

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ, ХӨГЖЛИЙН ЧИГ ХАНДЛАГА

CURRENT SITUATION AND DEVELOPMENT TRENDS IN HUMAN RESOURCES OF COURT DECISIONS AGENCY

П.Баярбаатар

Дотоод хэргийн их сургуулийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Ял эдлүүлэх эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш, доктор (Ph.D), дэд хурандаа

Р.Bayarbaatar

Ph.D, Lieutenant colonel, Senior Lecturer at the Department of Law in Sentencing of Court decision execution school, University of Internal Affairs

Б.Уянга

ДХИС-ийн ШШГАС-ийн Ял эдлүүлэх эрх зүйн тэнхимийн багш, дэслэгч

B. Uyanga

Lecturer in Department of Penal Law of the School of Court decision of UIA, lieutenant

*хариуцлагатай зохиогч: *Bayarbaatar405@gmail.com

Хураангуй: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын соёл, үнэт зүйлийг хүний нөөцийн асуудалтай холбон үзэж алба хаагчийн эрүүл мэнд буюу ажил мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөл, сэтгэл зүйн байдал буюу ажлаас халшрах хам шинжийг судлан хүний нөөцийн менежментэд анхаарах асуудлыг судалгаанд үндэслэн дүгнэлт, санал дэвшүүллээ.

Abstract: This article aims to provide recommendations and present the findings of research on the culture and values of court decision agencies, with a focus on human resource issues, including officer health or work-related illnesses, psychological conditions, and burnout syndrome.

Түлхүүр үг: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, алба хаагч, ажлаас халшрах хам шинж, хүний нөөцийн менежмент, мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөл,

Keywords: Court decision agency, officer, burnout syndrome, human resource management, work-related illness.

Удиртгал

Орчин цагийн “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага үүсэж хөгжөөд 100 гаран жилийн буурал түүх”,-ийг ардаа үдэж хөгжлийн шинэ үүдийг үе үеийн чадварлаг алба хаагчдаараа дамжуулан нээсээр ирсэн билээ. “Ардын намын төв хороо, Ардын Засгийн газраас аливаа гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгэгдсэн хүмүүсийг засан хүмүүжүүлэх талаар хуучны харгис ёс журмыг халж, 1921 оны 07 дугаар сарын эцсээр комендантын яамнаас Гүрсэдийг томилон, хуучин нийслэл хүрэн дэх эзэрхэг феодалын засаг захиргааны гянданг шалган үзэж Ардын Засгийн газраас хүлээн авах ажлыг даалган гүйцэтгэж байжээ. Энэ үед Гүрсэд нь Монголын автономитын үеийн анхны хууль цаазын мэргэжилтэн байсан гэж хэлж болно.

Үүний дараагаар буюу олноо өргөгдсөн XI дүгээр он, европын тооллоор 1921 оны 08 дугаар сарын 03-ны өдөр Дотоод яам, олон яамны сайд, Засгийн газрын зөвлөх, эрхэлсэн түшмэл нарын 09 дүгээр хуралдаанаар тус байгууллагатай холбоотой “Гяндан хороо”-г цагдан сэргийлэх хороонд хамааруулахгүй болгох, Гяндан хороог захирах ба гяндангийн ерөнхий хоёр даргыг туслах түшмэлийн зэргээр явуулах болсны зэрэгцээ 16 хуягтай байхаар шийдвэрийг гаргаж байжээ” (Очгэрэл, Дамдинцэрэн, & Галбадрах, 2021, хууд. 174)

Тэртээ 1921 онд зөвхөн хорих ял эдлүүлэх ажиллагааг гүйцэтгэх чиг үүрэгтэй байсан тус байгууллага өнөөдөр эрүү, иргэн, захиргааны шүүхээс гаргасан бүхий л төрлийн шийдвэрийг гүйцэтгэдэг Монгол Улсын Хууль зүй, дотоод хэргийн



Дотоод Хэргийн Их Сургуулийн
Ял Эдлүүлэх Эрх Зүйн Тэнхимийн
Багш, Дэслэгч



ᠮᠣᠩᠭᠣᠯ ᠰᠤᠬᠢᠭᠣᠯᠠᠬᠤ

яамны харьяа Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг болон өргөжин хууль дээдлэх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөвхөн хуульд зааснаар хязгаарлах явцад энэрэнгүй, шуурхай байх зарчмыг баримтлан нийгмийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн үйл ажиллагаагаа алба хаагч буюу хүний нөөцөөрөө дамжуулан явуулж байна.

Энэхүү хүндхэн бөгөөд хариуцлагатай үүргийг гүйцэтгэж буй байгууллагынхаа хүний нөөцийн хөгжилд бид илтгэлээр дамжуулан өчүүхэн боловч хувь нэмэр оруулахыг хүслээ.

Хүний нөөц бол бусад нөөцтэй харьцуулахад “хамгийн шавхагдашгүй, арвин баялаг мөн бөгөөд хүнийг зөв удирдаж, чиглүүлж чадвал тэд үр ашигтай хөдөлмөрлөж, хөгжихийн хэрээр сэтгэж шинийг эрэлхийлэх, бүтээлч сэтгэлгээтэй болж төлөвшдөг. Аливаа байгууллагын өрсөлдөх гол үзүүлэлтийн нэг нь хөдөлмөрийн бүтээмж бөгөөд түүнийг дээшлүүлэх үндсэн хүчин зүйл нь сэтгэл зүйн бэлтгэлтэй, өндөр мэдлэгтэй, ур чадвартай хүний нөөц гэж үздэг. Өөрөөр хэлбэл, хүний нөөцийн менежментийн үндсэн зорилгыг чадварлаг, мэргэшсэн алба хаагчдыг татах, тэрхүү ажилтныг тогтвортой ажиллуулах, идэвхжүүлэх явдал юм” (Цэцэгмаа, 2014, хууд. 31) гэж тодорхойлсон байдаг.

