

ИХ СУРГУУЛИЙГ ТӨГССӨН АЛБАН ХААГЧДАД ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ

Д. Мөнх-эрдэнэ

*ДХИС-ийн Ахисан шатны боловсролын сургуулийн Гамиинг судлалын
магистрант*

Цахим шуудан: Munkherdene.danzan@gmail.com

Хураангуй

“Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа” буюу 2018 оны ажиллах хүчний эрэлтийн судалгааг хийж үзэхэд дээд боловсролын ажил, мэргэжлийн чиглэлээр авч үзвэл технологич, нягтлан бодогч, барилгын болон шугам хоолойн инженер, зэрэг ажил мэргэжлүүд хамгийн өндөр эрэлттэй, ажил олгогчид техникийн ур чадвараас гадна ажил хайгчийн ажлын туршлага, хувь хүний ажлын хариуцлага, хандлага зэрэг эерэг зан чанарыг илүүд үзэж байгаа хандлага түгээмэл ажиглагдаж байна. Эдгээр зан чанарын зөв төлөвшил бүхий ажил хайгчийг ажлын байранд сургаж авах боломжтой хэмээн үзжээ. Ажиллах хүчний хомсдол бий болоход ажил олгогчдын хувьд шинээр авах ажилтны боловсрол, мэргэжлийн ур чадвар, ажлын туршлага шаардлага хангахгүй, ажил хайгчийн хувьд ажлын байрны нөхцөл, цалин хөлсний хангалтгүй байдал голлон нөлөөлж байна.

Монгол улсын Төрийн албанд нийт 198,463 албан хаагч өнөөдрийн байдлаар ажиллаж байгаа бөгөөд Төрийн улс төрийн албанд 3,585, Төрийн захиргааны албанд 19,080, Төрийн тусгай албанд 38,567, Төрийн үйлчилгээний албанд 137,231 алба хаагчид чиг үүргийн дагуу үүрэг гүйцэтгэн ажиллаж байна. Төрийн нийт алба хаагчдын 20 хувь нь Төрийн тусгай албаны алба хаагчид харагдаж байна.

Төрийн тусгай чиг үүргийн их сургуулийг төгссөн алба хаагчид нь мэргэжлийн онцлогоосоо хамаарч Хүчний байгууллагын хүний нөөцийн хангалт болж, нөөцөд бүртгэгдэх, мөн хөдөө орон нутагт ажлын байрны сул чөлөөтэй орон тоонд шууд томилогдон ажилладагаараа бусад төрийн албан хаагчдаас онцлогтой байна.

Түлхүүр үгс: Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөц, ажиллах боломж, нөхцөл

Оршил

Онцгой байдлын сургуулийн анхны суурь 1990 оны 1 дүгээр сарын 03-ны өдрийн НАХЯ-ны сайдын б/49 дүгээр тушаалаар НАХЯ-ны

Цагдаагийн дээд сургуулийн бүтцэд нэг жилийн хугацаатай мэргэжлийн гал сөнөөгч бэлтгэх дамжааны сургалтыг явуулж эхэлсэн байна. 2012 оны 3 дугаар сарын 5-ны өдөр Монгол Улсын Шадар сайд, Хууль зүй Дотоод хэргийн сайдын хамтарсан 19/А/39 дүгээр тушаалаар Их сургуулийн дэргэд Онцгой байдлын сургуулийг байгуулснаар үйл ажиллагаа нь өргөжиж 1991-2003 онд Дунд боловсролтой “Галын техникч”, 2004-2007 онд Бакалаврын боловсролтой “Эрх зүйч-галын ажилтан”, 2008-2009 онд Дипломын дээд боловсролтой “Галын техникч”, 2011 оноос Бакалавр боловсролтой “Онцгой байдлын байгууллагын ажил-эрх зүй” мэргэжлээр боловсон хүчин бэлтгэж байгаад 2013 оноос “Онцгой байдал -Гамшгаас хамгаалах алба” мэргэжлээр, 2016 оноос нөөцийн чиглэлээр “Эдийн засаг-Улсын нөөцийн ажил” мэргэжлээр, 2016 оноос “Онцгой байдал -гамшгаас хамгаалах алба” эчнээ 3,5 жилийн сургалт, 2018 оноос –Галын техникч мэргэжлийн дунд боловсролтой алба хаагчдад “Онцгой байдал-Гамшгаас хамгаалах алба” D/103205/, 1,5 жилийн бакалаврын хөтөлбөрөөр мэргэжилтэн бэлтгэж байна.

Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн бодлого нь Монгол Улсын хууль тогтоомж, төрийн бодлого, Онцгой байдлын байгууллагын асуудал эрхэлсэн байгууллагад алба хаах журамд үндэслэсэн хүний нөөцийн талаар баримтлах залгамж чанартай үндсэн баримт бичиг юм. Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах замаар гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бий болгож байгууллагын тогтвортой хөгжлийг хангахад чиглэгдэж байна.

Онцгой байдлын байгууллага нь өөрийн салбарын хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн нээлттэй мерит зарчмаар сонгон шалгаруулж, чадварлаг, мэргэшсэн, идэвхи санаачлага бүхий ёс зүй, бие бялдрын өв тэгш хүний нөөцийг бүрдүүлж хадгалах бодлого баримтлаж ажиллах ба хүний нөөцийн асуудлыг төлөвлөх, судлах, сонгох, томилох,сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулах, албан тушаалын үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх, албан тушаалд дэвшүүлэх, бууруулах, албанаас чөлөөлөх, халах, тэтгэвэрт гаргах, шийдвэрийг танилцуулах, ажил хүлээлцэх зэрэг арга хэмжээг авч ажилладаг.

Үндсэн хэсэг

Өнөөдөр бүх зүйлд стандарт гэдэг зүйл яригдаж байна. Учир нь аливаа улс оронд үйл ажиллагаа явуулж байгаа бүхий л салбарт энэхүү стандарт гэдэг зүйлийг баримталдаг төдийгүй тэр хирээр үйл ажиллагаа нь хүртээмжтэй, өндөр бүтээмжтэй байж, үр дүнтэй ажиллаж байна.

Тэгвэл сүүлийн үед стандарт гэдэг зүйлийг зөвхөн үйл ажиллагаа, бүтээгдэхүүнд нэвтрүүлэх бус, хүн буюу тухайн байгууллагын үндсэн хөрөнгө болох хүний нөөцөд хэрэгжүүлэх болсон. Уг хүний нөөцийн менежментийн олон улсын стандартыг дэлхий дахинд батлан хэрэгжүүлээд удаагүй байгаа юм.

Стандарт гэдэг бол хэм хэмжээ юм. Олон улсын стандартчиллын байгууллагаас хүний нөөцийн менежментийн 30400 багц стандартыг гаргаад байна. Олон улсын байгууллагаас гаргасан хүний нөөцийн менежментийн стандарт гэдэг баримт бичиг бол цоо шинэ зүйл бөгөөд өнөөдөр дэлхий дээр Америк, Франц, Герман, Англи, Болгар гэсэн таван оронд л хэрэгжүүлж эхэлсэн бөгөөд Монгол улс зургаа дахь орон болжээ.

Бид хүний нөөцийн менежментийн хувьд орчин үеийн шинэ хандлагатай зэрэгцэн очиж удахгүй төрийн болон төрийн бус байгууллагууд ажилдаа нэвтрүүлж байгууллага, удирдлага, алба хаагчдын хоорондын уялдаа холбоо, ажлын байрны болон нийгмийн асуудал цогцоороо шийдвэрлэгдэнэ.

Ер нь байгууллага гэдэг чинь нэг зорилгын төлөө зохион байгуулагдсан хүмүүсийн нэгдэл. Тэгэхээр байгууллага ярихаар хүн л яригдана. Хүн бол байгууллагын гол нөөц, нөгөө талаас хүн нь байгууллагын үндсэн капитал гэсэн үг. Энэ нь цөм нөөц, цөм капиталыг хэрхэн үр дүнтэй удирдаж, энэ капиталын өгөөжийг яаж нэмэгдүүлэх вэ гэдэг талаасаа энэ стандартууд зайлшгүй хэрэгтэй юм. Нөгөө талаас үүнийг нэвтрүүлснээр бидэнд ямар ашигтай юм, юу чадах юм, юу мэддэг болох юм, юуг цэгцлэх юм, ямар үр дүнтэй байх юм гэдэг олон асуултын хариу эндээс гарна.

