ёслол	-хязгааргүй -өвөрмөц онцгой -шинэчлэл, өөрчлөлт

Үеийн судалгааны хамгийн чухал ойлголт бол аливаа үе нийгмийн өөрчлөлтийн маш чухал хөдөлгөгч хүчний нэг болно. Нэг үеийг дараагийн үе залгамжлах нь чухал асуудал хэдий ч өөр үеийнхэн нэг цаг хугацаанд хэрхэн хамтдаа ажиллаж, амьдрахыг судлах нь үеийн судалгааны онцлог юм. Тодорхой салбарт ажилладаг хувь хүмүүс аль үечлэлд хамаарагдахаас үл хамааран ойролцоо үнэт зүйлтэй байдаг.

Хоёр. Z үеийнхэн гэж хэн бэ?

Ихэнх эх сурвалжуудын тодорхойлсноор Z үеийнхэн хэмээх ойлголтод ерөнхийдөө 1995-1997 оноос 2010-2015 оны хооронд төрсөн буюу ойролцоогоор 10-25 настай залуусыг хамааруулж ойлгодог. Улс орон бүрийн туулж өнгөрүүлсэн түүх, нийгмийн байдал харилцан адилгүй тул үеэр ангилах ангилал 2-5 жилийн хооронд хэлбэлзэх нь бий. Энэ үеийг “Z” гэсэн үсгээр төлөөлүүлж нэрлэдэг. “Z” үеийнхнийг нэрлээд байгаа “Z” гэдэг үсгийг дуудах нэгдмэл дуудлага одоо хүртэл байдаггүй. “Z” үсгийг “British

English” хэлэнд “zed” гэж дууддаг бол “American English” хэлэнд “zee” гэж дууддаг. Уг нь “Z” бол Грек үсэг юм. Грек хэлэнд “zeta” гэж дууддаг байна.¹

Бидний амьдарч буй өнөө үед Z үеийнхэн бол эдийн засагт оруулж буй хувь нэмэр хурдацтай өсөж яваа дараагийн үеийн удирдагч манлайлагчид юм. Тухайлбал, АНУ-д 2030 он гэхэд зөвхөн энэ үе нийт ажиллах хүчний 30 хувийг бүрдүүлнэ гэсэн тооцоо байна. Учир нь Z үеийнхэн туршлагаас илүү ур чадварыг илүүд үзсэн, зоримог, өөдрөг шинж чанартай бөгөөд энэ нь тэднийг эдийн засгийн хувьд бие даасан, хараат бус байр суурьтай болох хүсэл эрмэлзлийг нэмэгдүүлж, улмаар ажлын байран дээр эрт гарахад нөлөөлдөг ажээ.

Харин манай улсад хийгдсэн “Монголын нийгмийн үеийг тодорхойлох судалгаа”-ны тайланд Монголын нийгмийн үеүдийг дараах байдлаар ангилсан байна. /Хүснэгт 3 харуулав/

Хүснэгт 3. Монголын нийгмийн үечлэл

д/д	Амьдралын үечлэл	Хамаарах он
1	Социалист үеийнхэн	1964 оныг хүртэл

¹ Ц.Элбэгдорж. Generation “z” – “z” үеийнхэн өгүүлэл 2020 он. Baabar.mn

2	Завсрын үеийнхэн	1965-1982 оны хооронд
3	Шилжилтийн үеийнхэн	1983-1994 оны хооронд
4	Шинэ үеийнхэн	1995 оноос хойш

Эх сурвалж: Монголын нийгмийн үеийг тодорхойлох судалгаа. УБ., 2020 он.