Нийгэм-сэтгэл зүйн талаас нь үзвэл алба хаагчийн бүтээлч уур амьсгал бий болгоход “удирдах ажилтны оролцоо, нийгэм ба ёс суртахууны урамшуулал, соёлын ба оюун санааны хэрэгцээг хангах, хамт олны эерэг уур амьсгалыг бүрдүүлэх, алба хаагчийн санаачилга ба хариуцлагын хөгжил, сэтгэл зүйн шийтгэл ба урамшуулал” (Цэцэгмаа, 2014, хууд. 22) зэргийг ашигладаг байна. Энэ нь ердөө алба хаагчийг тогтвортой ажиллуулах, идэвхжүүлэхэд чиглэгддэг. Нөгөөтээгүүр алба хаагч бүрийн хувийн чадварыг дээд зэргээр ашиглахад оршдог ба “хувийн чадвар гэдэгт:

- мэргэжлийн мэдлэг, чадвар, туршлага;

- боловсролын буюу танин мэдэх чадвар;
- бие, сэтгэл зүйн буюу ажиллах чадвар;
- бүтээлч буюу бүтээл бий болгох чадвар;
- харилцааны буюу хамтран ажиллах харилцан нөлөөлөх чадвар;
- ёс зүйн чадвар буюу үнэт зүйл, мотивац зэрэг багтдаг.

Алба хаагч бүрийн хөгжлийн шалгуур нь биеийн болон оюуны хүчний хөдөлмөрийн явц дахь тухайн хүний бүтээлч чадварын өгөөж” (Цэндсүрэн & Батхүрэл, 2013, хууд. 341) гэж үздэг. Иймээс байгууллагын хүний нөөцийн чадвар нь алба хаагч бүрийн хувийн чадвар болон тавигдсан зорилгын дагуу ашиглаж буй үр дүнгээр тодорхойлогддог.

Үндсэн хэсэг

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагаа сайжирснаар нийгэмд шударга ёс тогтон, хүний эрх, эрх чөлөө хангагдаж, улмаар иргэний ардчилсан нийгэм бүрэлдэн тогтоход чиглэгдсэн эерэг үзүүлэлт өсөн нэмэгдэж, ард түмний сайн сайхан амьдралын чанар дээшлэх зүй тогтолтой. Тус байгууллагын үйл ажиллагаанд хариуцлагын тогтолцоог өндөрсгөн, алба хаагчдын мэргэжлийн ур чадвар, ёс зүйг дээшлүүлэх, мерит зарчмыг баримталж, албан тушаал дэвших нээлттэй, ил тод тогтолцоог хэвшүүлэх гарцыг бид хайх хэрэгтэй байна

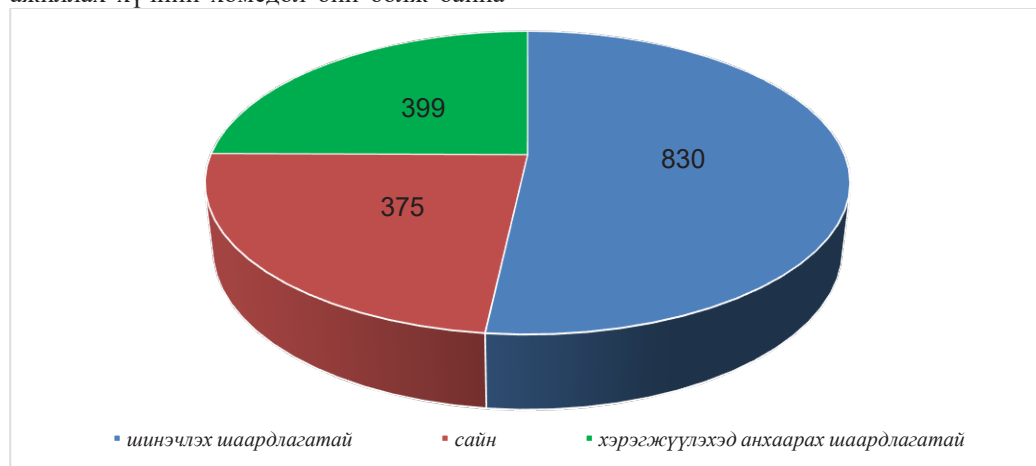
“Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөгжлийн үндсэн тулгуур болох хүний нөөцийг “хандлага - ёс зүй – мэдлэг – чадвар - туршлага”-д суурилсан тогтолцоонд шилжүүлэхэд чиглэгдсэн “Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг” стандарт” бий болгох зайлшгүй шаардлага урган гарч иржээ. Стандартчилал, тохирлын үнэлгээний тухай хуульд зааснаар бүтээгдэхүүний үзүүлэлт, шаардлагын хэм хэмжээг зохих журмын дагуу зөвшилцөн боловсруулж, эрх бүхий байгууллагаас баталсан норматив-техникийн баримт бичгийг хэлнэ гэж тодорхойлсон байдаг.

Практикт хорих анги, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтэст ажиллаж буй алба хаагчдын томилгоо, шилжих, дэвших нь асуудалтай, алба хаагчдын сахилга, хариуцлага ёс зүй муу, тогтвортой ажиллах хүчний хомсдол бий болж байна

гэх мэтчилэн шүүмжлэл гарах болсон хүний нөөцийн эрх зүйн хэм хэмжээний актыг шинэчлэх, хүний нөөцийн оновчтой тогтолцоо төгөлдөршөөгүйтэй холбоотой гэж үзсэн.



Дотоодын Хүний Нөөцийн Холбоотой



Зураг 1. ШШГБ-ын хүний нөөцийн үйл ажиллагааг зохицуулж буй эрх зүйн хэм хэмжээний актад өгсөн үнэлгээ:

Судалгаанд 1600 гаран алба хаагч оролцсоны 51.6 хувь нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн журмыг шинэчлэх шаардлагатай гэж үзсэн бол 24.8 хувь нь сайн боловсруулагдсан боловч хэрэгжүүлэхэд асуудал байна, 23.3 хувь нь ямар нэгэн асуудал байхгүй учир хэвээр үлдэх талаар илэрхийлсэн.

Нэг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын соёл, үнэт зүйл:

“Байгууллага нь үйл ажиллагаандаа зайлшгүй шаардлагатай материал, түүхий эд, мөнгө санхүү, мэдээлэл технологи болон хүний нөөцийг заавал ашигладаг. Байгууллагын амжилтад нөлөөлдөг олон хүчин зүйл бий үүний дотроос хүний нөөц” (Цэндсүрэн & Батхүрэл, 2013) гэдгийг дээр дурдсан билээ. Тэгвэл түүнтэй холбоотой бий болж тогтсон байгууллагын соёл нь голлох үүргийг гүйцэтгэдэг гэж үздэг.

