

ШИНЖИЙН ШИЙДВЭР ГЭЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨНИЙ НӨЦГИЙН БОДЛОГО, ЧИГ ХАНДЛАГА

Товч агуулга: Энэхүү илтгэлээр Шинжийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөгжлийн стратегийн тулгуур асуудлуудын нэг болох хөний нөцгийн бодлого, түүний ойлголт, агуулгын талаар менежментийн үүднээс хөндөж, нөцгийн нөхцөл байдал, цаашдын чиг хандлагын талаар үүрийн байр сууриа илэрхийлэхийг зорилоо.

Abstract: *This article examines the strategic management of the Executive Agency of Court Decision, mainly focusing on its human resource management and eventually reveals some solutions to the confronting challenges.*

Төлхөөрөгс: менежмент, шинжийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, хөний нөцгийн бодлого.

Key words: *management, correctional service, human resource management.*

ОРШИЛ

Хөний нөц бол хамгийн баян шавхагдашгүй шинж чанартай. Байгууллагын санхүү болон бусад материаллаг нөцүүд багасаж ховордох зэргээр ашиглалтын түвшин буурдаг байхад хөний боломж, санаачлага хязгааргүй байдаг учраас хөгжиж боловсрохын хэрээр сэтгэж, сэтгэхийн хэрээр бэтээж байдаг онцлогтой.¹

Хурдацтай өөрчлөгдөж буй гадаад орчины өөрчлөлтөөс үүдэн аливаа байгууллага өйл ажиллагаагаа тогтвортой эрхлэн явуулах, давуу талыг бий болгох үүднээс сүүлийн жилүүдэд хөний нөцгийн бодлогодоо ихээхэн анхаарал хандуулан ул суурьтай хандах болжээ.

Шинжийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөгжил, өөрчлөлт нь юуны түрүүнд ажилтан, алба хаагчдын хөгжлөөс эхтэй бөгөөд ажилтны ёс зүй, нэт зүйлийг төлвшлөх, мэргэжлийн чадавхийн түвшин, хөний нөц, түүний талаар баримтлах бодлого, төлөвлөлт нь хорих байгууллагын хэвийн өйл ажиллагаа, түүн дотроо аюулгүй байдлыг хангах ажиллагааны тогтолцоог бий болгох, аливаа аюул заналхийллын хор уршигийг бууруулах, тэмцэхэд чухал нөлөө үзлэх нь гарцаагүй.

ШИНЖИЙН ШИЙДВЭР ГЭЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨНИЙ НӨЦГИЙН БОДЛОГО, ЗОХИЦУУЛАЛТ

Хөний нөцгийн бодлогыг энгийнээр илэрхийлвэл байгууллагын сул орон тоонд буюу албан тушаалд ажилтнуудыг сонгон шалгаруулах, тохирсон ажил, албан тушаалд томилон ажиллуулах, хөдөлмөр эрхлэх таатай орчин нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөрийн хуваарь, өр бэтээмжийг нэмэгдлөх, тохирсон урамшуулал, цалин хөрс олгох, хариуцлага тооцох, сургаж хөгжлөх, нийгмийн асуудлыг нь шийдвэрлэх арга замаар байгууллагынхаа цаашдын өйл ажиллагааг тогтворжуулан бататгахад чиглэсэн цогц өйл ажиллагаа юм.

Хариуцлагатай, өндөр ур чадвартай, уян хатан ажиллах хөч бол тогтвортой өрсөлдөх давуу талын гол өндэс юм. Орчин өед хөч бол нийгэм, байгууллагын хөгжлийн эх сурвалж

1. Ц.Цэцэгмаа. Хөний нөцгийн менежмент онол, практик, жишээ. УБ., 2014 он 71 дэх тал.

болж байна. Үрсүлдэгчийн ажиллагаанаас үүдэн нэгдмэл, сайн хөгжсөн ажиллах хүч тийм ч амар бий болдоггүй бөгөөд богино хугацаанд гарч ирэх боломжгүй байдаг. Иймийн учир Үрсүлдэгчид ялагдахгүй, харин ялагч байхын тулд аливаа байгууллагад мэргэшсэн, чадварлаг, тогтвортой ажиллах хүмүүс хэрэгтэй.²

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь хөгжлийн зөв зүй тогтолруу шилжихийн тулд менежментийн төлөвлөлтөөс эхлэн бүхий л төлө шатанд нухацтай хандан, үүрийн байгууллага дахь хэрэгцээт нөөцийг оновчтой тодорхойлох шаардлагатай байна.

