

**ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН ЭМЭГТЭЙ
АХЛАГЧ БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙ АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙГ ҮНЭЛЖ,
ДҮГНЭХ АСУУДАЛ**

**ASSESSMENT AND CONCLUSION OF THE PERFORMANCE OF THE
FEMALE SENIOR MEMBERS OF THE COURT EXECUTION
ORGANIZATION**

Х.Уянга

Эрх зүй нийгмийн ухааны сургуулийн нийтийн эрх зүйн тэнхимийн багш,
цагдаагийн дэслэгч

Д.Энх-Амар

Эрх зүй нийгмийн ухааны сургуулийн Нийтийн эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш,
цагдаагийн ахмад

Товч агуулга: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эмэгтэй ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж, дүгнэж байгаа өнөөгийн журмын зохицуулалт нь бодит байдалтай нийцэж байгаа эсэхэд дүн шинжилгээ хийх, эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, эмэгтэй ахлагч бүрэлдэхүүнээс авсан судалгаанд түшиглэн өнөөгийн байдлыг харьцуулан судаллаа.

Түлхүүр үг: Жендер, үнэлгээ, дүгнэлт, ажлын гүйцэтгэл, шинжилгээ

УДИРТГАЛ

Өнөө цагт төрийн байгууллагад ажиллаж буй алба хаагчдын дунд эмэгтэй алба хаагчдын тоо багагүй хувийг эзэлсээр байна. Алба хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийг зөв үнэлж, дүгнэх, урамшуулах асуудал туйлын чухал юм. Тэр дундаа эмэгтэй алба хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийг хэрхэн үнэлж, дүгнэх асуудал орхигдсон хэвээр байна. Учир нь өнөөдрийг хүртэл эмэгтэй алба хаагчдын ажлыг хэрхэн үнэлж, дүгнэх талаар тусгайлан гаргасан заавар, дүрэм, журам төрийн байгууллагад байхгүй байгаа талаар судлаачдын зүгээс ихээхэн шүүмжлэлтэй хандсаар ирсэн.

Миний бие Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын харьяа 407 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих ангид 3 дахь жилдээ ажиллаж байна. Эмэгтэй ахлагч бүрэлдэхүүнийг үнэлж, дүгнэх ажил зохих журмын дагуу явагдаж байгаа боловч уг үнэлгээ, дүгнэлт өгөх ажилд тодорхой ач холбогдол өгч нарийвчлан авч үзэх шаардлагатай. Иймд миний бие энэ илтгэлийг боловсрууллаа. Ажлыг үнэлж, дүгнэх асуудал багагүй хугацааны турш маргаантай, сонирхол татах хэмжээнд байсаар ирсэн. Олон улсад ажлын гүйцэтгэлийг хэрхэн үнэлж, дүгнэж байгааг бид сайтар судлах ёстой гэж үзэж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эмэгтэй алба хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж, дүгнэх асуудлыг ярихын өмнө жендерийн тухай ойлголтыг та бүхэнд өгөх нь зүйтэй гэж бодож байна.

Жендер гэдэг үг нь англи хэлэнд “gender”, орос хэлэнд “гендер” буюу “хүйс гэх” латин үгнээс гаралтай бөгөөд жендер судлал нь гэр бүл, нийгэм, улс төр нийгмийн бүхий л харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурийн талаар уламжлагдан тогтсон, түүхэн явцад хувьсан өөрчлөгддөг ойлголт, үзэл, хандлагыг судалдаг шинжлэх ухаан юм.

Жендер судлал нь дэлхийд 1970-аад оны үеэс үүсэж, жендер ба хөгжил гэсэн хүн төрөлхтний нийгмийн дэвшлийн шинэ цогц үзэлтэй хамаатайгаар ихээхэн хурдацтай хөгжиж байна.

