

ХИЛ ХАМГААЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛЫГ ТӨЛӨВШҮҮЛЭХЭД УДИРДЛАГЫН ЗАРИМ АСУУДАЛ

Хураангуй. Энэхүү илтгэлээр одоогийн нийгэмд байгууллагын соёлыг ямар байдлаар илэрхийлж ирсэн, мөн түүнчлэн Хил хамгаалах байгууллагын соёл гэх категориыг судлан, удирдах албан тушаалтан /офицер/-ууд байгууллагын соёлыг төлөвшүүлж, хөгжүүлэхэд нөлөөлөх хүчин зүйлүүдийг тодорхойлж, санал дүгнэлт дэвшүүлэхийг зорилоо.

Түлхүүр үг. Байгууллагын соёл, штаб-албаны соёл.

“ХҮН - ӨӨРӨӨ БҮХНИЙ ДЭЭД ХЭМЖҮҮР МӨН” - ПРОТАГОР

Нэг: Байгууллагын соёлын онолын үндэслэл

Өнөөдрийн нийгмийн институт болох байгууллага, ажилтнууд олон тооны сорилт шаардлагуудтай тулгарах болсон. Нийгмийн хүлээлт, шаардлага өсөж өндөр бүтээмжтэй, өндөр чанартай амьдралаар мөр зэрэгцэн амьдрахыг эрмэлзэхийн зэрэгцээ ёс зүй нийгмийн хариуцлага, үнэт зүйлсийг анхааран, хүн төрөлхтний хүн ам зүйн ба соёлын ялгааг хүндэтгэн өдөр тутмын амьдрал, байгууллагын өрсөлдөөнт орчинд глобалчлалыг хүлээн авах болсон.

Японы аж үйлдвэрлэл 1970-аад оны сүүлээр амжилтанд хүрсэнийг барууныхан анзаарч эхэлсэн ба ган, цаг, усан онгоц, электроник гээд Японы аль ч үйлдвэрлэлийн салбар амжилтаараа Америк, Европыг ардаа орхисон шалтгааныг олохыг эрмэлзсэн судалгаанууд, түүнчлэн байгууллагын амжилтын үндэс юу болох талаар барууны эрдэмтэдийн хийсэн судалгааны ажлууд байгууллагын соёлын талаарх асуудлыг анхаарлын төвд авчирсан.

Энэ үеэс байгууллагын соёлын онолын асуудлууд үзэл баримтлал бий болж эхэлсэн гэж үздэг байна.

“Соёл” гэдэг нь латинаар *cultura* гэдэг үг бөгөөд хүмүүсийн амьдрал ба үйл ажиллагааны төрөл ба хэлбэрт, түүнчлэн хүмүүн төрөлхтний өөрийнх нь бие болгосон материалын болон оюуны үнэ цэнэтэй бүхэнд илэрхийлэгдсэн хүний бүтээлч хүч, чадвар. нийгмийн хөгжлийн түүхэн тодорхой түвшин, нөлөөт ажиллагаа, ухамсар, боловсролын хөгжил юм.

“Соёл” нь өөртөө хүмүүс /машин, байгууламж, үйлдвэрлэлийн урлаг, танин мэдэхүйн, хууль эрх зүйн, ёс суртахууны хэм хэмжээ гэх мэт. зүйлүүдийн үр дүнг багтаах ба түүнчлэн хүний үйл ажиллагаа, мэдлэг чадвар, дадлага, соёлын түвшин, зан суртахуун, ёс зүйн хөгжлийн түвшин, орчлон ертөнцийн

танин мэдэхүй, хүмүүсийн хоорондын харилцааны хэлбэр аргууд Аын хэрэгжилтийн чансаа ба хүч чадал зэргийг өөртөө багтаана.¹

“Соёл” хэмээх хийсвэр мэт хирнээ үр дүн нь зан төлөвөөр бодитой илэрч байдаг ухагдахууны мөн чанар, үр нөлөөг ойлгох, үйл ажиллагаанд ашиглах, удирдах нь менежерийн эзэмшвэл зохих үр чадварын нэг юм.

Байгууллага нэгэн зорилгын төлөө нэг хүн мэт нэгдэн зорилгоо биелүүлэх, улмаар өрсөлдөөнт зах зээлийн орчинд амжилтанд хүрэхэд байгууллагын соёлын асуудал чухал үүрэгтэй.

“Соёл” бол ямар ч байгууллагын хувьд үл харагдагч хүч байдаг бөгөөд байгууллагын гишүүдийг тухайн байгууллагын хүрээнд бодох, мэдрэх, үйлдэл хийх байдалд нөлөөлж зохицуулдаг. Ажиллагсдын болон санаа үйлдэл зохион байгуулалттай болсон нөхцөлд байгууллагын соёл бий болсон гэж үздэг гэж олон талаас нь тодорхойлжээ.