Хүнээс гарч болох мэдлэг, чадвар нь төсөвлөхийн аргагүй бөгөөд гарт баригддаггүй онцлогтой тул байгууллагын ажил, бүтээгдэхүүн болон технологийг удирддагтай адил санаан зоргоор удирдаж болох зүйл биш юм. Үүний нэг шалтгаан нь хүний капитал буюу мэдлэг боловсрол нь байгууллагынх бус харин тухайн хүний үүрийнх нь байдаг. Хэрвээ үнэ цэнэтэй ажилтан байгууллагаас гарвал, үнэ үрсөн хугацаанд тэдэнд зориулсан сургалт болон хөгжүүлэхэд зарцуулсан хүрэнг оруулалт хэдий хэр хэмжээтэй байсан ч гэсэн тухайн ажилтан капитал ахиртэйг хамт аваад явна гэсэн үг.³

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого нь байгууллагын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилтуудыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, бэлэн байгаа хүний нөөцийг үнэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, төвд хүрэхэд учирч болох эрсдэлийг тооцоолж бодлого боловсруулах, гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч байдал, мэргэшсэн, тогтвор суурьшилтай боловсон хүчин бий болгох, алба хаагчдын авъяас чадварыг нээн хөгжүүлэхэд чиглэгдэж байгаа боловч цаашид илүү боловсронгуй болгох хэрэгцээ, шаардлага нэлээдгүй байгааг хэлэх нь зүйтэй.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хувьд хуулийн хүчин төгөлдөр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх үүрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллага⁴ бөгөөд биеэ даасан агентлагийн хувьд хүний нөөцийн бодлого нь байгууллагын хөгжлийн стратегид нийцсэн, хүний нөөцийн боломж, үүнийг хэрхэн төлөврүүлэх, хуваарилах, ашиглах, зохицуулахыг тодорхойлох хүний нөөцийн стратегитай байх нь зүйтэй юм.

Хүний нөөцийн менежментийн стратеги нь хүний нөөц дүнэлгээ үүх, ажилд авах, сургалт ба хөгжил, гүйцэтгэлийн удирдлага, цалин шагнал, нийгмийн баталгаа зэргийг багтаасан байхын зэрэгцээ байгууллагын удирдлага, ажилтны аль алины ашиг сонирхлыг илэрхийлсэн байвал зохино.

2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс Түрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга хэрэгжиж эхэлсэнтэй холбогдуулан хүний нөөцийн удирдлагын бодлого, хөгжлийн чиглэлд анхаарч ажиллах шаардлага зүй ёсоор тавигдсан бөгөөд одоогоор Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцтэй холбоотой асуудал, үйл ажиллагааг 2017 оны 9 дүгээр сарын 19-ний өдөр батлагдсан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн журам”-аар зохицуулан зохион байгуулж байна. Хэдийгээр тус байгууллага нь үүрийн хүний нөөцийн асуудлаа шийдвэрлэх эрх зүйн зохицуулалтын актыг боловсруулан мөрдөж байгаа боловч цаг хугацааны хувьд ч, цар хүрээ, шинэ үзэл баримтлалын хувьд ч шинээр батлагдсан Түрийн албаны тухай хуулийн үзэл баримтлалд үнийцүүлэн үүрийн байгууллагын бодлого, шийдвэрээ нийцүүлэх, холбогдох

2. Ц.Цэцэгмаа. Хүний нөөцийн менежмент онол, практик, жишээ. УБ., 2014 он 38 дахь тал.

3. Ц.Цэцэгмаа. Хүний нөөцийн менежмент онол, практик, жишээ. УБ., 2014 он 51 дэх тал.

4. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай Монгол Улсын хууль. 257 дугаар зүйлийн 257.1 дэх хэсэг

журам, зохицуулалтаа нэн даруй өөрчлөн шинэчлэх шаардлага зайлшгүй тулгарч байна.

Монгол улсын хэмжээнд Засгийн газар, Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны үйл ажиллагааны стратеги, бодцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөгжлийн стратеги хөтөлбөртэй уялдуулан гаргасан хөний нөөцийн бодлогын стратегийн хэм хэмжээний акт байхгүй байгаа болно.