Тус тайланд шинэ үеийнхнийг (Z үе) тодорхойлохдоо: "Хувь хүний эрх чөлөөний мэдрэмж өндөртэй, либерал үзэлтэй, төр болон намд итгэдэггүй, институтэд биш өөртөө илүү итгэдэг, бусад үеүдтэй харьцуулахад хамгийн их дижитал, сошиал хэрэглээтэй байна. Тэд бусад үеүдтэй харьцуулахад үзэл бодлын хувьд илүү баруунжсан, глобалчлагдсан байна."¹ гэжээ. Уг тодорхойлолтоос харахад Монголын Шинэ үеийн чиг хандлага, шинж байдал олон улсын тодорхойлж буй Z үеийнхэнтэй тун адилхан байгаа юм.

Зарим цахим эх сурвалжаас харахад өмнөх үеийнхний шийдэх гол асуудал нь энх тайван, үйлдвэрлэл байсан бол Z үеийнхний анхаарлын төв нь хиймэл оюун ухаан, сансрын аялал болон өөрчлөгдөж байна. Энэ чиг хандлагаар тэд илүү чөлөөт сэтгэлгээтэй болжээ. Х болон Y үеийнхэн тогтвортой ажлын байр, ажил амьдралын тэнцвэрийг чухалчилдаг байхад тэдний хувьд ажлын байр тогтвортой байх үгүй нь тийм ч сонин биш. Учир нь Z үеийнхэн өрсөлдөөнд дуртай, шинийг эрэлхийлдэг учир сонирхолтой бөгөөд цалин сайтай ажлын байрыг л чухалчлах болсон байна.

Сошиал платформ нь Миллениалуудын хувьд өөр хоорондоо холбогдох мэдээлэл харилцааны

хэрэгсэл байсан бол Z үеийнхний хувьд өдөр тутмын суурь хэрэглээ, өөрийгөө баясгаж зугаацуулах арга хэлбэр болдог гэдгээс эхлээд л үе хоорондын энгийн ялгаанууд харагдана. Z үеийнхний 91 хувь нь ухаалаг утсыг ямар ч үед хэрэглэж дадсан байдаг. Гурван жилийн өмнөх байдлаар тэдний онлайнд өнгөрүүлдэг цаг бусад үеийнхэнтэй харьцуулахад 50 минутаар их буюу гурван цаг хагас байсан юм. Уг тоо жил ирэх бүр ихэссээр байна.

Тэд ихэвчлэн инстаграм, Snapchat, YouTube, TikTok зэрэг зураг, бичлэгт суурилсан платформуудыг ашиглаж, текст голлосон апплекейшнуудаас татгалзах хандлагатай байна. 2010 оны үед ид мандаж явсан Фэйсбүүк, Твиттер эцэг эхчүүдийн платформ болж өөрчлөгдөж байна. 10-25 настнуудын 90 орчим хувь нь Youtube-ийг тогтмол хэрэглэж, 71 хувь нь Snapchat-ыг өдөрт зургаагаас олон удаа ашиглаж байгаа зэрэг тоо баримтуудаас үзэхэд тэд илүү энтертайнмент контентуудыг таашааж байна хэмээн дүгнэж болох юм.²

Гурав.Албанд хэрхэн нөлөөлөх вэ?

Хил хамгаалах байгууллагын үйл ажиллагаа хууль, дүрэм зааврын дагуу босоо удирдлагын системд тулгуурлан явагддаг бөгөөд уламжлалт шинж чанартай байдаг. Үүнээс харахад

¹ Монголын Санхүүгийн Зах зээлийн Холбоо, СИКА ХХК. Монголын нийгмийн үеийг тодорхойлох судалгаа. УБ., 2020 он. 64 дэх тал

² https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=515870712361478&id=398509454097605&__tn__=K-R

боловсон хүчин болон бие бүрэлдэхүүний онцлог, шинж чанар нь ажиллах талбар, объектын онцлог, шинжтэй зөрчилдөөнтэй байдал бий болж байна. Тиймээс дээрх байдлаас үүдэн гарах зөрчил, сөрөг байдлаас сэргийлэх мөн Z үеийнхний онцлог, шинж чанарыг давуу тал болгон ашиглах боломж нөхцөлийг эрэлхийлж үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх нь чухал юм.

