

*ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын академийн
Цагдаагийн удирдлага, стратегийн профессорын багийг
профессор, хууль зүйн доктор (Ph D),
цагдаагийн хурандаа Б. Одбаатар*

БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨНЦИЙН БОДЛОГО, ТӨЛӨЛТ

Хураангуй. Байгууллагын удирдлагыг амжилттай хэрэгжүүлэхэд хүний нөөц түүний удирдлагыг эзлэх байр суурь, улмаар хүний нөөцийн бодлого, төлөлтийн онол.

Төлөөр 2. Байгууллагын удирдлага. хүний нөөц, хүний нөөцийн удирдлага, хүний нөөцийн бодлого, хүний нөөцийн төлөлт.

Нийгмийн амьдрал бодитоор өсөн нэмэгдэж хүний бэтээх өйл ажиллагааны чадвар, чадамж түүний хэмжээгээр сайжирч шинэ шатанд гарч байгаа энэ цаг үед аливаа байгууллагын өмнө тавигдаж буй чухал зорилгын нэг бол хүний нөөцийн чадварыг бүрэн дүүрэн ашиглах, түүний хичээр өмнө тавьсан зорилгоо бүрэн ханган хэрэгжүүлэх явдал юм. Хүний нөөцийн бодлого нь аливаа байгууллагын ерөнхий бодлого, төлөлтийн салшгүй нэг хэсэг тул түүний хөгжлийн үзэл баримтлалд бүрэн нийцсэн байхаас гадна байгууллагын өнөт зүйлийн ерөнхий мэдээлэлийг тусгасан түүнийг хэрэгжүүлэхэд чиглэгдсэн байх ёстой.

Тэгвэл хүний нөөцийн удирдлага, түүний зорилго гэж юу вэ?

Хүний нөөцийг удирдлага - байгууллага, хамт олны ажил, өргийн хуваарь, өйл ажиллагааны зохицуулалтыг маш нарийн боловсруулсан хоорондоо уялдаа холбоо бүхий шийдвэрийг боловсруулах, гаргах, хэрэгжүүлэх өйл ажиллагааг багтаасан цогц удирдлагын хэлбэр юм.

Хүний нөөцийн удирдлагын зорилго - байгууллагыг мэргэжлийн, чадварлаг хүний нөөцтөр хангах, тэднийг өмнө тавьсан зорилго зорилтоддоо хүрэхэд өр бэтээлтэй ашиглах, алба хаагч, ажилчдын мэргэжлийн болон нийгмийн баталгааг хангах, мотивацийг өр дөнтэй бий болгоход оршино.

Тэгэхээр хүний нөөцийн удирдлага нь алба хаагч бүрийн чадвар, нөөц боломжийг нээн илрүүлж хөгжүүлэх, санаачлагатай ажиллахад уриалан дуудах, өмнө тавьсан зорилгоо биелүүлэх хүсэл эрмэлзэлтэй байх орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх явдал юм. Хүний нөөцийн бодлогын дараах төрөл байна. Өнд:

1. Хүний нөөцийн ерөнхий бодлого;
2. Хүний нөөцийн тусгай бодлого;

Хүний нөөцийн ерөнхий бодлогын агуулгад дараах зүйл болон зэл баримтлалыг тусгасан байх шаардлагатай.

- **Тэгш байдал** (алба хаагч, хувь хүнийг хамгаалах, ажил өөрөг, цалин хүлсний ялгаварлалгүй систем)

- **Хүндэтгэл ба анхаарал халамж** (шийдвэр гаргах бүртх) бусдын нөхцөл байдал, нөхцлийг тооцож зэх)

- **Сурч, хүгжих боломжийг бий болгох** (Алба хаагчийг сурч хүгжих боломжийг хангах бүх нөхцөл, бололцоог бүрдүүлэх)

- **Алба хаагчдад тулгуурласан ажил гүйцэтгэл** (Алба хаагчийн ажил гүйцэтгэлийн нэлгээг шудрага байдлаар хангах нөхцлийг бүрдүүлэх, харилцан итгэлцэл, өөрөг харцуцлагыг бий болгох)