Монгол Улсад 1990 оны үеэс “Жендер”-ийн асуудал эрчимтэй яригдаж эхэлсэн ба “Монгол Улс эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, тэдэнд тулгамдсан асуудал”-ын талаар зохион байгуулагдсан дэлхийн эмэгтэйчүүдийн 4 дүгээр бага хуралд оролцох зорилгоор анх удаа Монгол Улсын Засгийн газрын 1995 оны 05 дугаар сарын 15-ны өдрийн 68 дугаар тогтоолыг “Эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, нийгэмд эзлэх байр суурийг хангах” чиглэлээр батлан гаргасан байна”¹.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад өнөөдрийн байдлаар 1100 орчим эмэгтэй алба хаагч ажиллаж байгаагийн 430 орчим нь ахлагч бүрэлдэхүүн байна.

Эдгээр эмэгтэй ахлагч нарыг бэлтгэх, дадлагажуулах, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулах үнэлж, дүгнэх асуудалд анхаарлаа хандуулж ажиллах нь чухал ач холбогдолтой асуудал юм.

ХОЁР. ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж, дүгнэх асуудал эрдэмтэд, судлаачдын дунд одоог хүртэл маргааныг дагуулсаар ирсэн ба хэрхэн дүгнэх талаар нэгдсэн ойлголтод хүрч чадаагүй байна. Олон улсад судлаачид дараах байдлаар тодорхойлсон байдаг.

Мурфи (1989) ажлын гүйцэтгэлийг “Тухайн хүний ажиллаж байгаа байгууллагын зорилго эсвэл ажиллаж буй байгууллагын нэгжийнх нь зорилготой хамаарал бүхий багц зан төлөв” гэж тодорхойлж болно гэсэн байна.

Тиймээс хувь хүний ажлын гүйцэтгэл нь байгууллагын хөгжилд маш чухал үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд энэ нь бүхэлдээ байгууллагын ажлын гүйцэтгэл, сэтгэл зүйд маш чухал нөлөөтэй байдгийг харуулж байна.

¹ Монгол Улсын засгийн газрын 68 дугаар тогтоол. УБ., 1995 он. 28 дахь тал

Майкл Ваде, Майкл Парэнт нар (2002) “Ажлын ур чадвар ба ажлын гүйцэтгэлийн хоорондын хамаарал” судалгааны ажлаараа мэргэжилтнүүдийн ажлаа үр дүнтэй гүйцэтгэхэд шаардагдах ур чадвар, мэдлэгийг судлан олон хүчин зүйлийн шинжилгээний үр дүнд мэргэжилтнүүдийн техникийн ур чадвар, хувийн зохион байгуулалт ба хувийн менежмент хамгийн оновчтой байхыг санал болгон загвар таамаглалаар баталсан.

Саянтера (2019) “Ажлын байрны орчин ажлын гүйцэтгэлийн хоорондын нөлөөлөл” судалгааны ажлаараа ажлын байрны орчны чухал хүчин зүйл болох нас, ажлын байрны зохион байгуулалт, цэвэрч байдал, ажлын байрны тохируулга, тоног төхөөрөмжийн хийц, чанар, орон зай, температур, агааржуулалт, гэрэлтүүлэг, дуу чимээ чичиргээ, агаарын чанар хамраана гэж үзсэн.

Энэ нь тэдний ажиллах чадварыг хөгжүүлэх, ажиллахад дэмжлэг үзүүлэхээс гадна ажлын сайн орчин нь ажиллах зохистой нөхцөлийг бүрдүүлж ажилчдын оролцоо, улмаар байгууллагын амжилтад голлох үүрэг гүйцэтгэдэг болохыг судалгааны ажлаараа баталсан¹.

Гүйцэтгэл нь хүний нөөцийн судалгаанд чухал байр суурь эзэлдэг учраас ажлын гүйцэтгэл нь тухайн байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн үр ашигтай байдлыг илэрхийлэх хэмжүүр болж байна.

Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ гэдэг нь байгууллагын зүгээс ажилтан үүргээ хэрхэн биелүүлж, ямар үр дүнд хүрч байгаа түүний ур чадвар, мэргэшлийн бэлтгэл, ажлын ачаалал ямар байгааг дүгнэх үйл явц юм.

