

- 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.

Төлхөөрөг. 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

шнийдвэр гаргах хэргийг ил ажиллагаатай холбоотой субьектив талыг бий болгодог. Хэрэг хэлбэл эрсдэл бол амь нас, хэргийн, ил ажиллагаа, аюул, заналхийлэл болон эмзэг байдлын харилцан хамаарал юм. Олон янзын эрсдэл байдаг бөгөөд эдгээр нь хэрэг бүрийн онцлогтой.

Эрсдэл нь дараах тоон зүйлэлттэй байна. Үүнд:

- Хохиролын хэмжээ;
- Аюулт хүчин зүйл үүсэх магадлал;
- Хохиролын тоон хэмжээний тодорхой бус байдал;
- Аюул үүсэх магадлалын тодорхой бус байдал зэрэг болно.

Эрсдэлийн удирдлага ба үнэлгээ нь эрсдэлийн шинж чанарт үндэслэсэн шийдвэр гаргах нэгдсэн процессын хоёр шат, хоёр тал болж байдаг. Ийм ерөнхий байдал нь тэдгээрийн гол зорилго - эрсдэлийг хамгийн бага хэмжээтэй болтол буулгах нэн тэргүүний ил ажиллагааны дэсийг тогтоох, энэ зорилгоор эрсдэлийн үүсгэгчид ба эрсдэлийн хүчин зүйлсийг илрүүлэх (эрсдэлийн шинжилгээ) эрсдэлийг багасгах хамгийн үрдтэй замыг тогтоохтой (эрсдэлийн удирдлага) холбоотой байдаг.

Эдгээр хоорондын гол ялгаа эрсдэлийн үнэлгээ нь эрсдэл үүсгэгчид (жишээ нь химийн үйлдвэр) ба эрсдэлийн хүчин зүйлс (жишээ нь байгалийг бохирдуулагч бодисыг түүнийг үйлдвэрлэх технологи ба экологийн нөхцөл байдалтай холбоог), тэдгээрийн хоорондын харилцан үйлчлэлийн судалгааг байгалийн шинжлэл ба инженерийн судалгааны тулгуур аргачлалд үндэслэн хийдэг бол эрсдэлийн удирдлага нь эрсдэлийн үнэлгээнд хэрэглэдэггүй эдийн засаг, нийгэм судлал ба хууль эрх зүйн судалгаанд үндэслэж судалгааг хийж байдагт оршно. Эрсдэлийн удирдлага нь тодорхойгүй нөхцөлд шийдвэр гаргах олон шалгуурт бодлогын тухайн тохиолдол болох эрсдэлийг багасгах шилэн сонголтын судалгааг хийдэг.

Эрсдэлийн нэгдүгээр шатанд тодотголыг (charactersing) хийнэ. Энэ нь тухайн нөхцөл байдлыг үүсгэх бэх түрлийн эрсдэлийг жиших замаар хамгийн анхдагч гол эрсдэлийг тогтоохыг хэлнэ. Энэ шатны түгсгөлд эрсдэлийн аюулын зэрэглэлийг тогтооно.

Эрсдэлийн хоёрдугаар шатанд тохиромжийг тогтооно. Эрсдэлийн тохиромжийн тодотголыг “зардал-ашиг” гэсэн аргачлалд тулгуурлан хийнэ. Эрсдэлтэй хүчин зүйлсийг эрсдэлгүй хүчин зүйлтэй харьцуулахад эрсдэлийн удирдлагын мөн чанар илэрдэг. Эрсдэлийн тохиромжийн тодотголын дүнд бүрэн хүлцэхгүйц эрсдэл, хэсэгчлэн хүлцэхгүйц эрсдэл, огт хүлээн авч болохгүй бүрэн үл хүлцэхгүйц эрсдэл гэсэн гурван хувилбараар шийдвэрийг гаргана.

Аюулгүй байдал хэн ам ба бөхий л амьд зүйлс, хэрэглэн буй орчинд эргэлтгүй өөрчлөлт оруулах аюул байхгүй, нийгэм тогтвортой, найдвартай аюулгүй байх нөхцлийг аюулгүй байдлын дээд нөлгөө болгон авдаг. Өөрөөр хэлбэл аюулгүй байдал гэдэг нь хувь хэн, нийгэм, хэрэглэн буй орчин хэмжээнээс хэтэрсэн аюулаас хамгаалагдсан байх төлвийг хэлнэ. Аюулгүй байдлын хэмжөөр нэгж нь хөний эрүүл мэнд, хэрэглэн буй орчны чанар байдаг. Аюулгүй байдлыг хангах ажиллагаа нь хувь хэн бөрийн сайн эрүүл мэнд, хэрэглэн буй орчны чанарын өндөр байдлаар тодорхойлогдоно.

Аюулгүй байдлын төвшин зөвшөөрөгдөх эрсдэлийн хамгийн дээд төвшингөөр тодорхойлогдох хамгаалагдсан байдлын хэмжээг хэлнэ. Тухайн аюулын онцлогыг тусган, аюулын өйлчлэлийн өсгөх эрсдэлийг тооцох нөлэх ажиллагааг **эрсдэлийн нөлгөө** гэдэг. Нөлгөө нь аюулыг илрүүлж нөлэх, “аюул - хор уршиг” гинжин хэлхээг тогтоож нөлэх, өртөнг ба эмзэг байдлыг нөлэх, эрсдэлийг тооцон бодох гэсэн дөрвөн шатлалаар хийгдэнэ.

