

**П.ГАНТӨМӨР**

*Шүүхийн
шийдвэр
гүйцэтгэх
ерөнхий газрын
Хүний нөөц,
сургалтын
хэлтсийн дарга,
дэд хурандаа*

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ТӨЛӨВЛӨЛТ, ЦААШДЫН ЧИГ ХАНДЛАГА

Шинэчлэлийн Засгийн газар, Хууль зүйн яамнаас шинэчлэлийн бодлогыг хэрэгжүүлэхээр ажиллаж буй өнөө үед Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын Хүний нөөцийн асуудал ямар түвшинд байгаа чиг хандлагыг хэрхэн тодорхойлж байгааг та бүхэнд судлаачийн үүднээс танилцуулъя.

Юуны өмнө байгууллагын үндсэн нэгж, эд эс, ширхэг болсон хүн буюу албан хаагчийн болоод Хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтийн талаар онолын багахан товчлолыг сануулан хүргэх нь зүйтэй. “Хүн” гэдэг нь нэг талаар Эдийн засгийн хүсэл сонирхлын хувьд БАЙГУУЛЛАГА хэмээх бүлэглэлээс ажлын хөлс буюу санхүүгийн төлбөр авдаг харин нөгөө талаар Нийгмийн хүсэл эрмэлзэл гэдэг утгаараа хамт олонтойгоо нөхөрлөн, өөрийн авъяас чадварыг бүрэн дүүрэн харуулж, хамт олны халуун дулаан уур амьсгалыг хүсдэг юм. “Хүн-Баялаг” – энэ утгаараа аливаа байгууллагаас хүний нөөцийг

зөв ашиглах бодлого, дүрэм журам боловсруулан хэрэгжүүлдэг.

“Хүний нөөц” гэдэг нь “ХҮН” хэмээх баялгийн удирдлага нь өөрийнх нь үнэ цэнэ, авъяас чадварыг үнэлж, хуримтлуулсан туршлага, хүсэн хүлээж буй итгэл найдвар, хүсэл эрмэлзэл зэрэгт тулгуурлан тэднийг удирдан зохион байгуулах үйл ажиллагаа явуулна гэсэн үг. Хүн байнга хөгжихийг өөртөө шаардаж байдаг утгаараа бусад нөөцүүдтэй харьцуулахад хамгийн шавхагдашгүй.

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТ

Хүний нөөцийн оновчтой төлөвлөлт бол хэрэгцээтэй ажлыг шаардлага хангасан хүмүүсээр яг цагт нь гүйцэтгүүлэх явдал юм.

Хүний нөөцийг төлөвлөснөөр:

1. Шинээр ажилд хүн авах
2. Цомхотгох
3. Сургах
4. Менежментийг хөгжүүлэх
5. Ажиллах хүчний зардлыг тооцоолох
6. Бүтээмждээшлүүлэх асуудлуудаар шийдвэр гаргахад туслана.

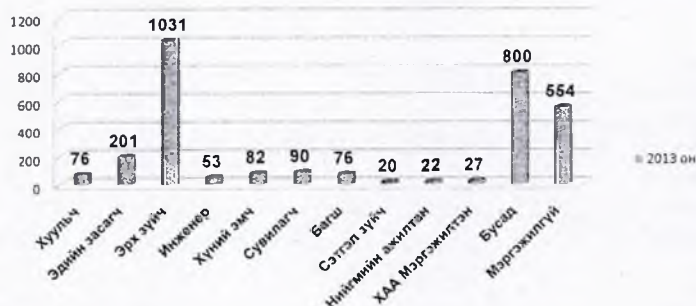
БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТ:

Хүний нөөцийн төлөвлөх үйл ажиллагаа нь байгууллагын хөгжлийн явцад буюу ирээдүйд чиглэсэн шинжтэй байдаг.

