

ОРЧИН ҮЕИЙН БОЛОВСРОЛЫН УДИРДАХ АЖИЛТНЫ МАНЛАЙЛЛЫН НӨЛӨӨГ САЙЖРУУЛАХ ЗАРИМ АСУУДАЛД

Б.Уянга, докторант, Монос

Abstracts: Nowadays, the development of any particular fields, institutions, individuals, society, economy, science and technology in any countries are rapidly changing and developing and they have raised new goals, new environment, new requirement and different needs.

With the new requirements of the development and changes, the role of leadership of managerial personnel of the field, institutions and community is increasing to implement new policies and strategies in more effective ways within the short time frame.

The new leaders grow up in relation with new policy, strategy, goal and needs. The concept of leadership and its role is constantly evolving and becoming very dynamic and variable.

The scientists and researchers are doing much more scientific work on leadership of managerial personnel but my research work has shown that this theme is always a self-lasting theme which revealed enrichment.

Although the concept of the leadership has been discussed more than five years, there is still urgent need to conduct new research in this field. Especially, it is extremely important in the educational sector and organizations as well. Thus, the study argues that the leadership is very efficient and hidden investment that saves time, energy and capital savings. The survey revealed that there is a good and bad leader.

Түлхүүр үг: Удирдах ажилтны манлайлал, менежментийн инноваци, үр дүнд чиглэсэн менежмент

Удиртгал

Удирдах ажилтны манлайллын асуудал бол хөгжлийн тухайн цаг үе, зорилт, шинэ хэрэгцээ, шаардлагатай уялдан үргэлж шинэчлэгдэн, хөгжиж байдаг мөнхийн хувьсал хөдөлгөөнтэй сэдэв юм. Ялангуяа Боловсролын салбар нь байнгын динамик шинэчлэл, хөгжлийн орчинд үйл ажиллагаагаа явуулж байдаг. Боловсролын онцлог нь аливаа улс орон, салбар, байгууллага, бие хүний хөгжлийг дэмжигч, хурдасгагч, хөтлөгч нь болж байдгаараа бусад салбараас өвөрмөц юм (Бэгз, 2005).

Тэгвэл энэхүү Боловсролын салбар, байгууллага, хамт олны хөгжил, дэвшлийг эрчимжүүлж урагшлуулахад боловсролын бүх

түвшний удирдах ажилтны манлайлагчийн үүрэг, нөлөөлөл маш чухал ач холбогдолтой. Удирдахуйн ухааны эрдэмтэд, боловсрол судлаачид энэхүү мөнхийн хувьсан өөрчлөгдөж буй манлайллын тухай онол, арга зүйн судалгааны асуудалд байнга анхаарлаа хандуулж ирлээ.

Удирдах ажилтны манлайллын асуудлыг гадаад, дотоодын олон эрдэмтэн судлаачид өөрийн бүтээлдээ тусгасан байдаг. Тухайлбал Кунз, Ф.А Нигроу, П.В Худомский, Лайкерт, Элтон Мейо, А.Маслоу, В.М Лизинский, Антонио Менегетти, Х.Ховарс, Л.Дафт “Удирдлага бол байгууллагын гишүүд хийгээд бусад хүмүүсийг тодорхой нэгэн зан үйлд өдөөхийн тулд тэдэнд нөлөөлөх, үйлчлэхийг чармайдаг” гэж тодорхойлсон бол Монголын эрдэмтэд Д.Лхаашид, Я.Шуурав, Н.Бэгз, Ч.Пүрэвдорж, Р.Бандий, Батхүрэл, З.Мөнхдалай нар өөрсдийн судалгаа, шинжилгээний ажилд төрийн болон боловсролын байгууллагын удирдах ажилтны манлайллын асуудлыг хөндөж судалсан байна.

Монгол Улсын Боловсролын Их Сургууль, Удирдлагын Академи, МУИС, ШУТИС, ХИС, Боловсролын хүрээлэн зэрэг сургууль, сургалт, судалгааны байгууллагууд удирдлагын манлайллын чиглэлээр суурь болон хавсарга судалгаа шинжилгээний ажлыг хийж, тэдгээрийн үр дүнг төрөл бүрийн урт, богино хугацааны сургалтад ашиглаж байна.

Бид энэхүү сэдвийг дараах үе шаттайгаар тоймлон судлах оролдлого хийж байна.