Аливаа байгууллагын зорилго нь ажлын гүйцэтгэлийг өндөр байлгаж алдаа дутагдалгүй ажиллахад оршдог бөгөөд хамгийн сайн гүйцэтгэл нь байгууллагад өндөр үр ашиг, амжилтыг авчрах үндсэн нөхцөл нь болж байдаг.

Ажлын гүйцэтгэл нь:

- Үүрэг даалгаврын биелэгдсэн түвшин.
- Аливаа үйл ажиллагааны үйл явц, арга хэлбэр.
- Гүйцэтгэл нь мэдлэг эзэмшсэнээр бус мэдлэгийг хэрэглэснээр аливаа ажлыг амжилттайгаар хийж гүйцэтгэх явц юм.

Дээрх тодорхойлолтуудаас үзэхэд ажлын гүйцэтгэл гэдэг нь мэдлэг, ур чадвараа ашиглан удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврыг биелүүлэх үйл ажиллагаа, арга хэлбэр гэж тодорхойлж болохоор байна.

¹ Б.Золзаяа. “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдах ажилтны ур чадвар ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлөх нь” магистрын зэрэг горилсон судалгааны ажил УБ., 2023 он. 9 дэх тал

Байгууллага бүрт ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг хийх заавар, журам байх учиртай. Энэ журамд ямар үзүүлэлтээр, хэн, ямар давтамжтай алба хаагчдын гүйцэтгэлийн үнэлгээг хийж байх талаар тодорхой тусгасан байдаг. Алба хаагч нартай өдөр бүр харьцаж, үүрэг даалгавар өгч байдаг доод шатны албан тушаалтууд ажлын үнэлгээг өгөх нь илүү үр дүнтэй гэж судлаачид үздэг.

Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний явц нь 3 үе шаттай.

1. **Бэлтгэл үе шат.** Алба хаагчид ажлаа бодитой үнэлүүлэхийн тулд хийсэн ажлаа эмхэлж, тайлан бичих.

Өөрөөр хэлбэл энэ үе шатанд албан тушаалын категори бүрээр үнэлгээний үзүүлэлтүүд болон шалгуурыг боловсруулах, шаардлагатай илтгэлийн ба үнэлгээний хуудас бэлтгэж олшруулж түүнийг бөглөх заавар гаргаж ажиллагчдад танилцуулах, явуулах хугацааг товлон батлуулах, шаардлагатай нөөцийг төлөвлөх, салбар нэгжийн удирдлагуудад зохион байгуулалт арга зүйн зөвлөгөө өгөх зэрэг арга хэмжээг хүний нөөцийн хэлтэс, мэргэжилтнүүд авч хэрэгжүүлнэ. Харин энэ хугацаанд ажиллагчид ажлаа бодитой үнэлүүлэхийн тулд өмнөх үнэлгээнээс хойших хугацаанд өөрсдийн хийж гүйцэтгэсэн ажлыг цэгцлэн эмхэлж, хийсэн ажлынхаа талаар тайлан бичиж, ирээдүйн ажлаа төлөвлөж, зорилгоо тодорхойлсон байвал зохино.

2. **Үнэлгээний үе шат.** Эрх бүхий хүмүүс алба хаагч нэг бүрийн ажлыг үзэж шалган, шаардлагатай бол шалгалт авах.

Өөрөөр хэлбэл үнэлгээ хийхээр албан ёсоор томилогдсон эрх бүхий хүмүүс ажилтан нэг бүрийн өнгөрсөн хугацаанд хийж гүйцэтгэсэн ажлыг нэг бүрчлэн үзэж шалган, шаардлагатай бол тэдний мэргэжил, мэргэшлийн бэлтгэлийн талаар шалгалт авна. Ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхдээ тухайн ажлын байрны шаардлагыг эсвэл тусгайлан бэлтгэсэн үзүүлэлт, шалгуурыг удирдамж болгоно. Мөн үнэлгээний явцад уг ажилтантай болон түүний шууд удирдлагатай ярилцаж, ажлын гүйцэтгэл болон мэргэжил, мэргэшлийн түвшингийн талаар харилцан ярилцаж санал бодлоо чөлөөтэй солилцож, үр дүнг зөвшилцөн гарын үсэг зурна.