Хил хамгаалах байгууллагад хугацаат болон гэрээт цэргийн албанд татагдан ирж байгаа иргэд, шинээр орсон офицер, ахлагч нарын насны үечлэлийн онцлог, шинж чанар нь албанд тодорхой нөлөөлөл үзүүлсээр байдаг. Тухайлбал, Z үеийн алба хаагч нар "Хувь хүний эрх чөлөөний мэдрэмж өндөртэй, либерал үзэлтэй, төр болон намд итгэдэггүй, институтэд биш өөртөө илүү итгэдэг, бусад үеүдтэй харьцуулахад хамгийн их дижитал, социал хэрэглээтэй, үзэл бодлын хувьд илүү баруунжсан глобалчлагдсан байна" гэсэн судалгааны тайланд тусгагдсан байна. Дээрхээс дүгнэхэд Z үеийнхний нийгмийн онцлог шинж чанар, сэтгэл зүйн дараах нийтлэг шинж байна гэж үзэж болохоор байна. Тухайлбал,

Анхаарал төвлөрөх байдал сул: Z үеийн залуус нь бусад үеийн төлөөллүүдийг бодвол аливаа мэдээллийг хамгийн хурдан хүлээн авч боловсруулж чаддаг. Учир нь тэд өндөр технологийн шинэчлэл өдөр бүр хийгддэг нийгэмд төрсөн хүмүүс учир аливаа зүйлийг хурдан ойлгох чадварт мэдээ орсон цагаасаа эхлэн суралцдаг. Гэвч тэдний нийтлэг сул тал бол анхаарлаа төвлөрүүлэх чадвар муутай байдал юм. Мөн тэдний анхаарлыг сарниулахад "Instagram", "SnapChat"

зэрэг түгээмэл ашиглагддаг социал медиа том хувь нэмэр оруулдаг.

Нэгэн зэрэг олон ажил амжуулах чадвартай: Анхаарал төвлөрөх чадвар муу байх нь үргэлж сул талтай байдаггүй. Z үеийнхний хувьд энэ сул тал нь олон ажил зэрэг амжуулах давуу талыг олгодог. Жишээ нь: тэд компьютер дээрээ гэрийн даалгавар, бие даалтаа хийх зуураа таблет дээр хичээлтэйгээ холбоотой хайлт, судалгаа хийн, бүр хөгжим сонсож, зурагт үзэж, найзуудтайгаа харилцаж байхдаа нэлээд цэгцтэй тэмдэглэл хөтөлж чаддаг.

Багаар ажиллахаас илүү бие даах чадварыг чухалчилдаг: Судалгаанд хамрагдсан нийт Z үеийнхний 71 хувь нь "Хэрвээ чи зөв хийхийг хүсэж байвал зөвхөн өөрийнхөөрөө хийх хэрэгтэй" гэсэн агуулга бүхий хариултыг өгчээ. Тэд сэтгэлгээний хувьд өөртөө эзэн байх, хувийн ур чадвар, бие хүний төлөвшлөө дээшлүүлэх болон өрсөлдөөнд маш идэвхтэй байдаг. Харин ажлын байран дээрх Z үеийнхний 69 хувь нь хамт олонтойгоо бус ганцаараа нэг өрөөнд ажиллахыг илүүд үздэг бөгөөд багаар ажиллахаас илүүтэй бие даан шийдвэр гаргахыг илүүд үздэг байна.

Өөдрөг үзэлтнүүд: "Lincoln Financial Group"-ын 2016 онд явуулсан судалгаанд Z үеийнхэн нь миллениалуудыг бодвол харьцангуй өөдрөг үзэлтэй гэж дүгнэсэн. Энэхүү судалгаанд хамрагдсан "Z" үеийнхний 50 хувь нь эх орноо зөв чиглэлд хөгжиж байна гэсэн бол миллениалуудын 42 хувь нь л ингэж хариулжээ.