Байгууллагын соёл гэдэг нь тухайн байгууллагын алба хаагчийн нийтлэг үнэт зүйлс болон туршлагын нэгдэл гэж ойлгож болно. Байгууллагын соёл нь үр дүнтэй харилцаа холбооны системийг бий болгоход чиглэгдсэн үндсэн үүргийг

гүйцэтгэхээс гадна байгууллагын амжилтыг зөвхөн алба хаагчийн мэдлэг, инженерчлэл, технологийн салбарт гаргасан нээлт биш, харин тухайн байгууллагад тогтсон ёс суртахууны зарчим, нийтлэг соёл, оюун санааны ертөнцөөр тодорхойлдог байна.

Энэхүү нэр томьёо нь харьцангуй сүүлд гарч ирсэн бөгөөд байгууллагын соёлыг бүх ажилтны хуваалцсан нийтлэг үзэл бодол, үнэт зүйлсийн систем гэж ойлгож болно. Нөгөөтээгүүр алба хаагчдын дунд баталсан буюу зөвшөөрсөн нийтлэг үнэт зүйлс, дүрэм журам, зан үйлийн тогтолцоо гэж үзэж болдог байна.

Байгууллагын соёл нь ихэвчлэн “удирдлагын манлайллын хүсэл сонирхол, алба хаагчийн хандлага, өмнөх туршлагаас үүдэлтэй харилцан үйлчлэлийн үр дүнгээр илэрдэг. Учир нь нэг талаас байгууллагын соёл нь зорилго давамгайлсан санаа, үнэт зүйлс, нэр хүндтэй удирдагчид хүлээн зөвшөөрсөн хэм хэмжээ, стандарт, дүрмүүдэд нөлөөлдөг бол нөгөө талаас байгууллагын үнэт зүйлсийн тогтолцоог бүрдүүлэх төдийгүй гол үзэл баримтлал нь



ᠰᠤᠭᠤᠨ ᠰᠤᠬᠤᠢᠭᠣᠯᠠᠬᠤᠢ

алба хаагчийн орчин” (Үүрийнтуяа, 2020, хууд. 7) гэдгийг анхаарах хэрэгтэй болдог.

Байгууллагын соёлын гол шинж чанарт эрхэм зорилго, зорилго, үнэ цэнэ, үүрэг, хэрэгцээ зэргийг оруулдаг. Эдгээр бүх зүйл нь хүний орчинд бий болж, хэрэгждэг төдийгүй байгууллагын зохион байгуулалт нь соёлыг бүрдүүлдэг. Байгууллагын тогтвортой байдал нь нийгэмд батлагдсан хэм хэмжээ, дүрмийн уламжлалтай холбоотой. Гэхдээ зохион байгуулалтын соёл бий болсон үед энэ нь уламжлалын шинж чанарыг олж авдаг бөгөөд тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа хэдэн үед ч тогтвортой хадгалагддаг. Өөрөөр хэлбэл төрийн албаны залгамж халааг ч бас харуулж байдаг.

“Байгууллагын доторх хамгийн бүрэн төгс зохион байгуулалтын соёл нь дараах чиг үүргээр тодорхойлогддог байна. Үүнд:

а) аюулгүй байдлын - байгууллагын үнэт зүйлс, хэм хэмжээ, дүрмийн тогтолцоо нь гадаад орчноос хүсээгүй, сөрөг хандлагыг нэвтрүүлэхэд хамгаалалт болдог төдийгүй удирдлага солигдсон ч үнэт зүйлс, дархлаа байсаар байхыг хэлдэг.

б) нэгтгэх – алба хаагч бүр өөрсдийгөө байгууллагын нэг хэсэг гэж мэдрэх, үүрэг, хариуцлагаа тодорхойлох боломжийг олгодог.

в) зохицуулалтын чиг үүрэг - алба хаагчийн зан байдлыг төлөвшүүлж, хянадаг. Норм, стандарт, дүрэм, түүний дотор бичигдээгүй дүрмийн тусламжтайгаар алба хаагчийн зан төлөвийг тодорхойлдог.

г) орлуулах - байгууллагын хүчтэй соёл нь зарим нэгэн албан ёсны механизм, харилцаа холбоог албан бус механизмаар солих боломжийг олгодог бөгөөд ингэснээр менежментийн зардлыг хэмнэх боломжийг олгодог.

д) дасан зохицох - шинээр томилогдсон алба хаагчийг нэгж, тасаг, газар хэлтэс, байгууллага нийгмийн болон үйл ажиллагааны тогтолцоонд нийцүүлэх боломжийг олгодог.

е) боловсрол, хөгжлийн чиг үүрэг - байгууллагын соёлын өндөр түвшин нь боловсролд эергээр нөлөөлж, байгууллагын боловсролын түвшнийг дээшлүүлж сурах хөгжих эрмэлзэлтэй алба хаагчийг нэмэгдүүлэх, улмаар хүний капитал, нийгмийн тогтвортой байдлын тогтолцоог сайжруулж өгдөг байна.

Дээрх нөхцөл байдлаас үүдэн байгууллага түүхэн хөгжлийн явцад үнэт зүйл, үзэл баримтлал, уур амьсгал, зан үйлийн тогтсон хэв маяг бий болдог байна. Аливаа байгууллага үнэт зүйлээ тодорхойлохдоо дараах үзэл баримтлалыг тусгасан байвал зохино” (Armstrong & Handbook, 2023) гэж судлаачид үздэг. Үүнд:

- тэгш байдал: ялгаварлалгүй хандлагад дасан зохицсоноор алба хаагч шударга ба үнэн, зөв байдаг гэсэн ойлголт бөгөөд удирдлага шударга бус шийдвэр гаргахаас хамгаалах, үүрэг гүйцэтгэлтийн хувьд эрх тэгш боломжийг хангах, цалин хөлсний ялгаваргүй систем үйлчлэх зэргийг багтааж ойлгодог;

- хүндэтгэл эсхүл анхаарал халамж: алба хаагчийн ирээдүй, аюулгүй байдал эсвэл өөрийн хүндэтгэлийг хөндсөн шийдвэр гаргах үедээ хувь хүний байдал, нөхцөлийг хангаж үздэг;

- зохион байгуулалттай сурч, хөгжих боломж: шаардагдаж буй дэмжлэг, үйл ажиллагааг хангах замаар бүх ажилтныг сурч, хөгжих боломжоор хангана гэдэгт итгэх итгэл;

- хүмүүст тулгуурласан гүйцэтгэл: гүйцэтгэлийн соёлыг хөгжүүлэх, тасралтгүй сайжруулалтад хүргэхэд ач холбогдолтой бөгөөд хоёр талын хүлээлтийг тодорхойлох, тохиролцоо замаар удирдлагад хэрэгтэй ажилтны ажлыг гүйцэтгэлийн талаар шударга эргэх холбоог хангахад чиглэгддэг;

- ажиллах нөхцөл: аль болох амьдралд нийцсэн тав тухтай ажлын орчныг бүрдүүлэх, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангахад чиглэгддэг.