Байгууллага нь дотоод болон гадаад орчны шууд ба шууд бус хамаарлаас шалтгаалан байнгын өөрчлөлт шинэчлэлт доор үйл ажиллагаагаа цаг үетэйгээ нийцүүлэн явуулж байдаг. Иймд энэхүү өөрчлөлтийг амжилттай даван туулж, тогтвортой үйл ажиллагаагаа явуулах, амжилттай ажиллахын үндэс бол тухайн байгууллагын *соёлоос* ихээхэн шалтгаалдаг билээ.

Байгууллагын соёл нь байгууллагын үр ашигт нөлөө үзүүлдэг, байгууллагын хөгжил, дэвшлийн гол хөдөлгүүр болж чадахаас гадна мөн гол саад тогтор ч болж чаддаг байна.

Судлаач Д.Нарандулам *"Урьд өмнө байгаль, нийгэмд байгаагүй боловч хүний оюун ухаан, гараар бүтээгдсэн хүний хэрэгцээг хангаж хөгжүүлэхэд зориулагдсан материаллаг болон оюуны үнэт зүйлсийн нийлбэр цогц, хүний хөгжсөн түвшин юм. Өөрөөр хэлбэл соёл нь хүний ололт амжилтын цогцол юм"*², *"Соёл бол хүн төрөлхтний түүхэнд бүтээгдэж буй болоод цаг хугацаа орон зайг туулан шалгарч үлдсэн үнэт зүйлсийн тогтолцоо юм"*³ гэж тодорхойлжээ.

- > **Байгууллагын соёл гэдэг нь** байгууллагын шинж чанар, байгууллагын гишүүдийн хүлээн зөвшөөрсөн эрхэмлэдэг зүйлүүдийн нэгдэл юм⁴.
- > **Байгууллагын соёл нь** таамаглал, үнэт зүйлс, хэм хэмжээ, байгууллагын гишүүд болон байгууллагын зан байдлын мэдэгдэхүйц шинж тэмдгүүдийг багтаасан ойлголт юм⁵.

Байгууллагын соёлыг олон эрдэмтэд өөр өөр өнцгөөс харан өөрийн тодорхойлт боловсруулан ангилан авч үзсэн байдаг. Тухайлбал:

¹ “Советский энциклопедический словарь”, 1985., М., стр. 668.

² Буян Д. Нийгмийн тухай мэдлэг. УБ., 2006., т.31

³ Мөнхсайхан М. Соёл судлал. УБ., 2006., т. 7

⁴ Цэнд Н. Менежмент сурах бичиг. УБ., 2000., т. 22

⁵ S.S.Khanka, Organizational Behavior Tezpub, india, 2004. Page 66-68

1. ЧАРЛЬЗ ХАНДИ, РОЖЕР ХАРРИСОН дараах байдлаар ангилсан.

- *Эрх мэдлийн соёл* - Эрх мэдэл цөөны хүний гарт төвлөрдөг.
- *Үүргийн соёл* — Байгууллага маш тодорхой бүтэцтэй, хүмүүст маш тодорхой эрх мэдэл өгөгдсөн байдаг.
- *Үйл ажиллагааны соёл* - Ямар нэг асуудлыг шийдэх зорилгоор багууд бүрдсэн байдаг.
- *Хувь хүний соёл* - Хүн болгон байгууллагадаа чухал гэж боддог.

2. КАММИНГС ВОРМ - Байгууллагын соёлыг өөрчлөхөд менежмент биш манлайлал илүү нөлөөтэй, соёлыг өөрчлөх нь урт хугацааны ажил хэмээн соёлыг өөрчлөх 6 алхамт зааврыг санал болгосон байдаг.

- *Стратегийн зориго алсын хараа тодорхой томъёолол* - алсын хараа нь соёлыг өөрчлөх хүслийг бий болгодог.
- *Дээд удирдлагуудын зүгээс дэмжих* - удирдах ажилтнууд өөрчлөх хүсэлтийг эсэх нь чухал үзүүлэлт болдог.
- *Дээд түвшинд соёлын загварыг өөрчилж төлөвшүүлэх* - удирдах ажилтнууд зан үйлээрээ ямар үнэт зүйлс, зан үйлийг хэвшүүлэхдээ үлгэрлэн харуулах ёстой.
- *Байгууллагын өөрчлөлтийг дэмжихийн тулд байгууллагыг өөрчлөх.*
- *Шинэ ажилтнуудыг сонгож нийгэмшүүлэх* - соёлыг хэвшүүлэхийн тулд ажилтан бүрт таниулж, холбож өгөх хэрэгтэй.
- *Ёс зүй болон хууль зүйд мэдрэмтгий болгох.*

3. ЭДГАРД ШЕЙН¹ - байгууллагын соёл нь өөрчлөхөд хамгийн, хэцүү бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, үндэслэгчид, удирдлагуудыг ч элээдэг зүйл хэмээн байгууллагын соёлыг 3 түвшинд хуваасан.

