ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын академийн ОБУСПБ-ийн профессор, онцгой байдлын хурандаа, доктарант Г.Буянтогтох

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЕНЕЖМЕНТЭД ТУЛГАМДАЖ БУЙ ЗАРИМ АСУУДАЛ

Хураангуй. *Онцгой байдлын албанд хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааны менежментэд тулгамдаж буй асуудлыг хөндөж тавих улмаар өөрийн санал дүгнэлтээ йэвшүүлэн гаргахыг зорилоо.*

Түлхүүр үг. *Хүний нөөц, хүний нөөцийи сонголт, онцгой байдлын албаны хүний нөөцийн удирдлага, хүний нөөцийн бүрдүүлэлт.*

Өнөөдөр төрийн албаны үйл ажиллагаа доголдолтой, нийгмийн болоод ард иргэдийнхээ нийтлэг эрх ашгийн төлөө бус хувийн ашиг сонирхол хэт давамгайлсан, ихэнхи томилгоог улс төрийн хуваарилалт. захиалгаар хэрэгжүүлдэг, тэдгээр нь томилсон хүнийхээ төлөө улс төрийн ашиг хонжоо харж ажилладаг, хариуцлагагүй, хандлага-төлөвшилгүй, ажил мэргэжлийн ур чадвар сул, хүнд суртал бүхий албан хаагчид төрийн ажил, үйлчилгээг явуулсаар байна гэсэн шүүмжлэл нийгэмд оршсоор байна.

Сүүлийн гуч гаруй жилийн хугацаанд хөгжлийн чиг хандлага, нийгэм, эдийн засаг болон бодлого, үйл ажиллагаагаар дэлхий нийтийг түүчээлэн тэргүүлж байгаа ихэнхи улс орны төрийн бодлогын онцлох шинж нь төрийн албаны шинэтгэл байж, тэр нь зөв гольдрол замаар зохистой, эрчимтэй явагдаж ирсэн ба манай улс ч хөл нийлүүлж, мөр зэрэгцэн шинэтгэлийг 1990 оноос эхэлж эдүгээ төрийн хэд хэдэн үе шатыг дамжин өөрчлөгдөн шинэтгэгдсэн.

Хөгжлийн үе, шат бүрт төрийн албаны өөрчлөлт, шинэтгэлийн тодорхой бодлого, үйл ажиллагааны зорилтыг дэвшүүлэн түүнийг хэрэгжүүлэхэд төр, засгаас анхаарал тавьж, тууштай бодлого хэрэгжүүлсний үр дүнд чамлахааргүй их зүйлийг амжуулсан хэдий ч аливаа асуудал өөрөө өрнөх хугацаа ихтэй тул өнөөдөр ч гэсэн тулгамдаж буй асуудал оршин тогтносоор л байна.

Аливаа улс орны төрийн албаны шинэтгэлийн хөтөлбөрт (АНУ-д 120 жилийн өмнө мерит буюу чадахуйн зарчимд суурилсан) улс төрийн нам, хүчнээс хараат бус төрийн албыг байгуулах, түүнээс бүрэн ангид бөгөөд шударгаар өрсөлдүүлэн шалгаруулах зарчмаар төрийн албанд томилох асуудлыг гол зорилгоо болгож үйл ажиллагааны үр дүн. мэргэжлийн түвшин, ёс суртахуун, мэргэшсэн чадварлаг, тогтвортой төрийн албыг бүрдүүлэхэд зөвхөн хүлээн зөвшөөрөхүйц зүтгэл хандлага, үр дүнд суурилсан үнэлэмжээр албан тушаал дэвших тухай тогтсон үзэл, баримтлалыг илүүтэй тусгаж өгсөн байна[1]. Төрийн албаны шинэтгэлийн эерэг, сөрөг тал нь засаглалын институцийн болон улс төрийн нөхцөл байдал. төрийн албан хаагчдын чадавхиас шууд хамааралтай.

Угтаа бол бидний ажиллаж. амьдарч байгаа цаг хугацааны төрийн алба тунгалаг хир буртаггүй. хэдий чинээ мэргэшсэн. тогтвортой байх тусам улс орны нийгэм, эдийн засгийн хүрээг хамарсан өөрчлөлт, шинэтгэлийн үр дүн төдий чинээ сайжирч, төрийн албаны залгамж үеийн хөгжлийн хөтөч болох ба юуны түрүүнд өнөөгийн яригдаж буй шинэтгэлд зайлшгүй анхаарал хандуулах, тулгамдаж буй асуудлыг олж илрүүлэх, үр дүнд хүргэхийн тулд тодорхой амжилтанд хүрсэн улс орнуудын тэргүүн туршлагыг нэвтрүүлэх шаардлага бий болсоор нэлээдгүй хугацаа ард хоцорсон.