Ийнхүү дээр дурдсан үнэт зүйлс нь байгууллагын бодлогод тусгагддаг боловч зарим байгууллагын хувьд үйл

ажиллагааны чиглэлдээ тулгуурлан өргөжүүлэх, эсвэл хүний нөөцийн ямар асуудлыг тэргүүн зэрэгт тавьж байгаагаас

хамааран өөр өөр байдлаар тодорхойлж болдог байна.



Дотоод хэргийн их сургууль

Байгууллага	Үнэт зүйл
Цагдаагийн ерөнхий газар	“Эх орон, ард иргэддээ өргөсөн тангараг” (ЦЕГ, 2025)
Дотоод хэргийн их сургууль	“Дуурьсах суу алдар, хандах нэгэн зүг, итгэх эрхэм чанар, сахих журамт ёс”
Татварын ерөнхий газар	“Шударга байдал: Нэг нөхцөл байдалд байгаа хүн бүртэй адилхан харьцах Хариуцлага: Байгууллага, ажилтнуудын бүтээмж, авхаалж самбааг нэмэгдүүлэх Зөв хандлага: Сайн дурын шаардлагыг дээд зэргээр нэмэгдүүлэх Мэргэжлийн ур чадвар: Ажилтны ур чадвар, эзэмшил, сэтгэл ханамжийн өндөр түвшинд хүрэх Бие даасан байдал: Ямар ч нөхцөлд маш сайн үйлчилгээ үзүүлэх, зөв зүйлийг хийх Шинэ санаачилга: Ажлаа илүү сайн хийх шинэ арга замыг тасралтгүй эрэлхийлж хэрэгжүүлэх Хамтын ажиллагаа: Үр дүнд хүрэхийн тулд харилцан итгэлцэл, хүндэтгэлтэйгээр бие биетэйгээ хамтран ажиллах” (ТЕГ, 2025)
Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар	“Нийгмийн даатгалын байгууллагын бэлгэдэл ШҮХЭР бөгөөд энэхүү үгийг бүтээгч үсэг бүхэнд ажилтан бидний ирээдүйн зорилго чиглэл, эрхэмлэх үнэ цэнийг тодорхойлсон. Ш- шилдэг мэргэшсэн Ү- үнэнч, ёс зүйтэй Х- хамтын ажиллагаа, түншлэлийг дэмжигч Э- эелдэг, тусч Р- эрч хүчтэй, бүтээлч санаачилгатай” (НДЕГ, 2025)
Төрийн албаны зөвлөл	• “Тэгш байдал, шударга ёсны зарчим • Ажлын болон түншлэлийн сайн харилцаа итгэл, хүндэтгэл • Хэрэглэгчдэд чиглэсэн үйлчилгээ • Нээлттэй, ил тод байх зарчим • Удирдлагын манлайлал • Мэргэшсэн, тогтвортой төрийн алба, мэдлэг чадвартай төрийн албан хаагч • Шинийг санаачлан, үргэлж сайжруулан, шинийг туршин нэвтрүүлж байх, • Төсвийн байгууллагын хөгжил, түүний үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөө, хөгжил, дэвшил” (МУТАЗ, 2025)

Хүснэгт 1. Төрийн зарим байгууллагаас үнэт зүйлээ тодорхойлсон байдал

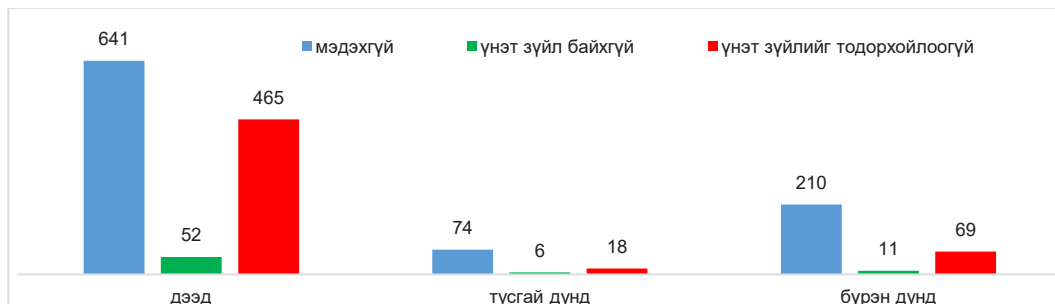
Дээрх байгууллагуудын үнэт зүйлсээ тодорхойлсон байдлаас харахад нэг талаас хүний нөөц, нөгөө талаас хуулиар хүлээсэн чиг үүргээ үнэт зүйл гэж тодорхойлсон байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын 1600 гаран алба хаагчдаас 2023 онд байгууллагын үнэт зүйлийн

талаарх ойлголтын талаарх судалгаа авахад судалгаанд оролцогчдын 59.8 хувь нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад үнэт зүйл байдаг эсэхийг мэдэхгүй, 4.4 хувь нь үнэт зүйл байхгүй, 35.7 хувь нь байгууллага үнэт зүйлээ тодорхойлоогүй гэсэн хариу өгсөн байна.



ᠰᠤᠭᠤᠨ ᠰᠤᠭᠤᠨ ᠰᠤᠭᠤᠨ



Зураг 2. Байгууллагын үнэт зүйлийн талаар ойлголтыг боловсролын байдалтай харьцуулсан үзүүлэлт:

Түүнчлэн судалгаанд оролцогчдын 45.6 хувь нь байгууллагын үйл ажиллагаанд чиглэсэн буюу шүүхийн шийдвэрийг бүрэн биелүүлж буй үйл ажиллагаа, 24.1 хувь нь байгууллагын өндөр мэдлэг, ур чадвар, зөв хандлагатай алба хаагч нь өөрөө шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үнэт зүйл, 16.2 хувь нь байгууллагын үйлчилгээ үзүүлсэн хүнд чиглэсэн буюу гэмт хэрэг, зөрчил үйлдсэн этгээдийг нийгэмшүүлж байгаа нь, 20.1 хувь нь байгууллагын үйлчилгээний үр дүн буюу хүний эрх, эрх чөлөөг хангаж зөрчигдсөн эрхийг нөхөн сэргээж буй нь үнэт зүйл гэж хариулсан байна.

