

*ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын академийн
Шинжлэх ухааны шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага,
стратегийн профессорын багийн дэд профессор,
хуранбаа Л.Алтансүх*

ШИНЖЛЭХ УХААНЫ ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБАНЫ СУРГАЛТЫН БОДЛОГО, ЦААШДЫН ЧИГ ХАНДЛАГА

Хураангуй. Энэхүү нийтлэлээр шинжлэх ухааны шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдыг сургах, тэдний мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны нөхцөлийн байдал, түүний удирдлага, зохион байгуулалт, цаашид анхаарах асуудал, бодлогын талаар хяндаж тавихыг зорилоо.

Төлхөөр г. Шинжлэх ухааны шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, сургалт, албаны сургалт, сургалтын бодлого.

Нийгмийн байгууллагыг тодорхойлогч гол хүчин зүйлийн нэг бол мэдлэг, ур чадвартай хүний нөөцтэй байх явдал бөгөөд энэ нь байгууллагын хөгжлийн нөхцөл болж байна. Тиймээс байгууллага бсч хөгжин, менежментийн үр ашгаа дээшлүүлэхийн тулд хүний нөөцийн хөгжлийн тухай асуудлыг чухалд авч үзэн, алба хаагчдыг сургах, тэдний мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх явдал хамгийн чухал байдаг.

Түүрийн албаны үүрчлөлт, шинэчлэлийн үйл явцын хүрээнд байгууллагын стратеги зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхийн тулд тухайн цаг үеийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн мэдлэг, чадвартай хүний нөөцийг бэлтгэснээр түүрийн үйлчилгээг чанартай, түргэн шуурхай, үр ашигт байдлыг нэмэгдүүлэх ач холбогдолтой байдаг бол хувь хүн талаасаа мэдлэг, ур чадвараа хөгжүүлэн, ажил үүргээ гүйцэтгэхийн зэрэгцээ хувийн хүсэл, зорилгодоо хүрэх гол арга хэрэгсэл болдог.

Шинжлэх ухааны шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэжил дээшлүүлэх, дахин мэргэшүүлэх, 2009-2019 он хүртэлх “Шинжлэх ухааны шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын мэргэжлийн хүний нөөцийг бэлтгэх, давтан сургах сургалтын урт хугацааны хөтөлбөр” хэрэгжүүлснээр, алба хаагчид мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх чухал ач холбогдолтой юм.

Энэ нь шинжлэх ухааны шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчдын мэдлэг, чадварын түвшинг тасралтгүй дээшлүүлэх сургалт, хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх замаар ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг

сайжруулан, байгууллагын Үйл ажиллагааны бҮтээмжийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн сургалтын бодлогыг боловсруулах шаардлагыг бий болгосон.

Тус хөтөлбөрт багтсан байгууллагын сургалтын бодлого, зохицуулалтыг тасралтгүй, үргэлжлэлтэй зохион байгуулах Үйл ажиллагааны хөтөөнд:

- > албаны сургалт нь нээлттэй, ил тод байх;

- > шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын боловсон хүчний мэргэшсэн, тогтвортой байдлыг хангах;

- > шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчдын үүрэг хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэх;

- > шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн хэрэгцээ, шаардлагыг хангасан байх;

- > шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эрхэм зорилго, зорилтод нийцсэн байх зарчмуудыг чухалчлан үзэх шаардлагатай юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалтын бодлогыг:

- > Үйл ажиллагааны чадавх сайтай төрийн байгууллага байх;

- > мэдлэг, чадвар бүхий албан хаагчдыг бүрдүүлэх;

- > мэдлэгийг чадвар болгон хувиргаж, байгууллагын Үйл ажиллагааг үргэлжлүүлэх, үргэлжлэлтэй зохион байгуулахад дэмжлэг үзүүлэх гэсэн 3 асуудлын хөтөөнд авч үзэж хэрэгжүүлж байна.