- *Нэгдүгээр түвшин* - энэ бол байгууллагын харж мэдэрч болохуйц шинжүүдийг агуулж болдог зүйлс буюу барилга байгууламжлалын орчин, тавилга, шагнал урамшуулал, ажилтнуудын хувцаслалт, хоорондоо болон хэрэглэгчидтэй харьцаж буй байдал, байгууллагын уриа, эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны тунхаглал зэрэг юм.
- *Хоёрдугаар түвшин* - энэ түвшин нь байгууллагын ажилтнуудын тунхаглал буюу үнэт зүйлстэй холбоотой. Энэ түвшинд хувь хүний болон байгууллагын үнэт зүйлс нөлөөтэй байдаг.
- *Гуравдугаар түвшин* - хамгийн гүнзгий буюу 3 дахь түвшинд байгууллага дахь боло байгууллагын талаарх үзэл бодол нөлөөтэй байдаг. Эдгээр нь байгууллагын ажилтнуудын өдөр тутмын үйл ажиллагаанд илэрхий харагдаад байдаггүй. Байгууллагууд ярилцахаас эмээдэг ч асуудлууд байж болно. Ажилтнууд ухамсарлаж ойлголгүй, дадсан маягаараа биелүүлдэг “бичигдээгүй хууль” маягтай зүйлс байдаг.

4. Э.ШЕЙН - байгууллагын соёлыг үндсэн шинж чанараар нь хүчтэй ба сул соёл байгууллагад оршин тогтнож буй хэлбэрээр нь үндсэн соёл, сөрөг соёл гэж ангилан авч үзсэн.

- *Хүчтэй соёл (Strong culture)* - Байгууллагын нийт ажилчид хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлдэг соёлыг хэлэх ба энэ соёл нь ажилчдыг зорилго, үйл ажиллагаанд чиглүүлэн, сэдэлжүүлэн, хийх хийхгүй зүйлсийн ялгаа заагийг мэдрүүлж байдаг. Мөн хүчтэй соёлтой байгууллагад дээр дурдсан соёлыг бүрдүүлдэг хүчин зүйлс нь үйл ажиллагааныхаа онцлогт тохирсон байдлаар хэрэгжиж байдаг.
- *Сул соёл (Weak culture)* - Энэ соёл нь ажилчдад бараг мэдрэгддэггүй бөгөөд хүлээн зөвшөөрч биелүүлэх хандлага бараг ажиглагддаггүй. Өөрөөр хэлбэл, сул соёлтой байгууллагын ажилчид нийтлэг итгэл үнэмшлийн талаар ойлголтгүй байх нь элбэг бөгөөд зарим тохиолдолд ийм байгууллагад бүлгийн нормууд тус тусдаа хүчтэй үйлчлэх нь байдаг. Мөн сул соёлтой байгууллагад соёлыг бүрдүүлэгч хүчин зүйлс нь үйл ажиллагаандаа зохицоогүй байдлаар, хоорондоо уялдаа холбоогүйгээр хэрэгжиж байдаг.
- *Үндсэн соёл буюу Давамгайлах соёл (Dominant culture)* - Нийт гишүүдийн хүлээн зөвшөөрч даган биелүүлэх хэм хэмжээ бөгөөд ихэнхдээ анхны үүсгэн байгуулагчид гишүүдийн хуримтлуулсан үзэл бодол үнэт зүйлийн тогтолцоо, хүлээн зөвшөөрөгдсөн хэм хэмжээгээр тодорхойлогдох нь элбэг байдаг. Энэ соёл байгууллагын ерөнхий удирдагчдын үзэл бодол үнэт зүйл хандлагаар төлөвших байгууллагын бүхий л хүрээнд нийт ажилчдад үйлчилж тэдний үйл хөдлөлд нөлөөлдөг.
- *Дэд соёл (Subcultures)* - Давамгайлах соёлыг хүлээн зөвшөөрсөн хандлагаар нэгж хэлтэс салбарын хүрээнд өөрийн онцлогыг тусгасан соёлыг хэлнэ. Энэ соёл тухайн хэлтэс нэгжийн манлайлагчдын үзэл бодол хандлагаар тодорхойлогдох ба тэр бүлэглэл салбар, нэгжийн хүрээнд үйлчилж зөвхөн тухайн бүлгийн гишүүдийн үйл хөдлөлд нөлөө үзүүлдэг.
- *Сөрөг соёл (Countercultures)* - Давамгайлах соёлыг үгүйсгэсэн соёлыг байр суурьтай соёл бөгөөд топ удирдлагын төлөвшүүлсэн соёлыг эсэргүүцсэн үед үүсдэг соёл юм. Энэ соёл ихэвчлэн албан бус бүлгүүдийн сөрөг үйл ажиллагаатай холбоотойгоор бий болдог ба байгууллагад хоёр өөр байдлаар илрэх боломжтой хэмээн тус тус үзжээ¹.