Хүний нөөцийн менежментийн үйл ажиллагаа бол зөвхөн хүний нөөцийн менежерийн ажил биш юм. Үүнийг хэн хэрэгжүүлэх вэ гэвэл байгууллагын удирдлага нь хэрэгжүүлдэг. Олон улсын стандартаар байгууллагын удирдлагыг гурван том шатлалт хувааж үзнэ. Удирдах зөвлөл, гүйцэтгэх удирдлага, үйл ажиллагааны удирдлага, энэ гурав хамтарч байж хүний нөөцийн менежмент гэдэг үйлийг хэрэгжүүлнэ. Тэр тусмаа дээд удирдлага буюу топ менежмент нь хүний нөөцийн менежментийн үүргийг хэрэгжүүлж хариуцлагыг дангаараа хүлээнэ гэсэн үг. Одоо үед бол энэ бүхнийг хүний нөөцийн ажилтан буюу HR –ууд хийдэг гэж ойлгодог. Гэтэл байгууллагын гол капитал болох хүний асуудлыг дээд удирдлага нь хариуцаж хэрэгжүүлэх ёстой гэсэн үзэл санаа энэ стандартад орсон байгаа. Гэхдээ манайд үндэсний стандарт болгох гэж байгаа энэ тав, зургаан стандарт бол хүний нөөцийн менежментийн бүх чиг үүргүүдийг хамраагүй, хойноос нь олон улсын байгууллагаас үлдсэн

стандартуудыг мөн гаргаж байгаа. Одоогийн байдлаар зарим нь хэлэлцэгдэж, зарим нь боловсруулагдаад явж байгаа гэсэн мэдээлэл байна.

Байгууллага нь Хүний нөөцийг төлөвлөх, судлах, сонгох, томилох,сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулах, албан тушаалын үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх, албан тушаалд дэвшүүлэх, бууруулах, албанаас чөлөөлөх, халах, тэтгэвэрт гаргах, шийдвэрийг танилцуулах, ажил хүлээлцэх зэрэг арга хэмжээг авч ажиллана.

Хүний нөөцийг чадавхийг бэхжүүлэх, сургалт хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй болгох, анги, байгууллага бүр “суралцагч байгууллага” бодлого баримталж бодлогын хүрээнд хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр, сургалтын бодлого боловсруулах, мэргэжлийн боловсрол олгох, мэргэжил дээшлүүлэх болон давтан сургалт, бие бүрэлдэхүүний болон сургагч багш бэлтгэх, сургалт зохион байгуулж, удирдлагын манлайллыг хангасан алба хаагчдыг бэлтгэж, сургаж, дадлагажуулах нь чухал юм.

Ингэж бэлтгэгдсэн алба хаагч нь байгууллагынхаа удирдлагад хүний нөөцийн менежментийн талаар шинжилгээг нь хийгээд өгдөг, хэрэгцээтэй мэдээллийг гаргаад өгдөг, боловсруулж өгдөг, төлөвлөгөөнийх нь төслийг гаргаад өгдөг, стратегийг нь боловсруулж өгдөг чадвартай болох юм. Энэ утгаараа манайд өнөөдөр хүний нөөцийн боловсон хүчин дутагдалтай байна.