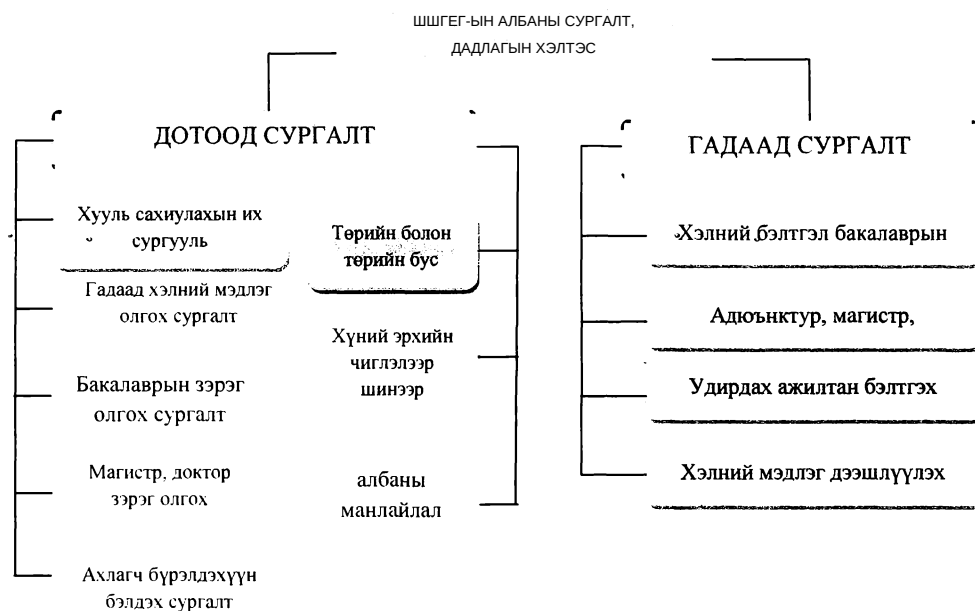
Үйл ажиллагааны чадавх сайтай төрийн байгууллага байх бодлого нь сургалтын бодлого нь албан хаагчдын тасралтгүй суралцах боломжийг хангах замаар Үйл ажиллагаагаа иргэдэд нээлттэй, ил тод, шударга, шуурхай, үргэлжлэлтэй ашигтай үзүүлж, төрийн Үйлчилгээний үргэлжлэлийг дээшлүүлэн иргэдээс байгууллагын Үйл ажиллагаанд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэхэд чиглэх юм.

“Мэдлэг, чадвар бүхий албан хаагчдыг бүрдүүлэх” чиглэлээр байгууллагын Үйл ажиллагааны хамрах хүрээ, төрөл, онцлогоос хамаараад албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээ, шаардлага нь олон төрөл хэлбэрээр харилцан адилгүй тодорхойлогдож байна. Иймд албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг нэн тэргүүнд оновчтой тодорхойлох, нөгөө талаас байгууллагын Үйл ажиллагааны зорилт, үндсэн чиг үүрэг, хэтийн төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай мэдлэг, чадварын тогтолцоог тодорхойлсны үндсэн дээр албан хаагчдын сургалтыг үргэлжлүүлэх зохион байгуулахад чиглэх юм.

“Мэдлэгийг чадвар болгон хувиргаж, байгууллагын Үйл ажиллагааг тодорхой үргэлжлүүлэх” чиглэлээр үндэс боловсрол.

мэргэжлийн ур чадвар бэхий боловсон хүчнийг бүрдүүлэх замаар албан хаагчдын мэдлэг, чадвараа дээшлүүлэх хүсэл эрмэлзлийг нэмэгдүүлэх.

Монгол Улсын Их Хурлын 2012 оны 37 дугаар тогтоолоор баталсан "Засгийн газрын 2012-2016 оны үйл ажиллагааны хүтлөлт" болон Засгийн газрын 2012 оны 120 дугаар тогтоолоор баталсан "Засгийн газрын үйл ажиллагааны хүтлөлийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө"-нд "Чадахуйн зарчимд суурилсан, улс төрөөс хараат бус, шударга, ил тод, хариуцлагатай нийтийн албаны эрх зүйн үндэсийг тогтоож, мэргэшсэн, тогтвортой нийтийн албыг хөгжүүлнэ" гэж заасны дагуу тус байгууллагын алба хаагчдын мэдлэг, ур чадвар, чадавхийг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болох зорилт тавин ажиллаж байна.



Хууль сахиулахын их сургуулийн Шийдвэр гүйцэтгэлийн сургуулийн үндрийн ангид 117 сонсогч, 3 жилийн дээдийн ангид 67, эчнээгийн 5 жилийн ангид 108, Хууль сахиулахын их сургуулийн Удирдлагын сургуульд 4, магистрантурт 18, доктрантурт 9, дотоодын их, дээд сургуулийн бакалаврын сургалтад 31, магистрантурт 29, доктрантурт 3 алба хаагч тус тус суралцаж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд 2015 оны байдлаар 386 алба хаагч суралцаж байгаа нь нийт бие бүрэлдэхүүний 12,7 хувийг эзэлж байна.

