

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ УДИРДЛАГА

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧДЫН АЛБАНЫ СУРГАЛТЫГ ШИНЭЧЛЭХ ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГА

Г.Хосбаяр

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн профессорын багийн дэд профессор, хууль зүйн магистр, хошууч

Товч агуулга. Өгүүлэлд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын төрөл, мэргэжлийн албадаас алба хаагчдын дунд зохион байгуулж буй сургалтын тогтолцоо, зохион байгуулж буй өнөөгийн байдал, мөн хэрэгжилтийн талаар, цаашид анхаарах асуудлын талаар судлаачийн байр суурийг илэрхийлсэн.

Түлхүүр үг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, хорих байгууллага, шийдвэр гүйцэтгэх алба, хүний нөөц, сургалтын тогтолцоо, албаны сургалт, анхаарах асуудал.

Оршил. Эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд олон улсын эрх зүйн нийтлэг зарчим, хэм хэмжээнд нийцүүлэн хүний эрх, эрх чөлөөг шинэ агуулгаар “бодит зүйл-хэрэглээ” болгон үндэсний хууль тогтоомжид бэхжүүлэн хэрэгжих нөхцөл, баталгааг төр бүрдүүлэн ажиллах үүргийг төр болон гүйцэтгэх засаглалын байгууллага хүлээдэг.

Нийгмийн эдгээр зорилго, зорилт, өөрчлөн байгуулалттай уялдуулан түүнийг хэрэгжүүлэх гол субъект болон төрийн байгууллага, алба хаагчдын үүрэг, хариуцлага, ёс зүй, хандлага, мэдлэг боловсрол, ур чадварт тавигдах нийтлэг шаардлага мөн адил шинэчлэгдэх болсон бөгөөд иргэдийн сурч боловсрох¹, ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох² эрхийн асуудал тодорхой анхаарлыг татдаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь иргэн, захиргаа, зөрчлийн болон эрүүгийн хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх чиг үүргийг хэрэгжүүлэх төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий төрийн цэргийн байгууллага бөгөөд энэ байгууллагын ажлын явц үр дүн нь төрийг үнэлэх иргэдийн гол үнэлгээ болдог.

Шүүхээс гарсан хуулийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийг биелүүлэх нь тус байгууллагын үндсэн зорилт, хариуцлагатай үе шат бөгөөд шүүхийн шийдвэрийг бүрэн дүүрэн, нэг мөр хэрэгжүүлэх нь “цаасан нь дээр албажсан баримт бичиг-үзэл санаа”-наас “хүний эрх, эрх чөлөөг бататгагч, нийгмийн харилцааг зохицуулагч үнэт зүйл-хэрэгсэл”, төрийн байгууллагыг “иргэдийн эрх, хууль ёсны ашиг

¹ “Монгол Улсын иргэн... сурч боловсрох эрхтэй. Төрөөс бүх нийтийн ерөнхий боловсролыг төлбөргүй олгоно. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.7., Төрийн мэдээлэл, Уб хот. 1992 он, №1.

² “Монгол Улсын иргэн... ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах... эрхтэй. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.4., Төрийн мэдээлэл, Уб хот. 1992 он, №1.

сонирхлыг хамгаалагч” болгодог ба чухам үүнд хуулийн, төрийн байгууллагын нийгмийн гол үүрэг оршдог. Мөн эцсийн дүндээ төрийн үйл ажиллагааны үр дүн тодорхойлогдож түүнчлэн хүний эрх, эрх чөлөө хангагдах, нийгэмд шударга ёс тогтох эсэх нь шууд хамаардаг.