Үүнд:

- Дэлхий дахины болон манай орны боловсролын хөгжил, түүний удирдлага, манлайлал, нөлөөллийн хүрээнд гарч буй шинэ онол, арга зүй, шинэчлэл, өөрчлөлт хандлагууд;
- Боловсролын салбар, байгууллагын хөгжилд удирдах ажилтны манлайллын үзүүлж буй эерэг, сөрөг нөлөөллийн өнөөгийн зарим асуудал;
- Боловсролын удирдах ажилтны манлайллын нөлөөллийг сайжруулах, үнэлж дүгнэх тогтолцоог боловсронгуй болгох зарим арга зам, зөвлөмжийг санал болгох

Боловсролын байгууллагын удирдах ажилтны манлайллын өнөөгийн түвшин тулгамдаж буй

асуудалд дүн шинжилгээ хийж арга замыг тодорхойлох, боломжуудыг нээн илрүүлэх, санал зөвлөмжийг боловсруулах үүднээс энэхүү өгүүллийг бичлээ.

Энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд

- Боловсролын байгууллагын удирдах ажилтны манлайлалтай холбогдох гадаад дотоодын эрдэмтэн судлаачдын хийсэн онол-аргазүй, судалгааны материалыг судалж харьцуулан жиших замаар дүн шинжилгээ хийх.
- Төрийн болон боловсролын байгууллага, Бизнесийн байгууллагын удирдах ажилтан, албан тушаалтнууд, менежерүүдээс удирдах ажилтны манлайллын талаар социологийн бичил судалгаа авч үнэлэлт дүгнэлт өгч, өөрийн санал зөвлөмжийг боловсруулах зорилт тавьсан болно.

Гадаад, дотоодын эрдэмтэн судлаачдын удирдах ажилтны манлайлалын чиглэлээр хийсэн онол аргазүйн судалгааны ном, бүтээлийг судлан харьцуулж, нэгтгэн дүгнэх, түүнчлэн өөрийн бие даан явуулсан социологийн судалгааны үр дүнг үндэслэн боловсролын салбарын удирдах ажилтны манлайллын өнөөгийн түвшинд дүн шинжилгээ хийж, түүнийг хэрхэн үр нөлөөтэй нэмэгдүүлэх, сайжруулах талаар нэгэн загвар зөвлөмжийг боловсруулсан болно.

Энэхүү судалгааны үр дүнгийн зарим хэсгийг боловсролын түүний дотор Их дээд сургуулийн удирдах ажилтнууд өөрсдийн өдөр тутмын үйл ажиллагааныхаа онцлогт нийцүүлэн хэрэглэхийн сацуу судлаачийн судлан харьцуулан жишиж үзсэн гадаад дотоодын эрдэмтэдийн судалгааны мэдээлэл, онол аргазүйн болон судлаачийн хийсэн социологийн судалгааны дүнг практикт ашиглаж болно.

Удирдах ажилтны манлайлах ур чадвар дээшилснээр өөрчлөлтийн менежмент, хүний нөөцийн менежментийн шилдэг туршлага, байгууллагын үйл ажиллагааны бодит практикт нээлттэй, ил тод байдлыг хангах, сайн засаглалыг хөгжүүлэх замаар байгууллагын үнэ цэнэ, чанар, хүртээмж дээшилнэ.

Энэхүү сэдвийг цаашид орчин үеийн хэрэгцээ, шаардлагатай уялдуулан гүнзгийрүүлэн судлах боломжийг нээж өгсөн нэгэн хувилбар гэж үзэж байна.

Боловсролын хөгжил, түүний удирдлагын манлайллын хүрээнд гарч буй шинэ өөрчлөлт, хандлагууд

Боловсролын хөгжлийг удирдан чиглүүлэхэд дэлхийн боловсролын зорилго, удирдлагын хандлагыг зөв тодорхойлох нь чухал юм. XXI зууны тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрт “Тогтвортой хөгжихийн тулд боловсролыг хөгжүүлэх, үүний тулд улс орнууд бүх насны хүмүүст байгаль орны болон хөгжлийн боловсрол олгох” гэсэн уриаг гаргасан байдаг (Боловсрол Шинжлэх Ухааны академи, 2003).