Хоёр. Алба хаагчдын эрүүл мэнд:

Хүн хөдөлмөрлөх явцад тухайн хөдөлмөрийн нөхцөл, ажлын байрны сөрөг хүчин зүйлсээс шалтгаалан бие махбодод өөрчлөлт үзүүлж буй өвчнийг ажил мэргэжлээс шалтгаалах өвчин гэдэг. Алба хаагч ажлын байранд тогтоосон дүрэм журам, хөдөлмөр хамгаалал сахиагүйгээс тодорхой хугацааны турш, сөрөг нөлөөнд орж эмгэг байдал буюу өвчинд өртөхөд хүргэдэг. Энэхүү “ажил мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлд хөдөлмөрийн явц, ажлын байрны орчин болон дараах хүчин зүйлс шууд нөлөөлдөг. Үүнд:

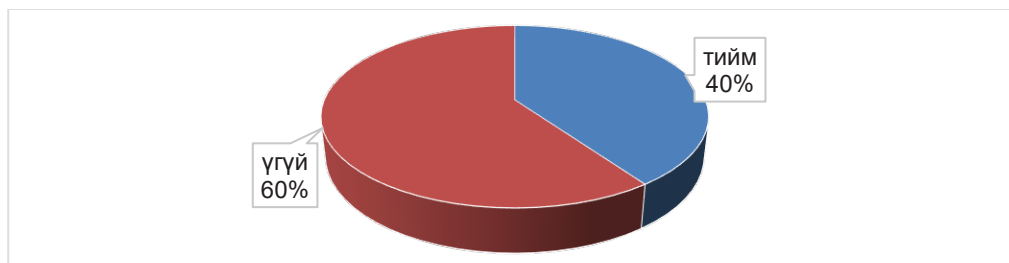
1. Химийн хүчин зүйлс буюу ажлын байранд хэрэглэгддэг бүх хортой бодис тэдгээрийн нэгдэл хамаардаг. Тухайлбал, хэвлэх төхөөрөмжийн хор, агааржуулагч шингэн, бензин, тос тосол, албан өрөөний тоос зэрэг зүйлсийг ойлгоно.

2. Физикийн хүчин зүйлс буюу халуун, хүйтэн температур, дуу чимээ, доргион, хэт ягаан туяа, лазерын туяа гэх мэт зүйл нөлөөлдөг.

3. Биологийн хүчин зүйлс буюу бактери, вирус, мөөгөнцөр, шимэгч зэрэг ажлын байран дахь биологийн аюултай хүчин зүйлс хамаардаг байна. Тухайлбал, эмч, сувилагч, лабораторийн ажилтан нь өвчтэй хоригдлын цус, шээс зэрэгт шинжилгээ хийх явцад биологийн аюултай хүчин зүйлсэд өртөх эрсдэлтэй байдаг.

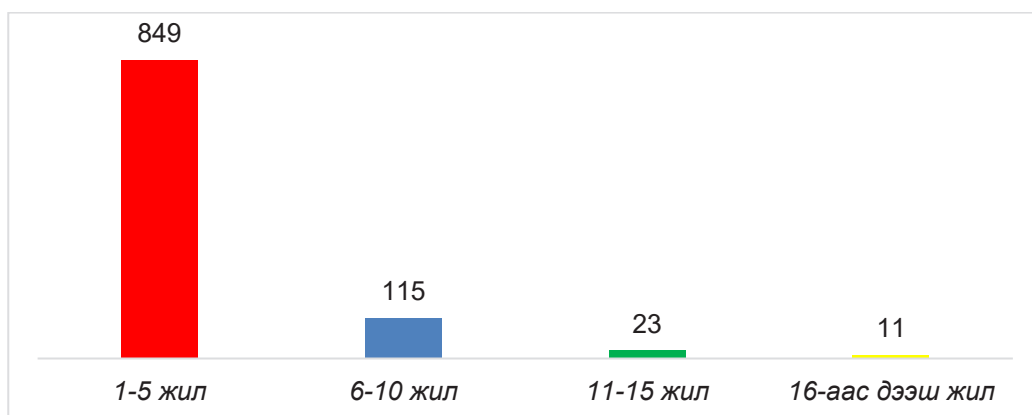
4. Эргономикийн хүчин зүйлс нь аливаа алба хаагчийн бие махбод, сэтгэл зүйн чадавхаас хэтэрсэн ачаалалтай ажил, тохиромжгүй загвар, жин, хэмжээтэй багаж хэрэгсэл зэрэг нь яс, булчин, холбогч эдийн гэмтэл төдийгүй осолд өртөх эрсдэлийг бий болгож байдаг.

5. Сэтгэл зүйн хүчин зүйлсэд ихэвчлэн оюуны хөдөлмөр эрхлэгч буюу их хэмжээний мэдээллийг хүлээн авах, боловсруулах, буцааж мэдээллийг дамжуулах, шийдвэр гаргах ажлыг хийдэг хүнд тохиолддог” (ГБХНХЯ, 2012) байна. Тухайлбал, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн хувьд хоригдол, хоригдогчтой холбоотой гэмт хэрэг, хувийн байдалд авир араншин зэрэг мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх, орголт гэмт хэрэг, ноцтой зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, нийгэмшүүлэх зэрэг ажлыг хийдэг онцлогтой учир сэтгэл зүйн хүчин зүйлсийн нөлөөнд өртөх магадлалтай юм.