Учир нь хүний нөөцийн төлөвлөлт нь байгууллагын стратеги төлөвлөлтийн нэг хэсэг болдог бөгөөд хэтийн үйл ажиллагаанд шаардлагатай хүний



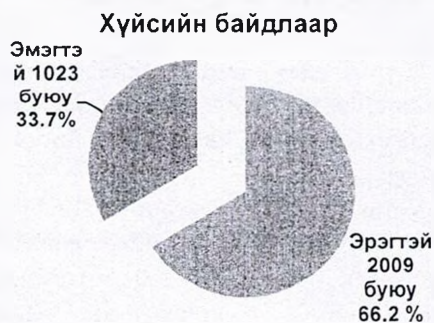
ШШГБ-ын албан хаагчдын мэргэжлийн үзүүлэлт



нөөцийн хэрэгцээг шийдвэрлэх зорилготой. Хүний нөөцийн төлөвлөлт нь байгууллагын эрхэм зорилго, стратегид нийцсэн гадаад, дотоод хүчин зүйлүүдийн нөлөөллийг тооцсон өөрийн байгууллагын онцлогт тохирсон байх хэрэгтэй.

БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТИЙН ДАВУУ ТАЛУУД:

1. Төлөвлөлтийн өөрчлөлтийг удирдах бэлтгэлтэй болох
2. Ирээдүйн хүний нөөцийн хэрэгцээг авч үзсэнээр хүний нөөцийг удирдах шинэ арга замыг олох, сайжруулах
3. Сургалт зохион байгуулах, удирдлагын хөтөлбөрийг



амжилттай хэрэгжүүлэх

4. Өөрчлөлтийг удирдахад гарах хүндрэлүүдийг урьдчилан харж шийдвэрлэх

5. Ажиллах хүчний давуу болон сул талуудыг авч үзэх, хүний нөөцийн бодлогыг хянах

6. Ололт амжилтаа солилцон хамтран ажиллах

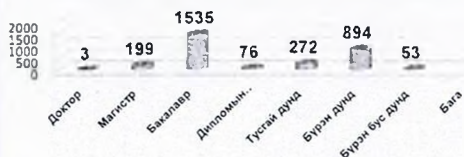
ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын боловсон хүчнийг бэлтгэж ирсэн түүхийг сөхвөл 1934 онд Дотоод явдлын яамны төв сургуулийг /одоогийн Хууль сахиулахын их сургууль/ байгуулж Дотоод явдлын яам болон Нийгмийг аюулаас хамгаалах яамны боловсон хүчнийг бэлтгэж ирсэн. Тэр цагаас үндэсний сургуульд бэлтгэж эхэлсэн гэж үздэг.

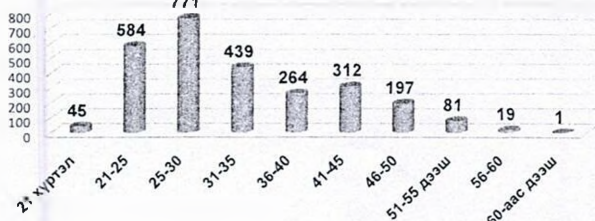
Өнөөдөр Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын Хүний нөөцийн төлөв байдал ямар байгааг та бүхэн товч танилцуулъя. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын боловсон хүчний мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх чиглэлээр үе үеийн удирдлагууд тодорхой ажлуудыг зохион байгуулж хүч хөдөлмөрөө зориулж ирсэнийг тэмдэглэн хэлэх нь зүйтэй.

Манай байгууллагын түүхэнд

ШШГБ-ын албан хаагчдын боловсролын байдал



ШШГБ-ын албан хаагчдын насны үзүүлэлт



хүнд хэцүү үе олон тохиолдож байсан. Тухайлбал: 1936-1940 оны хэлмэгдүүлэлтийн түүхийн хархуудсууд, 1990-ээд оны эдийн засгийн хямрал, шилжилтийн хүнд үеүдэд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын төлөө зүрх сэтгэл, эрүүл мэндээ зориулан зүтгэж өнөөдөрт хүргэсэн үе үеийн ахмадууддаа талархал илэрхийлье.

ШШГБ-ын хүний нөөцийн үндсэн бичиг баримт нь 2009 онд батлагдсан “ШШГБайгууллагын боловсон хүчнийг бэлтгэх, давтан сургах сургалтын хөтөлбөр” юм. Энэхүү бичиг баримтанд тулгуурлан Хүний нөөцийг сонгож бэлтгэх, сургаж дадлагажуулах Хүний нөөцийг оновчтой байршуулах, төлөвшүүлэх, хөгжүүлэх Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын чиг үүрэг, зорилго зорилтыг биелүүлэхэд албан хаагчдын мэдлэг, ур чадварыг үр ашигтай, үр дүнтэй ашиглах нөхцлийг хангах юм.