Тогтвортой хөгжихөд боловсролын гүйцэтгэх үүргийг нэмэгдүүлэхэд хөгжлийн удирдлагын загварууд дэлхийн улс орнуудад хэрэгжиж байгаа нь орцын үзүүлэлтүүдийг голлох бус харин гарах үр нөлөөг илүү тооцож, суралцагчийн үйл ажиллагаанд илүү тулгуурлах, төрийн биш харин зах зээлийн зохицуулалтыг голлох, олон нийтийн оролцоог нэмэгдүүлэх, хүнд зөвхөн мэдлэг төдийгүй чадвар дадлыг хөгжүүлэн төлөвшүүлэхэд оршиж байгаа юм.

Боловсролын хөгжлийн асуудал нь мега, макро, мезо, микро хүчин зүйлүүдээс шалтгаалж байна (Бандий, 1992 он). Глобал буюу мега хүчин зүйл нь даяаршилийн хэмжээний асуудал бөгөөд үүнд бүх нийтийн боловсролын асуудал, гадаад хэл болон англи хэлний боловсрол, мэдээлэл холбооны технологийн боловсрол, компьютерийн бичиг үсгийн боловсролын асуудал, ардчилал ба иргэний нийгмийн боловсрол, зах зээлийн эдийн засаг, жендерийн болон насанд хүрэгчдийн боловсрол зүй ёсоор орж байдаг.

Манай орон Мега түвшинд Ази Номхон далайн бүсд багтдаг учраас далайн бүсийн орнуудын боловсролын хүрээнд хамтран ажиллах, хамтын үйл ажиллагаанд идэвхитэй оролцох нь удирдах ажилтнуудад зайлшгүй чухлаар тавигдаж байна. Аливаа асуудлыг өөрийн мэдлэгийн хүрээнд бус илүү өргөн цонхоор харах, томоор харах, асуудлыг шийдвэрлэхдээ өөрийн хүрч чадах орон зайд хүлэгдэх бус бусад орны хөгжлийн загвараас тусгаж авах хэрэгцээ үүсч байна.

Өрнийн орнууд болох Англи боловсрол нь нийгмийн, классик философит Францын боловсрол, гоо зүйн, хүмүүнлэг, Германы боловсрол үйлдвэрлэл, политехникт тулгуурласан, Итали боловсрол нь сонгодог урлагт, харин Араб зэрэг орнууд шашин шүтлэгт тулгуурласан шинж чанартай бол Америк боловсрол холимог, ардчилсан иргэний Дорнын философи хүнийг хөгжүүлэхийн тулд байгаль хүн хоёрын харилцаа, байгалиа шүтсэн нүүдэлчдийн ухаантай байдаг

байна. Манай Улсын боловсрол холимог загвартай (Бэгз, 2005).

Асуудлыг тусгаж авахдаа бид хамгийн гол нь цаг үеэ зөв мэдэрч бусад орнуудын хөгжлийн уламжлал, загварыг зөв хуулбарлан авах хэрэгтэй. Нэгэнт бий болсон соёл иргэншлийг дахин судалж шинэ соёлыг гаргаж ирнэ гэдэг хүнд бөгөөд харин байгаа бодит зүйлийг зөв ашиглаж ажил амьдралдаа туршлага хуримтлуулах нь удирдагч хүний арга ухаанаас шалтгаална.

Америкийн менежементийн сургааль нь “Бидний бүтээл юм бүхний шилдэг нь” гэсэн этноцентрик соёлын тулгууртай байхад Японы удирдах ухаан бол “Коллективизм” гэгддэг хамтын нийгэмлэгийн үзэл онолд суурилсан менежементийн ухаан юм.

Дэлхий даяар тархсан удирдах ухаан нь голдуу суурин соёл иргэншил рүү чиглэсэн хандлагатай байдаг. Иймээс нүүдлийн соёл иргэншлийн хөрс суурьтай Монголчуудын удирдахуйн ухааныг судалж уламжлал, соёлтойгоо хослуулан үндэсний хэмжээний шинэ загвар бий болгож улс орныхоо төр, эдийн засаг, нийгмийг залж жолоодох ирээдүйн манлайлагчдыг төрүүлж бий болгох нь чухал тулагмдсан асуудал болоод байна (Мөнхдалай, 2000).