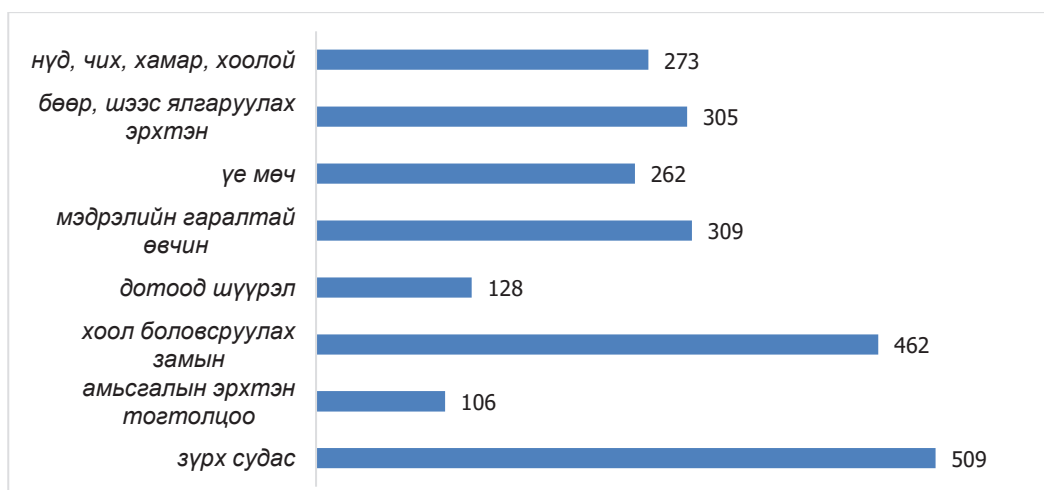
Зураг 3. ШШГБ-д ажилласан үеэс хойш мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлд өртсөн судалгаа

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажилласнаас хойш мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлд өртсөн эсэх асуултад судалгааны түүврийн 59.7 хувь буюу нь өвчлөлд өртөөгүй гэж хариулсан бол 40.3 хувь нь өвчлөлд өртсөн гэсэн үр дүн үзүүлсэн байна.



Зураг 4. Архаг суурь өвчин эмнэлгийн байгууллагаар оношлогдоод хэдэн жил болсон талаарх асуулга:

Судалгааны түүврийн 52.8 хувь 1-5 жил, 7.2 хувь нь 6-10 жил, 1.4 хувь нь 11-15 жил, 0.7 хувь нь 16 жилээс дээш жил болж байгаа гэх хариултыг өгсөн байна.



Зураг 5. Алба хаагчид зонхилон тохиолдож буй өвчлөл:



ᠰᠤᠭᠤᠨ ᠰᠤᠬᠤᠢᠭᠣᠯᠠᠬᠤᠢ

Асуулгын үр дүнгээс харахад 44.8 хувь нь зүрх судасны өвчлөл, 40.7 хувь нь хоол боловсруулах замын өвчлөл дийлэнхийг эзэлж байна. Тэгвэл зүрх судасны өвчний эрсдэлт хүчин зүйлийг өөрчлөх боломжтой, өөрчлөх боломжгүй гэсэн хоёр бүлэгт хуваадаг байна.

Мэдрэлийн гаралтай өвчлөл 27.2 хувь, бөөр шээс ялгаруулах замын өвчлөл 26.8 хувь, нүд чих хамар хоолойн өвчлөл 24 хувь, үе мөчний өвчлөл 23.1 хувь нь алба хаагчдад өвчилсөн гэж хариулсан байна.

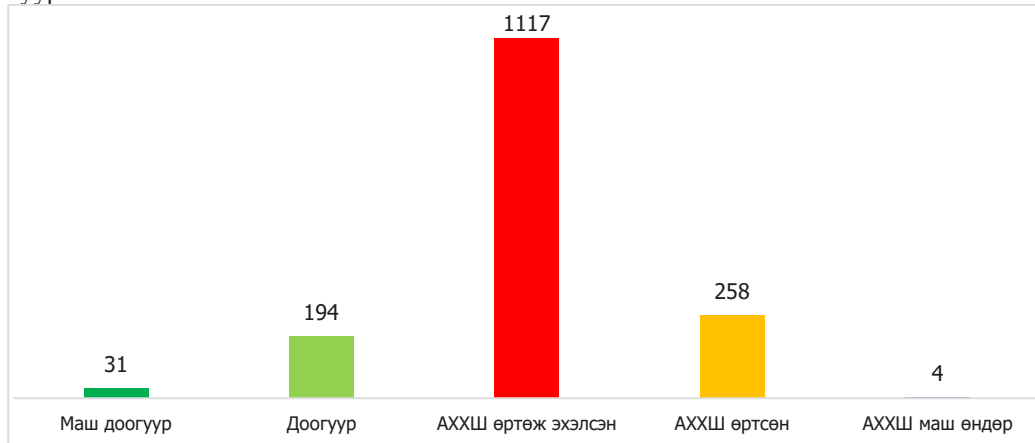
Дээрх өвчлөл ямар хугацаанд сэдэрдэг талаар тодруулахад 145 буюу 9 хувь нь жилд 3-аас дээш удаа, 485 буюу 30.2 хувь нь жилд 1-2 удаа, 296 буюу 18.4 хувь нь 2 жилд 1 удаа, 114 буюу 7.1 хувь нь сүүлийн 3 жилд архаг суурь өвчин сэдэрээгүй гэж хариулсан байна.

Харин 836 буюу 52 хувь нь архаг суурь өвчинтэй болсон нь миний ажил

үүрэгтэй шууд холбоотой гэж үзсэн бол 399 буюу 24.8 хувь нь холбоогүй гэж хариулсан байна.

Гурав. Алба хаагчдын сэтгэл зүйн байдал:

Ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлдөг чухал хүчин зүйл бол ажлаас халшрах хам шинж юм. Мөн энэ шинжийг тухайн хүний эрхэлж буй ажилтай холбоотой илрэх бие махбодын болон сэтгэл зүй сульдах, ядрах, цуцалтын түвшнээр тодорхойлогдож хөдөлмөрийн бүтээмж буурах буюу алдах үйл явц гэдэг. Алба хаагч ажлаас халшрах хам шинжийн түвшин нэмэгдэхийн хэрээр байгууллага, хамт олон үйлчлүүлэг болон харилцагч нарт үзүүлэх сөрөг нөлөөлөл нэмэгдэх ба тэр дундаа ажлын сэтгэл ханамж буурч хөдөлмөр эрхлэх хүсэлгүй болдог байх магадлалтай юм.



Зураг 6. Алба хаагчдын ажлаас халшрах хам шинжийн ерөнхий индекс

Судалгаанд хамрагдсан 1604 алба хаагчдын 31 буюу 1,9 хувьд нь ажлаас халшрах хам шинж маш доогуур, 194 буюу 12 хувь доогуур буюу бараг илрээгүй сайн үзүүлэлттэй гарсан бол 86.1 хувь буюу 1379 алба хаагчид ажлаас халшрах хам шинж дундаас дээш түвшинд илэрсэн дүн гарсан.

