

*Ш.Далайбаатар- Хууль сахиулахын удирдлагын академийн
8042 дугаар дамжааны суралцагч, хошууч
Я.Ариунболд-Хууль сахиулахын удирдлагын академийн
профессорын багийн профессор. хурандаа*

ЗАХИРАГЧИЙН ШИЙДВЭР ГАРГАХ АЖИЛЛАГАА

Хураангуй: Мэргэжлийн онцлогоос шалтгаалж, хилийн ангийн захирагчийн гаргасан шийдвэрээс шалтгаалж улсын хилийн аюулгүй байдал хангах, хүний эрүүл мэнд, амь иасыг хариуцдаг өндөр хариуцлагатай ажил тул богино хугацаанд оновчтой зөв шийдвэр гаргах ажиллагааг сайжруулах, удирдахуйн болон мэргэжлийн шийдвэр гаргах онолын үндэслэлүүдийг өнөөгийн бодит байдалд уялдуулан судалгаа хийж, харьцуулан дүгн шинжилгээни хийхээр энэхүү сэдвийг сонгосон.

Цэргийн шинжлэх ухааны шийдвэр гаргах ажиллагааг удирдахуйн ухааны шийдвэр гаргах ажиллагаатай харьцуулан судлаж үзлээ.

Түлхүүр үг: Удирдлага, удирдах, шийдвэр, захирагч, захирах, тушаах

Оршил

Монголчууд удирдлагын шийдвэрийг цуглаан, хурал хийх замаар хамт олонд хүргэдэг уламжлалтай. Гэтэл зарим тохиолдолд хүмүүс өөрийн итгэлт хүнээс эсвэл ам дамжсан ярианаас илүү их мэдээлэл авч түргэн тусгах нь бий. Энэ шинж чанарыг удирдлага зарим тохиолдолд ашиглаж болохыг үгүйсгэхгүй. Мэдээлэлийн сүлжээ их болсон өнөө үед заавал цуглаж сууж, цаг алдан нурушилгүй монгол хүний сэтгэл зүйн онцлогт тохирсон олон аргуудаас ашиглан шийдвэрээ дамжуулж болох боломж их байна.

Оновчтой шийдвэр гаргаж хамт олныг удирдана гэдэг удирдагч хүнээс мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар их шаардсан ажил бөгөөд чадвартай хүнд урлаг, чадваргүй хүнд дарамт болдог учраас төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын удирдлага, дарга, захирагч нар шийдвэр гаргах урлагийн дээд зэргээр эзэмших шаардлага зүй ёсоор тулгарч байна.

1. Удирдахуйн ухааны шийдвэр гаргах ажиллагааны онолын үндэс:

"Удирдлага" гэдэг нэр томъёог онол практикт олон утгаар хэрэглэж иржээ.

Үзэгдэл юмсын тогтвортой чанарыг хамгаалах, нэг бүхэл тогтолцооны төлөв байдлыг нөгөөд шилжүүлэх буюу үзэгдлийн хөгжил, хөдөлгөөнийг залж чиглүүлдэг хүчин зүйлийг илэрхийлэхийн тулд удирдлага хэмээх ойлголтыг хэрэглэдэг.

Удирдлагын тухай онолыг ХХ зуунд цэгцэрсэн гэж үздэг, удирдлага гэдэг нь залуурдах, жолоодох, тохируулах, зорилгод хүрэх гэсэн утга санаануудыг илэрхийлдэг. Энэ тухай И.Б Новик "Удирдлага гэдэг бол системийг нарийн

цэгцгэй байлгах, өөрөөр хэлбэл түүний тухайн орчинд үйлчлэх обьектив зүй тогтолд тохируулж, шийдвэр гарган удирдах үйл ажиллагаа"¹ гэж тодорхойлсон байна.

Удирдлага нь удирдагч, удирдуулагч хоёрын хооронд үүсэх нийгмийн харилцаа бөгөөд хамтын хөдөлмөр үүссэн үеэс удирдлага үүссэн өөрөөр хэлбэл нэг нь шийдвэр гарган удирдаж нөгөө хэсэг нь гүйцэтгэж байсан ба хүмүүсийн хамтын үйл ажиллагаанд удирдлагын тухай ойлголт ямагт байсаар ирсэн.

Удирдлагыг үйлчилж байгаа хүрээгээр нь Улс төрийн, Төрийн захиргааны, Цэргийн буюу мэргэжлийн удирдлага гэсэн төрөлд хувааж үздэг.^{1 2}

Удирдлагын шийдвэр нь шийдвэр гаргалт, түүний хэрэгжүүлэлт гэсэн хоёр талтай, менежментийн үндсэн үүргийн нэг, олон жилийн турш менежментийн шинжлэх ухааны зангилаа асуудал болсоор ирсэн, зарим тохиолдолд удирдлагын үндсэн асуудлыг шийдвэр гаргалт дээр төвлөрүүлэн тайлбарлах хандлага байдаг.