Өнөөдөр боловсролын удирдах ажилтан нь боловсролын хөгжил өөрчлөлтийг зөвхөн өөрийн орны хэмжээнд эсвэл нэгэн сургууль, байгууллагын хүрээнд авч үзэхээс дэлхий дахины боловсролын үүд хаалга нээгдэж, даяарчлалын асуудал өргөн яригдаж байгаа өнөө үед өөрийн орны болон салбар байгууллагын асуудлыг олон улсхтай харьцуулж, дүгнэн үнэлж оновчтой хөгжлийн загвар хувилбаруудыг боловсруулж чаддаг байх зүй ёсны хэрэгцээ шаардлага бий болж байна.

Манлайллын тодорхойлолт маш олон тухайлбал америкийн эрдэмтэн Фред С Лүнэнбург “Боловсролын удирдлага” номондоо 3000 гаруй эрдэмтэн судлаачид үр өгөөжтэй манлайллын талаар судалгаа хийсэн ба манлайллын тухай 330 тодорхойлолтыг санал болгосон байдаг.

Боловсролын байгууллагын удирдах ажилтны манлайллын нөлөөллийг сайжруулах тухай зөвлөмж, нэгэн загварыг боловсруулах нь

Манай улс хүмүүнлэг, ардчилсан хэмээх тодотголтой нийгмийг сонгоод даруй 25 жил өнгөрчээ. 1990 оноос эдүгээ хүртэлх Монгол Улсын түүх нь дэлхий дахины ардчилсан нийгэм, зах зээлийн харилцааны түүхтэй харьцуулахад нэн

нялх балчир мэт боловч энэ хугацаанд нийгэм, улс төр эдийн засаг, соёл, шинжлэх ухаан технологийн хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн олон арга хэмжээний ололт, үр өгөөж нь харьцангуй амжилттай байна. Гэхдээ амжилттай гэдэг нь бүх зүйл горимдоо орж шийдвэрлэгдсэн гэсэн үг биш юм.

Харин ч цаашид улам боловсронгуй болгож сайжруулах хэрэгцээ шаардлага бий болж байна. Тухайлбал, удирдлага, удирдах ажилтны манлайллын асуудлыг олон арван эрдэмтэн судалж, бүхий л шатны удирдлагын сургалтанд онол, арга зүйг үзэх, гадаадад явж суралцан, туршлага судалж ирсэн боловч удирдлагын хувьд дорвитой өөрчлөлт, хөгжил гараагүй байсаар байна. Салбар, байгууллагын өвөрмөц онцлогт нийцсэн онол, арга зүй байхгүй хэт ерөнхий онолдож, авсан мэдээлэл, туршлагын хүрээнд асуудлыг хялбаршуулан хэрэгжүүлж байна.

Сүүлийн үед удирдах ажилтныг сонгож ажиллуулахдаа хувь хүний цогц төлөвшлийг бага анхаарч байгаа нь удирдах ажилтны манлайллын нөлөөллийн ач холбогдлыг нилээд буруулж байгаа асуудлыг францын эрдэмтэн Саниал Бикас өөрийн судлагаандаа онцлон тэмдэглэсэн байна.

“Манлайлал–Хөгжил дэвшил–Чанар–Үр ашиг” эдгээр нь өөр хоорондоо нягт уялдаа холбоотой. Үүнийг хэзээ ч мартаж болохгүй. Иймд удирдах ажилтны үр нөлөөгүй арга барицыг тодорхой түвшинд сайжруулж цаг үетэйгээ хөл нийлүүлэн хуучныг халах нь тулгамдсан асуудлын нэг болж байгаа учраас удирдах ажилтан бүр өөрийгөө хөгжүүлэх, өөрөөсөө эхэлж шинэчлэгдэн өөрчлөгдөх хэрэгцээ, шаардлагад нийцэж ажиллах, манлайлагч байхыг нийгэм шаардаж байна.

Бид удирдах ажилтны манлайллын нөлөөллийг судлах явцдаа өөрийн орны удирдлагын манлайллын түүхийг сонирхож авах гээхийн ухааны үүднээс хандсан болно.