III ■ ХИЙН ШИЙДВЭР Г■ ЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБАНЫ СУРГАЛТЫН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

Удирдах ажилтан бэлтгэх, давтан
сургах сургалт

Мэргэжил олгох болон мэргэжил
дээшлүүлэх, давтан сургах сургалт

ИШШГЕГ-ын Албаны сургалт,
дадлагын хэлтэс
(давтан болон мэргэшүүлэх
сургалт)

Гадаад хэлний мэдлэг олгох сургалт

Олон улсын энхийг сахиулах хүчинд
алба хаах цэргийн албан хаагчдыг
бэлтгэх

Т■ р■ л мэргэжлийн албан хаагчдын мэргэжил дээшл■ лэх давтан сургалт

- Удирдах ажилтан бэлтгэх, давтан сургах сургалт;
- Хэвлэл мэдээлэл, х■ ний н■ цийн асуудал хариуцсан ажилтан нарын сургалт;
- Шийдвэр г■ йцэтгэгч нарын сургалт;
- т■ л■ л■ гч, ээлжийн дарга гэх мэт харуул хамгаалалтын ажилтны сургалт;
- нийгмийн ажилтан, сэтгэл з■ йч нарын сургалт;
- тоо б■ ртгэлийн байцаагч нарын сургалт;
- эмч, эмнэлгийн ажилтны мэргэжил олгох болон мэргэжил дээшл■ лэх сургалт;
- Нягтлан бодогч, санх■ , эдийн засгийн ажилтны сургалт.

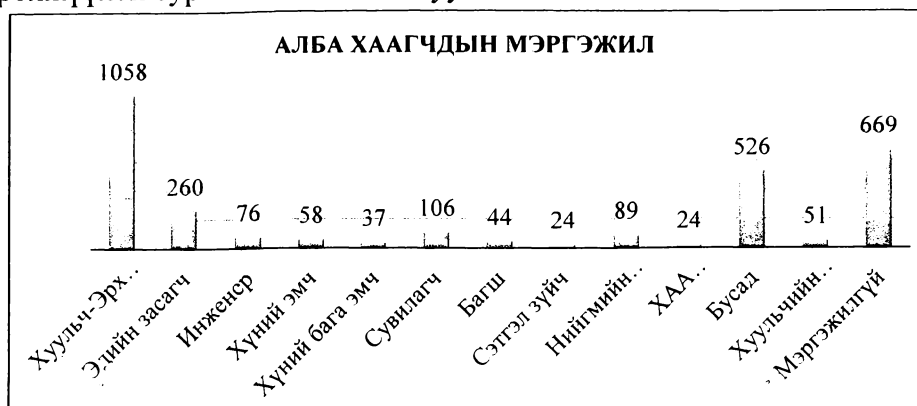
Ажлын байран дахь сургалт

Бусад хорих анги, шийдвэр г■ йцэтгэх алба болон ажилтны ажлын ■ р д■ н, зохион байгуулалт, алба хаагчдын цэрэгжилч, жагсаалч байдал, цэргийн хэргийн онол, дадлагын мэдлэг, харуул хамгаалалтын тоног т■ х■ р■ мж, б■ с зурвас, инженерийн техник, дохиоллын системийн найдвартай ажиллагаа, шинээр барьж байгуулсан барилга, объект, байгууллагын тохижилт, сургалтын тоног т■ х■ р■ мж, техник хэрэгсэл, сургалт явуулж буй хэлбэр зэрэг тухайн байгууллагын ■ йл ажиллагааны ололт, дэвшилттэй талуудыг ■ з■ лэх танилцуулах, туршлага судлуулах хэлбэрээр явагдана.

Т■ рийн ба т■ рийн бус байгууллагын х■ т■ лб■ рт сургалт

Байгууллагын ■ йл ажиллагааг дэмжих, албан хаагчдын мэдлэг, боловсролыг дээшл■ лэхэд чиглэгдсэн х■ ний эрх, харилцаа, сэтгэл з■ й,

эмнэлэг. эрхл ахуйн чиглэлийн сургалтыг тухайн анги, алба, нэгжийн хэмжээнд болон байгууллагын алба хаагчдын төрөл, мэргэжлийн дагуу төрөлжүүлэн сургалт зохион байгуулах.



Дээрх судалгаанаас харахад алба хаагчийн эзэмшсэн төрөл, мэргэжил, ажлын байрны дагуу төрөлжүүлсэн сургалт зохион байгуулах зайлшгүй шаардлага бий болжээ.