Уламжлалт суралцах арга барилыг таашаадаггүй: "Sparks & Honey" судалгааны байгууллагын хийсэн судалгаанд Z үеийнхний 75 хувь

нь уламжлалт боловсролын системийн дагуу их сургуульд боловсрол эзэмшихээс илүүтэй өөр арга замаар сайн боловсрол эзэмших боломжтой гэж итгэдэг байна.

Тэвчээр муутай хүмүүс:Тэд өмнөх үеийн хүмүүсийг бодоход маш тэвчээр муутай хүмүүс. Тэд ажлын өндөр бүтээмжтэй, нээлттэй сэтгэлгээтэй, бүтээлч хандлагатай байдаг ч тууштай байдал үргэлж дутагддаг нь хөдөлмөрийн зах зээлд бэрхшээл болж байна.¹

Тиймээс дээрх онцлог шинж чанарыг харгалзан Z үеийнхэнтэй ажиллахад дараах зарчмыг баримтлах нь зүйтэй.

-Тэдний ажлын гүйцэтгэлийг шалгах, ажлын байран дахь сэтгэл ханамжийн судалгааг жилдээ нэг эсвэл ажил явцгүй байх үеүдэд хийх нь Z үеийнхний хувьд огт тохиромжгүй. Тэдний 60% нь өдөр тутам эсвэл долоо хоног бүр ажлаа дүгнүүлэхийг хүсдэг.

-Хүмүүс бүтэлгүйтлийг бүтэлгүйтэл л гэж хардаг. Хэрэв хийж буй ажил бүтэхгүй, эсвэл зорилгодоо хүрээгүй бол бидний ихэнх нь бүтэлгүйтэл гэж бодно. Харин Z үеийнхэн тийм биш. Сүүлийн үеийн судалгаагаар Z үеийнхний 80 хувь нь “Бүтэлгүйтэл бол өсч хөгжих, суралцах боломж” хэмээн хүлээн авдаг бөгөөд бүтэлгүйтэл гэж огтхон ч боддоггүй.

-Тэд удирдлагуудын “Coach” буюу “Чиглүүлэгч” ур чадварыг 75 хувь нь чухал, 25 хувь маш чухал гэж нь үздэг. Хэрэв байгууллагын удирдлагууд нь ажилчдаа айдас түгшүүрт тулгуурлаж удирддаг бол дөрвөн Z үе тутмын нэг нь

ажлаа орхино. **Хүчээр далайлгадаг удирдлагатай ажиллахыг хүсдэггүй.**

-Миллениалууд (1980–1994 оны хооронд төрөгсөд) байгууллагын нэр хүнд, тогтвортой байдал зэргийг харгалзан үздэг бол Z үеийнхний 38% нь ажил, амьдралын тэнцвэрийг чухалд тооцдог. Тэд ажлаа цагтаа хийж дуусгаад бусад цагуудад өөрийгөө хөгжүүлэх, сонирхолтой зүйлсийг хийхийг илүүд үздэг. Тиймээс тэд ажил, амьдралын тэнцвэртэй байдлыг чухалд тооцдог.

Эдгээр зарчмуудыг баримтлахаас гадна “Z” үеийнхний онцлог, зан чанарыг танин мэдсэнээр эерэг болон сөрөг хандлагад зөв оновчтой хариу үйлдэл үзүүлэх, ёс зүйн болон гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, тэдний онцлог шинж чанарыг давуу тал болгон ашиглах талаар бүх шатны удирдах ажилтан, албан хаагчдыг сургах, чадавхжуулахад чиглэсэн арга хэмжээ авах нь зүйтэй. Энэ тухайд төрийн тусгай байгууллагын анги, салбарын удирдлагын үйл ажиллагаанд нэмэгдүүлэх боломжийг бий болгож, хэрэгжүүлэх ажлыг эхлүүлэх хэрэгцээ шаардлага бий болсон байна.