Удирдлагын шийдвэр гаргалт нь шинжлэх ухаан уу эсвэл урлаг уу гэсэн асуулт ч байдаг. Үүнийг урлаг гэж үзэх үндэслэл байна. Яагаад гэвэл, анги салбар, байгууллагад тулгарч буй ижилхэн төрлийн асуудлыг удирдагч өөрийн туршлага, мэдлэг чадвар, зөн совин, хамт олон, бүлгийн дэвшүүлж буй саналуудыг харгалзан шинжлэх ухааны аргад тулгуурлан амжилттай шийдвэрлэж байхад, зарим удирдагч нар асуудлыг оновчтой шийдвэрлэж чадаагүйгээс анги салбар байгууллагын үйл ажиллагаа доголдож байгаагаас дүгнэхэд шийдвар гаргалт нь урлаг байж болох юм.

Удирдлагын шийдвэр гаргалтаас анги, байгууллагын амжилт шууд шалтгаалдаг учраас шийдвэр гаргалт нь удирдлагын амин чухал хэсэг болж байдаг.

Иймээс оновчтой шийдвэр гаргахын тулд удирдагч, захирагч нар өнгөрсөн хугацаанд олон төрлийн аргаар тодорхой үр дүнд хүрэхүйц шийдвэр гаргахыг эрэмэлэж, шийдвэр гаргах үйл ажиллагаа өөрийн гэсэн тогтсон онол арга зүй, дэс дараалалтай болжээ.³

Шийдвэр гэдэг нь сонголт бөгөөд, хэд хэдэн хувилбараас оновчтой сонголт хийх оюуны үйлдэл, шийдвэр гаргалт нь гадаад, дотоод орчны нөхцөл байдалд ухамсартайгаар хариу үйлдэл үзүүлэхэд чиглэгдэх бөгөөд зорилго нь бүтээмжид чиглэгддэг гэж эрдэмтэн судлаачид нийтлэг томъёолсон байдаг.

Монгол хэлний тайлбар тольд шийдвэр гэсэн үгийг үйл хэргийг гүйцэтгэх тухай тогтсон санаа, бодлого шийдвэр, тогтоол шийдвэр, тушаал шийдвэр.

¹ В.Удвал. "Удирдлагын эрх зүй". УБ., 2000 он. 38 дахь тал.

² "Батлан хамгаалах бодлогын үндэс". УБ., 2015он. 13 дахь тал.

³М.Дашцэрмаа, х. 170-171

олонхын шийдвэр. шийдвэр хүлээх, шийдвэр гаргах. шулуудах гэсэн үг гэж тайлбарласан байдаг.¹

Өнөө үед шийдвэр гаргахад нийгмийн хөгжлөөс хамаараад олон хүчин зүйл нөлөөлж байна. Жишээ нь:

1. Шийдвэрийн хувилбаруудын тоо хэмжээ маш их болсон.

2. Шийдвэр гаргалтын үр дүн буюу үр дагаврын тодорхойгүй байдал нэмэгдсэний улмаас урьдчилан таамаглахад түвэгтэй болсон.

3. Шийдвэр гаргалтын алдаа, түүний зардал нэмэгдсэн,

Оновчтой шийдвэр гаргахад дараах хүчин зүйл нөлөөлж байгааг удирдагч нар зайлшгүй судлаж, суралцах шардлагатай болж байна. Үүнд :

1. Удирдагч хүний хувийн үнэлэмж

2. Шийдвэр гаргах орчин

3. Мэдээллийн хязгаарлалт

4. Үйл хөдлөлийн хязгаарлалт

5. Сөрөг үр дагавар

6. Шийдвэрийн харилцан уялдаа²

Шийдвэр гаргахад шаардлагатай асуудлуудыг эрэмбэлж аль нь илүү чухал асуудал болохыг тогтоож, шийдвэр гаргах олон хувилбар дундаас сайн хувилбарыг хувийн субъектив бодлоор сонгохоос илүүтэй, тооцоо судалгаанд тулгуурлан унэлж сонгох нь тухайн удирдагч хүний хувийн үнэлэмжээс шалтгаална.

Шийдвэр гаргах орчинг

-Тодорхой

-Эрсдэл бүхий

-Тодорхой бус хэмээн ангилна.

Тодорхой нөхцөл гэдэг нь засвар хийж буй өрөө нь засвар хийсний дараа ямар болох нь урьдаас тодорхой буюу эцсийн үр дүнг мэдэж байгаа тохиолдол

Эрсдэлийн нөхцөл гэдэг нь гаргаж буй шийдвэр тодорхой бус боловч гарах үр дүнгийн магадлал тодорхой тохиолдолд

Тодорхой бус нөхцөл гэдэг нь байж болох үр дүнг тооцох боломжгүй тохиолдолд шийдвэр гаргаж байна хэмээн үздэг.

Байгууллагын орчны тодорхой ба тодорхой бус хүчин зүйлс нь гадаад оношилгооны хэлбэр, зорилтыг тодорхойлдог.