Хоёр: Хил хамгаалах байгууллагын соёлын онолын үндэслэл, соёлыг төлөвшүүлэхэд удирдлагын үүрэг оролцоо.

Хил хамгаалах байгууллагын соёлын үүсэл, хөгжил, төлөвшлийг Монгол Улсын хил тогтсоноос хойш буюу өнөөг хүртэлх хугацааны үйл ажиллагааг *хил хамгаалах байгууллагын соёлоор* тодорхойлон үзэж болно.

¹ <http://www.denisonconsulting.com/model>

Улс гүрнүүд үүсэж бий болсон цагаас “*Улсын хил*” гэдэг ойлголт гарч иржээ. Улсын хил нь газар оронтой холбоотой объектив, нийгмийн амьдралын бүх хүрээг хамарсан субъектив шинж чанаруудтай юм.

Монгол газар нутаг дээр байсан Хүннү, Сяньби, Жужан, Түрэг, Уйгур, Кидан. Монголын их эзэнт гүрэн, Монголын Юан улс зэрэг нь хөрш орнуудтайгаа газар нутгийн заагаа зах хязгаарын бүхэл бүтэн хошуу, аймгийн хэмжээнд маш тодорхой тогтоож, цэрэгжсэн айл өрх болон аравт, зуутаар халдан довтлогсодтой тэмцэлдэхийн зэрэгцээ бусдын нутаг дэвсгэрийг эзлэн авч газар нутгаа тэлэх, нэгэнт өөрийн болсон хэсгээ хамгаалах арга хэмжээг авч байжээ.

Монголын эзэнт гүрний хүч суларч, дотоодын задрал газар авсан тэр үед Хятад газар Манж гүрэн ноёрхлоо тогтоохын зэрэгцээ Монголыг эзлэн авах тууштай бодлого явуулж газар нутгийг нь мэдэлдээ авсан даруйдаа Монголын Умард хилийн талаар санаа тавьж, их эзэн Чингисийн Монголчуудын газар нутгийг эзлэн авч, сүр хүчийг нь дарж чадлаа хэмээн дэлхий дахинд харуулах, Ар Монголыг өөрийн мэдлээс алдахгүй гэсэн хүсэл эрмэлзлэлдээ хөтлөгдөн Монгол, Оросын хилийг яаран тогтоож тодотгох зорилготой байжээ.

Ийнхүү түүхэнд анх удаа газар орон дээр тэмдэглэсэн, олон улсын хэмжээнд зөвшөөрөгдсөн хил үүсэн бий болжээ.

Ер нь бол Улсын хилийг тодорхойлохыг хоёр улсын Засгийн Газраас улсын хил гэж үзсэн хэсгийг 1:1000000; 1:500000-ны зураг дээр тоймлон тодорхойлж уг шугамын чиглэл байдлыг бичгээр үйлдэн хоёр улсын гэрээний хэлбэрт оруулан, төрийн дээд удирдагчид гарын үсэг зурж, төрийн эрх барих дээд байгууллага соёрхон баталдаг. Дэлхийд анхдагч эрх зүйн акт Хүннүгийн үед Монгол, Хятадын хооронд анх бий болсон юм билээ.¹

Оросын хаант засаг, Манж чин улс хоёрын 1727 оны “*Буур гол*”-ын гэрээ, 1864 оны *Тарвагтайн* гэрээнээс хойш автономит Монгол Улсыг хүртэл Оростой ч, Манж Хятадтай ч Монгол Улсын хилийн талаар дахин яригдаагүй байна.

Эрт дээр үеэс аливаа үндэстэн улс газар нутгаа аянчин, жинчдийг тодорхой тогтоосон гарцаар нэвтрүүлж, тогтоогдоогүй газраар нэвтрэх тохиолдол бүхнийг газар нутагт халдсанаар үзэж, цэрэг зэвсэг хөдөлгөж байсан нь тэд өөрийн нутаг дэвсгэрийг заагладаг хилтэй байжээ гэж үзэхээр байна.

Ингэж бий болсон Улсын хил нь зөвхөн нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал төдий биш, үндэсний аюулгүй байдал, тусгаар тогтнолын бат цайз болох учраас аль ч улсын төрийн бодлогын нэг чухал асуудал болдог байна.