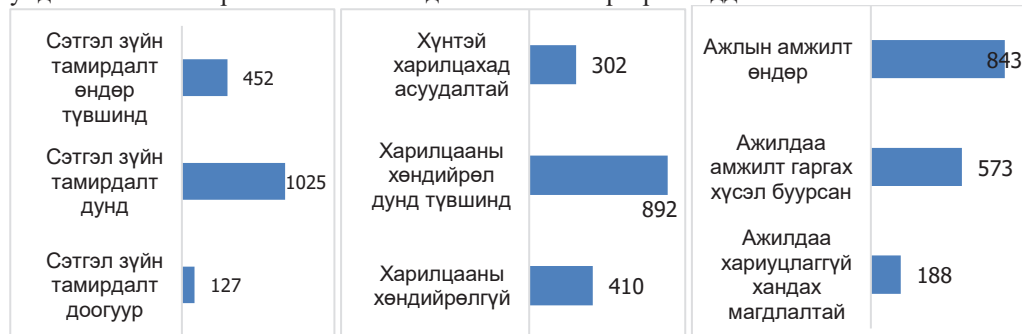
“Ажлаас халшрах хам шинжийн түвшин нэмэгдэхэд ажилтан ажиллах эрч хүчгүй болох, хүмүүстэй харьцах явцад зөрчилдөх нь ихсэх, амьдралын утга учир, үнэт чанарын талаарх мэдрэмж сулрах, өөртөө итгэх итгэл алдрах, бусад

хүмүүсийн санаа бодол, мэдрэмжид хайхрамжгүй хандах буюу хүнлэг чанар буурах, бусадтай харилцаанд орох, сэтгэл хуваалцлаас төвөгшөөж зожгирах зэрэг шинж тэмдгүүдээр хам шинж илэрч байдаг байна.

Тэгвэл ажлаас халшрах хам шинж нь алба хаагчдад ядрах, нойргүйдэх, аливаа зүйлийг эергээр хүлээн авахаа болих, хүмүүст шүүмжлэлтэй, хүнлэг бусаар хандах, өөрийн үүргийг гүйцэтгэх хүсэлгүй болох, ажилдаа хойрго хандах, урт завсарлаг авах, хоцрох, эсвэл ажлаасаа эрт

гарах хувийн хэрэгцээндээ төвлөрөөд амьдралын зорилгоо алдах, атаархалд автах, сэтгэл гутрал, депресс өртөх, хардамтгай болох, эргэн тойронтойгоо зөрчилдөх, үйл ажиллагааны үр өгөөж буурах, даалгаврыг зөвхөн зааврын дагуу гүйцэтгэх, никотин, кофе, согтууруулах ундаанаас хамааралтай болох донтох

магадлал өндөр болдог” (Баярбаатар, 2021, хууд. 42) гэж үздэг. Согтууруулах ундаа, никотин, кофе зэргээс хамааралтай болох эмгэг гэдэг нь дээрх зүйлийг хэтрүүлэн хэрэглэснээс үүдэлтэй нийгэм, сэтгэц болон бие махбод физиологийн дасан зохицох байдалд эмгэг хямрал үүсгэгч хэлбэрээр явагддаг.



Зураг 7. Ажлаас халшрах хам шинжийн бүрэлдэхүүн хэсгийн үзүүлэлт

Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчийн ажлаас халшрах хам шинжийг бүрдүүлдэг шинжийн нэг болох сэтгэл зүйн тамирдал 452 буюу 28.1 хувь нь өндөр түвшинд, 1025 буюу 63.9 хувь нь дунд түвшинд, 127 буюу 7.9 хувь доогуур гарсан бөгөөд алба хаагчдын 92 хувь нь сэтгэл зүйн тамирдал гэсэн үр дүн үзүүлсэн байна. Энэ нь мэргэжлийн үйл ажиллагаатай холбоотой үүсэж байгаа сэтгэл хөдлөлийн дарамттай байдал, биеийн болон сэтгэлийн энергийн бууралтыг харуулсан байдаг. Сэтгэл зүйн тамирдлыг сэтгэл зүйн тэнхээ алдрах эмгэг шинж гэх ойлголтоор тайлбарлаж болно. Сэтгэл зүйн тамирдал нийгмийн ажилтан, харуул хамгаалалтын албан тушаалд ажиллаж буй алба хаагч хамгийн их буюу 80 хувьд нь өндөр үзүүлэлттэй илэрсэн байна.

Харин харилцаа холбооны хөндийрөлд 302 буюу 18.8 хувь нь өндөр, 892 буюу 55.6 хувь нь дунд түвшинд илэрсэн бөгөөд алба хаагчдын 74.4 хувь нь хүмүүстэй харилцаа, холбоо тогтоохоос зайлсхийх, эсвэл цөөрүүлэх, харилцаа үүссэн нөхцөлд уцаарлах, бухимдах, зөрчилдөх, хамт олондоо эргэлзэх, сөргөөр хандах зэрэг хандлагатай үр дүн үзүүлсэн байна.

Алба хаагчдын 11.7 хувь буюу 188 нь ажлын амжилтын бууралт өндөр, 35.7 хувь буюу 573 нь ажлын амжилтын бууралт дундаж түвшинд, 52.5 хувь буюу 843 алба хаагч ажилдаа амжилт гаргах эрмэлзэлтэй илэрсэн. Судалгааны үр дүнгээс харахад нийт алба хаагчийн 47.5 хувь нь ажилдаа ямар ч амжилт гаргах гэсэн тэмүүлэлгүй буюу хөдөлмөрлөх явцад өөртөө итгэх итгэл, өөдрөг үзэл, үүсэж байгаа асуудлыг шийдвэрлэх чадвар доогуур буюу уналттай байна.

Ажлаас халшрах хам шинж илэрч байгаа алба хаагчдын хариултаас харахад 51.6 хувь нь буюу 817 алба хаагч заримдаа болон ихэвчлэн хамтран ажиллаж байгаа алба хаагчид уур бухимдал төрүүлж, тайван тэнцвэртэй байдлыг алдагдуулж байдаг гэсэн хариулт өгсөн бол, 49.3 хувь нь буюу 789 алба хаагч нь байгууллагынхаа ажилтнуудтай албан ёсны харилцааны хэм хэмжээ баримталж, аль болохоор цөөн харилцахыг эрмэлздэг гэж хариулсан байна. Харин алба хаагчдын 57 хувь буюу 910 алба хаагч би өөрийн нөхцөл боломжийн хил хязгаараас давсан ачаалалтай ажиллаж байгаа талаар мэдрэмж ихэвчлэн болон үргэлж төрдөг гэсэн байна.



