

- Цахим сувгаар шуултүүргүй цацагдаж байгаа мэдээ мэдээллийг хэвлэл мэдээллийн ажилтан тухай бүрт нь тайлбар. мэдээлэл хийж байх шаардлагатай байна.

ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН УДИРДЛАГЫН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ, ЧИГ ХАНДЛАГА

Г.МӨНХСАНАА

ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын академийн
8022 дугаар дамжааны суралцагч, цагдаагийн ахмад;

А.Гантуул

ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын академийн
Удирдахуйн ухааны профессорын багийн дэд
профессор, цагдаагийн хошууч

Хураангуй: Энэхүү илтгэлээр байгууллагын хуулиар хүлээсэн зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх хүрээнд гүйцэтгэлийн удирдлагыг хэрхэн ашиглаж байгаа талаар судалж, санал дэвшүүлэхийг зорилоо.

Түлхүүр үг: Гүйцэтгэлийн удирдлага, төлөвлөгөө, албан хаагч, шалгуур үзүүлэлт, хэрэгжилт, хяналт шинжилгээ, үнэлгээ, чанар үр дүн.

Оршил

“Төлөвлөх, зохион байгуулах, манлайлах, хянах замаар нөөцүүдийг зохистой ашиглаж, зорилгодоо хүрэх, бүтээмжтэй тасралтгүй хэрэгжих үйл явц”-ыг ¹ гүйцэтгэлийн удирдлага гэж ойлгож болох бөгөөд аливаа байгууллагын үйл ажиллагаа үр дүнтэй, үр ашигтай, бүтээмжтэй байхад чиглэгддэг.

Орчин үеийн менежментийн онолын эцэг гэгддэг нэрт онолч Питер Дракерийн хэлснээр байгууллага "Зөв юм хийхийг үр дүн", "Юмыг зөв хийхийг үр ашиг"^{1 2} гэнэ, өөрөөр хэлбэл үр дүн. үр ашиг гэдэг нь үйлдвэрлэх бүтээгдэхүүн, үзүүлэх үйлчилгээгээ оновчтой сонгож, тэдгээрийг зөв аргаар үйлдвэрлэж гүйцэтгэх тухай ойлголт юм.

Гүйцэтгэлийг оновчтой хэрэгжүүлснээр өмнөө тавьсан зорилгодоо хүрч, өөрийн хүссэн хэмжээгээр үр ашиг, нэр хүнд болон давуу тал олж чадна гэсэн утга санаа агуулдаг менежментийн энэхүү салбар гучаад жилийн өмнөөс хүчтэй хөгжиж байгаа бөгөөд бизнесийн болон төрийн аль аль салбарт гүйцэтгэлийн удирдлагын ач холбогдол улам бүр өсөн нэмэгдэж байна.

¹ Д.Ганбаатар, Я. Шуурав нар., "Менежмент". УБ., 2017 он.24 дэх тал.

² Мөн тэнд

Performance management буюу Гүйцэтгэлийн удирдлага нь ажилчдын ажлын үр дүн, үйл ажиллагааг байгууллагын зорилго, стратегитай уялдуулан зохицуулж, гүйцэтгэлийг сайжруулахын тулд авч хэрэгжүүлж буй бүхий л үйл ажиллагаа тэдгээрийн уялдаа холбоо юм.¹ Өөрөөр хэлбэл гүйцэтгэлийн удирдлагыг хувь хүний, багийн болон байгууллагын харилцан уялдаа бүхий стратеги, үйл ажиллагааг сайжруулахын тулд ашигладаг.