Оросын Холбооны Улсын Холбооны ял эдлүүлэх байгууллагын хөний нөөцийн бодлого зохицуулалтыг харьцуулан авч үзвэл:

Боловсон хөчний бодлого нь тухайн байгууллага боловсон хөчинтэй ажиллах ажлын чиглэл, агуулгыг тодорхойлдог дүрэм, хэм хэмжээний акт, зорилго, санаануудын нийлбэр цогц юм. Боловсон хөчний бодлогоор боловсон хөчний удирдлагын зорилго, зорилтуудыг хэрэгжүүлдэг тул боловсон хөчний удирдлагын системийн гол цом нь гэж тооцдог.⁵

“ОХУ-ын Холбооны ял эдлүүлэх албаны боловсон хөчний газар”-ын өндсөн гол зорилт, чиг үүргийн нэг нь бол ОХУ-ын Холбооны ял эдлүүлэх албаны алба хаагчдын боловсон хөчний бодлогын хэрэгжилтийг хангах, эрүүгийн ял эдлүүлэх системийн алба хаагчдыг хөмүүлж, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх, төнийг боловсронгуй болгох чиглэлээр санал боловсруулахад оролцох юм.⁶

Эрүүгийн ял эдлүүлэх системийн боловсон хөчний бодлогын зорилго нь орчин үеийн болон урьдчилан нөхцөл байдалд өргөгдсөн үүрэг даалгаврыг өр дөнтэй шийдвэрлэх мэргэжлийн өндөр чадвартай, ял биелүүлэх байгууллага, нэгжид тогтвортой ажиллах, оновчтой ба тэнцвэртэй боловсон хөчийг өрдүүлэхэд оршино.⁷

Оросын Холбооны Улсын Холбооны ял эдлүүлэх байгууллага нь албаны даргын 2018 оны 01 дүгээр сарын 25-ны өдрийн 80 дугаар тушаалаар “Холбооны ял эдлүүлэх албаны хөний нөөцийг удирдах журам”, “Оросын Холбооны Улсын ял эдлүүлэх байгууллагын 2020 он хөртөлх хугацаанд баримтлах хөгжлийн концепци” зэрэг хөний нөөцийн бодлогын стратегийн баримт бичгүүдийг үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэн ажилладаг байна.

Доорх хөснэгтээс Оросын холбооны улсын Хорих байгууллага нь хөний нөөцийн бодлого, зохицуулалтандаа “боловсон хөчин, хөний нөөц” гэсэн 2 нэр томъёог өөр өөр утга агуулгатайг тайлбарлан, хоёуланг нь эрх зүйн зохицуулалтандаа тусгасан байгааг мөн харж болох юм.

5. Аршолоева.О. Х. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебно-методическое пособие / — Улан-Удэ: Издательство Бурятского государственного университета. 2015., С-7.

6. Приказ ФСИН России, от 2 февраля 2010 года, №27 «Положение об управлении кадров Федеральной службы исполнения наказаний».

7. Стадник А.И. Формирование и реализация кадровой политики как условия эффективного функционирования организации: Автореферат диссертации. М., 2012. 85-С.

Хүснэгт 1. Монгол Улс, Оросын Холбооны Улсын Хорих байгууллагын хүний нөөцийн эрх зүйн зохицуулалтын харьцуулсан байдал

Монгол улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага	Оросын Холбооны Улсын Холбооны ял эдлүүлэх алба
2017 оны 9 дүгээр сарын 19-ний өдөр батлагдсан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн журам”	Оросын Холбооны Улсын Холбооны ял эдлүүлэх байгууллагын 2020 он хүртэлх хугацаанд баримтлах хөгжлийн концепци. ¹
Зохицуулах харилцаа, зорилго:	
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, нөхөн хангах арга замыг боловсруулах, хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлох, судлах, сонгож бэлтгэх, оновчтой байошуулах, тэдний тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, төлөвшүүлэх, хөгжүүлэх цогц харилцааг зохицуулахад оршино.	Оросын Холбооны Улсын ял эдлүүлэх байгууллагын ажилтныг мэргэжлийн дээд боловсрол олгох зорилгоор харъяа дээд сургуульд шилжүүлэн сургах замаар ял эдлүүлэх ажиллагааны чиглэлд өндөр мэргэшсэн, мэргэжлийн ажилтан бэлтгэхэд оршино. ²
Кадры –Понятие “кадры” включает в себя постоянный (штатный) состав работников.	Боловсон хүчин–Боловсон хүчин гэсэн ойлголтод байнгын (орон тооны) ажилтан орно.
Персоналом называют постоянных и временных работников, представителей квалифицированного и неквалифицированного труда.	Ажилтнууд гэж байнгын болон түр ажиллаж байгаа, мэргэжлийн болон мэргэжлийн бус хөдөлмөрийн төлөөллийг хэлнэ.
Человеческие ресурсы представляют собой совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем человеческого фактора развития общественного производства.	Хүний нөөц гэдэг нь хүний материаллаг болон оюун санааны чадварыг тодорхойлдог янз бүрийн шинж чанаруудын нэгдэл ба нийгмийн үйл ажиллагааг хөгжүүлэхэд хүнээс шалтгаалдаг чадваруудын үзүүлэлт юм.