Мэдээллийн хязгаарлалт: Мэдээлэл нь ямар нэгэн зүйлээс бий болсон үр дүн буюу зохион байгуулалтанд орсон өгөгдлүүдийн дараалал бөгөөд энэ нь

¹Я.Цэвэл. " Монгол хэлний тайлбар толь". УБ., 1965 он
Я.Шуурав нар. " Менежмент". УБ. 2013 он.18 дахь тал.

менежментийн процессийн чухал хэрэгсэл болдгийн хувьд тодорхой шаардлагыг хангаж байх ёстой. Аливаа хэрэгслийн нэгэн адил зориулалтандаа илүү зохицсон байх хэрэгтэй. Үүнээс гадна мэдээлэл нь бүрэн төгс, үнэн зөв ба хэрэглэхүйц байхын тулд тодорхой хугацаанд хүргэгдсэн байх ёстой. Хэрвээ эдгээр шаардлагын аль нэг нь хангагдаагүй бол шийдвэр гаргалтанд чухал хэрэгсэл болж чадахгүй.

Үйл хөдлөлийн хязгаарлалт. Шийдвэр гаргах үед үл ойлголцол, зөрчил үүсэх нь хувь хүмүүс болон байгууллагын дотоод харилцаа холбоог бэрхшээлтэй болгодог хүчин зүйлс болдог. Удирдагч хүн мэдээллийн хэт ачаалалд орсон мөн өдөр тутмын ажилдаа дарагдсанаас болон өөрийн сэтгэл хөдлөлийн улмаас ямар нэгэн чухал биш шийдвэрийг гаргах, аль эсвэл чухал шаардлагатай шийдвэрийг гаргахгүй орхих тохиолдолд хүрдэг.

Сөрөг үр дагавар. Удирдлагын шийдвэр хэзээ ямагт эерэг, сөрөг үр дагавартай байдаг. Ийм учраас удирдагч шийдвэр гаргах үедээ үүнийг байнга тооцож сөрөг үр дагаврыг аль болох багасгах арга замыг эрэлхийлж байх шаардлагатай.

Шийдвэрийн харилцан уялдаа. Аливаа чухал шийдвэр нь дараа дараагийн шийдвэрүүдтэй харилцан уялдаатай байж байгууллагын бүхий л салбар хэсгүүдэд нөлөөлдөг. Иймээс удирдагч хүн гаргаж байгаа шийдвэрүүдийнхээ харилцан уялдаа, хамаарлыг тооцож зорилгоо хэрэгжүүлэхэд боломжтой шийдвэрийг гаргаж байх ёстой.

Эдгээр удирдахуйн ухааны удирдагчийн шийдвэр гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйлийг захирагч нар судлаж мэдсэн байх нь оновчтой шийдвэр гаргахад тусламж болно.

Байгууллагын шийдвэр гаргалтыг түвшингээр нь стратегийн, тактикийн, үйл ажиллагааны' гэж үндсэн гурван хэсэгт ангилдаг.

Стратегийн шийдвэр нь: Байгууллагын үйл ажиллагааг орчны нөхцөл байдалтай хэрхэн зохицуулах, хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийг ажил хэрэг болгох, түүнчлэн байгууллагын зорилт, чиглэлийг тодорхойлоход чиглэсэн шийдвэр юм. Стратегийн шийдвэрийн үндсэн дээр боловсруулагдсан бодлого, чиглэл нь байгууллагын бүхий л нэгж салбарын үйл ажиллагаанд хамааралтай учир удирдагчаас ихээхэн ур чадвар шаарддаг бөгөөд эдгээр нь ихэвчлэн программчлагдаагүй байдаг.

Гадаад орчны шинжилгээ оношлогоо нь: Стратегийн менежментийн амжилт нь байгууллага өөрийн давуу талыг бий болгох, сул талаа арилгах чадвартай байж гадаад хүчин зүйлүүдэд тохирох хариу өгөх чадвараар илэрхийлэгдэнэ. Гадаад орчны шинжилгээ нь байгууллагын үйл ажиллагаанд

¹ Н.Цэнд, Я.Шуурав нар." Менежмент". УБ., 2013он. 364 дэхтал.

шууд нөлөөлөх хүчин зүйлүүдээс хамаарна. Гадаад хүчин зүйлүүд нь байгууллагын үйл ажиллагааны амжилтанд нөлөөлөх аюул занал, таатай боломжийг буй болгодог.

Дотоод орчны оношилгоо нь: Стратеги нь үйл ажиллагаа ба нөөцүүдийг байгууллагын дотоод орчны бодит болон боломжит эрэлттэй тохируулан нийцүүлдэг.

Иймд стратеги шийдвэр гаргагч нь байгууллагынхаа одоогийн үйл ажиллагаа ба нөхцөл байдлыг сайтар оношилж тодорхойлохоос шийдвэр гаргах ажиллагаа эхэлнэ. Дотоод шинжилгээ оношлогоо нь байгууллагын өрсөлдөөний байр суурьт нөлөөлөх хүчин зүйлийг авч үзэж энэ талаарх хамгийн үнэтэй мэдээлэлийг өгнө.'