Монгол Улсын хил ямар ч нөхцөлд баталгаажиж, халдашгүй дархан байж хилийн орон зайн аюулгүй байдал хангагдсанаар Монгол Улсын тусгаар тогтнол, бүрэн эрх жинхэнэ ёсоор хэрэгжинэ. Монгол Улсын хил найдвартай

¹ Арвай. Ш., “Улсын хилийн тухай дурсамж, үзэл бодол”, УБ., 2005., т. 177

хамгаалагдсанаар Монголын ард түмэн айх аюулгүй амар түвшин аж төрж амьдарна.

Энэ шаардлагаас үүдэн Монгол Улсын төр нь улс нийгэм, ард иргэдийнхээ тэрхүү аюулгүй байдлыг хангахын тулд улсын хилийн халдашгүй дархан байдлыг ажил хэрэг болгож улсынхаа хилийг манах, тэнд эрх ашгаа хамгаалах эрхэм үүргийг тодорхой нэгэн субъектэд хариуцуулан чиг, үүргээр хангахаас өөр арга байхгүй. Монгол Улсын хил нь бүх нийтийн эрх ашиг учраас бүх нийтийн өөрийн нь хүлээх ариун үүрэг мөн.

Гэвч улсын хил хамгаалалт гэдэг өөрийн гэсэн бие даасан тодорхой алба учраас, тэрхүү албыг хариуцаж биечлэн гүйцэтгэх, улс орны хэмжээгээр бодлогоор уялдуулан зохион байгуулж бэлтгэж хэрэгжүүлэх субъектгүйгээр Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдал баталгаажих боломжгүй юм.

Энэ бол обьектив шинжтэй, бодит байдлыг илэрхийлсэн нийгэм-улс төрийн өвөрмөц үзэгдэл гэдгийг дэлхий даяар хүлээн зөвшөөрч, хил хамгаалах субъектийг янз бүрийн хэлбэрээр агуулга нэгтэйгээр практикт хэрэгжүүлж байна.

Харин улсын хилийг манах, хамгаалах үүрэг хүлээсэн тодорхой субъектын чанар байдлаас бүхэлдээ тухайн улсын хилийн халдашгүй дархан байдлын нүүр царай, байгууллагын албаны соёлын түвшин харагддаг бас субъектив шинжтэй үзэгдэл түүнийг дагалдаж байдаг.

Өнөөдөр ХХБ-ын хүрээнд Монгол төрийн түвшинд УИХ-аар шинэчлэн баталсан *“Хилийн тухай хууль”, “Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого”, “Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-аар* улсын хил, хил хамгаалалтын тулгуур зарчмын асуудлуудыг тогтоосон байдаг.

Энэ хүрээнд орчин үеийн хил хамгаалалтын бодлого нь Засгийн газрын 110 дугаар тогтоолоор батлагдсан *“Бусчилсэн хамгаололт”* хөтөлбөр, ХЗДХ-ийн сайдын 156 дугаар тушаалаар баталсан *“Хил хамгаалах байгууллагын стратеги хөтөлбөр”-өөр* нарийвчлан тодорхойлогдон хилийн халдашгүй дархан байдлыг хангахдаа шинжлэх ухаан, технологид тулгуурласан, бүс нутгийн онцлогт зохицсон улсын хил хамгаалалтын тогтолцоог бүрдүүлэн алба үйл ажиллагааг явуулахад чиглэгдэж байна.

Ойрын жилүүдэд Хил хамгаалах байгууллагын хууль, эрх зүй, бүтэц, зохион байгуулалт, цэргийн сургалт бэлтгэл, сэтгэл судлал, албаны бэлэн байдал, ар тал, зэвсэглэл, техникийн хангалт, нийгмийн асуудлын хүрээнд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны үр дүнд аль ч анги, отряд, салбар, застав цомхон мэргэжлийн чиг хандлагатай болох үндэс суурь тавигдсан бөгөөд түүнийг цаашид улам боловсронгуй болгох чухал зорилт бидний өмнө тавигдаж байгаа нь хил хамгаалах алба үйл ажиллагаанд яригдаж, хэвшсэн *албаны соёл* гэсэн ухагдахуунаар соёлын хөгжил, төлөвшлийг харуулж болох юм.

Аль ч улсын зэвсэгт хүчний үйл ажиллагааг удирдан зохион байгуулан явуулдаг төрөл мэргэжлийн янз бүрийн түвшингийн цэрэг ба штабуудын бүтэц зохион байгуулалтын зайлшгүй нэг элемент нь **штаб-албаны соёл** юм.

ШТАБ-АЛБАНЫ СОЁЛ гэдэг ухагдахууныг бидний **“ШТАБЫН СОЁЛ”** гэж хэлж заншсанаас өөрөөр тайлбарлавал: Цэргийн төрөл мэргэжлийн албадыг удирдан зохион байгуулах үүрэгтэй штаб үүссэн цагаас **“штабная культура-культура армий”** гэх хэллэг цэрэг армид бий болсон ба арми, фронтын хэмжээний цэргийн удирдлагын баримт бичгийг боловсруулдог байсан байна.