Дүгнэлт

Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн Z үеийн онцлогийг судалснаар албан хаагчид төрийн албыг хүндэтгэдэг, цаашлаад хилийн албаны ёс зүйн үнэт зүйлд бодитой хувь нэмэр оруулахаас гадна энэ чиглэлээр судалгаа хийх шинэлэг санаа дэвшүүлэхэд ач холбогдолтой юм;

ХХБ-ын бие бүрэлдэхүүнийг бүрдүүлж байгаа Z үеийнхэн хугацаат

¹ <https://thebolditalic.com/gen-zers-vs-millennials-in-the-workplace-5f8b3e044804>

болон гэрээт цэргийн алба хаах, офицер, ахлагч, төрийн үйлчилгээний ажилтнаар ажиллах үедээ төрөлтийн үечлэлийн онцлогоос шалтгаалсан сөрөг хандлага гаргах хандлагатай байна. Иймд Z үеийнхний сэтгэл зүйн онцлог байдал, нийгэмд хандах сөрөг хандлага, хил хамгаалах албанд хэрхэн нөлөөлж байгааг тусгайлан судалж, үүсэж болох ёс зүйн болон бусад зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга замыг боловсронгуй болгох шаардлагатай байна;

Хил хамгаалах байгууллагын удирдлагын тодорхой түвшинд ажиллаж байгаа удирдах ажилтан, алба хаагчид албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа алба хаагчдын ёс зүйн хэм хэмжээг сахиж, нийгмийн үечлэлийн онцлогоос шалтгаалсан аливаа зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхийн тулд нийгмийн үечлэлийн онцлог шинж чанарыг ойлгон

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Монголын Санхүүгийн Зах зээлийн Холбоо, СИКА ХХК.Монголын нийгмийн үеийг тодорхойлох судалгаа.2020 он.

- Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хорооны “Хүн амын 2015-2045 оны шинэчилсэн хэтийн тооцоо” болон Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны тайлан мэдээнүүдэд үндэслэн 2030, 2050 онуудын төрийн албан хаагчдын насны бүтцийн прогноз

- Г.Мягмар. Монгол Улсын төрийн албан хаагчдын ёс зүйн үнэт

хэрэгжүүлэх нь тодорхой хэмжээний үр дүнгээ өгнө гэж үзэж байна.

Санал

-Төрийн тусгай албаны үйл ажиллагааг үр нөлөө, үр дүнтэй удирдан зохион байгуулахад шинэ залгамж үеийн онцлогийг харгалзан уялдуулж, сургалтын хөгжлийн бодлого, судалгаа шинжилгээг оновчтой төлөвлөж, хэрэгжүүлэх;

-1995-1997 оноос 2010-2015 оны хооронд төрсөн 10-25 настай залуус буюу Z үеийнхний нийгмийн хандлага, сэтгэл зүйн онцлог шинж чанарыг нарийвчлан судалж алба, үйл ажиллагаанд ашиглах;

-Хил хамгаалах байгууллагын шат шатны удирдлага, албан тушаалтанд Z үеийнхний нийгмийн онцлог шинж чанарыг давуу тал болгох, тэдэнтэй харилцах, ажиллах талаар зөвлөмж боловсруулан хүргэх нь зүйтэй гэж үзэж байна зүйлсэд нийгмийн X, Y, Z үеийн онцлог нөлөөлөх нь. 2022 он.

- К.Манихейм. Ye, үеийн асуудал нийтлэл.,Mannheim 1928 он.

- Ц.Элбэгдорж. Generation “Z”-”Z” үеийнхэн өгүүлэл. Baabar.mn

- <https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2019/09/10/>

- <https://thebolditalic.com/gen-zers-vs-millennials-in-the-workplace-5f8b3e044804>

- <https://thebolditalic.com/gen-zers-vs-millennials-in-the-workplace-5f8b3e044804>