Тактикийн шийдвэр нь: Стратеги шийдвэрээс доод түвшинд гардаг бөгөөд стратегийн бодлого, зорилтийг хэрэгжүүлэх хувилбаруудын хүрээнд ихэвчлэн гардаг. Өөрөөр хэлбэл байгууллагын зорилго, зорилтыг ханган биелүүлэхэд нөөцийг хэрхэн оновчтой хуваарилах, зарцуулахад чиглэх бөгөөд энэ түвшний шийдвэрийг дунд шатны удирдагчид гаргадаг байна.

Үйл ажиллагааны шийдвэр нь: Энэ түвшний шийдвэрийг доод шатны буюу анхан шатны нэгжийн удирдагчид гаргах бөгөөд тактикийн шатны шийдвэрийг хэрэгжүүлэхэд чиглэгддэг байна.

Эндээс дүгнэхэд аливаа түвшний шийдвэр нь хоорондоо нягт уялдаа холбоотой байж байгууллагын үйл ажиллагааг хэвийн явуулах, алсын хараа, бодлого, зорилтыг тодорхойлох зэрэгт чиглэгдэх бөгөөд эдгээрийг салгаж авч үзэх боломжгүй юм.

Бүлгийн шийдвэр гаргалт нь удирдагч шийдвэр гаргахдаа бүлгийг оролцуулж асуудлыг хэлэлцэн шийдвэр гаргах үйл ажиллагаа юм. Бүлгийг оролцуулан шийдвэр гаргах нь асуудлыг тойрсон мэдээлэл хангалттай цуглаж, бүлгийн гишүүд бие биенийхээ дутагдалыг нөхөж, олон хувилбар боловсрогдож түүнээс оновчтойг сонгох магадлал өндөр байдаг тул илүү үр дүнтэй байдаг. Ихэвчлэн анги салбарт захирагчийн зөвлөл захиргааны болон байгууллагын стратеги, тактик, үйл ажиллагааны шийдвэрүүд, бүтэц, орон тоо, хүний нөөцийн асуудлыг зөвлөлөөр хэлэлцүүлэн бүлгийн шийдвэр гаргалтаар шийдвэрлэдэг.

Бүлгээр шийдвэр гаргах давуу ба сул талууд:

Давуу тал	Сул тал
Илүү их мэдээлэл болон мэдлэгтэй болдог	Үйл явц нь удаан учир зардал их гардаг.
Илүү олон хувилбаруудыг гаргадаг	Дундыг баримтлах бөөрөнхийлөх хандлага гарч болзошгүй
Эцсийн шийдвэрүүдийг бусад хүмүүс хүлээн авах нь илүү.	Нэг хүн бүлэгт ноёрхож болдог
Шийдвэрийн коммуникаци нэмэгдсэнээр үр дүнтэй байж болно.	Бүлгийн ашиг сонирхлын нөлөө тусаж магадгүй.
Ерөнхийдөө нямбай цэгцтэй шийдвэрүүд гардаг	

Э.г сурвалж: Ц. Наранццэг, Удирдахуйн ухаан

Бүлгээр шийдвэр гаргах нэг давуу тал нь ихээхэн мэдээлэл цуглардаг бөгөөд "Хоёр толгой ямагт нэгээсээ илүү сэтгэдэг" гэсэн эртний аксиомд тулгуурладаг.

Мэдэж хэрэг янз бүрийн боловсрол, туршлага, үзэл санаануудын цугларалт болсон үед мэдээлэл, эрчимтэй хуримтлагдаж илүү олон хувилбарыг тодорхойлон үнэлж чадна.

Бүлгээр шийдэр гаргахад оролцсон хүмүүс шийдвэрийн логик болон оновчтой байдлыг ойлгож өөрсдийн алба хэлтсийн бусад хүмүүсдээ мэдээлснээр коммуникаци сайжирдаг. Судлаачид бүлэг зохион байгуулах асуудлыг хэлэлцсэнээр хувь хүмүүсийнхээс илүү шийдвэр гаргаж болдгийг баталсан байна.

Бие даан шийдвэр гаргах ажиллагаа нь цаг хугацаа хязгаарлагдмал, нөхцөлд ихэвчлэн мэргэжлийн үйл ажиллагааны чиглэлийн шийдвэрийг өөрийн дадлага туршлага. зөн совинд тулгуурлан. анги салбарын шат шатны захирагч нар бусад шийдвэрүүдтэй хамааралгүй, бүтэцлэгдээгүй асуудлаар, урьдаас төлөвлөгдөөгүй, үйл ажиллагааны, зохион байгуулалтын шийдвэрийг гаргах үйл ажиллагаа юм.

Шийдвэр гаргалтын сэтгэлгээг шугаман сэтгэлгээ, системийн сэтгэлгээ гэж харьцуулан авч үздэг.