МОНГОЛЫН ХУУЛЬ



ᠰᠡᠭᠡᠨ ᠰᠡᠭᠡᠨ ᠰᠡᠭᠡᠨ

Мөн 888 алба хаагч буюу 55 хувь нь бүх зүйлээс холдон хөндийрч, амрахыг хүсэж байна гэсэн мэдрэмжтэй ажиллаж байна гэж хариулсан байна. Дээрх үзүүлэлтээс дүгнэхэд алба хаагчдын дийлэнх буюу 47.5 - 80 хувь нь ажлаас халширсан, хамт олонтойгоо таарамжгүй, хөндий харилцаатай байж болзошгүйг илтгэж байна. Тэгвэл байгууллагын хөдөлгөгч хүч, амин сүнс нь алба хаагчид, хамт олон байдаг ба чухам тэд нэгэн бие бүрэлдэхүүн болж дуу гаргавал дуу нэгтэй, дугтарвал хүч нэгтэй байж бүхий л зүйлсэд манлайлагч байх чадвар дутагдаж буйг харж болохоор байна.

Дүгнэлт

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн эрх зүйн байдал, албан үүргээ гүйцэтгэх явцад мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлд өртөж буй эсэх, ажлаас халшрах хам шинжид судалгаа хийсний дүнд дараах дүгнэлтэд хүрлээ.

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн үйл ажиллагааг төрийн тусгай алба болон байгууллагын онцлогтой уялдуулан менежментийн шинжлэх ухааны үүднээс хөгжүүлэх шаардлага байна. Өөрөөр хэлбэл байгууллагын соёл, үнэт зүйлийг тодорхойлох, хүний нөөцийг томилох, сургах ажиллагааг орчин үеийн шинэ хандлага, үзэл баримтлалд нийцүүлэн явуулах нь цаашдын байгууллагын хөгжилд чухал хувь нэмэр оруулна гэж үзлээ. Тухайлбал, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдаас байгууллагын үнэт зүйлийн талаарх ойлголтын талаарх судалгаа авахад судалгаанд оролцогчдын 59.8 хувь нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад үнэт зүйл байдаг эсэхийг мэдэхгүй, 4.4 хувь нь үнэт зүйл байхгүй, 35.7 хувь нь байгууллага үнэт зүйлээ тодорхойлоогүй гэсэн судалгааны дүнгээс харахад тус байгууллага үнэт зүйл, соёлоо тодорхойлох цаг нэгэнт ирсэн гэж үзэж байна.

2. Судалгаанд оролцсон алба хаагчдын өгсөн үр дүнгээс харахад 509 буюу 44.8 хувь нь зүрх судасны өвчлөл, 462 буюу 40.7 хувь нь хоол боловсруулах

замын өвчлөл дийлэнхийг эзэлж байна. Энэ нь ажлын байрны стрессээс болж үүсэх магадлалтай. Иймд байгууллагын зүгээс алба хаагчдыг эрүүл мэндийн шинжилгээ үйлчилгээнд хамруулах, эрүүл мэндийг сахин хамгаалахад чиглэсэн цогц бодлого авч хэрэгжүүлэх шаардлага байна гэж үзлээ.

3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд алба хаагчдын дунд ажлаас халшрах хам шинж их байна. Энэ нь хэт их ачаалалтай, стресстэй байгаагаас шалтгаалж байна.

4. Судалгаанд оролцогчдын хариултад дүн шинжилгээ хийхэд алба хаагчид мэргэжлийн хувьд өсөж хөгжих боломжид сэтгэл хангалуун биш гэж 58.9 хувь, өөрийн авьяас чадвар, ажлын туршлагаа хэрэгжүүлэх боломжид сэтгэл хангалуун биш гэж 51.1 хувь нь хариулсан, түүнчлэн цаашид өөр ажилд шилжих талаар бодож байгаа 1200 алба хаагч буюу 74.7 хувийг эзэлж байгаа нь онцгой анхаарал татаж байна.

Санал

1. Алсын хараа-2050, Мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан үндэсний хөгжлийн цогц бодлого, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөгжлийн стратеги төлөвлөгөөнд нийцүүлэн “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг”-ийг боловсруулах;

2. Анги, байгууллага бүр алба хаагчдын эрүүл мэндийн байдлын судалгааг бий болгон, хувь хүн бүрд тохирсон эрүүл мэндийн үйлчилгээг мэргэжлийн байгууллагын тусламж, дэмжлэгээр явуулдаг тогтолцоонд шилжих;

3. Удирдах ажилтнаас алба хаагчтай харилцах болон хамт олны эерэг уур амьсгалыг бий болгоход чиглэсэн зөв хандлагад тулгуурласан ажил, арга хэмжээг зохион байгуулдаг байх;

4. Алба хаагчдын ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх хүрээнд албан тушаалын тодорхойлолтыг шинэчлэн боловсруулах зэрэг болно.

Ашигласан материалын жагсаалт

Armstrong, M., & Handbook, A. (2023). HRM Practic. 9 th ed., 2003 p. 131-132.

Баярбаатар, П. (2021). Хорих байгууллагын алба хаагчийн ажлаас халшрах хам шинжийг ажлын сэтгэл ханамжтай харьцуулсан нь. Улаанбаатар.

ГБХНХЯ. (2012, 11 23). mlsp.gov.mn. Гэр бүл, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам. Retrieved from Гэр бүл, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам.

МУТАЗ. (2025, 5 7). <https://www.csc.gov.mn/>. Retrieved from <https://www.csc.gov.mn/>: <https://www.csc.gov.mn/>

НДЕГ. (2025, 5 7). <https://nndg.ndaatgal.mn/about-us/>. Retrieved from <https://nndg.ndaatgal.mn/about-us/>: <https://nndg.ndaatgal.mn/about-us/>

ТЕГ. (2025, 5 7). ТЕГ. Retrieved from <https://www.mta.gov.mn/main/content/>: <https://www.mta.gov.mn/main/content/62748>

Үүрийнтуяа, О. (2020). Байгууллагын соёлыг удирдлагын удирдах маягтай харьцуулсан судалгаа. Улаанбаатар.

ЦЕГ. (2025, 05 07). police. Retrieved from police.gov.mn: <https://police.gov.mn/>

Цэндсүрэн, Н., & Батхүрэл, Г. (2013). Менежмент. Улаанбаатар.

Цэцэгмаа, Ц. (2014). Хүний нөөцийн менежмент. Улаанбаатар.



Ашигласан материалын жагсаалт