Үнэлгээний явцад болсон бүх үйл явц болон ярилцлагын талаар илтгэх хуудсанд бичнэ. Үнэлгээ бүрэн дууссаны дараа үнэлэгч тухайн ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний дүнг гаргаж дараа шатны удирдлагад танилцуулж эсвэл хамт олны хурлаар хэлэлцүүлж, тэдний санал бодлыг тусган эцэслэн дүгнэлт гаргана.

3. **Үнэлгээний дараах үе шат.** Үнэлгээний эцсийн үр дүнд тулгуурлан тухайн ажилтныг шагнаж урамшуулах, сахилгын шийтгэл ногдуулах арга хэмжээг удирдлагын зүгээс авах.

Өөрөөр хэлбэл ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн болон мэргэжлийн түвшингийн үнэлгээний эцсийн үр дүн, дүгнэлтэд тулгуурлан албан тушаал дэвшүүлэх, зэрэг дэв олгох, мэргэжлийн зэрэглэл нэмэгдэх эсвэл буурах, зохих шатны сургалтад хамруулах, цалин хөлсийг өөрчлөх зэрэг арга хэмжээг захиргааны зүгээс авна. Мөн нийтлэг алдаа дутагдлыг хэрхэн сайжруулах талаар зөвлөмж эсвэл холбогдох хүмүүст үүрэг даалгавар өгнө¹.

Үнэлгээний явц, үр дүнгийн талаар бодитой мэдээллийг алба хаагчдад албан ёсоор өгч байх нь зүйтэй.

Гүйцэтгэлийн үнэлгээний явцад гарч болзошгүй алдаа:

1. Тогтмол нэг маягийн үнэлгээ өгөх
2. Хэт зөөлөн хандах
3. Дундыг барих, төвийг сахих
4. Нэг шинж дээр тулгуурлах
5. Сүүлийн сэтгэгдлээр хандах
6. Хувийн үзэмжээр хандах
7. Анхны сэтгэгдлээр хандах зэрэг алдааг гаргаж болзошгүй гэж судлаачид үзсэн байдаг.

Өнөө үед ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхдээ дараах аргуудыг өргөн хэрэглэж байна.

1. Харьцуулж зэрэгцүүлэх аргууд
2. Зорилгод тулгуурласан аргууд
3. Тоон чанарын үнэлгээний аргууд²

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийг Монгол Улсын Засгийн газрын 2023 оны 08 дугаар сарын 23-ны өдрийн 301 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ын хүрээнд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эмэгтэй алба хаагч нарын ажлын гүйцэтгэлийг жилд 2 удаа үнэлж, дүгнэж байна.

Судлаачийн зүгээс илтгэлдээ төрийн албан хаагч тэр дундаа Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эмэгтэй ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж буй “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-д судалгаа хийхэд дараах байдлаар тусгасан байна.

¹ <https://mhri.mn/news/>

² А.Тэмүүжин. “Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээнд нөлөөлөх хүчин зүйлсийн шинжилгээ” УБ., 2023 он.

Шинэчлэн батлагдсан журмаар төлөвлөгөө, боловсруулах хугацааг тухайн жилийн 01 дүгээр сарын 10-ны дотор батлуулахаар заасан бөгөөд алба хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө нь гүйцэтгэлийн зорилт мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх гэсэн хоёр хэсгээс бүрдэх талаар зааж өгсөн.

Төлөвлөгөөний биелэлтийг тайлагнах, баталгаажуулах талаар хугацааг хагас жилээр 06 дугаар сарын 10-ны өдрийн дотор, бүтэн жилээр 12 дугаар сарын 05-ны өдрийн дотор 2 удаа тайлагдах, тайлагнаагүй нь оноо хасах үндэслэл болох талаар тусгаж өгсөн.