XX зууны эхэн үед манай орон дэлхий дахинд болж байгаа үйл явдлаас хол, бодит мэдээллээр ихээхэн дутмаг байсан юм. Өөрөөр хэлбэл гадаад ертөнцтэй харилцах харилцаа хаалттай байсан цаг үе. Хэдий тийм боловч Оросоор дамжин Өрнөдийн орнууд цаашилбал дэлхий дахины сонгодог үзэл баримтлал, улс төр, эдийн засаг, менежмент, нийгэм соёлын нөлөө, арга хэлбэрүүд ямар нэг хэлбэрээр нэвтрэн орж ирж байсныг үгүйсгэж болохгүй. Хэт төвлөрсөн, захиргаадалтанд тулгуурласан коммунист удирдлагын номлолыг төрийн бодлогоороо хэрэгжүүлж байсан удирдлагын хуучин тогтолцоог аажмаар халж, орчин үеийн удирдах ухаан, соёлыг төлөвшүүлэхэд сүүлийн он

жилүүдэд ихээхэн хүчин чармайлтыг удирдлагын бүх шатанд бий болж байгааг онцлон сайшааж байна.

Монголын түүхэн дэх XX зууны удирдлагын арга барил, менежментийн өөрчлөлтийн түүхийн зарим асуудлыг судлан танилцаж байхад Х.Чойбалсангийн ганц хүнийг тахин шүтэх тогтолцоо, Ю.Цэдэнбалын социалист чиг баримжаатай хөгжил дэвшлийг бий болгох гэсэн удирдлагын хандлага арга барил нь Монголын удирдлагын тогтолцооны түүхэнд эерэг, сөрөг зохих байр суурь эзэлж байсныг харуулж байна (Дорж, Чимид, 2000). Эдгээр удирдагчид Дорно дахины удирдлагын уламжлалыг Өрнийн уламжлалаар солихыг зорьсон боловч гадаад, дотоод олон хүчин зүйлээс шалтгаалан зарим нь хэт туйлширч төвлөрсөн, захиргаадалтын удирдлагын аргыг хэрэглэснээс болж бодитой үр дүнд хүрч чадаагүй байдаг. Учир нь энэ үеийн удирдагчид “Би мэдэж байна, би чадаж байна, иймд чи миний зааврыг үг дуугүй дагаж гүйцэтгэ” гэсэн номлол дор удирдаж байсан байна.

Энэ нь аливаа хөгжил дэвшил, удирдлагын асуудлыг шийдвэрлэж, хэрэгжүүлэхэд олон нийтийн оролцоо, идэвх санаачлагыг чөдөрлөж, зөвхөн бэлэнчлэх, удирдагчийн амыг харах, тэднийг бурханчлан шүтэх, хүлцэнгүй дуулгавартай хэрэгжүүлэгч болгосон нь тухайн үеийн нийгмийн хөгжил дэвшлийг удаашруулахад хүргэж байсныг удирдахуйн ухааны олон эрдэмтдийн онол, судалгааны бүтээлд туссан байдаг. Захиран тушаах дэглэм нь бид нараас юу ч хамаарахгүй гэсэн үзэлтэй удирдах ажилтныг бий болгосоор ирсэн. Тэд ажлын цагийг хурал зөвлөгөөнөөр өнгөрөөж, зөв чиглүүлж, залж, нөлөөлж бусдын төлөө ажиллахаас илүү нийгмээр тэтгүүлэх, хамт олны бие даан шийдвэр гаргахаас цаг ямагт болгоомжилж байдаг. Ийм хэв маягийн удирдах ажилтанд хөдөлмөрийн эцсийн үр дүн, хамт олны нийгмийн асуудал гол биш харин дээд газрын удирдлагад найрсаг харилцаа, холбоотой байх, тал засах үй түмэн аргыг эзэмших, бусдад тоогдох зэрэг байв.

Энэ бол түүх гэтэл өнөөдөр байгууллагын удирдлагын зарим түвшинд дээрх сөрөг үзэгдэл амь бөхтэй байсаар байна. XXI зууны боловсролын салбарын удирдлага, зохион байгуулалт нь цэвэр төрийн шинжээсээ аажмаар татгалзаж, төр олон нийтийн цаашлаад хэрэглэгч нийтийн удирдлагын шинжтэй болох хандлагатай байна. Боловсролын байгууллагын, сургуулийн, багш сурагчдын эрх ашгийг хамгаалсан төрийн болон төрийн бус олон нийтийн байгууллагын үүрэг улам бүр өргөжиж

байна. Ийм хэв маягийн удирдлагын үндсэн функц нь захиран тушаахаас илүү зохицуулан үйлчлэхэд илүү чиглэж байгаа юм. Хэдий тийм боловч боловсролын салбар нь ямар ч нөхцөлд төрийн бодлогын хараа хяналтанд байх ёстой нийгмийн онцгой үйл ажиллагаа хэвээр үлдэх нь зүйтэй юм. Эдүгээ боловсролын төвлөрсөн болон төвлөрсөн бус удирдлагын зохистой харьцааг тогтоох хэрэгцээ, шаардлага зүй ёсоор бий болж байна.