Мөн Монгол Улсын Ерөнхийлөгч болон хууль санаачлагчид төрийн албаны өнөөгийн дүр төрхөд үнэлэлт дүгнэлт өгч төрийн албан хаагчид өсөж хөгжихгүй, цаг үе, нийгмийн шаардлагаас хоцрогдох хандлагатай болж, тэд улс төржиж, намчирхаж бус мэдлэгжиж, дадлагажиж байх ёстой хэмээн үзэж[2] "Төрийн албаны тухай" хуулийн шинэчилсэн төслийг санаачлан боловсруулж өргөн барьсан.

Төрийн албанд өөрчлөлт, шинэтгэл хийхэд шаардагдах нөөцийг 100 хувь гэж үзвэл түүний дөнгөж 20 хувь нь "бүтэц"-ийн өөрчлөлт хийснээр, үлдсэн 80 хувь нь бусад "үйл явц"-ын хэсгийг өөрчилснөөр бүрэлдэн тогтнож бий болдгийг хөгжил дэвшил, төрийн албаны шинэтгэлийн оргилд хүрч буй туршлагатай орнуудын эрдэмтэд судалгаа, шинжилгээгээр магадлан тогтоосонд[3] тулгуурлан Монгол

[1] Төрийн албаны шинэтгэл, илтгэл.
[2] Хурлын тайлан 2015.
[3] Төрийн албаны зөвлөлийн тайлан.

Улсын онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын менежментэд тулгамдсан асуудлыг товч тодорхойлон авч үзье.

Өнөөдөр онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын үндсэн хүч хэрэгсэл нь төв, орон нутгийн онцгой байдлын газар, хэлтэс, гал унтраах. аврах анги. Улсын нөөцийн салбар, аврах салбар, улсын хэмжээнд аврах үйл ажиллагаа явуулах Аврах тусгай анги, Уул уурхайн аврах анги, Гамшиг судлалын хүрээлэн, Хангалт үйлчилгээний анги, "Аврагч" спорт хороо, нийслэлийн ОБГ-ын Аврах анги бүтэцтэйгээр улсын хэмжээнд Гамшгаас хамгаалах үйл ажиллагааг явуулж байна.

Гэвч гамшгаас хамгаалах төрийн бодлого, хууль эрх зүйн орчинг сайжруулах, гамшгаас хамгаалах байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох. менежментийг нь шинэ шатанд гаргах. төр, хувийн хэвшил, иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлэх. гамшгаас хамгаалах чадавхийг урт хугацаанд тогтвортой бэхжүүлэх, онцгой байдлын албаны хүч хэрэгслийн бэлэн байдлыг дээшлүүлэх. болзошгүй гамшиг ослын эмзэг байдлыг бууруулах тогтолцоог хөгжүүлэх. алба хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах шаардлага зүй ёсоор тулгамдаж байгаа нь Монгол оронд тохиолдож буй байгалийн болон хүний хүчин зүйл, техникийн томоохон ослын давтамж, тэдгээрийн улам бүр өсөн нэмэгдэж байгаа хор хохирол харуулсаар байна[1].

Аливаа шийдэл нь зөв, буруу эсвэл зохимжтой, зохимжгүй гэсэн хувилбарын аль нэг хэлбэр байх учир “туршилт-алдаа-оноо” гэсэн технологийн прагматик хандлагаар бус, онол арга зүйн ул суурьтай үндэслэлд тулгуурлан[2] Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтын болон үйл ажиллагааны шинэтгэлтэй уялдуулан албан тушаалын төрөл, ангилал, зэрэглэлийн тогтолцоог шинэчлэхдээ орцыг бус, гарц, үр дагаврыг чухалчлан бүтцийг түүний үйл ажиллагааны зорилго, зорилтод хүргэх хамгийн оновчтой хэлбэр, аргаар зохион байгуулах, Гамшгаас хамгаалах чиглэлийн төрийн үйлчилгээг иргэдэд, нэн ялангуяа ядуу буюу эмзэг бүлгийнхэнд адил тэгш хүргэх нь гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтийн нэг байхаар холбогдох эрх зүйн баримт, бичигт.сайтар тусгагдсан хэдий ч төдийлэн биелэлээ олохгүй байна гэж үздэг.

[1] Онцгой байдлын байгууллагын шинэтгэлийн бодлого, хөгжлийн стратегийн үзэл баримтлал. УБ., 2013.

[2] *Ш.Паламдорж.* Стратеги судлал. УБ.. 2010. 38 дах тал.