Үүнтэй уялдуулан зарим нэг нь цэргийн баримт бичгийг цэвэр нямбай хийж гүйцэтгэдэг, алдаа мадаггүй цэвэрхэн бичдэг, газрыш зураг дээр байр зүйн тэмдэг, тэмдэглэгээг зөв зурж л байвал өөрийгөө штабын соёлтой офицерт тооцдог байжээ.

- **А.Кольц** - штабын соёл гэдэг нь хүлээсэн үүрэгт ажилдаа дээд зэргийн цэвэрч нямбай, хянамгай, алдаа мадаггүй хандах;
- **В.Купердяев** - энэ нь ажлын байрны эмх цэгц юм;
- **А.Тулос** - хичээл заах төлөвлөгөө-конспектийг нарийн нягт нямбай бэлтгэхээс гадна түүний зураг, графикийг чухалчилдаг гэх мэтээр тайлбарлаж ирсэн байна¹.

Ер нь бол аль ч улсын зэвсэгт хүчний **албаны соёл нь** тухайн улсын хөгжил дэвшил, ард түмнүүдийн соёлын өв уламжлалын нийтлэг хөгжилд тулгуурлан хамтдаа хөгждөг ба хамгийн ихээр нөлөөлдөг хүчин зүйл бол нийгэмд эзлэх дийлэнх хэсгийн аж байдал, улс төр, шашин шүтлэг юм.

Цэрэг армид нэр төр, алдар хүнд гэдэг ойлголтыг эртний ромын эзэнт гүрний армийг үндэслэгч удирдагчид болох Сенек, Эпикет болон Марк Аврел нар анх бий болгож, нэр төр, алдар хүнд нь хүний хамгийн дээд үнэт зүйл бөгөөд түүнгүйгээр амьдрал өөрөө утга учраа алдана гэж баталцгаадаг байжээ.

Штаб-албаны соёлгүйгээр төрөл мэргэжлийн цэргийг нарийн зохион байгуулалттайгаар удирдан чиглүүлэнэ гэж төсөөлөх ч хэрэггүй юм.

Зэвсэгт хүчний цэрэг улс төр-ёс суртахууны байдал, зэвсэглэл техникийн болон албаны соёлын түвшин нь цэрэг эх оронч үзэл, байлдааны байнгын бэлэн байдал, улс эх орныхоо эрх ашгийг хамгаалах боломжийг тодорхойлж байдаг.

Ер нь улсын хилийн халдашгүй дархан байдал нь хилчдийн хамтын хичээл зүтгэл, хөдөлмөр, албаны зохион байгуулалт, хувь хүний хөгжил, сахилга хариуцлагаас шууд хамааралтай гэдгийг тэмдэглэн хэлэх нь зөв байх.

Хил хамгаалах байгууллагын соёлын тухай /эрдэмтэн судлаач, дэслэгч генерал Ш.Арвай/-ын тодорхойлолт: - /Улсын хил болон хилийн орон зайд улс нийгэм, ард түмний язгуур эрх ашгийг хамгаалах зориулалттай-төрөөс улсын

¹ <http://www.denisonconsulting.com/model>

хилийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх субъектууд болох Хил хамгаалах байгууллага /хилийн цэрэг/ -аас хуулиар хүлээсэн чиг үүргээ дээд зэргийн үр дүнтэй хэрэгжүүлэх чанарын илэрхийлэл юм/-оос үзэхэд хилчин бүрийн хүчин чармайлтын үр дүнгээр Хил хамгаалах байгууллагын соёл төлөвшин, хөгжих явдал юм гэж үзэж байна.

Мөн түүнчлэн Хил хамгаалах байгууллагад шинжлэх ухаан техник, технологийн ололт амжилтийг нэвтрүүлэн ашиглаж байгаа нь офицеруудын техник, технологийн болон төрөл мэргэжлийн өндөр боловсрол, алба-техникийн өндөр соёл эзэмшсэнээр тодорхойлогдоно.

Өнөөдөр ХХБ-ын соёлын асуудлын талаар тухайлан авч үзэж яригдахгүй байгаа боловч энэ сэдэв нь өөрөө байгууллагын хөгжих, урагшлан дэвжих үйл ажиллагааг шууд биш агуулгаараа удирдан чиглүүлж байгаа гэж хэлж болох юм.

Нийгмийн хөгжлийг дагаад хилчид ч бас мэдээлэл, техник технологийн эрин зуунд орчин үетэйгээ хөл нийлүүлэн алхах шаардлагатай.

Учир нь: Өнөөгийн цагийн байдал, нийгэм, олон нийтийн мэдээллийн систем, орчин нөхцөл маш хурдацтай өөрчлөгдөн хөгжсөөр байна.