Эх сурвалж: “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн журам”, Оросын Холбооны Улсын Холбооны ял эдлүүлэх байгууллагын 2020 он хүртэлх хугацаанд баримтлах хөгжлийн концепци.

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТ

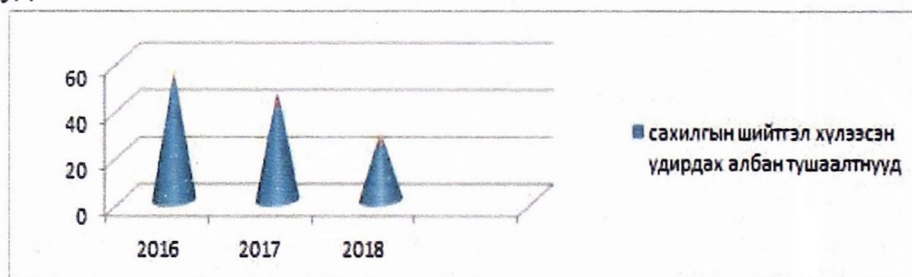
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага өөрийн хөгжлийн бодлогоор тавигдсан зорилт, чиглэл ргээ хэрэгжүүлэхэд тоо, чанарын шаардлага хангахуйц хүний нөөцийг бэлдүүлэх, хөгжүүлэх, нөөцийг ир ашигтай ашиглах зорилгоор гүйцэтгэж буй төлөвлөлтийн үйл явцыг хэлж болох ба байгууллагын хөгжлийн бодлогод хүний нөөцийн бодлого чухал байр суурь эзлэх учиртай. Байгууллагын хүний нөөцийн бодлого менежментийн хамгийн тулгуур асуудал бөгөөд нийгэм, эдийн засаг, төрийн үйл ажиллагааны өөрчлөлт, шинэ хандлага ирнэж буй нөөц цагт захиргаадах, тушаах хэлбэрийн зарчмаас татгалзахыг нөхцөл байдал шаардах болсон.⁸ Монгол Улсад нийгмийн бус салбар болон байгууллагын хөгжилд мэдлэг чадвартай манлайлал чухал үүрэг гүйцэтгэх учиртайг бодлогын төвшинд ойлгож, улмаар байгууллага бус цаашдын хөгжлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн менежментийн асуудал боловсруулахдаа ирдэгтэй манлайллын талаар тусгайлан авч үзэн удирдах албан тушаалтныг хөгжүүлэхэд анхаарах болсон.

8. Ц.Очгэрэл. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын хөгжил (бидэнд ямар хүний нөөцийн бодлого хэрэгтэй вэ?). Илтгэл 2018 он.

Гэвч түүрийн албаны удирдах албан тушаалд мэргэжлийн ур чадвар, мэдлэг оюуны чадвар, ажлын туршлагын шалгуураар томилогдох шударга ёсны тогтолцоо алдагдаж, харин улс түүрийн намын харъяалал, бэлэг, фракцын дэмжлэг, нутаг ус, танил талын томилогддог гажуудал бий болж, түүрийн албанд салбарын бус, түүгээр ч тогтохгүй түүрийн албанд ажиллаж эзэгнэй мэргэжлийн бус хүнийг удирдах албан тушаалд томилж байгаа нь түүрийн албаны нэр хүндийг унагаж, улмаар алба хаагчдын албандаа итгэх илтгэл, хандлага, сэтгэлгээг бууруулахад хүргэж хүний нөөцийн асуудалд асар том сөрөг үр дагавар авчирч байна.