ШШГБ-ын албан тушаалын шаардлагаас үүдэн нийт албан хаагчдын

дийлэнх нь эрэгтэй албан хаагчид байгаа юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын нийт албан хаагчдын судалгаа /2013 оны 11 дүгээр сарын 20-ны өдрийн байдлаар/

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчдын насны ангилалыг авч үзэхэд харьцангуй залуужсан, шинэ залуу, эрч хүчтэй боловсон хүчнүүд байгаа

юм.

ШИНЭ БАГ ХАМТ ОЛНООС БОЛОВСОН ХҮЧНИЙ ЧИГЭЛЭЛЭЭР ХИЙГДЭЖ БАЙГАА АЖИЛ:

1. Жил бүр магистрын сургалтын элсэлтийг нэмэгдүүлснээр өнөөдөр 199 магистрын зэрэгтэй албан хаагч ажиллаж байгаа нь урьд урьдах онуудтай харьцуулахад элсэлт 150 хувиар нэмэгдсэн байна.

/Дээрх судалгаанаас харахад албан хаагчдын боловсролын байдал дээшилсэн байгаа юм./

2. Албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх урамшууллын тогтолцоог сайжруулах зорилгоор ахлагч бүрэлдэхүүний цалингийн шатлалыг нэмэгдүүлсэн нь хүн нэг бүр, гэр бүлд 30000-96000 төгрөгийн бодит орлого болж өгсөн байна
3. Мөн байгууллагын үйл ажиллагааг ил тод болгох хууль зүйн салбарын



нээлттэй бодлогын баримт бичгийн үзэл санааг хэрэгжүүлэх, хүнд суртал, шат дамжилгыг багасгах зорилгоор зарим эрх мэдлийг анги, албадад шилжүүлж байна. Тухайлбал: орон сууц хуваарилах, цалингийн шатлал зэрэглэлийг нэмэх зэрэг асуудлыг хамт олонд, орон нутагт шилжүүллээ.

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын боловсон хүчний зааварт нийцүүлэн хүний нөөцийг бүрдүүлж, томилгоогил тод нээлттэй зорилгоор холбогдох газар хэлтэс, анги албадын саналаар шийдвэрлэж байна.
- Ахлагчийн сургалтын хугацаа 14 хоног байсныг мэргэшүүлэх чиглэл барьж бусад агентлагуудаас анхлан 60 хоногийн сургалтыг Хууль сахиулахын их сургуулийн Ахлагчийн сургуультай хамтран цэргийн казармд байрлуулан зохион байгуулж байгаа бөгөөд анхны төгсөгч нараа хүлээн авахад бэлэн болоод байна.
- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн зааврыг 2013 онд шинээр найруулан

баталсан.

- Хүний нөөцийн програм хангамжийг шинээр суулгаж ашиглалтанд оруулснаар хүний нөөцийн мэдээллийн сан бүрэлдэж, үйл ажиллагааг шуурхай явуулах нөхцөл бүрдсэн байна.

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ТӨЛӨВЛӨЛТИЙН ЦААШДЫН ЧИГ ХАНДЛАГА

- Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт сургалтын үндсэн тулгуур баримт бичгийг өнөөгийн шаардлагад нийцүүлэн шинэчлэх
- Хүний нөөцийг үнэлэх, хүний нөөцийн хэрэгцээ, чанарын шаардлага, хүний нөөцийн чадавх, сургалтын хэлбэрүрдүнг сайжруулах чиглэлээр ажил төслүүдийг олон нийтийн байгууллагуудтай хамтран зохион байгуулах
- Хүний нөөцийг мэргэшүүлэх сургалтын хэлбэрээр бэлтгэж ахлагчийн бүрэлдэхүүнийг боловсролын хувьд нийцүүлэн мэргэшсэн хэлбэрт шилжүүлэн Мэргэжлийн сургалтын төвөөр