Шугаман сэтгэлгээ нь шийдвэр гаргалтын хамгийн энгийн хандлага бөгөөд энэ нь асуудал бүр ганцхан шийдэлтэй, нэгэнт гарсан шийдэл нь дандаа хүчин төгөлдөр. өөрчлөгдөх боломжгүй, мөн тухайн асуудлыг хир зэрэг сайн шийдвэрлэсэнээр түүний үр дүнг үнэлдэг гэж үздэг. Энэ нь асуудлыг хэт

хялбарчилж. шугаман сэтгэлгээгээр авч үзэж, орчны өөрчлөлт, шийдвэрийн хүрээний мөн чанарын талыг орхигдуулдаг дутагдалтай талтай.

Системийн сэтгэлгээ нь асуудал нарийн төвөгтэй бөгөөд тодорхой нөхцөл байдалтай холбоотой, шийдэл нь тухайн асуудалд нөлөөлөөд зогсохгүй байгууллагад нөлөөлдөг. Мөн шийдвэр нь нөхцөл байдал өөрчлөгдөхөд дагаж өөрчлөгдөж, шинэ шийдвэр гаргах боломж, нөхцлийг бүрдүүлдэг. Иймд шийдвэрлэх гэж буй асуудлыг байгууллагын бүх нэгж хэсэг, харилцан хамаарал бүхий объектуудтай холбоотойгоор авч үзэх шаардлагатай болдог энэ хандлага нь асуудлыг шийдвэрлэх орчин үеийн хандлага юм.

2. Захирагчийн шийдвэр гаргах ажиллагаа

Удирдлагын шийдвэрт тавигдах нэг чухал шаардлага нь шинээр гарах шийдвэр нь бусад шийдвэр болон эхр зүйн актуудыг зөрчихгүй, давхцахгүй нийцсэн байх явдал юм. Мөн шийдвэрт тавигдах нэг шаардлага нь нэгэнт гаргасан шийдвэрийг ажил хэрэг болгож, түүний биелэлтэнд дүгнэлт хийж, дараагийн үйл ажилгаанд сургамжтай зөвлөмжийг боловсруулах явдал юм. Энэ нь зохион байгуулах гүйцэтгэх ажлын үүрэг шийдвэрт онцгой ач холбогдолтой. Уг ажил орхигдвол хамтын ухаанаар гаргасан бүтээлч шийдвэр цаасан дээр үлдэж хэрэгжихгүйд хүрэн, хамт олны нийгэм сэтгэл зүйд сөрөг нөлөө үзүүлнэ.

Иймээс удирдах ажилтан ямарваа шийдвэрийг зохион байгуулахдаа өөрийн бүхий л бололцоог дайчлах шаардлагатай.

Шийдвэр боловсруулах, хэрэгжүүлэх ажилын хүрээ удирдах ажилтны төдийгүй тухайн хамт олны уяалдаа холбоо, сэтгэл зүйн уур амьсгалыг ч хөндөдгийг удирдагч анхаарч байх хэрэгтэй.

Удирдах тогтолцооны бүх хэсэг хоорондын нягт уялдаа харилцан зохицолгоог хадгалж байх зүй тогтол нь удирдах байгууллагын нэг бүрийн дотоод бүтцийг зөв тогтоож, бүтцийн нэгжүүдийн зорилт, албан тушаалтаны үүргийг оновчтой тодорхойлохыг шаардана. Түүнчлэн энэ зүй тогтол нь цэргийн удирдлагын байгууллага, албан тушаалтаны эрх, үүргийн уялдаа, зохицолоос бас хамаарах болно.

Гэхдээ цэргийн удирдлагын байгууллагад өөрийн онцлог зарчим үйлчилж байдгыг мартаж болохгүй. Тухайлбал цэргийн удирдлагын байгууллагын зохион байгуулалтын бүтэц нь байлдааны цагийн бүтцэд богино хугацаанд шилжих нөхцөлийг хангаж, удирдлагын байгууллагын бэлтгэлжилт, бэлэн байдал нь удирдагдаж буй цэргийнхээсээ нэг шат дээгүүр байх зэрэг зарчим дээр тулгуурлагддаг

Цэргийн удирдлагын зарчим гэдэг нь цэргийн бүх шатны байгууллагын захирагч штабаас цэргийн удирдах практик үйл ажиллагаандаа анхааран үзэж мөрдлөг болгож байвал зохих хамгийн ерөнхий удирдамж юм.