Өнөөдөр Монгол улсад боловсролын салбарын удирдах ажилтныг менежментийн мэргэжлийн зохих түвшинд чиг зорилготой байнгын сургалтаар бэлтгэдэггүйгээс Удирдах албан тушаалтан “мэргэжлийн” менежментийн үүднээс биш “захиргааны”-ын албан тушаалтны үүднээс асуудалд хандаж байгааг үгүйсгэх аргагүй. Боловсролын салбарыг дээрээс нь төвлөрүүлэн удирдаж байсан үед сургуулийн удирдлага нь зөвхөн сургалтын шатанд үйл ажиллагаа явуулдаг байсан бол зах зээлийн хүмүүнлэг ардчилсан нийгэмд шилжих болсноор боловсролын стратеги төлөвлөлт, маркетингийн судалгаа, хүний нөөцийн хөгжил, оюуны үйлдвэрлэл, борлуулалт, нийлүүлэлт, үйлчилгээ гэсэн бүхий л шатанд сургуулийн бие даасан удирдлага идэвхитэй оролцох хэрэгцээ бий болж байна.

Удирдах ажилтнууд нь зөвхөн сургуулийн дотоод ажлыг удирдахад л цаг хүчээ зориулж байсан бол өнөөдөр тэднээс аливаа асуудлыг өргөн цонхоор алсыг харж гадаад орны хөгжлийн загварыг судалж, түүнийг өөрийн өвөрмөц онцлогтой үйл ажиллагаандаа тусган хэрэгжүүлэх чадвар эзэмшихийг зүй ёсоор шаардаж байна. Боловсролын макро, мезо, микро түвшний удирдлагын мэргэшсэн ажилтны хэрэгцээ их байгааг харгалзан Монгол Улсын Боловсролын Их Сургууль, МУИС, ХИС, ШУТИС, Удирдлагын академи, Боловсролын Хүрээлэн зэрэг сургууль, сургалт, судалгааны байгууллагууд урт, богино хугацаатайгаар удирдах ажилтныг бэлтгэж байгаа нь тус салбарын ирээдүйн хөгжилд өндөр ач холбогдолтой юм.

Эдгээр сургалтыг дотоод, гадаадын олон нэр хүндтэй их сургуулиудыг удирдахуйн ухааны мэргэжлээр төгссөн, эрдмийн зэрэг хамгаалсан манай орны эрдэмтэн багш нар удирдан ажиллаж байгаа нь богино хугацаанд орчин үеийн чадварлаг удирдах ажилтан, манлайлагчдыг бэлтгэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэж байгаа хэдий ч ажлын байр дээр үр дүнг бий болгосон, үйл ажиллагаандаа өдөр тутам мөрдлөг болгох, тодорхой үнэлэмжийн аргачлалыг боловсруулж

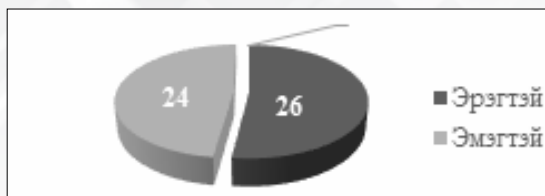
тогтмол сайжруулах ажлыг орхигдуулах, удирдах ажилтны манлайллын үр нөлөөллийг дээшлүүлэх чиглэлээр хийгдэж буй онол аргазүйн судалгааны ажил тийм ч олон биш байгааг судлаачийн хувьд энэхүү ажлыг хийх явцдаа олж харсан нь энэ чиглэлээр тогтож ажиллах сонирхолыг төрүүлсэн юм.

Бид судалгааны ажлаа хот, орон нутгийн сургуулийн захирлуудын дунд хийсэн ба судалгаанд хамрагдсан 50 хүн хамрагдсан нь боловсролын бүх удирдах ажилтны мэдлэг, чадвар манлайллыг бүрэн харуулж чадахгүй учраас Боловсролын хөгжлийн хүрээлэнгээс 300 гаруй багш, удирдах ажилтнуудын дунд явуулсан судалгааны үр дүнд нэмж тулгуурлан өөрийн хийсэн онол аргазүйн дүгнэлтийг ямар нэгэн хэлбэрээр баталгаажуулах зорилго тавьсан юм.