Гүйцэтгэлийн зорилт, арга хэмжээний биелэлтийг тухайн албан хаагчийн төлөвлөгөөнд тусгасан арга хэмжээ болон нэмэлт ажлын үр дүнгээр тооцож 70 хүртэлх оноогоор, Мэдлэг чадварын үнэлгээ, мэдлэг ур чадвараа дээшлүүлэх зорилт, арга хэмжээний биелэлтийг 15 хүртэлх оноогоор, Хандлага, ёс зүй, ур чадварын үнэлгээг 15 хүртэлх оноогоор тус тус үнэлэхээр заасан.

“Маш сайн” үнэлгээний ангилалд хамрагдсан төрийн албан хаагчийн хувьд:

- а). Төрийн дээд болон салбарын шагналд тодорхойлох;
- б). Мөнгөн болон бусад хэлбэрийн шагнал, урамшуулал олгох;
- в). Зэрэг дэвийг хугацаанаас өмнө ахиулах (тухайн жилийн 2 удаагийн үнэлгээгээр дараалан “Маш сайн” үнэлгээний ангилалд хамрагдвал);
- г). Албан тушаалд дэвшүүлэх зорилгоор мэргэшүүлэх багц сургалт, гадаад, дотоодын богино, дунд хугацааны сургалтад хамруулах. (сүүлийн 3 удаагийн үнэлгээгээр “Хангалтгүй” үнэлгээний ангилалд хамрагдаагүй байх).

“Хэвийн” үнэлгээний ангилалд хамрагдсан төрийн албан хаагчийн хувьд:

- а). Төрийн дээд болон салбарын шагналд тодорхойлох;
- б). Зэрэг дэвийг ахиулах. (сүүлийн 3 удаагийн үнэлгээгээр “Хангалтгүй” үнэлгээний ангилалд хамрагдаагүй байх);
- в). Албан тушаалд дэвшүүлэх зорилгоор мэргэшүүлэх багц сургалтад хамруулах (сүүлийн 3 удаагийн үнэлгээгээр “Хангалтгүй” үнэлгээний ангилалд хамрагдаагүй байх).

“Хангалтгүй” үнэлгээний ангилалд хамрагдсан төрийн албан хаагчийн хувьд:

- а). Сургалтад хамруулах (албан хаагчийн өөрийн зардлаар);
- б). Төрийн албаны тухай хуульд заасан сануулах арга хэмжээ авах;
- в). Албан тушаалын цалинг 3 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах;

г).Албан тушаал бууруулах (2 удаа дараалан “Хангалтгүй” үнэлгээний ангилалд хамрагдсан);

д). Төрийн албанаас халах (сүүлийн 2 жилийн үнэлгээгээр 3 удаа “Хангалтгүй” үнэлгээний ангилалд хамрагдсан)¹.

Өнөөдрийн байдлаар эмэгтэй ахлагч бүрэлдэхүүний ажлыг гүйцэтгэлийг үнэлэхдээ тухайн алба хаагчийн шууд удирдах албан тушаалтны үнэлгээг харгалзан үзэхгүйгээр хэлтэс, тасгийн дарга нар бие даан үнэлж, дүгнэн үнэлгээний багт танилцуулан шийдвэрлүүлж байна.

Энэ нь тухайн алба хаагчийн талаар бусад этгээдийн зүгээс үнэлгээний анхан шатны дүн тавьж буй удирдах албан тушаалтныг буруу ташаа мэдээллээр хангах, үнэлгээний улиралд бус өмнө нь гаргасан алдаа дутагдлыг сөхөх, хувийн үзэмж, анхны болон сүүлийн сэтгэгдлээр хандах зэрэг асуудлыг үндэслэн дүгнэх нь эрсдэлийг дагуулж байдаг.

Иймд үнэлгээний шат дараалсан, хамт олны саналыг үндэслэсэн арга барилыг өргөнөөр ашиглан дүгнэвэл тухайн алба хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийг бодитой, үнэн зөв үнэлж, дүгнэх үндэс болно гэж үзэж байна.