Цэргийн удирдлагын зарчмууд нь:

- Зэвсэгт хүчнийг төрөөс удирдах зарчим
- Зэвсэгт хүчнийг удирдлага нэгдмэл байх зарчим
- Нэгтгэн захирах зарчим
- Төвлөрүүлэн удирдах зарчим
- Гаргасан шийдвэрээ бат тууштай хэрэгжүүлэх зарчим
- Цагийн байдлын өөрчлөлтийг шуурхай мэдэрч уян хатан зохицуулах зарчим
- Гаргасан шийдвэрийнхээ хариуцлагыг захирагч өөрөө хүлээх зарчим

Дээрхээс авч үзвэл хамтын удирдлагын зарчмыг бүрэн үгүйсгэдэггүй, харин ч удирдлагыг нэгтгэн захирах зарчмыг хамтын удирдлагын зарчимтай оновчтой хослуулахыг шаарддаг болно. Захирагч нь өөрийн нэгдүгээр орлогч, штабын дарга, бусад орлогч нар. түүнчлэн удирдлагын байгууллагынхаа чиглэл хариуцсан албадын дарга нарт тулгуурлан үүргээ хэрэгжүүлдэг байна. Түүнээс гадна захирагч, дарга нь "захирагчийн зөвлөл" хэмээх зөвлөх эрхтэй хамтын удирдлагын байгууллагаддаа тулгуурлан ажилладаг. Захирагчийн зөвлөлийн хуралдаанаар цэргийн амьдрал үйл ажиллагааныхаа гол чухал асуудлуудыг хэлэлцэж холбогдох албан тушаалтаны санал, зөвлөмжийг сонсож байж захирагч шийдвэрээ гаргадаг нь ардчилсан улс орны цэргийн удирдлагын практикт түгээмэл хэрэглэгддэг арга юм. Ингэж нэгтгэн захирах зарчмыг хамтын удирдлагын зарчимтай зөв хослуулсанаар захирагч (дарга)-ийн шийдвэр амьдралд бүтээлчээр хэрэгжих үндэс бүрэлддэг.

Хуулиар хүлээсэн үндсэн үүргээс шалтгаалан цэргийн анги салбарт захирагч, захирагчийн зөвлөлөөр, анги, салбарт тулгамдсан асуудлыг хэлэлцэн шийдвэрлэдэг.

Шийдвэр гаргалтын талаар, төрийн байгууллага, албан тушаалтанд өргөдөл, гомдлоо гаргаж шийдвэрлүүлэх эрхтэй. Төрийн байгууллага, албан тушаалтан нь иргэдийн өргөдөл, гомдлыг хуулийн дагуу шийдвэрлэх үүрэгтэй¹ мөн Агентлагийн дарга энэ хууль болон холбогдох бусад хуулиар олгосон бүрэн эрхэд хамаарах асуудлаар тушаал гаргана² гэж заасан ба хил хамгаалах байгууллагын дарга нь улсын хил хамгаалах удирдамж, хил хамгаалалтын үйл ажиллагааны талаар тушаал гарган, хэрэгжилтэд нь хяналт тавьж. хилийн цэргийн анги, салбарыг нэгтгэн удирдана гэж тус тус заажээ/

Захирагч хууль, дүрэм зааврын дагуу цэргийн амьдрал, үйл ажиллагааны аливаа асуудлыг удирдан зохицуулах зорилгоор зохих шийдвэр гаргах бөгөөд

¹"Монгол Улсын үндсэн хууль". УБ., 1992 он. 16.12 дугаар заалт

²"Засгийн газрын Агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хууль". УБ.. 8.4

"Монгол Улсын хилийн тухай хууль". УБ.. 2016 он. 37.3.2

энэ нь гол төлөв тушаал. захирамжийн хэлбэртэй байна. Мөн амаар болон бичгээр өгөгдсөн захирагчийн үүргийг шийдвэрийн хэмжээнд авч үзнэ.¹

Захирагчийн гаргасан шийдвэрийг байр зүйн зураг дээр. бичиглэл буюу хүснэгт хэлбэртэй тайлбар бичиглэлийн хамтаар боловсруулдаг.

Захирагчийн эрх зүйн үндэслэл бүхий шийдвэрийг захирагдагсад заавал биелүүлэх үүрэгтэй. Өөрөөр хэлбэл захирагчийн шийдвэр бол тухайн цэргийн анги, салбарын бие бүрэлдэхүүний хувьд эрх зүйн акт болдог.