Иймээс Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын мэдлэг, ур чадварын түвшин, ёс зүйн төлөвшил, мэргэжлийн бэлтгэл, ажлын үр дүн нь төрийн үйл ажиллагаанд ямар чухал ач холбогдолтойг өөр баримтаар нотлох шаардлагагүй.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль 2017 оны 07 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс хойш тус байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт, чиг үүрэг улам өргөжиж, алба хаагчдад тавигдах шаардлагад ч зарчмын өөрчлөлтүүд гарсан.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас алба хаагчдаа сургах бодлогын баримт бичгийг батлан хэрэгжүүлж ирээгүй бөгөөд жил бүр “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын чадавхжуулах сургалтын хөтөлбөр”, “Төрөл, мэргэжлийн алба хаагчдыг мэргэшүүлэх сургалтын хөтөлбөр” зэргийг батлуулан хэрэгжүүлж байна.

Энэ нь байгууллагын мэргэшсэн, ур чадвар бүхий хүнийг нөөцийг бэлтгэх, мэргэшүүлэх, давтан сургахад учир дутагдалтай, нийгмийн эрэлт хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн агуулгаар зохион байгуулах, сургалтын тогтолцоог шинэчлэх шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

Үндсэн хэсэг. Өнөө үед байгууллагын хөгжлийг тодорхойлогч гол хүчин зүйл нь мэдлэг, ур чадвар, хандлага бүхий хүний нөөцтэй байх явдлаар илэрч байна. Байгууллагын

алсын хараа, зорилго, зорилто, үнэт зүйлсэд хүний нөөцийг бүрдүүлэх, дахин хуваарилах, мөн тухайн ажлын байранд тавигдах нийтлэг хэрэгцээ, шаардлагаас гадна тусгайлсан сургалтуудыг тасралтгүй зохион байгуулах, ажилтныг хөгжүүлэх, урамшуулах зэрэг стратегийн дэд зорилтуудыг хэрхэн хангаж байгаагаас ихээхэн шалтгаалдаг.

Тиймээс байгууллагын хөгжил, менежментийн үр ашгаа нэмэгдүүлэхийн тулд хүний нөөцийн хөгжлийн асуудлыг чухалд авч үзэж, алба хаагчдыг сургах, мэргэшүүлэх, мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх явдал чухалд тооцогддог.

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

Шинжлэх ухааны менежментийг үндэслэгч Фредрик Тейлор (Frederick Taylor) менежерүүдийн дагаж мөрдөх 4 зарчмыг тодорхойлж, ажилчдын ур чадварыг бүрэн дүүрэн ашиглахын тулд байгууллага ажилчдаа шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр шилж сонгон авч ажиллуулж, мэдлэг ур

чадварыг хөгжүүлэх хэрэгтэй¹ гэсэн үзэл санааг гаргаж ирсэн.

Энэхүү үзэл санааг практикт хэрэгжүүлэх гол үйл явц нь ажлын байран дээрх сургалтын үйл ажиллагаа (Training within industry-TWI)² -г дэлхийн II дайны үед нэвтрүүлжээ.

1960-аад оноос менежментийн шинжлэх ухаанд байгууллага ба хувь хүний зорилгыг нэгтгэн байгууллагын хөгжлийн стратеги нэвтрүүлэх үзэл санаа нэвтэрч эхэлсэн нь “Суралцагч байгууллага”-ын тухай үзэл санаа байсан.

Суралцагч байгууллага гэдэг нь хүний нөөцийхөө чадавх, боломжийг дээд зэргээр хөгжүүлэхийг оролддог, суралцах үйл явцыг гол үндсэн стратеги, хүний нөөцийн бодлогодоо тусгадаг байгууллага юм.

Байгууллагын хүний нөөцийн бодлого гэдэг нь энэ асуудал хариуцсан салбар нэгжийн үйл ажиллагааны ерөнхий чиглэл бөгөөд хүн хүчний чадавхийг хадгалах, бэхжүүлэх, хөгжүүлэх болон зах зээлийн байнга хувьсан өөрчлөгдөж буй өөрчлөлтөд тухайн цаг үед нь хариу өгөх чадвартай, мэргэшсэн өндөр бүтээмж бүхий нягт хамт олныг бий болгохын тулд чиглэгдсэн зорилго ба зорилтуудыг боловсруулахад баримтлах зарчим, хэрэгжүүлэх арга хэлбэр хийгээд зохион байгуулалтын механизмуудын нийлбэр цогц юм³.