Иймд төсөв хязгаарлагдмал өнөөгийн нөхцөлд ач холбогдол багатай зарим үйл ажиллагааг тодорхойлон тогтоож, цар хүрээг багасгах. зогсоох. зарим нэн шаардлагатай орон тоог шинээр бий болгох. нэмэгдүүлэх хэрэгцээ байгааг судлаачийн байр сууринаас хөндөж удирдлагын менежментийн шинэчлэл хийх шаардлага дараах нөхцөл байдлаас үүдэн зүй ёсоор гарч байна. Үүнд:

> Өнөөдөр ядуу буюу эмзэг бүлгийнхэнд хүрч хяналт шалгалт хийхэд хязгаарлалттай байгаа бөгөөд энэ нь шат шатанд удирдамжийн шалгалтыг төлөвлөхдөө эрсдэлтэй аж ахуйн нэгжийг төдийлэн тусгадаггүй. цаг хугацааны боломж, хяналт шалгалт хийх бүрэлдэхүүний чадавхи, байцаагч нарын хүрэлцээгүй байдлаас шалтгаалан зөвхөн гүйцэтгэлд буюу тоон үзүүлэлтэд суурилсан хяналт шалгалтыг явуулж байгаа нь зах зээлийн харилцаа, нийгмийн шаардлагыг төдийлэн хангаж чадахгүй байна.

> Стратегийн зорилтод тусгагдсан албаны бэлтгэл бэлэн байдал, албан хаагчдын бие бялдарыг өв тэгш хөгжүүлэх тухай заалт бүрэн хэрэгжих боломжгүй төдийгүй “Аврагч спорт хороо’’ аль нэг нутгийн бөхчүүдийн бэлтгэл хангуулах ажлын байр болсноор зарим үед албаны сургалт орхигдоход хүрч байна.

> Гамшгаас хамгаалах 5 ангилал, нэр төрлийн сургалтын төлөвлөгөө, хөтөлбөр, хичээлийн төлөвлөлт оновчтой бус, багшийн мэдлэг, ур чадвар, сул байгаагаас сургалт хангалтгүй явагддаг, түүнчлэн ОБЕГ-ын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусгагдсан Гамшгаас урьдчилан сэргийлэх газраас зохион байгуулж байгаа сургалт үр дүнгүй явагдаж байна.

> Гамшгийн эмзэг байдал, эрсдэлийн үнэлгээ хийх аргачлалыг боловсронгуй болгох, салбар салбарын төлөөлөлөөс бүрдсэн чадавхтай баг бүрдүүлэн нийгмийн эрсдэл бүхий зорилтот бүлэг, хэсгийн хэмжээнд тухайлбал, ОБА-ны ажил, үйлчилгээ явуулж буй объектуудыг нэн түрүүнд үнэлгээнд хамруулах шаардлагатай байна.

> Онцгой байдлын салбарын шинжлэх ухааны хөгжил, түүний үр шимийг бодитой хүртэхэд чиглэсэн тууштай бодлого өнөөгийн хэрэгцээг бүрэн хангаж чадахгүй, Гамшиг судлалын хүрээлэнгийн судалгаа, шинжилгээний ажлын материаллаг бааз, туршилт явуулах лаборатори боломжийн түвшинд шинэчлэгдсэн боловч эрдэм шинжилгээний ажлын үр дүнг салбарын хэмжээнд олж илрүүлэх, нэвтрүүлэх хэрэгцээ, шаардлага байсаар байна.

Дээрхи нөхцөл байдлууд нь тус салбарт менежментийн өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэх зайлшгүй хэрэгцээ шаардлага байгааг илтгэн харуулж байна.

Хүний нөөцийн менежмент нь зөвхөн орон тоог дүүргэж томилсноор менежмент хэрэгжиж байгаа гэж үзэх нь өрөөсгөл юм. Аливаа байгууллага хүний нөөцийг үр ашигтайгаар удирдахын тулд байгууллага эхлээд үйл ажиллагааны онцлогт тохирсон бодлого, стратегийг тодорхойлж ажиллах шаардлагатай байдаг. Гэтэл тус албаны хүний нөөцийн менежментэд ажилтныг цуглуулах. сонгох, ажилд авах, мэргэжлийн баримжаа олгох. хөдөлмөрийг оновчтой зохион байгуулах, аюулгүй байдлыг хангуулах, хувь хүний хөгжил. хандлага, эрүүл мэнд, цагийн зохицуулалт. карьер хөгжил, нийгмийн хөгжлийн удирдлага, ажлаас чөлөөлөх гэх мэт олон асуудлыг багтаасан арга хэмжээнд учир дутагдал байсаар байна.

Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллага нь 2004 оноос хойш өнөөдрийг хүртэлх хугацаанд үйл ажиллагааны стратеги. бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр 3. байгууллагын бүтэц орон тоог 6 удаа шинэчилсэн нь бодлого зохицуулалтын хувьд учир дутагдалтай төдийгүй гамшгаас хамгаалах шинэтгэлийн цогц бодлогыг хэрэгжүүлэхэд улс төр, нийгмийн үйл явц илүүтэй нөлөөлж байсан төдийгүй өнөөдөр ч нөлөөлөл оршин тогтносоор л байна. Иймд байгууллагын менежментэнд тулгамдаж буй асуудлуудад дүн шинжилгээ хийж, дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай гэж дүгнэж байна. Үүнд:

1. Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын удирдлагын манлайлал, дотоод хяналт, хариуцлагын тогтолцоог албаны хэмжээнд бодит байдлаар хэрэгжүүлэх;

2. Албаны ангилалын сургалтуудыг судалгаа, шинжилгээний арга зүйд тулгуурлан бодит нөхцөл байдалтай уялдуулан боловсронгуй болгох цогц арга хэмжээг нэн яаралтай хэрэгжүүлэх;

3. Гамшгаас урьдчилан сэргийлэх ажлын бодлого зохицуулалт, үйл ажиллагааг оновчтой зохион байгуулах ажлын хүрээнд сургалт, сурталчилгаа, улсын хяналт, шалгалтыг нэгтгэж нэг нэгж дээр төвлөрүүлэх буюу нэгдсэн удирдлага, мэргэжил арга зүйгээр хангуулах;

4. Гамшгаас хамгаалах болон Гал түймрийн улсын хяналтын дүрмийн боловсруулалт, хэрэгжүүлэх бодлого зохицуулалт, үйл

ажиллагааг үр дүнд болон эрсдэлд суурилсан хэлбэрт чиглүүлж, хяналт шалгалтыг итгэлцэл хэлбэрээр өөрчилж, түүнд тулгуурласан хяналтын цогц арга хэмжээг зохион байгуулснаар болзошгүй эрсдлийг бууруулах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх;

5. Гадаад, дотоодын их дээд сургуульд тухайлбал, ХСИС-ийн бүрэлдэхүүн сургууль дээр ‘Тамшиг судлал” мэргэжлээр магистрын зэрэг горилон хамгаалсан албан хаагчдын дипломын ажлыг “Гамшиг судлалын хүрээлэн“-гийн эрдэмтэн, судлаач нарын хурлаар хэлэлцүүлэн, салбарын үйл ажиллагаанд тусгаж мэдлэгийг инновци болгох боломжтой судалгаа шинжилгээтэй, нотлогдсон материалыг ОБЕГ-ын даргын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцүүлж хэвших, мөн судлагдсан сэдвийн мэдээллийн санг бий болгох;

6. Гамшгийн нөхцөл байдал үүссэн голомтод хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр мэдээлэл өгөх болон голомтод ажиллах мэргэжлийн сэтгэл зүйч зэрэг ажлын байруудыг шинэ бүтэц орон тоогоор нэмэгдүүлэх зэрэг арга хэмжээг нэн яаралтай авч хэрэгжүүлэх нь чухал гэж үзэж байна.

ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын
академийн 821 дүгээр дамжааны сонсогч,
хошууч Д.Гантулга

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН АЛБАНЫ УДИРДАХ АЖИЛТНЫ СЭТГЭЛ ЗҮЙН БЭЛТГЭЛИЙГ ХАНГАХ АСУУДАЛ

Хураангуй. *Энэхүү нийтлэлээр удирдах алба хаагч тэр дундаа онцгой байдлын албаны удирдах тушаалтны сэтгэл зүйн бэлтгэлийг хангуулах асуудлын талаар хөндөж тавихыг зорилоо.*

Түлхүүр *үг. Онцгой байдлын алба, удирдах албан туишалтан, сэтгэл зүй, сэтгэл зүйн бэлтгэл.*

Удирдлагын сэтгэл зүйг судлахын өмнө эхлээд ***удирдагч*** түүний мөн чанарын тухай ойлголтыг авч үзэх нь чухал юм.

Удирдагч бол байгууллага хамт олны зорилго, зорилтыг тодорхойлж зорилгодоо хүрэх бодлого боловсруулан хүмүүсийг удирдан зохион чиглүүлэгч нь юм.

Удирдах арга барил нь тухайн удирдагч бие хүний сэтгэл зүйн хувийн онцлог, хүнтэй ажиллах эв дүй, бусад нөлөөлөх авъяас чадвартай нягт холбоотой илэрч байдаг.