Боловсролын байгууллагын удирдах ажилтны манлайллын байдалд бичил судалгаа хийж, тэдний удирдах ажлыг ажиглаж, дүгнэлт хийж байхад манай багагүй тооны удирдах ажилтнууд удирдлагын хуучин зарим арга барилыг ямар нэгэн хэлбэрээр эдүгээ хүртэл хадгалан хэрэглэсээр байгаа нь харагдаж байлаа. Энэ нь боловсролын удирдах ажилтнуудыг орчин үеийн удирдлагын мэдээллээр хангах бааз суурь нь дутмаг, менежментийн сургалтын одоогийн тогтолцоо, агуулга нь орчин үеийн шаардлага хангахгүй байгаагаар зарим талаар холбоотой.

Тус түргэвчилсэн тандалтын бичил социологийн судалгаанд 25-55 насны 50 удирдах ажилтан хамрагдсанаас 24 эмэгтэй, 26 эрэгтэй байв.

Диаграмм 1
Судалгаанд оролцогчид хүйсээр нь



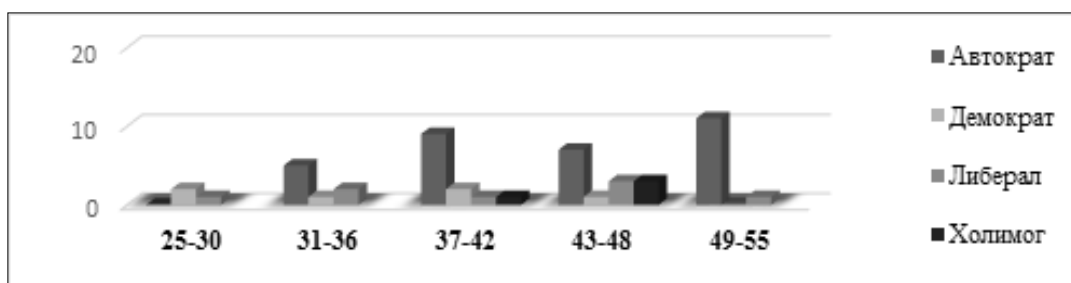
Эдгээрээс удирдлагын ямар хэв загвар, арга барилаар ажилладаг талаар судлан үзэхэд демократ буюу ардчилсан хэв загвараар 25-45 насны 6 хүн, либерал буюу төвийг баримталдаг урсгалаараа ажилладаг хэв загварт 29-50 насны 8 хүн, автократ демократ холимог хэв шинжтэй хэв загварт 4 хүн харин үлдсэн 32 хүн буюу автократ хэв загварт буюу захирангуй арга барилаар ажилладаг 35-55 насныхан байлаа.

Хүснэгт 1

Судалгаанд оролцогчдын Удирдлагын арга барил, насаар нь

Нас	Автократ	Демократ	Либерал	Холимог
25-30	0	2	1	
31-35	5	1	2	
37-42	9	2	1	1
43-48	7	1	3	3
49-55	11	0	1	

Диаграмм 2



ДҮГНЭЛТ

Боловсролын хөгжил шинэчлэлтийн үйл явцыг эрчимжүүлэхэд удирдах ажилтны манлайллын үр нөлөөг оновчтой ашиглах зарим асуудлыг судалж өнөөдөр манай боловсролын байгууллагын удирдах ажилтны арга барил, чадамж нь боловсролын хөгжлийг эрчимжүүлэх, шинэ хэрэгцээ, орчинг бүтээн бий болгож байгаа эсэх, тэд нийгэмдээ, өөрийн хариуцсан албандаа,

хамт олондоо хир бодитоор, үр өгөөжтэй нөлөөлж байгаа эсэхийг илүүтэй судлахыг бид зорьсон юм.