Иймд хүний нөөцийн бодлого аливаа байгууллагын ерөнхий бодлогыг нэг хэсэг тул түүний хөгжлийн үзэл баримтлалд нийцэж байх ёстой.

Хүний нөөцийн хөгжил нь ажилтан, баг, хэлтэс тасаг, байгууллагын үйл ажиллагааг сайжруулах зорилгоор хүний нөөцөө сургаж, хөгжүүлэх боломжийг хангахтай холбоотой ойлголт.

Аливаа байгууллагын сургалтын бодлого, стратеги нь алба хаагчдын сургалтыг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдлэг, туршлага, ур чадварыг тусгай бэлтгэсэн хөтөлбөрийн дагуу олгоход чиглэгддэг. Орчин үед алба хаагчдаа сургах, хөгжүүлэх, мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх асуудал нь тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны үндсэн зорилтын нэг бөгөөд хүний нөөцийнхөө мэдлэг, ур чадварыг хөгжүүлэхийг эрмэлзэх, суралцах үйл явцыг амжилт, бүтээлээ сайжруулах хэрэгсэл болгон ашиглаж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын нь эрүү, иргэн, захиргааны хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх чиг үүрэг бүхий төрийн цэргийн байгууллага бөгөөд хуулиар хүлээсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд мэдлэг, ур чадвар, дадлага туршлага бүхий бэлтгэгдсэн төрийн албан хаагч нэн чухал шаардлагатай юм⁴.

Тус байгууллагын үндсэн чиг үүрэг болох шүүхээс гаргасан шийдвэрийг хуулийн хүрээнд гүйцэтгэх нь төрийн үйл ажиллагааны үр дүнг илэрхийлэхээс гадна хүний

¹ Н.Бурмаа нар. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага. УБ хот., 2022 он. 161 дэх тал

² Donald A.Dinero: Training within Industry: Fundamental Skills In Today's Workplace. 2010.

³ Кабинов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. М.:ИНФРА-М, 2005, стр91.

⁴ “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлага” эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. УБ хот., 2019 он. 161 дэх тал.

эрх, эрх чөлөө хангагдах, нийгэмд шударга ёс тогтох эсэх нь хамаардаг.

Монгол Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл, баримтлал”-ын 3.3.2.1-т “Иргэдэд адил тэгш, хүртээмжтэй үйлчилдэг, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлж, төрийн албыг мэргэшсэн, чадварлаг хүмүүсээр бүрдүүлэх бодлого баримтална”, 3.3.2.3-т “Төрийн бодлогын залгамж чанарыг хангах эрх зүй, зохион байгуулалтын үндсийг бүрдүүлнэ”, Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолын 1 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын зорилт 5.4-д “Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ”¹, зорилт 7.3.2-т “Хууль сахиулах болон тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын үүрэг гүйцэтгэх чадавхыг олон улсын түвшинд өрсөлдөх хэмжээнд хүргэсэн байна”, Хууль сахиулах салбарын хөгжлийн 7.4-т “Эрх зүйн шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх, салбарын алба хаагчдыг бэлтгэх, мэргэшүүлэх тогтолцоог олон улсын жишигт нийцүүлэн хөгжүүлж, мэргэшсэн чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлсэн байна”, мөн тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар батлагдсан “Алсын хараа 2050 - Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хүрээнд 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа”-ны 7.4.27-д “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын технологийн дэвшлийг инновацад суурилан хөгжүүлнэ”, 7.4.31-т “Дараа үеийн суурин болон хөдөлгөөнт холбооны технологийн дэвшилд