Энэ гажуудал нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагыг бэхэлд нь хамраагүй ч түүрийн албаны удирдах албан тушаалд нөдөр ур чадвартай, мэргэшсэн, дадлага туршлагатай боловсон хүчнийг сонгон шалгаруулалтаар томилох, одоо ажиллаж байгаа удирдагч, менежерүүдийг “манлайлагч” болгон төлөвшүүлэх, манлайллын ур чадварыг системтэй хөгжүүлэх талаар энэ чиглэлээр ололттой, амжилтанд хүрсэн бусад улс орнууын туршлагаас байнга суралцах нь чухал болсон цаг иржээ.

Зураг 1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдах ажилтнуудын сахилгын шийтгэлийн судалгаа.



Эх сурвалж: ДХИС-ийн Удирдлагын академийн ШШГУСПБ-ийн "Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдах албан тушаалтны сургалтын хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлох хэрэглээний судалгааны тайлан". *Хавсралт №3*

Дээрх судалгаанаас харахад Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдах ажилтнуудын дундаас гарсан зөрчил жил ирэх бүр буурч байгаа мэт харагдаж байгаа боловч манлайлал, ёс зүйн хувьд доголдолтой, мэргэжлийн ур чадвар дутмаг байгаа байдлыг харж болох юм. Иймээс байгууллагын удирдах ажилтны манлайлал, ёс зүйн асуудлыг цогц байдлаар судлах нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааны хэвийн тогтвортой байдлыг хангах, хөгжлийн чиг хандлагыг зөв тодорхойлох, хүний нөөцийн менежментийг боловсронгуй болгох ач холбогдолтой гэж үзэж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн хөгжлийн бодлого хэмээх ойлголтын хүрээнд салбарын хуулиар олгогдсон чиг үүргийг хэрэгжүүлэх хүрээнд харъяалагдаж буй мэргэжлийн үйл ажиллагаанууд тэдгээрийг хэрэгжүүлж буй бөтцийн нэгжүүдээр дамжуулан байгууллагын нэт зүйл, стратегийн зорилтын үр дүн, эрх ашгийг хамгаалах үйл ажиллагааг ойлгох бөгөөд байгууллагын бодлогын удирдлага Зүндсэн чиг үүргээр дамжин хэрэгжих зүй тогтолтой байдаг. Үүнд:

- Хүрэх үр дүн, зорилгоо тодорхойлох
- Зорилтоо хэрэгжүүлэх арга хэрэгслээ боловсруулах
- Нөдөр үр нөлөө бөхий албан хаагчийг сонгох, чадавхижуулах тогтолцоог бий болгох зэрэг багтана.

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын бодлогын нэг үндсэн хэсэг нь байх
- Үндсн мэргэшсэн алба хаагчдын давхаргыг бүрдүүлэх
- Бие даасан, хараат бус, хариуцлагаа ухамсарласан, шинэлэг санал санаачлага, идэвхи бүхий хүний нөөцийг бүрдүүлэх зэрэг болно.⁹

“Нийгмийн Үр ашиг” бол нийт ажиллагсдын хүсэл мөрөндөл, хэрэгцээ сонирхлын биелэгдэх байдлаар нийгмийн Үр ашиг хэрэгждэг. Эдгээр нь Үндэр цалин хангамж, ажлын ая тухтай орчин, сэтгэл ханамжийн байдал, хувь хүний хөгжин дэвших боломж, орчин хамаарна.

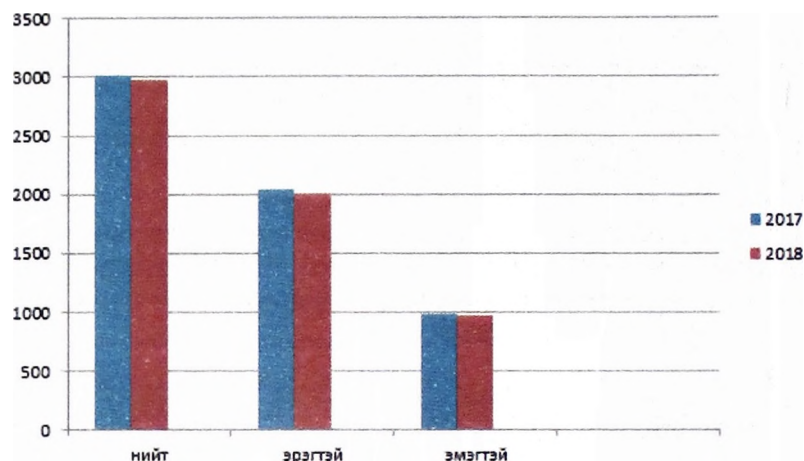
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын шилжилт хөдөлгөөнийг харьцуулахад:

Тусламж	2017 он	2018 он
Шинээр томилогдсон	250	340
Тэтгэвэрт гарсан	80	100
Чөлөөлөгдсөн	250	300
Шилжсэн	350	310
Дэвшсэн	140	170
Албан тушаал бүрсэн	5	15
Халагдсан	35	40

2018 оны жилийн эцсийн байдлаар ШОХ-ийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад 2969 алба хаагч ажиллаж байгаа бөгөөд 2017 оны мөн өдөр 3014 алба хаагч ажиллаж байсантай харьцуулахад 1.4 хувиар, энээс эрэгтэй алба хаагч 36 буюу 1.7 хувиар, эмэгтэй алба хаагч 9 буюу 0.9 хувиар тус тус буурсан эзлэлттэй байна.

133

График 3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажиллагсдын хувийн байдал.



Эх сурвалж: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хувийн нөхцийн судалгаа 2018 он.

Төрийн албыг мэргэшсэн, тогтвортой улс төрөөс ангид байх нөхцлийг бүрдүүлж, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын бие даасан байдлыг баталгаажуулах, байгууллагын бэтц, ажлын байрыг оновчтой, зөв тогтоож, чиг үүргийн давхардал ба дутагдал өссөх нөхцлийг арилган, төнд тохирсон хувийн нөхцөл р хангах, эрх зүй, төсөв санхүү, бэтц зохион байгуулалтыг бүрдүүлэх, ажлын уялдаа холбоог сайжруулах шаардлагатай байгаа ба дээрх судалгаанаас үзэхэд албанаас халагдсан, чөлөөлөгдсөн алба хаагчийн тоо тогтмол өсж, ажиллах боловсон хувийн тоо цөөрөх хандлагатай байгаад дүгнэлт хийж, нэгжийн удирдлагаас хувийн нөхцөтэй ажиллах арга барилаа сайжруулах, алба хаагчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бололцоог хангахад онцгойлон анхаарал хандуулах шаардлагатай байна.

“Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу Үндэсний болон хувийн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх Үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх”¹⁰ үүрэг бүхий шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн үйл ажиллагаа хувийн нөхцийн бодлоготой хэрхэн уялдсан болон практикт гарч зарим тулгамдсан асуудлын талаар тоймлон авч үзье.

- Хувийн нөхцийг байршуулах асуудал буюу төвөөс алслагдмал ажиллаж буй алба хаагч нэг газарт он удаан жил ажилласнаар хоригдолтой хувийн харьцаа өссөх, нутаг усны бүлэглэл өссөх, шинэ томилогдсон алба хаагчид орон байрны хэрэгцээ хангалтгүйгээс гэр бүлээрээ амьдрах боломж хомс, тусдаа амьдарснаар гэр бүл салалтад нөлөөлөх, улмаар ажлаа хаяж явах, эсхүл гэр бүлийн бусад гишүүдэд ажлын байр хомс, олдсон ч нэг дор ажилласнаар зохисгүй асуудал өссөх:

- Чадвартай, мэргэжлийн төвшиний шаардлага хангасан алба хаагчийг танил талгүй бол албан тушаалд дэвшүүлэхгүй байх:

- Гадаад, дотоодын чанартай сургалтуудад бага, дунд албан тушаалын ажилтнуудыг үргэлжлүүлж хамруулах байдал сул:

- Зарим алба нэгжид гэр бүлийн гишүүд, төрөл садан хэт олноороо ажиллаж байгаа нь удирдлагын шийдвэрийн биелэлт, тухайн нэгжийн хэвийн үйл ажиллагаанд саад учруулах:

- Алба нэгжийн зарим дарга нар алба хаагчдаа мэргэжлийн удирдлагаар хангах, ёс зүйг эрхэмлэх байдал учир дутагдалтай, дотоод хяналт шалгалтын төвшин шаардлагын хэмжээнд хүрдэггүй байдлаас болж алба хаагчид хууль, журам зөрчих хандлага нэлээд гарч байна.

10. Төрийн албаны тухай Монгол Улсын хууль (шинэчилсэн найруулга) 13 дугаар зүйл.