Захирагч гэдэг нь захирах гэдэг үгнээс гаралтай. дур харгалзахгүй тушааж, даалгах. дагуулна гэж тодорхойлсон бол Цэргийн анги, салбар, нэгтгэлийг нэгтгэн удирдах эрх бүхий албан тушаалтан. Монгол Улсын Зэвсэгт хүчинд Захирагч нь нэгтгэн захирах даргын хувьд хариуцуулсан цэргийн салбар, анги, нэгтгэлийн байлдааны ба дайчилгааны бэлэн байдал, ноогдсон үүргийг биелүүлэх асуудлыг төр засаг, ард түмний өмнө өөрийн биеэр бүрэн хариуцдаг. захирагчийн эрх, үүргийг цэргийн дүрмээр тодорхойлчо' гэж цэргийн нэр томъёоны тайлбар тольд тусгасан байхад хилийн нэр томъёоны тайлбар тольд, Улсын хил хамгаалах алба-байлдааны ажиллагааны үед нэгэн удирдлага, нэгтгэн захирах эрх хэрэгжүүлэгч, хариуцсан хилийн анги, салбарынхаа нийт бие бүрэлдэхүүнийг шууд захирах дарга, бөгөөд төр засаг, цэргийн удирдлагын бодлого, шийдвэрийг тууштай хэрэгжүүлж, түүний биелэлтийг хангах, анги, салбарын улсын хил хамгаалалт, байлдааны болон албаны бэлэн байдал, сургалт бэлтгэл, соёл хүмүүжлийн ажлыг тавигдсан зорилготой нягт уялдуулан зохион байгуулж удирдах, дотоод албыг цэргийн дүрмийн шаардлагын дагуу зохион байгуулж сахилга, дэг журмыг бэхжүүлэх, төсөв хөрөнгийг зөв захиран зарцуулах, зэвсэг, техникийн иж бүрдэл, найдвартай ажиллагаа, ашиглалт хамгаалалтад хяналт тавих, цэргийн ахуй хангалтын удирдан зохион байгуулах, мэдлэг мэргэжил, ажлын арга барилаа байнга дээшлүүлж хилчдэд оюун санаа, бие бялдрын хувьд өсч хөгжих, үнэнч шударга иргэд болж төлөвших орчин бий болгож, хилчид. иргэдээс гаргасан өргөдөл гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх асуудлыг дээд шатны байгууллага, ахлах дарга захирагчийн өмнө биечлэн хариуцах албан тушаалтан^{1*34} гэж тус тус томъёолсон байна.

Захирагчийн шийдвэр гаргах үйл ажиллагаа нь төлөвлөлтийн арга. дарааллуудын дагуу үүссэн нөхцөл байдалд тулгуурлан гаргадаг онцлогтой.

Захирагчийн шийдвэр гаргах үйл ажиллагааны дараалал нь байлдааны дүрэм, хил хамгаалалтын дүрэм, зааварт заасны дагуу дараах дараалалтай байна. Үүнд

¹ "Байлдааны дүрэм". УБ., 2004он .2/100

³ Цэвэл.Я. "Монгол хэлний тайлбар толь". УБ., 1965 он.

³ "Цэргийн тайлбар толь". УБ., 2008 он.

⁴ Ганболд.М. "Хилийн нэр томъёоны тайлбар толь". 2010он.

1. Үүргээ судлах
2. Нэн яаралтай авч, хэрэгжүүлэх арга хэмжээг тодорхойлох
3. Орлогч нарт болох гэж байгаа ажиллагааны талаар баримжаалал өгөх
4. Цагийн тооцоог гаргах
5. Цагийн байдлыг үнэлэх
6. Ажиллагааны бодлогоо тодорхойлох
7. Шийдвэр гаргах
8. Шийдвэрээ салбаруудад хүргэж хэрэгжилтэнд хяналт тавих гэсэн

дараалалтай.

Захирагчийн шийдвэр гаргах ажлын анхны хийгдэх гол ажил үүрэг судлах үүргээ ойлгоогүй захирагч оновчтой шийдвэр гаргаж чадахгүй нь тодорхой иймээс үүрэг судлах ажил нь зөвхөн үүссэн цагийн байдалд мэргэжлийн шийдвэр гаргах төдийгүй өдөр тутмын үйл ажиллагаанд онцгой ач холбогдолтой байдаг.

Захирагчийн шийдвэр гаргах ажлын дараалал нь дэлхийн улс оронд ижил төстэй хэдий ч цэргийн удирдлагын зарчим, үйл ажиллагаа нь Германы сонгодог онолын чиг хандлагатай манай улс болон Оросын Холбооны улс. Бүгд Найрамдах Хятад Ард улс зэрэг социалист чиг хандлагатай хөгжиж байсан улс оронд захирагчийн шийдвэр гаргах онол арга зүй, дараалал нь ижил загвартай байдаг.

Францын сонгодог онолын чиг хандлагатай Америкийн нэгдсэн улс /цаашид АНУ гэх/, Япон, Франц, НАТО-гийн орнуудад захирагчийн ажлын дараалал онол арга зүй нь дараах байдалтай байна.¹

АНУ болон барууны орнуудад захирагчийн шийдвэр гаргах ажиллагааг оролцогчийн үүргээр нь штабын үнэлгээ, судалгаанд тулгуурласан ба захирагчийн мэдрэмжид тулгуурласан гэж ерөнхийд нь хоёр ангилдаг байна.²

Штабын судалгаа үнэлгээнд тулгуурласан шийдвэр гаргах арга нь бидний мэддэгээр үүрэг судлах, цагийн байдлыг тогтоох, шийдвэр гаргах үндсэн 3 шатанд явагддаг.

Дэлхийн олон улс орнууд энэ жишгээр явагддаг ч шат бүрийг хэрхэн үнэлэх нь улс орон бүр өөр өөр бөгөөд НАТО-Америк загвар нь түгээмэл гэж үзэж болно.