тулгуурласан цагдаа, дотоодын цэрэг, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааны онцлогт тохирсон харилцаа холбооны шийдлийг нэвтрүүлнэ”², Монгол Улсын Улсын Их Хурлын 2020 оны 08 дугаар сарын 28-ны өдрийн 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөр”-ийн “Ковид-19” халдварт цар тахлаас үүдэлтэй эдийн засаг, нийгмийн хүндрэлийг даван туулах бодлогын 1.1.12-т “Цахим сургалтын платформ бий болгож, цахим агуулга хөгжүүлж, бэлтгэнэ. ...цахим сургалтад хамрагдах боломжийг бий болгохын тулд тохирсон сургалтын хэлбэр, хувилбаруудыг судалж, бэлтгэнэ”, 1.1.13-т “Цахим сургалтын тогтолцоог бий болгох хууль, эрх зүйн орчныг бүрдүүлнэ”, “Хүн бүрд чанартай боловсрол эзэмших тэгш боломж бүрдүүлж, тэгш хамруулах тогтолцоог бэхжүүлнэ” зорилтын 2.3.12-д “Цахим сургалтын платформ хөгжүүлж, цахим сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулан, цахим агуулга, цахим хичээл боловсруулан бүх насны иргэдэд насан туршдаа суралцахуйг дэмжих боломжийг бүрдүүлнэ”, “Төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны давхардлыг арилгах, төрийн чиг үүргийн уялдааг хангах замаар бүтэц, зохион байгуулалтыг оновчтой, цомхон болгоно” зорилтын 4.2.6-д “Төрийн албаны хүний нөөцийг чадавхжуулж, төрийн албан хаагчийн сургалтын байгууллагын материаллаг орчныг сайжруулж, орчин үеийн шаардлагад нийцсэн сургалтын орчин, дэд бүтэц бий

¹ Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай” тогтоолын нэгдүгээр

хавсралт. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. УБ хот., 2020 он. №25

² Мөн тогтоолын хоёрдугаар хавсралт.

болгоно”¹, Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 09 дүгээр сарын 02-ны өдрийн 95 дугаар “Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр, бүтэц, орон тооны хязгаар батлах тухай” тогтоолын 2.5.6.7-д “хууль зүйн боловсрол, эрх зүйн сургалт, сурталчилгааны талаарх бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах”, 3.3.6-д “Төрийн захиргааны удирдлагын асуудал хариуцсан зохион байгуулалтын бүтцийн нэгж, түүний үндсэн үүрэг, чиг үүрэг”-ийн “Төрийн захиргаа, хүний нөөцийн манлайллыг хангах, Улсын Их Хурал, Засгийн газрын тогтоол шийдвэрийн биелэлтийг хангах, яамны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулах, хяналт тавьж тайлагнах; яамны албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, нийгмийн баталгааг хангах, давтан болон мэргэшүүлэх сургалтыг зохион байгуулах”², мөн Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3-т “Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ”³, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 260 дугаар зүйлийн 260.1-т “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын боловсон хүчний бодлого боловсруулах, алба хаагчийг сургаж бэлтгэх, мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх арга хэмжээ авах...”⁴ зэрэг үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхээр тусгагдсан нь

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын мэдлэг, ур чадварыг нэмэгдүүлэх, сургах, давтан сургах, мэргэшүүлэх хэрэгцээ шаардлагыг, нөгөө талаас хүний нөөцийг бодлогын ерөнхий чиг баримжааг тодорхойлсон гэж үзэж болно.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдыг сургах, мэдлэг, ур чадвар, мэргэжлийн түвшинг дээшлүүлэх албаны сургалтыг дараах хэлбэрээр зохион байгуулагдаж байна.

1. Үндсэн сургалт;

- Алба хаагчийн зайлшгүй мэдвэл зохих хууль, эрх зүй, албаны болон харилцааны ёс зүй, цэргийн хэргийн мэдлэг гэх мэтээр алба хаагчдын суурь мэдлэгийг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн хичээл, сургалт багтана.