Гэхдээ манай зарим нэг бизнесийн байгууллагын удирдлага хүний нөөцийнхөө менежментийг хэрэгжүүлэхдээ гадаадын эх сурвалжуудаас мэдээлэл авч, туршлагатай нь танилцаад явж байгаа сайн тал ч байна. Гэвч хүний нөөцийн менежмент гэдэг тэр удирдлагын үйл ажиллагааны агуулгыг бүрэн утгаар нь хэрэгжүүлж чадаж байна уу гэвэл бас асуултын тэмдэгтэй. Иймээс ч үүнийг хэрэгжүүлэх шаардлагатай, нөгөө талаас хэрэгжүүлэх бүрэн бололцоотой. Мөн даяаршиж байгаа өнөө үед төрийн болон бизнесийн үйл ажиллагаа явуулж байгаа байгууллагууд гадаад харилцаандаа маш их анхаарч өргөн хүрээнд хөгжиж байна. Тэгвэл ижил төстэй үйл ажиллагаатай гадаадын хамтрагчид хамгийн түрүүнд тухайн байгууллага дээр ирээд нөөцийн судалгааг хийдэг. Тухайлбал санхүүгийн ямар чадамжтай юм, үйл ажиллагааны ямар чадвартай юм, бизнесийн орчин нь ямар юм, бүтээгдэхүүн нь ямар юм, тэгээд мэдээж энэ бүхнийг гардан хийж байгаа хүн гэдэг капитал нь хир зэрэг бэлтгэгдсэн юм гэдгийг судалдаг. Төрийн байгууллагууд хүнээ яаж сонгож багаа хэрхэн бүрдүүлдэг, тэднийг хэрхэн бэлтгэж, хөгжүүлж, сургаж авдгаа ойлгуулах хэрэгтэй. Ингэж ойлгуулах гол түлхүүр бол дэлхий дахинд хүний

нөөцийн менежмент гэдэг нэгдсэн ойлголтонд хүрсэн, олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн стандарт юм.

Хүн бүрийн эзэмшсэн мэргэжил өөр өөрийн онцлогтой, салбар салбартаа чухал үүргийг гүйцэтгэж байдаг. Хүний эзэмшсэн мэргэжил, ур чадварт тулгуурласан чадварлаг багийн ажиллагааг орчин үеийн хүний нөөцийн менежментийн арга технологитой хослуулж, байгууллагын зорилго, чиг үүрэг, ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн мэргэжлийн өндөр түвшинд хэрэгжүүлэх чадвартай, чадавхтай хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд Төрийн байгууллагуудын хүний нөөцийн бодлогын баримт чухал үүрэгтэй.

Онцгой байдлын байгууллагын төрөл, мэргэжлийн алба, гал түймэр унтраах аврах анги, салааны захирагчийн албан тушаал, эрх, үүрэг, хариуцлагын онцлогийг судалж мэдсэн, цагийн байдалд тохируулан шийдвэр гаргах, удирдлагын шийдвэрээр гамшгаас хамгаалах үйл ажиллагаанд оролцож, томилгоот үүрэг гүйцэтгэх чадвартай мэргэжлийн боловсон хүчин олноор бэлтгэгдэж Монгол Улсын өнцөг булан бүрт ажиллаж байна.

Мэдлэгт суурилсан үйл ажиллагаа явуулдаг аливаа байгууллагын хамгийн үнэт зүйл бол хүний нөөц буюу мэргэжилтнүүд байдаг. Байгууллагын амжилт нь ганцхан хувь хүний чадвар дээр тогтдоггүй, харин хамт олны нэгдлээс бий болдог гэдэгт итгэдэг. Ажлын тав тухтай аятай таатай орчинд эрч хүчтэй, чадварлаг удирдагч, эв нэгдэлтэй хамт олонтой ажиллах нь байгууллагын төдийгүй хувь хүний амжилт эндээс үүдэлтэй гэж үздэг.

Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний зааврыг Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын даргын тушаалаар баталж, Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын Захиргааны удирдлагын газар, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгж болон төв, орон нутгийн онцгой байдлын анги, байгууллага нь хүний нөөцийн бодлогын хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжилтийг хангах ажлыг зохион байгуулж үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажилладаг.

Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын үндсэн чиглэл нь:

- Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх
- Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхийг бэхжүүлэх

- Албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчинг сайжруулах
- Удирдлагын манлайллыг хангаж, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх
- Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем бүрдүүлж ашиглах

Ажилтныг тасралтгүй сургаж хөгжүүлэх, суралцахад дэмжлэг үзүүлэх, өсч хөгжих эрмэлзлэлийг идэвхижүүлэх, чадварлаг баг хамт олныг бүрдүүлэх таатай орчин нөхлийг бий болгох, нийгмийн баталгааг хангах, ажлын байрны орчин нөхцлийг сайжруулах, хүний эрх, шударга ёс, хууль дээдлэх зарчмыг сахих хандлагыг төлөвшүүлж, мэргэжлийн болон нийгмийн ёс зүйг дээдэлсэн, хүний нөөцийн болон удирдлагын манлайл, хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлж ажиллах нь байгууллагын хэтийн зорилго, алсын харааг тодорхойлно.

Өмнөговь аймагт стратегийн ач холбогдол бүхий томоохон уул уурхайн алт зэс, нүүрсний олборлолт, ашиглалтын Тавантолгой, Оюутолгой, Нарийнсухайтын уурхай сүүлийн жилүүдэд үйл ажиллагаа нь тогтмолжихын хэрээр орон нутгийн суурин болон хөдөлгөөнт хүн амын тоо ихэсч Ханбогд, Гурвантэс, Цогтцэций сумдад зайлшгүй шаардлагаар 2016-2018 онуудад Гал унтраах аврах ангиуд тус тус шинээр байгуулагдан ажиллаж байна.

Ханбогд, Гурвантэс, Цогтцэций сумдын Гал унтраах аврах ...-р ангиудын үйл ажиллагаа тогтмолжиж, томилгоот бүрэлдэхүүн нь гал унтраах зориулалтын автомашин, багаж хэрэгсэлтэйгээр 24 цагаар үүргээ гүйцэтгэж гал түймэр унтраах аврах ажлыг гүйцэтгэж байна.

Сумдад шинээр байгуулагдсан гал унтраах аврах ангид одоогийн байдлаар батлагдсан бүтэц орон тоо 36 боловч 24-26 хүний орон тоотой ажиллаж байна. Аймгийн төвдөө ч мэргэжлийн алба хаагчийн дутагдалтай байгаа нь хүний нөөцийн бүрдүүлэлт хангалтгүй харагдаж байна. Гал унтраах аврах ангийн стандартын байр /Депо / шийдээгүйн улмаас зориулалтын бус түрээсийн ажлын байранд ажил үүргээ явуулж, Ангийн дарга болон салаан дарга, гал түймрийн улсын хяналтын байцаагч, галын автомашины жолооч, аврагч гал сөнөөгч, дуудлага хүлээн авагч зэрэг мэргэжлийн томилгоот бие бүрэлдэхүүн үүргээ гүйцэтгэдэг.

Алба хаагчдын цалин хөлс нь 2018 оноос эхлэн нийтдээ 40 гаруй хувиар нэмэгдэж боломжийн болсон ч хөдөө орон нутагт томилогдон ирсэн мэргэжлийн алба хаагчдын гэр бүлийн гишүүдийн ажлын байр хомс, хөдөлмөр эрхлэх боломж олдохгүй байна. Орон нутагт шилжин ирж

суурьшсан болж ажил хөдөлмөр эрхлэх, ажилгүйдлын бүртгэлд бүртгүүлж ажлын байр хайх боломж бүрдэж байгаа нь бас нэг тулгамдсан асуудал болоод байна.

Ханбогд сумын хэмжээнд жилдээ 7-8 объектын гал түймэр бүртгэгддэг бол галын шалтгаан нөхцөл нь өвлийн улиралд яндан зуухны хаалт, хамгаалалтаас, цахилгааны масснаас үүдэлтэй нь тогтоогддог байна. Уул уурхайн бүс нутаг учир ойрын болон холын тээврийн авто замд гарсан ослын дуудлагаар очиж аврах ажиллагааг 60 хувьд нь илүү гүйцэтгэн ажилладаг байна.