ДҮГНЭЛТ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөөцийн бодлого нь алба хаагчдыг тодорхой нөхцөлд өөрөг гүйцэтгэх чадвар эзэмшүүлэх, бие бэрэлдэхөөний алба хаах явцад өссэн аливаа асуудлыг шийдвэрлэх нөхцлийг бий болгох, албаны өйл ажиллагаанд нөлөөлөх нийгмийн харилцааны зарчим, зорилго, зорилтыг тодорхойлох, баталгаажуулан хэрэгжүүлэх тогтолцооны илэрхийлэл байх ёстой юм.

Дээрх бөгдээс эвэл Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт, төөний өр нөлөөг өөнийн бодит байдлаас дүгнэхэд хэрэгжилтэнд анхаарах зарим асуудал байгааг олж харж болохоор байна. Өөнд:

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын өйл ажиллагааны онцлог, аюулгүй байдлыг хангах зорилт, шаардлага зэргээс өөдөн хөний нөөцийн бодлого нь албад хоорондын уялдаа холбоог хангахад тодорхой өөрөг гүйцэтгэхийн зэрэгцээ, ажилтны мэргэшил, хувийн зорилго, мотиваци буюу идэвхижүүлэх сургалт, шинэ технологи, санаа нэвтрүүлэх, алба хаагчдын аюулгүй байдлыг хангах, сонгон шалгаруулалт, шатлан дэвшүүлэх бодлого зэргийг зайлшгүй тусгасан байх ёстой. Эдгээр нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөөцийн бодлогын зорилго, байгууллагын өмнө тулгамдаж буй асуудлуудыг шийдвэрлэх арга зам, хэрэгцээнд тулгуурлан хэрэгжих нь байгууллагын өндсэн хөгжил, дэвшилд чухал нөлөөтэй юм.
2. Хэдийгээр Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь 2017 оны 9 дүгээр сарын 19-ний өдөр батлагдсан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөөцийн журам”-аар хөний нөөцийн асуудлаа зохицуулан мөрдөж байгаа боловч цаг хугацааны хувьд ч, цар хөрөө, өзөл баримтлалын хувьд ч шинээр батлагдсан Төрийн албаны тухай хуулийн өзөл баримтлалд нийцүүлэн өөрийн байгууллагын бодлого, шийдвэрээ нийцүүлэх, холбогдох журам, зохицуулалтаа нэн даруй өөрчлөн шинэчлэх шаардлага зайлшгүй тулгарч байна. Тиймээс дараахь саналыг дэвшүүлээ.
3. “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөөцийн журам”-ыг 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс мөрдөж эхэлсэн Төрийн албаны тухай хуулийн өзөл баримтлалд нийцүүлэн нэн даруй өөрчлөх.
4. Хөний нөөцийн бодлого нь байгууллагын удирдлагын стратегитай тохирч байгаа эсэхэд судалгаа хийх, хөний нөөцийн чадавхийн өнэлгээ боловсруулах.
5. Төрийн бусад байгууллагуудтай хөний нөөцийн бодлогыг боловсронгуй болгох чиглэлээр хамтран ажиллах, харьцуулалт хийх.
6. Байгууллагын бэтэц, ажилтны тоо, хэрэлцээг нөхцөл байдалд нийцүүлэн сайжруулах.
7. Мотиваци, хөшөөргийн өр ашигтай системийг бий болгох.
8. Ажилтны өйл ажиллагааг өнэлж дүгнэх тогтолцоог шинэчлэх.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

- Төрийн албаны тухай хууль
- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль
- Ц.Цэцэгмаа. Хүний нөөцийн менежмент онол, практик, жишээ УБ., 2014 он
- Ц.Очгэрэл. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын хөгжил (бидэнд ямар хүний нөөцийн бодлого хэрэгтэй вэ?). Илтгэл 2018 он.
- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн судалгаа 2018 он
- Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратеги тактикийн профессорын багийн “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдах албан тушаалтны сургалтын хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлох хэрэглээний судалгааны тайлан”.
- Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года /проект/.
- Аршолоева.О. Х. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебно-методическое пособие / — Улан-Удэ: Издательство Бурятского государственного университета. 2015.
- Приказ ФСИН России, от 2 февраля 2010 года, №27 «Положение об управлении кадров Федеральной службы исполнения наказаний».
- Стадник А.И. Формирование и реализация кадровой политики как условия эффективного функционирования организации: Автореферат диссертации. М., 2012.