Манай орны төрийн байгууллагад 2013 оны байдлаар 162769 гаруй албан хаагчид ажиллаж байгаагийн 45368 гаруй мянга нь боловсролын салбарт ажиллаж байгаа нь нийгмийн салбарын томоохон хүний нөөц, капитал юм. Боловсролын салбар нь хүн багтаамж ихтэйгээрээ нилээд онцлог юм. Ялангуяа энэ салбарын үйл ажиллагааны онцлог нь хүнийг хөгжүүлэн төлөвшүүлэх замаар

улс төр, нийгэм эдийн засаг, шинжлэх ухаан технологийн дэвшилд бодитойгоор эерэг нөлөө үзүүлж, тэдгээрийн хөгжил, дэвшлийг хурдасгах катализатор болдог билээ.

Боловсролын салбарын онцлог болсон хүний нөөцийн чанарыг сайжруулж, энэ салбарын нийгэмд үзүүлэх бодит нөлөөллийг дээшлүүлэхэд тус салбарын бүх түвшний удирдах ажилтны мэдлэг чадвар, манлайллыг сайжруулах нь нэн чухал ач холбогдолтой болж байна.

Манай улс 25 жилийн турш нийгэм эдийн засгийн гүнзгий өөрчлөлтүүд гарч шинэ төлөв байдалд шилжих явцад олон бэрхшээлүүд тулгарч байна. Үүнээс гол анхаарах бэрхшээл нь менежментийн хомсдол юм. Бид үүнийг анзааралгүй өдөр тутмын бичиг цаас, асуудлуудтай холбогдоод нилээд хугацаа алджээ. Менежментийн хомсдлоос гарахгүй бол хичнээн чадварлаг хүний нөөцтэй, хөрөнгө санхүүгийн боломж өндөр байгаад ч түүнийг үр ашигтай зохион байгуулах талаар санахын ч хэрэггүй юм.

Монгол орны нийгэм, улс төр, соёл шинжлэх ухаан, технологийн хөгжлийн хэтийн чиг хандлага нь боловсролын салбарын хөгжлийн түвшингээс шууд ба шууд бусаар хамааралтай. Тухайн байгууллагын удирдах ажилтан ямар байна тухайн байгууллагын эцсийн бүтээгдэхүүн чанар мөн л тийм түвшинд байхын сацуу эцсийн үр дүн нь Монголын хөгжилд эерэг сөрөг нөлөө үзүүлэх нь зайлшгүй юм.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

- Батсайхан, О., Төртогтох, Г. (2013). *Ажил хэргээ менежментээр удирдахуй. Тэргүүн дэвтэр 2*. Улаанбаатар
- Бандий, Р. (1992). Боловсрол тэргүүлэх салбар болох үндэсийг тогтоох зарим асуудал. *Боловсрол сэтгүүл* N3. Улаанбаатар
- Бэгз, Н. (2005). *Боловсролын хөгжлийн онол, аргазүйн асуудлууд*. Улаанбаатар
- Боловсролын хүрээлэн. (2003). *Боловсрол судлал сэтгүүл*. Улаанбаатар
- Dale, Carnegie(2014). *Training guidebook*. МУ
- Дорж, Т., Чимид,Ү. (2000). *Менежемент*. Улаанбаатар
- Лизинский, В.М. (2003). *Сургуулийн захиргааны багштай ажиллах онол арга зүй, туршлага*. Улаанбаатар
- Мөнхдалай, З. (2000). *Боловсролын чанарын менежментийн үндсүүд*. Улаанбаатар
- Мөнхжаргал, Д. (2013.08.15). Боловсролын

- чанарын шинэчлэл. Улаанбаатар
- Олон Улсын Санхүүгийн Корпораци. (2010). *Хямралыг даван туулах нь*. Улаанбаатар
- Эдийн засгийн хөгжлийн яам. (2013.9). Мянганы хөгжлийн зорилтуудын хэрэгжилт. *Үндэсний тав дахь илтгэл*. Улаанбаатар
- Пүрэвдорж, Ч. (2002). Менежементийн Удирдлага. Улаанбаатар
- Ямар байгууллагааас гаргасан вэ. (2015). Төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн 2015 оны төсвийн төсөл. Улаанбаатар
- Шинжлэх Ухаан Технологийн Их Сургууль. (2010 он). Стратеги төлөвлөгөө. Улаанбаатар
- Удирдлагын академи. (2014). Боловсролын менежмент. Улаанбаатар
- [www. Slideshare.net/bilegsaikhankhishigsuren/qualityimprovement-of-primary-and-secondary education](http://www.Slideshare.net/bilegsaikhankhishigsuren/qualityimprovement-of-primary-and-secondary-education)