ХСИС-ийн болон ШШГЕГ-ын даргын 2014 онд хамтран баталсан санамж бичгийн хүрээнд ШШГЕГ-ын даргын 2015 оны 03 дугаар сарын 03-ны өдрийн А/40 дугаар тушаалаар ШШГЕГ-ын харъяа Мэргэжил, сургалт, өйлдвэрлэлийн төвийг төшиглэн "Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан" мэргэжлээр сурч байгаа сонсогчдод клиник /ажлын байран дээрх сургалт/ сургалт явуулах төвийг байгуулж, дадлагажуулах сургалтыг зохион байгуулан ажиллаж байна.

Шинжийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Хууль сахиулахын их сургуулийн захирлын хамтарсан тушаалаар "Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан" мэргэжлийн сургалтын хугацааг сунгах, сургалтын хөтөлбөрийг шинээр боловсруулах "Ажлын хэсэг" байгууллагдан сургалтын хугацааг урьд нь 2 сараар явагдаж байсныг 3 сар болгож, өйлдвэрлэлийн дадлагын хугацааг 14 хоног байсныг 21 хоног болгосон.

Дүгнэлт

Сургалтын өйл явц нь зөвхөн хувь хүнд хамааралтай бус, байгууллага өөрөө тасралтгүй суралцах замаар өөрийн өндсөн зорилт, чиглэргээ өрдөнтэй, өрнөлтэй хэрэгжүүлэх ойлголтыг илэрхийлж байна. Энэ утгаараа шинжийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөгжлийн стратеги төлөвлөлтөд алба хаагчдын сургалт, хөгжлийн талаар баримтлах бодлогыг онцгойлон авч үзэх шаардлагатай юм. 2009 оноос байгууллагын сургалтын бодлогыг тодорхойлон хэрэгжүүлсэн

бүгд энэ хэрэгэнд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчдын албаны сургалт бодлого, зохион байгуулалтын хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийх замаар албаны сургалтын хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлон боловсронгуй болгох шаардлага бий болжээ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчдын гүйцэтгэж буй ажил иргэйн онцлогийг сургалтын бодлого төлөвлөлтөнд харгалзан зэх зайлшгүй шаардлагатай байна. Тухайлбал, албан хаагчдад сэтгэл зүйн боловсрол олгох, харилцааны соёл, стресс менежмент, хувь хүний манлайлал, хүний хөгжилд чиглэсэн сургалтыг зохион байгуулахаас гадна тэдгээрийн эзэмшсэн мэргэжлийн дагуу төрөлжүүлсэн сургалт зохион байгуулах талаар анхаарч ажиллах шаардлага бий болсон байна.

Мөн алба хаагчдыг гадаадад сургах, мэргэшил дээшлүүлэх, гадаад хэлний мэдлэгийг сайжруулах чиглэлээр тодорхойлсон бодлогын хэрэгжилтийг ир дүнтэй зохион байгуулах чиглэлээр хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх, шаардагдах төсөв, хөрөнгө, санхүүгийн асуудлыг шийдвэрлэх шаардлага зайлшгүй бий болсон байна.

Цаашид байгууллагын сургалтын тогтолцоог бүхэлд нь боловсронгуй болгох үүднээс сургалтын бодлого, зохион байгуулалттай холбоотой харилцааг зохицуулж буй эрх зүйн актуудын давхардал, зөрчлийг арилгаж, зохицуулалтыг боловсронгуй болгох ажлыг зохион байгуулах нь зүйтэй гэж үзлээ.

Судлаачийн зүгээс дээрх дүгнэлтэд тулгуурлан дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Тодорхой салбар, чиглэлд удирдах албан тушаалтныг удирдах ур чадвар, ёс зүй, манлайллын чиглэлээр чадавхижуулах болон мэргэшүүлэх сургалт зохион байгуулах;

2. Алба хаагчдын мэдлэг, боловсролыг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн хүний эрх, харилцаа, эмнэлэг, эрүүл ахуйн чиглэлийн сургалт болон төрөл, мэргэжлийн дагуу төрөлжүүлсэн сургалт зохион байгуулах;

3. Сургалтын төвийг бий болгох /Удирдлагын, офицер, ахлагчийн давтан сургалт/;

4. Алба хаагчдад давтан болон мэргэшүүлэх, төрөлжүүлсэн сургалт зохион байгуулахад шаардагдах хөрөнгө, мөнгийг төсөвт суулгах шаардлагатай байна гэж үзэж байна.