Гал унтраах аврах анги хөдөө орон нутагт үйл ажиллагаа явуулж эхэлснээр төрийн болон төрийн бус байгууллага, ААН, сургуулийн өмнөх болон сургуулийн сурагчдын дунд “Галын аюулаас урьдчилан сэргийлэх” мэргэжлийн сургалт сурталчилгааг байгууллага, ард иргэдэд тогтмол өгч байна. Мөн сумын 1-р сургууль дээр “Аврагч мазаалай” нэртэй сайн дурын бүлгэм ажиллуулсан нь энэ чиглэлээр мэргэжлээ сонгох, хүүхэд залуусыг ойлголттой болгож байгаа нь байгууллага болон салбарын үйл ажиллагаагаа сурталчилж байна.

Ханбогд сумын гал унтраах аврах анги нь орон нутагт үйл ажиллагаа явуулдаг “Аюулгүй ажиллагаа 1-рт” гэж эрхэм зорилго бүхий Оюутолгойн ХХКомпанийн “Гал унтраах аврах гэрээт анги”-тай хамтран онлайн дадлага сургалт зохион байгуулж, өндрийн аврах ажиллагааг хамтран зохион байгуулж мэргэжлийн алба хаагчдынхаа мэдлэг ур чадварыг дээшлүүлэн хамтран ажилладаг байна.

Гал унтраах аврах ангийн стандартын барилга байгууламж, мэргэжлийн алба хаагчдын нөөц, галын тоног төрөөрөмж,аврах ажиллагааны багажуудын хүчин чадлыг нэмэгдүүлэх, шуурхай дуудлагын автомашин, галд тэсвэртэй хамгаалалтын хувцас хэрэглэлийг хүртээмжтэй болгох хангалтыг нэмэгдүүлэх, алба хаагчид 24 цагаар ажилдаа гарч 72 цаг амрах зохицуулалттай ч өнөөдрийн байдлаар алба хаагчид 24/24 тулаагаар гарч байгаа асуудал нь мэргэжилтэй хүний нөөцийн асуудал хөдөө орон нутагт дутагдалтай байгаад байна. Өмнөговь аймаг нь өөрөө өөрийгөө санхүүжүүлдэг цөөн аймгийн нэг бөгөөд Төрийн бүх албан хаагчдынхаа тогтвортой ажиллах, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор “Говийн нэмэгдэл” урамшууллыг сар бүр олгож эхэлсэн нь алба хаагчдын амьдралд нэмэртэй байдаг байна.

Хөдөлмөрийн зах зээл дээр өрсөлдөхүйц цалин, урамшуулалын системд хамрагдах, ахуй амьдралд нэмэр болохуйц нэмэлт боломжуудыг хүртэх нь мэргэжилтэй алба хаагчийн өөрийн сонголт бөгөөд хөдөө орон нутагт ажиллахаар ирсэн алба хаагчдын тогтвортой ажиллах нь дээрх

сонголтоос ихээхэн хамааралтай болсон. Жишээлбэл: Уул уурхай түшиглэсэн томоохон сумдад төрийн аль ч салбарт сүүлийн жилүүдэд мэргэжил, ур чадвартай боловсон хүчний дутагдалд ороод байгаа гол шалтгаан нь өндөр цалин, ажлын байрны хувцас хангалт, амралт ростерын зохицуулалт нь нөлөөлж байна.

Эрдэм мэдлэг, ур чадвар, хөдөлмөрөө шударгаар үнэлүүлэх, шилдэг залуу удирдах ажилтнуудыг дэмжин урамшуулах, мэргэжилтэй алба хаагчдыг урам зоригтой, эрч хүчтэй сэтгэл дүүрэн, тав тухтай ажиллах нөхцөл бүрдүүлэхийн тул төрийн бүх салбарууд хүний нөөцийн Олон улсын стандартыг нэвтрүүлж ажиллах цаг аль хэдийн болжээ.