- **Ажиллах орчин нөхцөл** (Ая тухай ажиллах орчин нөхцлийг бүрдүүлэх, эрүүл ажиллах орчин, аюулгүй байдлыг хангах)

Хүний нөөцийн тусгай бодлогод эрх тэгш боломж, зөрчил, зөрлөдлийг удирдах, байгууллагын соёлыг хүгжүүлэх, алба хаагчдын ажил эрхлэлт, алба хаах насны хязгаар, урамшуулал, цалин, тэтгэмж, ажилд сонгон шалгаруулт, гэрээ дуусгавар болгох, сахилга бат, санал хүсэлт, ажлын байрны цомхотгол зэрэг зүйлийг багтаан ойлгоно.

Байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын дараах ангилал байдаг.

Идэвхгүй хүний нөөцийн бодлого

> Байгууллага, төрний удирдлага, алба хаагчдын талаар баримтлах үйл ажиллагааны боловсруулсан тодорхой хүтлбүртэй;

> Алба хаагчийн ажил гүйцэтгэлийн нэлгээ болон хүний нөөцийн ерөнхий байдлын хийсэн оношлогооны дүнгээр тодорхойлогдсон сүргээр дагаврыг арилгахад чиглэсэн ажлыг зохион байгуулдаг;

> Удирдлага өссөн маргаантай нөхцөл байдлыг зүвхүн “гал унтраах” зарчмаар шийдвэрлэж сүргээр дагаврыг шинжлэх судлалгүйгээр дурын аргаар зохицуулахыг хичээдэг.

Мэдрэмжтэй хүний нөөцийн бодлого

> Удирдлагын зүгээс хүний нөөцийн үйл ажиллагаатай холбоотой сүргийн байдлын шинж тэмдэг илрэх, маргаантай нөхцөл байдал бий болох шалтгаан, үндэр бүтээмжтэй ажил гүйцэтгэл байгаа эсэхэд хяналт тавина.

> Удирдлага хүний нөөцийн үйл ажиллагаатай холбогдон гарах ээдрээтэй асуудлын шалтгааныг судалгаанд тулгуурлан төрнийг засах арилгах арга хэмжээг байнга авч хэрэгжүүлдэг. Ийм байгууллагын хүний нөөцийн алба тухайн нөхцөл байдлын оношлогоо болон төнд тохирсон арга хэмжээг авахад байнга бэлэн байх шаардлагатай болдог.

Болгоомжилсон хөний нөөцийн бодлого

> Байгууллага төний удирдлага нөхцөл байдлын ирээдүйн талаар өндөслэл бөхий таамаглалтай байна.

> Байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөрт ажиллах хөн хөчний хэрэгцээ дунд ба богино хугацааны тоон төдийгөй чанарын таамаглалууд багтсан байх бөгөөд хөний нөөцийн хөгжлийн зорилт тодорхойлогдсон байдаг.

Идэвхтэй хөний нөөцийн бодлого

> Байгууллагын удирдлага зөвхөн таамаглалтай байгаад зогсохгүй нөхцөл байдалд нөлөөлөх арга хэрэгсэлтэй байдаг.

> Хөний нөөцийн алба нь хямрал, эрчил сүргийл явдлын эсрэг зорилтот хөтөлбөр боловсруулах, нөхцөл байдалд байнгын мониторинг хийх, гадаад ба дотоод хөчин зөйлийн нөлөөллийг харгалзан хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд засвар өөрчлөлт оруулах чадвартай байх нь чухал.

> Оновчтой, давшингуй шинж чанарыг өөртөө агуулдаг.

> Оновчтой бодлогын өөд байгууллагын удирдлага хөн хөчний нөхцөл байдлын ирээдүйн талаар чанарын оношлогоо болон өндөслэл бөхий таамаглалтай байдаг.

> Хөний нөөцийн бодлогын дунд ба урт хугацааны төлөвлөгөөтэй байна.