2. Төрөл, мэргэжлийн алба хаагчдын чадавхжуулах, давтан сургалт. Үүнд:

- Удирдах ажилтан бэлтгэх, давтан сургах сургалт;
- Гүйцэтгэх ажилтнуудын сургалт;
- Харуул хамгаалалтын ажилтнуудын сургалт;
- Хүний нөөц, сургалт, мэдээлэл хариуцсан ажилтнуудын сургалт;
- Архив, бичиг хэргийн ажилтнуудын сургалт;
- Нийгмийн ажилтан болон сэтгэл зүйч нарын сургалт;
- Хөдөлмөр хамгаалалт, аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн ажилтан нарын сургалт;

¹ Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 24 дүгээр “Монгол Улсын Засгийн Газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр батлах тухай” тогтоолын хавсралт. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2020 оны. №38

² Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 95 дугаар “Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн

хөтөлбөр, бүтэц, орон тооны хязгаар батлах тухай” тогтоол. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2020 оны №06

³ Төрийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2018 он. №01

⁴ Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2017 он. №24

- Эмч, эмнэлгийн ажилтны мэргэжил олгох болон мэргэжил дээшлүүлэх, давтан сургалт;
- Санхүү, эдийн засаг, үйлдвэр, аж ахуйн ажилтнуудын давтан сургах сургалт;
- Тоо бүртгэлийн байцаагч нарын сургалт;
- Шийдвэр гүйцэтгэгч нарын сургалт;
- Инженер, техникийн ажилтан нарын сургалт;

3. Алба хаагч өөрийн мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх сургалт зэрэг болно.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын явуулж буй албаны сургалтын уялдаа холбоо алдагдсан, сургалтын үе шатууд, зохион байгуулагдаж буй арга, хэлбэр хоцрогдсон, мөн сургалтаар олж авсан мэдлэг, ур чадварыг үнэлэх, хянах, карьерын өсөлт буюу албан тушаал ахих, дэвших боломжтой уялдах зохицуулалт хэрэгждэггүй зэрэг нь сургалтын тогтолцоо, эрх зүйн зохицуулалтын асуудлыг шинэчлэх, боловсронгуй болгох хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж байна.

Иймд албаны сургалтын тогтолцооны суурь зарчмыг шинэчлэн тодорхойлж, алба хаагчийн төрөл, мэргэжил, түвшин, онцлогт нь тохирсон сургалтын тогтолцоог боловсруулан нэвтрүүлэх шаардлагатай.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын 195 алба хаагчдаас авсан албаны сургалтын үр нөлөөг тодруулах асуулгаар 16 буюу 8.2 хувь нь маш их үр дүнтэй, 41 буюу 21.02 хувь нь үр дүнтэй, 54 буюу 27.69 хувь нь хангалтгүй, 62 буюу 31.79 хувь нь маш муу, 22 буюу 11.28 мэдэхгүй,

албан хаагчдын албаны сургалтыг хангалтгүй гэж үзэж байвал энэ нь ямар шалтгаантай гэж үзэж байна гэж гэсэн асуултад 114 буюу 58.46 хувь нь мэргэшсэн багш, боловсон хүчин байхгүй, 3 буюу 1.53 хувь нь албаны сургалт явуулах орчин нөхцөл хангалтгүй, 4 буюу 2.05 хувь нь албаны сургалтыг төлөвлөгөөний дагуу явуулдаггүй, 74 буюу 37.94 хувь нь албаны сургалтыг шинэлэг байдлаар зохион байгуулдаггүй¹ гэж хариулсан нь албаны сургалт төдийлөн үр дүнтэй зохион байгуулагддаггүй болох нь харагдаж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албаны сургалтын тогтолцоог загварчлах, төрөл мэргэжил, албан тушаалд тавигдах шаардлагад нийцсэн сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах, цахим сургалтын платформыг хөгжүүлэх, сургалтыг ялгамжтай хэлбэрээр зохион байгуулах нь алба хаагчийн мэргэжлийн ур чадварыг нэмэгдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Хүний нөөцийн хөгжил бол өөрчлөлтийг даван туулах чадварыг суулгах үйл явц, одоогийн шаардагдаж байгаа болон ирээдүйд хэрэгцээтэй мэргэжил, ур чадварыг эзэмшүүлэх үйл явц байдаг. Мөн байгууллага, баг, хувь хүний хөгжил, карьерын систем, сургалт, хөгжлийн талаарх ойлголтуудыг багтаадаг.