Цэргийн удирдлагын шийдвэр гаргах чиг хандлага:

Герман урсгалтай ЗХУ, БНХАУ	Франц урсгалтай НАТО- Америк
Цэргийн удирдлагын зарчмыг үндэс болгосон захирагч төвтэй цэргийн удирдлагын чиг хандлагатай.	Цэргийн удирдлагын зарчим нь штаб төвтэй цэргийн удирдлагын чиг хандлагатай.

¹ "АНУ-ын байлдааны дүрэм". УБ., 2009 он. 12 дахь тал.

² Мөн тэнд х. 23

Америк загварын цагийн байдлыг тогтоох аргачлал нь манай зэвсэгт хүчинд хэрэглэгдэж байгаа аргачлалаас нилээд ялгаатай. загварчлагдсан байдаг.

Цагийн байдлын ямар ч үед захирагч. штабын ажлын дараалал ижил, ялангуяа штабуудын хийх ажил маш тодорхой бөгөөд штабын бие даасан. идэвхтэй ажиллагаа тод буюу штаб төвтэй цэргийн удирдлага.

Тиймээс Америк загварын штабаас ялгаатай тал нь захирагчийн шийдвэр гаргахад штабын оролцоо харьцангуй бага буюу захирагчийн бодлого. чиглэлийн дагуу штаб үйл ажиллагааг явуулдаг бол америк загварын штабт захирагчийн ажиллагааны бодлогыг хэд хэдэн хувилбараар штаб боловсруулж, хамгийн боломжтой хувилбарыг сонгон захирагчаар батлуулахыг эрэмэлздэг онцлогтой.

Америкийн нэгдсэн улс болон барууны орнуудын армид өргөнөөр хэрэглэгдэж ирсэн шийдвэр гаргах уламжлалт арга нь шийдвэр гаргах хүртэлх штабын судалгаа, үнэлгээнээс гарсан дүгнэлт, саналыг захирагч батлах журмаар үүргээ судалж. цагийн тооцоог гарган, цагийн байдлыг тогтоож, дүгнэлт хийн, хувилбар боловсруулж, захирагчтай зөвлөлдөн сонголт хийж, сонгосон хувилбарт цагийн байдлыг тодотгож, салбаруудад хүргэгдэж, ажиллагааг удирдлагаар хангадаг байна.

Манай орны захирагч нарын шийдвэр гаргах ажиллагааг тэд сэтгэлгээний урлаг гэх бөгөөд судалгаа үнэлгээнд тулгуулсан шинжлэх ухаанч шийдвэр гаргах урлаг гэж үздэг байна.

Дүгнэлт

Оновчтой шийдвэр гаргаж хамт олныг удирдана гэдэг удирдагч хүнээс мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар шаардсан ажил бөгөөд чаддаг хүндээ урлаг, чадахгүй хүндээ дарамт болдог учраас төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын удирдлага. дарга, захирагч нар шийдвэр гаргах урлагийн дээд зэргийн чадварыг эзэмших шаардлагатай зүй ёсоор тулгарч байна.

Захирагч мэргэжлийн ур чадвар шаардсан шийдвэрийг богино хугацаанд гаргаж чаддаг байх нь захирагчийн үндсэн үүрэг бөгөөд шийдвэр гаргах урлаг төрөлхөөс заяадаггүй учраас удирдахуйн шинжлэх ухааны шийдвэр гаргах онол арга зүйд суралцан. амьдралын дадлага. туршлага. мэдлэгийг хуримтлуулан. шийдвэр гаргах ур чадвар. урлагыг эзэмших нь өнөөгийн захирагч нарын тулгамдсан асуудал гэж дүгнэж байна.

Ашигласан эх сурвалж

1. "Монгол Улсын үндсэн хууль". УБ.. 1992 он.
2. "Монгол Улсын хилийн тухай хууль". УБ.. 2016 он.
3. "Засгийн газрын Агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хууль". УБ.
4. "Батлан хамгаалах бодлогын үндэс". УБ.. 2015он.
5. "Байлдааны дүрэм". УБ., 2004 он. 2/100.

Ном. сурах бичиг

1. Цэвэл.Я. "Монгол хэлний тайлбар толь". УБ.. 1965 он.
2. "Цэргийн тайлбар толь". УБ., 2008 он.
3. Ганболд.М. "Хилийн нэр томъёоньт тайлбар толь". 2010он.
4. Удвал.В. "Удирдлагын эрх зүй". УБ., 2000 он. .
5. Я.Шуурав нар. " Менежмент". УБ. 2013 он.
6. Дашцэрмаа.М. "'Удирдахуйн ухаан". УБ., 2016 он.
7. Одбаатар.Б. "Байгууллагын удирдлага". УБ., 2015 он.
8. "Цэргийн тайлбар толь". УБ., 2008 он.
9. АНУ-ын байлдааны дүрэм". УБ.. 2009 он.