Аюул (hazard) - хэн ам, хэрэглэн буй орчинд хор учруулагч шинж чанар бөхий объект ба нөхцөл байдал бий болохыг хэлнэ.

Эрсдэлийн нөлгөөнд өндөслэсэн эрсдэлийн боловсруулалтын өйл ажиллагаа нь эрсдэлийн сонголт ба төөнөөс зайлах арга замыг хэлдэг. Аюулгүй байдлыг хангахын тулд эрсдэлээс зайлах (*Risk avoidance*), эрсдэлийг багасгах (*Risk reduction*), эрсдэлийг шилжүүлэх буюу хуваалцах (*Risk sharing*) ба эрсдэлийг өлдөөх (*Risk retention*) арга хэмжээнүүдийг хэрэглэдэг. Аюулгүй байдлыг хангах ямар арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээ тухайн байгууллагын аюулгүй байдлын менежментын мэдээллийг ашиглан сонгож авдаг.

Эрсдэлээс зайлах эрсдэл бөхий өйл ажиллагааг явуулахгүй байх. Эрсдэлээс зайлсхийх нь эрсдэлийн бөх асуудлын шийдвэр болж чадахгүй. Эрсдэлтэй алхам хийх, эрсдэлийг хадгалан удаашруулах замаар тодорхой ашиг олох тохиолдол маш их байдаг. Эрсдэлийг шилжүүлэх нь эрсдэлээс өсгөх хохиролыг эрсдэл өсгөгчөөс өөр хариуцагчид даалгах замаар эрсдэлийн хор уршгийг хуваалцан багасгах өйл ажиллагаа юм. Эрсдэлийг гуравдагч этгээдэд дамжуулах гэдэг нэр томъёог эрсдэлийг хуваалцах гэсэн ойлголтын оронд ашиглах нь буруу юм. Даатгагч буюу итгэмжлэгч тал дампуурах өөд тэдгээрт шилжүүлсэн эрсдэл тухайн анхдагч эрсдэлтэй этгээдэд эргэн шилждэг. Эрсдэлийг багасгах буюу тэнцвэржүүлэх нь эрсдэлээс өсгөх ноцтой уршиг, төөний өсгөх магадлалыг багасгах ажиллагааг хэлнэ. Эрсдэлийн тухай мэдлэг нь төөний эерэг сөрөг талыг

бэрэн шинжилж эрсдэлийг бууруулах ба эрсдэлтэй ийл ажиллагааг хэрэгжүүлэх хоорондын тэнцвэржүүлэлтийг хийх боломж гдг.

*ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын
академийн суралцагч,
дэд хурандаа Г.Бат-Эрдэнэ*

БАЙГУУЛЛАГА ДАХЬ ХОВ, ЦУУРХАЛЫГ УДИРДАХ НЬ

*Таны талаарх хов живээс илүү муу зүйл гэвэл
тийм зүйл огт байхгүй байхыг л хэлэх байх.
Оскар Уайлд*

Хураангуй. Аливаа байгууллагад хов яриа, цуурхал их бага хэмжээгээр байдаг тухай судлаачид санал нэгтэй байдаг. Хов яриа, цуурхал нь байгууллагын хэвийн ийл ажиллагааны эсрэг чиглэгдсэн байдгаараа маш хор уршигтай юм. Иймд удирдах ажилтанд хов, цуурхал түүнийг удирдах талаар товч ойлголтыг гүйхийг зорьсон юм.

Түлхүүр рг. Хов жив, цуурхал, атаархал, удирдлага.

Хууль сахиулахын удирдлагын академиас шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалтын эрэлт, хэрэгцээг тодорхойлох судалгааны ажлыг 2016 оны 02-р сарын 24-ний өдөр явуулсан. Судалгааны дүнд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдах ажилд тулгардаг нийтлэг бэрхшээлийг тодруулахад багагүй хувь нь “хов, цуу яриа” гэж үзсэн байна¹. Ийм орчинд ажиллахад байнга айдас, түгшүүр түрүүлж, сэтгэл зүйн дарамтад орж байдаг. Учир иймийн тул хорон санаа, атаа жтүү вэрлгчийг муу зүйлтэй зүйрлэхэд ч багадна.

Ховоор хүүцлөдгчид өөрт оногдсон өөргөө биелүүлж, ажил хэргийг урагшлуулах тухай бодохоосоо илүү бусдын аар саар өөг ажиж, өсгөж томруулан нөхдийнхөө хэлсэн өг зөвлөмж, шаардлага, шүүмжлэл, дүгнэлтийг хлээн авч хэрэгжүүлэхийн оронд зориуд нөгөө өнцгөөс нь харж, яс хаяж, хатгасан буруу мэдээлэл дамжуулж хамт олныг хутгаж, хорон санаагаа хэрэгжүүлдэг. Ховонд автсан удирдлага буруу ташаа дүгнэлт, шийдвэр гаргаж, хамтран зүтгэгчдээ бодитой дүгнэж чадахгүйд хүрч нэлэмжээ алддаг. Ажил хэргийн ноён нуруу болсон нөхдөөсөө холдож, нэр нөлөө нь буурч, хэн ч биш болдог².

Хууль сахиулахын удирдлагын академаас 2016 онд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалтын эрэлт хэрэгцээг тодорхойлох судалгаа,

² Х.Лутчимэг, Л.Дамдинсэрэн. Удирдахуйн ухаан. УБ. 2013. 243-244 дахь тал.