Байгууллага болон ажилтнуудыг хооронд нь холбож, ажилтнуудыг улам илүү бүтээлтэй ажиллуулж, байгууллагын үр ашгийг нэмэгдүүлэх зорилгоор хүний нөөцийг хөгжүүлэх үйл ажиллагааг

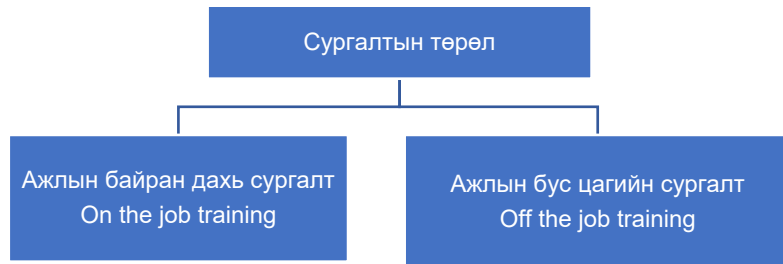
¹ ШШГЕГ-ХСИС. “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлага” эрдэм

шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. Уб хот., 171 дэх тал.

оновчтой, зөв зохион байгуулах хэрэгтэй¹.



Сургалтыг хэрэгцээ шаардлага, хэрэгжүүлж байгаа арга хэлбэрт үндэслэн 2 төрөлд ангилан авч үздэг².



Байгууллагын сургалтыг амжилттай зохион байгуулахын тулд хэд хэдэн хүчин зүйлийг сайтар бодож үзэх шаардлагатай бөгөөд энэ нь нарийн төвөгтэй үйл явц байж болно. Дараахь зүйлийг анхаарч үзэх хэрэгтэй гэж судлаачид зөвлөдөг. Үүнд:

Зорилго: Сургалтын хөтөлбөрийн зорилго, тэдгээр нь байгууллагын ерөнхий зорилгод хэрхэн нийцэж байгааг тодорхой тодорхойлох. Энэ нь сургалтыг төвлөрсөн, хамааралтай, үр дүнтэй болгоход тусална.

Оролцогчид: Сургалтын хөтөлбөрт хамрагдах зорилтот

оролцогчдыг тодорхойлж, тэдний хэрэгцээ, ур чадвар, мэдлэгийн түвшинд нийцүүлэн агуулга, хүргэлтийг тохируулна.

Агуулга: Сургалтын хөтөлбөрт ямар сэдвүүд хамрагдахыг тодорхойлж, бүх оролцогчдод хүртээмжтэй, хамааралтай, шинэчлэгдсэн, сонирхолтой контентыг боловсруулж зохион байгуулах.

Зохион байгуулалтын арга: Сургалтад биечлэн, онлайн эсвэл хоёуланг нь хослуулан хүргэх нь хамгийн үр дүнтэй арга бөгөөд байгууллагын албан хаагчдад

¹ У.Амарзаяа. Хүний нөөцийн хөгжил. УБ хот., 2014 он. 7 дахь тал.

² Wajdi Milhem, Khalil Abushamsieh, Maria Nieves Perez Arostegui: Training

Strategies, Theories and Types. Journal of Accounting – Business & Management vol.2

хүртээмжтэй, тохиромжтой эсэхийг зохион байгуулагчдыг зүгээс хянах.

Хугацаа: Сургалтын хөтөлбөрийг ажлын хуваарь болон бусад үйл ажиллагаатай давхацуулахгүйгээр бүх оролцогчдод тохиромжтой цагт төлөвлөх.

Төсөв: Сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах зардал, үүнд материал, байр, тоног төхөөрөмж, хүний нөөц зэргийг харгалзан үзэж, хөтөлбөрийг амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд зохих төсөв хуваарилна.