Үүнтэй уялдуулан цэргийн хүмүүс бидний тэр тусмаа хилчдийн аж төрөх арга ухаан, сэтгэлгээний хэв маяг, амьдралын үнэлэмж, хүмүүсийн харилцааны соёл, мөн чанар, өнгө аяс, арга хэрэгсэл, бие сэтгэл, оюун ухааны төлөв байдал, ааш араншин, сэтгэлгээнд асар их өөрчлөлт гарчээ.

Хилчдэд сэтгэлгээ, хүрээлэн буй орчин гэх мэт элдэв төрлийн өөрчлөлт, хандлагаас гадна сургалт бэлтгэлийг чанаржуулж, төгөлдөржүүлэн алба, үйл ажиллагааг хэвийн явуулах таатай орчинг бүрдүүлсэнээр хилчдийн сэтгэл зүйд эерэгээр нөлөөлж, улсын хил хамгаалалт чанартай, хурдан шуурхай, уян хатан, тасралтгүй явагдах боломжтой.

Алба, үйл ажиллагаа, сургалт бэлтгэлийг хэвийн явуулж, төгөлдөржүүлэхийн тулд тэдний сэтгэл зүйн онцлогийг бүх шатны удирдлагууд мэдэж байх үүрэгтэй гэж боддог.

Сэтгэл зүйн талаар дурдсан нь хилийн цэргийн алба хаагчдад тэдний төрөлхийн зан араншин, ахуйн хүмүүжил нь улсын хил хамгаалалтын эрх ашгийн үүднээс алба үйл ажиллагаа явуулахад маш чухал анхдагч хүчин зүйл болох учраас зориуд тэдмэдгэв.

Цэргийн тусгай мэргэжлийн боловсролын стандарт нь агуулга, арга зүйн үндэс, үнэлгээнд тавигдах шаардлагыг цогц байдлаар стандартчилахыг чухалчилах болсон өнөө үед зөвхөн агуулга төдийгүй сургалтын үйл ажиллагааны чанарыг бүхэлд нь үнэлэхэд чиглэгдэж байх шаардлагатайгаас гадна бидний хэлж занснаар **“штабын соёл”** гээч юманд төрөл мэргэжлийн албадын офицерууд, удирдлагын **албаны соёлын** түвшинг хангаж, алба үйл

ажиллагааг хэвийн тасралтгүй, хурдан шуурхай явуулахад офицер, удирдах бүрэлдэхүүний сургалт, бэлтгэлд анхаарал хандуулах цаг нь болжээ.

Улсын хил хамгаалалтад орчин үеийн техник, технолог нэвтрүүлэн хилийн цэргийн алба хаагчид, офицер, ахлагч, удирдах бүрэлдэхүүний сургалт бэлтгэл, дадлага сургуулилалтыг чанаржуулан, сургалтын нэгдсэн тогтолцоог төгөлдөржүүлэн, тусгай мэргэжлийн ур чадварыг нэмэгдүүлэн, цэргийн сурган хүмүүжүүлэх ухаан, цэргийн сэтгэл судлалын асуудлыг **цоо шинэ** шатанд гаргах нь өөрөө *Хил хамгаалах байгууллагын соёл буюу албаны соёлыг* дээшлүүлэх хүчин зүйл болно.

Хил Хамгаалах Байгууллагын соёлын асуудлыг судлахын тулд:

- > Улсын хилийн аюулгүй байдалд нөлөөлж болзошгүй аюулыг тодорхойлж, эрэмбэлэн түүнд тохирсон төрийн бодлого, хууль эрх зүйн актуудыг хэрхэн боловсронгуй болгож байгааг;
- > Олон улсын болон хөрш хоёр орны хилийн албадуудын харилцаа, хамтын ажиллагаа ямар түвшинд хөгжиж байгааг;
- > Монгол Улсын тодорхой хэсгийг хариуцан алба үйл ажиллагаа явуулж байгаа Хилийн Бүрэн Эрхт Төлөөлөгч түүний аппаратын үйл ажиллагаа ямар түвшинд байгааг;
- > Улсын хилийн аль чиглэлд ямар аюул, эрсдэл, хилийн зөрчил үүсэж болзошгүй байгааг хэрхэн урьдчилан тооцож, хил хамгаалалтыг ямар арга, хэлбэрээр зохион байгуулж, удирдаж байгааг;
- > Хилчид алба үйл ажиллагаагаа итгэл үнэмшилтэй, аюулгүй явуулахад чиглэсэн албаны болон ар тал, техникийн хангалтуудыг хэрхэн яаж зохион байгуулж байгаа;
- > Алба-байлдааны бэлэн байдал ямар түвшинд байгааг;
- > Сургалт бэлтгэл, офицер, ахлагчийн бүрэлдэхүүний албаны мэдлэг, дадлага, мэргэжлийн ур чадвар, бие бялдарын бэлтгэлжилт ямар түвшинд байгаа;
- > Байгууллага нь цэргийн сэтгэл судлал-сурган хүмүүжүүлэх ухааны талаар ямар ойлголттой байдаг зэрэгт дүн шинжилгээ хийж, судлах хэрэгтэй юм.