Дүгнэлт

Төрийн албаны тухай хуулинд алба хаагчдын өдрийн хоол болон унааны зардал, утасны төлбөр олгох талаар тусгасан байдаг ч хөдөө орон нутагт 24/24-н тулаагаар гарч байгаа алба хаагчдын хоолны мөнгийг олгогдохгүй байх жишээтэй. Төрд тангараг өргөсөн залуу боловсон хүчний хувьд өөрийн ажил албандаа дадлагажих, ар гэр амьдралаа залгуулах, үр хүүхдэдээ цаг зав гаргах гээд олон асуудалтай тулгарч байдаг.

Хөдөө орон нутагт томилогдон ирж байгаа алба хаагчдын ажиллах, амьдрах асуудлыг төрөөс нэгдсэн журмаар барьж байгуулах шаардлага тулгарч байна. Ажлын байр нь ч түрээсийн амьдрах байр нь ч түрээсийн учир алба хаагчдын нийгмийн асуудалд анхаарах нь хамгийн чухал асуудал болж байна.

Гал унтраах аврах ангийн удирдлага, хамт олны ажиллах нөхцлийг сайжруулах зорилгоор Ханбогд сумын удирдлагууд Орон нутгийн төсвийн хөрөнгө оруулалтаар шуурхай дуудлагын автомашиныг 60 сая төгрөгөөр 2021 оны сумын хөгжлийн төлөвлөгөөнд суулгасан ба 2020-2024 оны Засаг даргын мөрийн хөтөлбөрт Гал унтраах аврах ангийн барилгыг барьж ашиглалтанд оруулахаар тусгасан нь аймгийн болон орон нутгийн төсвийн хөрөнгө оруулалтаас их хамаарч байна.

Гал түймэр унтраах аврах ангийн удирдлага нь ажиллаж буй орон нутагтаа ямар боломж байгааг олж харах, ангидаа, алба хаагчдадаа тулгамдаж буй асуудлаа шийдвэрлүүлэх тал дээр онцгой анхаарч хамтарч ажиллах нь чухал байгаа нь харагдаж байна.

Мөн алба хаагчдын орон сууцны асуудал, гэр бүлийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг шийдвэрлэх, тоног төхөөрөмжийн шинэчлэлт, сайжруулалт, хувцас хэрэглэлийг Улсын болон орон нутгийн

төсвийн хөрөнгө, гадаад дотоодын хөрөнгө оруулалтаар шийдвэрлэх боломж байгааг удирдлага урьдчилан харж шийдвэрлүүлэх боломж бий.

Мэргэжлийн алба хаагчдын ажиллах нөхцөл боломжийг сайжруулахгүй, хэт их ажлын ачаалал, орон байрны асуудал, ар гэрийн ажил хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлсний хангамж, тавигдаж буй өндөр шаардлага, уртасгасан цагаар ажиллах, хувцас хэрэглэлийн хангалт гэх мэт асуудал нь гол тулгамдаж буй асуудал болж байгаа бөгөөд уул уурхай хөгжсөн аймаг сумдад өөр ажилд шилжин орж ажлын байр эзгүйдэх, алба хаагчдын нөхөн хангалт дутмаг, мэргэшүүлж дадлагажуулах хугацаа байхгүй байгаа нь гол тулгамдсан асуудлууд болж байна.

Энэхүү тулгамдаж байгаа асуудлыг бүх шатандаа анхаарч Төрийн хүний нөөцийн бодлогын баримт бичигтээ тусгаж, санал оруулж, өөрчлөн тусгаснаар Төрийн алба хаагчдын ажлын байрны болон нийгмийн баталгаа хангагдаж салбартаа тогтвор суурьшилтай ажиллах боломж нөхцөл нь бүрдэх юм гэж дүгнэж байна.

Ашигласан материал

1. Гамшгаас хамгаалах тухай хууль
2. Галын аюулгүй байдлын тухай хууль
3. Төрийн албаны тухай хууль
4. Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын Хүний нөөцийн бодлого / төсөл /
5. Онцгой байдлын ерөнхий газрын дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөөний /2020-2024 / төсөл
6. Nema.gov.mn
7. 1212.mn / Үндэсний статистикийн хорооны мэдээлэл/
8. Хүний нөөцийн мэргэжилтний ширээний ном Т.Мөнхтуяа