Байгууллагын удирдлагын зөггээс хөний нөөцийн бодлого боловсруулах явцад дотоод болон гадаад ажиллах хөчний алинд илүү ач холбогдол өгч байгаа, гадаад орчинд нээлттэй хандаж байгаа төвшин зэргээс хамаарч хөний нөөцийн нээлттэй ба хаалттай бодлого байдаг.

Нээлттэй бодлого - Байгууллага төний удирдлага төвшин бөртээ нээлттэй байж чадна тэр өөд хэрэгждэг. өөрөөр хэлбэл хамгийн бага албан тушаалтнаас дээд шатны албан тушаалтан хөртэл нээлттэй ажиллана.

Хаалттай хөний нөөцийн бодлого - Сул чөлөөтэй ажлын байранд зөвхөн өөрийн харъяа алба нэгжид ажил өөрөг гөйцэтгэж байсан алба хаагчийг томилон ажиллуулах бодлогод тулгуурласан. Ийм маягын хөний нөөцийн бодлого нь тодорхой, тусгай чиг өөрөг хэрэгжөмж байгаа байгууллагад тохиромжтой. Товчоор хэлбэл гадагшаа ил нээлттэй биш байна гэсэнг өг.

Хөний нөөцийн бодлогыг боловсруулах дараах дэс дараалалтай:

> Хөний нөөцийн бодлогын өрөнхий зарчмыг боловсруулах, зорилгын тэргүүлэх чиглэлийг тогтоох;

> Хөн, хөчний хэрэгцээгээ төлөвлөх, бөтэц, орон тоог тодорхойлох, шаардлагатай хөний нөөцийг бөрдөмжлэх;

> Хөний нөөцийн мэдээллийн систем бий болгох;

> Лжил дгнэх р ашигтай систсмийг бий болгох;

> Алба хаагчдын хгжлийн хтлбр, мэргэжлийн баримжаа олголт, давтан сургалт, баг брдэлт, мэргэжил дээшллэх нхцл боломжийг хангах;

> Хний нцийн бодлого, байгууллагын алба хаагчдыг удирдах стратеги зорилттой тохирч байгаа эсэхийг судлах, хний нцийн чадавхид нэлгээ хийх.

Хний нцийн тлвллтийн зорилго зорилго юу вэ? Байгууллагын хний нцийн тлвллт нь олон зорилгын днээс хийгддэг бгд байгууллагын урт хугацаатай стратеги, зорилгод хрэхэд ирээдйд шаардлагатай алба хаагчийн тоо, мэдлэг, мэргэжлийн ур чадварыг тодорхойлж, хгжлэхэд голчлон чиглэнэ.

Тэгвэл хний нцийн тлвллт - ирээдйд хичнээн тооны ямар мэргэжлийн алба хаагчид хэрэгтэй байгааг урьдчилан таамаглах, ажлын байрны эрэлтийн хэмжээг тодорхойлох явдал гэж хэлж болно.

Хний нцийн тлвллт нь звхн тухайн байгууллагын эрх ашигт нийцсэн бус бас алба хаагчийн хсэл эрмэлзлэлт нийцсэн байх ёстой. Хний нцийн тлвллт д дараах асуудлыг анхаардаг. нд:

> Хаана ямар мэргэжлийн алба хаагч хэзээ шаардлагатай?

> Дутуу сул орон тоон дээр хэнийг хэрхэн судалж авах?

> Алба хаагч брийг хэрхэн удирдаж ажиллах, тэдний ажлыг бтээмжийг хэрхэн дээшллэх?

> Алба хаагчийн мэдлэг, дадлага чадварыг дээшллэхэд юу анхаарах вэ?

> Ямар хэмжээний зардал хний нцийн йл ажиллагааг хэрэгжлэхэд зарцуулах вэ?