Энэхүү илтгэлийн хүрээнд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын 407 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих анги, дотоод хэргийн их сургуулийн эчнээ ангид суралцаж буй эмэгтэй 52 алба хаагчаас алба хаагчаас “Эмэгтэй ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж, дүгнэх асуудал”-ын хүрээнд судалгааны асуулт боловсруулан судалгаа авсан.

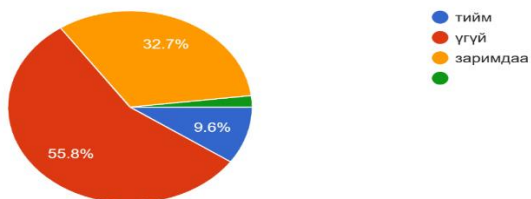
ГУРАВ. САЛБАРЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДЛЫН СУДАЛГАА

Таны ажлыг бодитой үнэлж дүгнэж чаддаг уу?
52 хариулт

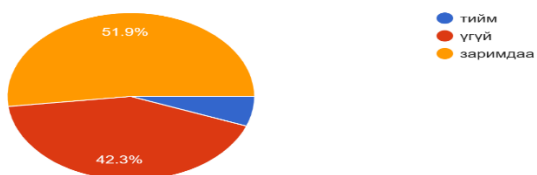


¹ <https://igovernment.mn/docs/>

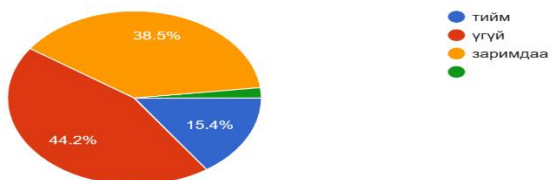
Таны ажлыг үнэлэхэдээ жендерийн тэгш бус байдал гаргадаг эсэх ?
52 хариулт



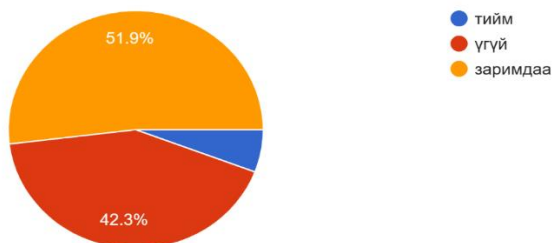
Таньд ажлаа үнэлж дүгнүүлэхэд хүндрэлтэй зүйл гардаг уу?
52 хариулт



Таны зан байдал, хандлагаас хамаарч таны ажлыг дүгнэх асуудал гардаг уу?
52 хариулт

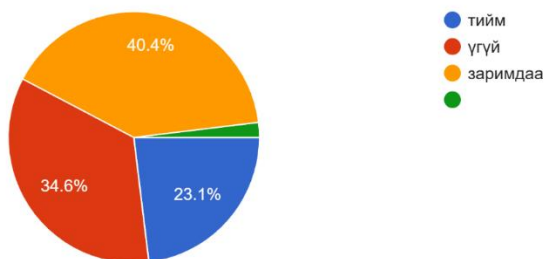


Таньд ажлаа үнэлж дүгнүүлэхэд хүндрэлтэй зүйл гардаг уу?
52 хариулт



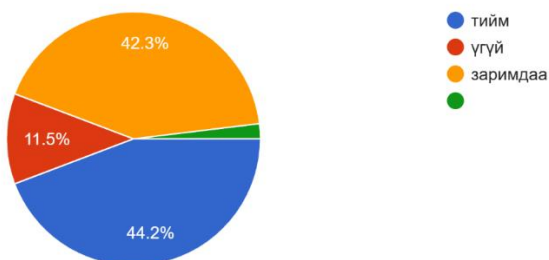
Та хэн нэгний буруутай үйлдэл, ойлголтоос болж удирдлагадаа дутуу үнэлэгдэж байсан уу?