Үнэлгээ: Сургалтын хөтөлбөрийн үр нөлөөг үнэлэх, оролцогчдын санал хүсэлтийг цуглуулах системийг боловсруулах. Энэ нь сайжруулах шаардлагатай чиглэлүүдийг тодорхойлж, хөтөлбөр зорилгодоо хүрч байгаа эсэхийг баталгаажуулахад тусална.

Хяналт: Сургалтын хөтөлбөрөөс олж авсан мэдлэгээ бататгах, байгууллагын өдөр тутмын ажилтай уялдуулах зорилгоор дараагийн үйл ажиллагааг төлөвлөх.

Эдгээр хүчин зүйлсийг харгалзан үзвэл байгууллагууд сургалтын хөтөлбөрөө үр дүнтэй, үр дүнтэй болгож, байгууллагын нийт амжилтад хувь нэмрээ оруулж чадна.

Дүгнэлт,санал

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлсэнтэй холбогдуулан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын чиг үүрэг, үйл ажиллагаа өргөжин тэлж байна. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь хуульд заасан бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ төрийн тусгай алба хаагчдын дамжуулан хэрэгжүүлдэг бөгөөд зарим тохиолдолд төрийн албадлагын арга хэмжээг хэрэглэж хүний эрх, эрх чөлөөнд хуульд заасан үндэслэл журмын халддаг.

Иймд тэдгээрт өндөр мэдлэг, ур чадвар, хандлагатай байх шаардлага тавигдсаар байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалтын бодлого, эрх зүйн зохицуулалтын хувьд батлагдан хэрэгжиж байгаа боловч сургалтын хөтөлбөр, зохион байгуулж буй арга хэлбэр нь нийгмийн хэрэгцээ, шаардлагыг хангахгүй, үр дүнгүй байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын албаны сургалтыг тогтолцоог шинэчлэх, сайн туршлагыг нэвтрүүлэх, сургалтын арга, хэлбэрийг орчин үеийн техник, технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэн зохион байгуулах нь ач холбогдолтой юм.

Судлаачийн зүгээс дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх замаар энэхүү зорилтыг хангах нь зүйтэй гэж үзэж дараахь саналыг дэвшүүлж байна. Энэ нь:

1. Хууль, эрх зүйн хүрээнд

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагаанд мөрдөгдөж буй хууль, эрх зүйн актууд тэдгээрийн хэрэгжилтийг судлан эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох;

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалтын үзэл баримтлалыг нийгмийн болон бусад хэрэгцээ шаардлага нийцүүлэн боловсруулах, түүнд чиглэсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх, чадавхжуулах;

2. Удирдлага, зохион байгуулалтын талаар:

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын албаны сургалтыг эрхэлж буй албан тушаалтай нь уялдуулан зохион байгуулах;

- Албаны сургалтын үр дүнг алба хаагчдын албан тушаал дэвших, буурах үндэслэл болгох тогтолцоо бий болгох;

- Олон улс, салбарын хэмжээнд албаны сургалтыг хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа талаар судалгаа явуулж, дэвшилтэд хэм хэмжээ, арга туршлагыг практикт ашиглах арга хэлбэрийг тодорхойлох, нэвтрүүлэх зэрэг болно.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992 он.

2. Төрийн албаны тухай хууль, 2017 он.

3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, 2017 он.

4. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2017 он. №24.

5. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2018 он. №01.

6. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2020 оны №06.

7. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2020 он. №25.

8. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Уб хот., 2020 оны. №38.

9. У.Амарзаяа. Хүний нөөцийн хөгжил. Уб хот., 2014 он. 7 дахь тал.

10.Н.Бурмаа нар. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага. Уб хот., 2022 он.

11.Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлага” эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. Уб хот., 2019 он.

12.Donald A.Dinero: Training within Industry: Fundamental Skills In Today's Workplace. 2010.

13.Кабинов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. М.:ИНФРА-М, 2005.

14.Wajdi Milhem, Khalil Abushamsieh, Maria Nieves Perez Arostegui: Training Strategies, Theories and Types. Journal of Accounting – Business & Management vol.