Хний нцийн тлвллтийн давуу талыг дараах байдлаар тодорхойлж болох юм. нд:

- Байгууллага хний нцийн аливаа рчллийг амжилттай удирдах бэлтгэлтэй болох;

- Ирээдйн хний нцийг хэрэгцээг анхааралтай авч эсэнээр байгууллага хний нцийг удирдах шинэ арга зам олох эсвэл тнийгээ сайжруулах боломжтой;

- Алба хаагчийн ажлын байрны илдэл, хомсдол бий болохгүй.

- Удирдлагын йл ажиллагааны явцад гарах зарим хндрэлийг урьдчилан харж, тнийг багасгаж чаддаг;

- Удирдлага нь алба хаагчийн ур чадвар тэдгээрийн давуу болон сул талыг авч ээх, хний нцийн бодлогыг хянах боломжтой.

Хний нцийн тлвллтийн ангилал:

- Богино хугацааны буюу Үйл ажиллагааны;
- Дунд хугацааны буюу тактикийн;
- Урт хугацааны буюу стратегийн

Богино хугацааны буюу Үйл ажиллагааны хөний нөөцийн төлөвлөлт - гол төлөв 3 жил хэртэлх хугацааг хамрах ба байгууллагын Үйл ажиллагааны зорилгын хэрэгжилтэнд чиглэгдэнэ.

Дунд хугацааны буюу тактикийн хөний нөөцийн төлөвлөлт 3-5 жилийн хугацааг хамрах ба хөний нөөцийн удирдлагын чиг үүргийг биелүүлэхэд дунд хугацаанд хэрэгжүүлэх зорилтуудад чиглэгдэнэ. Энэ төрлийн төлөвлөлт нь стратегийн хөний нөөцийн төлөвлөлтийг зорилгод тулгуурласан байх ёстой. Үүрээр хэлбэл дунд хугацааны төлөвлөлт нь стратегийн буюу Үйл ажиллагааны төлөвлөлтийн гэр болж гэх ёстой.

Урт хугацааны буюу стратегийн хөний нөөцийн төлөвлөлт - ихэвчлэн байгууллагын алба хаагчийн хүч, нөөц бололцоо, хөгжлийн ирээдүйг таваас дээш жилийн байдлыг таамаглах явдал юм.

Стратегийн төлөвлөлт нь нэн төрөөнд тодорхой бэрхшээлтэй асуудалд тулгуурласан байдаг бөгөөд байгууллагын хөгжил, хэтийн зорилго, зорилтоос ихээхэн хамаардаг.

Эцэст нь дүгнэхэд аливаа байгууллагын хөний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт нь тухайн байгууллагын хувь заяа цаашлаад оршин тогтнох чадвар, шалгууртай шууд холбоотой асуудал тул үүнийг Үйл ажиллагааны ндсэн төлөвлөлтийн сайлшгүй нэг хэсэг болгон авч үзэж, цаг үедээ тохирсон, хэрэгцээ шаардлагаа зөв тодорхойлсон хөний нөөцийн оновчтой бодлого, төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэх нь чухал юм.

*ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын
академийн 821 дүгээр дамжааны суралцагч,
ахмад Г. Эрдэнэбат*

БАЙГУУЛЛАГЫН ЭРСДЭЛИЙН УДИРДЛАГА

Хураангуй. Энэхүү илтгэлдээ техник, технологи үндэр хөгжсөн үнэ өд нийгмийн амьдралд тулгарах бэрхшээл, эрсдэл олон байгаа бөгөөд төрний төрөл, бууруулах боломжийн талаар тусгав.

Төлхөөр үг. Эрсдэл, аюул, аюулгүй байдал, эрсдэлийн удирдлага

Эрсдэл нь хүн, нийгэм, байгаль орчинд хохирол учруулах бодит хүчин зүйлийн агуулах аюулын хэмжээг тусгасан чухал ойлголт юм. Эрсдэл нь өөртөө аюулт үйл явдлын үүсэх магадлал, төлөөс учрах хохирлын хэмжээ тусгаж байдаг. Энэ хэмжээс эрсдэлийн объектив тал болдог ба энэ нь тархинд тусаж аюулт нөхцөлд аюулын төвшинг тогтоож