52 хариулт



Танай байгууллагын үнэлгээний баг таны ажлыг шудрагаар үнэлж чаддаг уу?

52 хариулт



Судалгаанаас үзэхэд эмэгтэй алба хаагчдын 55.8 хувь нь ажлын гүйцэтгэл үнэлж, дүгнэж байгаа удирдлага болон үнэлгээний багийн шийдвэрт сэтгэл дундуур, эргэлздэг гэж дүгнэж болохоор байна.

Эмэгтэй ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж, дүгнэхдээ ажлын ачаалал, ажиллах орчин нөхцөл, гэр бүлийн байдал, удирдлагын дарамт шахалт зэргийг нэг бүрчлэн харгалзан үзэхгүйгээр дээрх журамд тусгасан нөхцөл, аргачлалын хүрээнд дүгнэлт гаргаж байгаа нь ажлаас халшрах, ажлын гүйцэтгэл буурах, ажилдаа сэтгэл дундуур байх нөхцөлийг бий болгож тэр нь аажимдаа бухимдал стресс-д оруулж ажлаас чөлөөлөгдөх, хаяж явах эрсдэлийг дагуулж байна.

Дүгнэлт

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эмэгтэй алба хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж, дүгнэх асуудал судалгааны ажлын хүрээнд дараах дүгнэлтийг гаргаж байна. Үүнд:

1. Эмэгтэй алба хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийг бодитой, шударгаар үнэлж, дүгнэх асуудал нь тухайн алба хаагчийн ажлын үр дүнг нэмэгдүүлэх, цаашид тогтвортой суурьшилтай ажиллахад нэн чухал нөлөө үзүүлдэг.

2. Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлж, дүгнэх журам, аргачлалаар хэрхэн үр дүнг тооцох талаар алба хаагчид бүрэн дүүрэн судлаагүй, мэддэггүй байдлаас шалтгаалж удирдлагын шийдвэр гаргалтыг хүлээн зөвшөөрөхгүй байх, үнэлгээнд сэтгэл дундуур байх явдал ихээхэн байдаг. Тэдний эрх ашгийг хамгаалах, дуу хоолой болох байгууллагын эмэгтэйчүүд болон ахлагчийн зөвлөлийн үйл ажиллагаа, үүрэг, хариуцлага сул гэж үзэж болохоор байна.

3. Төрийн цэргийн байгууллагын эмэгтэй ахлагч бүрэлдэхүүн өөрсдийн мэдлэг, ур чадвар, хувийн зохион байгуулалт, ёс зүйг алхам бүртээ дээшлүүлж байгууллагын зорилго, зорилтод нийцүүлэн ажлын гүйцэтгэлээ сайжруулснаар бодитой байдалд үзүүлнэ.

4. Ажлаа үнэлж, дүгнүүлэх боломж улам бүр нэмэгдэнэ гэж дүгнэж байна.

5. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эмэгтэй алба хаагчийг үнэлэх, дүгнэх журмыг боловсруулахдаа тэднээс санал авч, бодит хэлэлцүүлэг зохион байгуулах нь зөв гэж дүгнэж байна.

- Учир нь сүүлийн жилүүдэд ажил үнэлж, дүгнэх журам олон удаа шинэчлэгдсэн нь алба хаагчийн зүгээс ажлаа хэрхэн үнэлж, дүгнүүлэх талаар эргэлзээ үүсгэдэг.

6. Эмэгтэй ахлагч бүрэлдэхүүний ажлыг дүгнэхдээ Жендерийн мэдрэмжтэй, ажлын байрны онцлог болон гүйцэтгэх үүрэгтэй нь хамтатган дүгнэх нь хүний эрхийн суурь шаардлагад нийцнэ гэж үзэж байна.

7. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эмэгтэй алба хаагчийг үнэлж, дүгнэх асуудлыг тусгайлан зохицуулсан хууль зүйн баримт бичиг, эрх зүйн акт байхгүй, төрийн жинхэнэ алба хаагчийг “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ын хүрээнд үнэлж, дүгнэж байгаа хэдий ч эмэгтэй алба хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийг хэрхэн, ямар шалгуураар үнэлж, дүгнэх нь тодорхой бус, тусгайлан авч үзээгүй байна.

8. Байгууллагын удирдлагын зүгээс алба хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж, дүгнэхдээ өөрийн ур чадварыг тогтмол сайжруулж өнгөрсөнд дүгнэж байсан сайн туршлагыг улам боловсронгуй болгох, шинээр нэвтэрч буй алба хаагчийг үнэлж, дүгнэх онол, арга зүйг судлах, үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх шаардлагатай байна.

Дэвшүүлж буй санал: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эмэгтэй алба хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж, дүгнэх асуудал судалгааны ажлын хүрээнд дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Эмэгтэй алба хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж, дүгнэхдээ Жендерийн ажлыг хэсгийг тухай бүр түр байгуулж, эмэгтэй алба хаагчийн оролцоотой дүгнэж байх.

- Энэ нь хорих байгууллагын удирдах албан тушаал, ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын гүйцэтгэлийн үнэлж буй багт ихэвчлэн эрэгтэй алба хаагч байдаг, хүйсийн харилцааг тэнцүүлэх шаардлагатай гэж үзэж байна.

2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эмэгтэй алба хаагч тэр дундаа ахлагч бүрэлдэхүүний ажлыг дүгнэхдээ хамт олны саналыг харгалзан үзэж дүгнэх талаар журамд тусгаж өгөх.

3. Эмэгтэй алба хаагчдын тэр дундаа ахлагч бүрэлдэхүүний ажлыг дүгнэхдээ албан тушаалын тодорхойлолт, ажлын байрт тохирсон бодит дүгнэлтийг хийх шаардлагатай. Үнэлгээний баг бодитой, үнэн зөв, шударгаар үнэлж, дүгнэсэн эсэх талаар алба хаагчаас сэтгэл ханамжийн асуулга авах, урамшууллын тогтолцоог бий болгох.

- Ингэснээр эмэгтэй алба хаагч хийж гүйцэтгэж буй ажилдаа сэтгэл хангалуун байх, үнэн зөв, шудрагаар, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.

4. Эмэгтэй ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын гүйцэтгэлийг хагас, бүтэн жилээр дүгнэхдээ дутагдалтай талыг олж илрүүлэн энэ чиглэлээр сургах, дадлагажуулах ажлыг тогтмол зохион байгуулах.

- Байгууллага амжилттай явах, зорилгодоо хүрэх чухал нэг алхам бол дунд болон бага бүрэлдэхүүний мэдлэг боловсрол, дадлага туршлага, хандлага, ёс зүй гэж үзэж байгаа учраас эмэгтэй алба хаагчийг сургах, дадлагажуулах асуудал чухал юм.

5. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд зөвхөн эмэгтэй ахлагч бүрэлдэхүүнд чиглэсэн мэргэжлийн сэтгэл зүйч нарыг ажиллуулах, ахлагч бүрэлдэхүүнийг сонгон шалгаруулахад сэтгэл зүйн чиглэлээр бодитой дүгнэлт гаргуулах, сургалтын хөтөлбөрт сэтгэл зүйн болон харилцааны чиглэлээр сургалтыг түлхүү оруулах.

6. Эмэгтэй ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж, дүгнэх тусгай аргачлал, хүснэгтийг бий болгож сар бүрийн ажлыг дотооддоо дүгнэн нийт дүгнэгдсэн сарын нийлбэр дүнгийн дунджаар дүгнэдэг механизмыг нэвтрүүлэх.

- Жилийн 11 сард ямар нэгэн зөрчил дутагдал гаргалгүй ажиллаад 12 дугаар сард алдаа гаргахад тухайн алдаанд тулгуурлан үнэлгээг бууруулдаг асуудал байгууллагын үйл ажиллагаатай давхардал хийдэл байхгүй гэж үзэж байна.