Дүгнэлт:

Энэ бүхнээс үзэхэд “Соёл” гэгдэх ухагдахуун нь хүмүүсийн өөрийнх бий болгосон материалын болон үнэт зүйл, нэг ёсондоо хүний ухамсар, боловсролын хөгжил, төлөвшлөөс үүдэн буй болсон бүхий л асуудлуудыг багтаадаг байна.

Хил хамгаалах байгууллагын албаны соёлын асуудал нь байгууллагын үнэт зүйлс, стратеги төлөвлөлт, зорилго, зорилтыг тууштай хэрэгжүүлэх шаардлагатай бүхий л асуудлыг багтаахаас гадна хилчин офицерын ёс суртахуун, нэр төр, алдар хүндийг өндөрт авч явахыг шаардсан өргөн хүрээ хамаардгаараа онцлог юм.

Монгол Улсын тусгаар тогтнол, бүрэн эрхт байдлын баталгаа, үндэсний аюулгүй байдлын салшгүй хэсэг болсон улсын хил хамгаалах хариуцлагатай албанд хүчин зүтгэж байгаа удирдах албан тушаалтнуудаас хуучин тогтолцоо арга барилаа өөрчлөхийг, хүний үйл ажиллагааны нарийн төвөгтэй төрөл болох удирдлагын ажилд мэргэшин, дадлагажсан, тодорхой ур чадваруудыг эзэмшсэн байхыг өөрөөр хэлбэл менежменттэй ажиллах зайлшгүй шаардлага тавигдаж байна.

Аливаа байгууллагын хөгжил, соёл, өөрчлөлтийг хийхийн тулд ажиллагсдыг хувь хүн талаас нь өөрчлөх үйл явцыг зөв хийх ёстой. Техник технологи, байгууллагын бодлого үйл ажиллагаа амжилттай өөрчлөгдөн хувь хүний зүгээс өөрчлөлттэй зөрчилдөх тохиолдол байдаг. Тиймээс ажилчдын итгэл, үнэмшил, мэдлэг боловсрол, соёл, хандлага, үнэт зүйл, ур чадвар зэргийг өөрчлөлтөд нийцүүлж, хэвшүүлж байж хүссэн зорилго, үр дүнд хүрэхэд менежерийн оролцоо маш чухал юм.

Хил хамгаалах байгууллагад ажиллаж байгаа удирдах албан тушаалтан бүр олон улсын харилцаа, эрх зүйн өргөн мэдлэгтэй, улсын хил хамгаалалтын талаар маш нарийн мэргэшсэн, зэргэлдээ улсуудын түүхэн хөгжил, орчин үеийн улс төр, эдийн засаг, соёл боловсрол, цэргийн хөгжлийн байдал, хил орчмын оршин суугч ард түмний зан заншил, уламжлалт ёс, сэтгэл зүйг сайтар судалсан байх шаардлагатай байна. Эдгээр олон талын мэдлэг нь улсын хил дээр үүсч болзошгүй маргаан, зөрчил будлианыг гаргахгүй байлгах зорилготой бөгөөд гарсан үед цаг тухайд нь зөвөөр шийдвэрлэхэд чухал ач холбогдолтой гэж үзэж байна.

Санал, зөвлөмж

1. Хил хамгаалах байгууллагын хэмжээнд удирдах албан тушаалтны менежментийн чадамж, удирдах ур чадвар, итгэл хандлагын байдалд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ /мониторинг/ хийж гарааны түвшин, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтүүдийг тогтоон менежментийн чадамжийг дээшлүүлэх асуудлыг стратегийн зорилт болгон тодорхой хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжүүлэх;

2. Удирдлагын ур чадвар сайтай удирдах албан тушаалтнуудын арга туршлага, дурсамжуудыг эмхтгэн нийтийн хүртээл болгох; - байгууллагын менежментийн чадамж дээшилэхэд ач холбогдолтой.

3. Удирдах албан тушаалтны удирдлагын арга барил, зан үйлийг тодорхойлох судалгааны аргачлал бий болгох, боловсруулан гаргах, ашиглах.

4. Байгууллагын соёлыг төлөвшсөн эсэхийг эцсийн үр дүн болох иргэд, хамт олны сэтгэл ханамжаар тодорхойлдог тул байгууллагын соёлыг стратеги төлөвлөлт, алсын хараа, зорилго, зорилтодоо тусган хэрэгжүүлж ажиллах.