Performance appraisal буюу Гүйцэтгэлийн үнэлгээ нь ажилчдын тавьсан зорилгодоо хүрсэн эсэх, ажлын гүйцэтгэлийг хэмжих, холбогдох мэдээллийг цуглуулах, шинжлэн дүгнэх ажиллагаа юм.¹²

Хэрвээ байгууллагын удирдлага гүйцэтгэлийг бодитоор үнэлж чадахгүй бол нэр хүнд нь унах, ажиллах хүчний тогтворгүй байдал, чадварлаг албан хаагчид байгууллагыг орхин гарах, хүлээсэн үр дүнд хүрэхгүй байх зэрэг сөрөг үр дагавар гардаг байна.³ Албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх нь дараах ач холбогдолтой. Үүнд:

- Албан хаагчдын урамшуулал, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх, гэрээг дуусгавар болгох, өөр ажилд шилжүүлэх, албан тушаал дэвшүүлэх зэрэг захиргааны үр ашигтай шийдвэр гаргах боломжийг нэмэгдүүлдэг.

- Албан хаагчдын одоогийн ажлаа үр ашигтай гүйцэтгэхэд шаардагдах нөөцийг тогтоохын тулд албан хаагчийн гүйцэтгэлийн талаарх мэдээллээр урьдчилан хангадаг.

- Ажлын гүйцэтгэлтэй холбоотой мэдээлэл нь хувь хүн ба байгууллагын сургалт, хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлоход зайлшгүй шаардлагатай орц болдог.

- Хувь хүний гүйцэтгэлийн төвшинг үнэлж ажлын гүйцэтгэлийг цаашид сайжруулах үндэс нь болдог.

- Албан хаагчийн гүйцэтгэлтэй холбоо тогтоох ба арга барил, чадвар, мэдлэг, харилцаагаа өөрчлөх талаар мэдээллийн эх сурвалж болдог.

- Албан хаагч байгууллагад тогтвор суурипилтай, удаан хугацаанд амжилттай ажиллахад идэвхижүүлэх хүчин зүйл нь болдог зэрэг юм.

Ажлын үр ашигтай гүйцэтгэлд ажлын орчин, нөхцөл бүрдсэн байх нь нэн чухал. Албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэлд гэрэлтүүлэг, дуу чимээ, агаарын чийгшил, өрөөний температур, тоног төхөөрөмж, материал, боловсрол, хяналт, бодлого, байгууллагын бүтэц, сургалт гэсэн орчны хүчин зүйлүүд нөлөөлж

¹ Пүрэвдагва Х, Батхүрэл Г., "Хүний нөөцийн менежмент". УБ., 2015 .309 дэх тал.

² Мөн тэнд 310 дахь тал.

³ П.Наранцэцэг."Хүний нөөцийн менежмент".УБ., 2009.он. 87 дэх тал.

байдаг учраас байгууллагын удирдлагын зүгээс ажилтны гүйцэтгэлийг өндөр үр дүнд хүргэхийн тулд ажлын орчны нөхцөлийг сайтар бүрдүүлэх шаардлагатай.¹

Эрдэмтэн, судлаачид гүйцэтгэлийг олон талаас нь тодорхойлсон байдаг. Д.Отли, А.Ферейра тэргүүтэй зарим судлаачид гүйцэтгэл нь ажлыг хийж гүйцэтгэсэн үр дүнгээр тодорхойлогдоно хэмээн үзсэн бол Физжеральд тэргүүтэй зарим судлаачид гүйцэтгэл нь олон талт хэмжигдэхүүн бүхий бүтэцтэй, түүний хэмжигдэхүүн нь янз бүрийн хүчин зүйлээс шалтгаалдаг гэжээ. Харин өөр нэг хэсэг судлаачид гүйцэтгэлийг үр дагавраар тодорхойлон байгууллагын стратегийн зорилгыг үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамж болон эдийн засгийн үзүүлэлттэй хамгийн хүчтэй холбож өгдөг гэж тодорхойлжээ.^{1 2}

Г.Брумбранч гүйцэтгэл нь зан үйл болон үр дүнгээр илэрхийлэгдэнэ гээд зан үйл нь гүйцэтгэгчээс эхэлж, үйлдэл рүү шилжих байдлаар тодорхойлогдох бол үр дүн нь сэтгэлзүйн болон бие махбодийн хүчин чармайлтын дүнд бий болох хүрсэн амжилт хэмээн авч үзсэн байна.³

М.Армстронгийн хувьд баг, хувь хүмүүсийн гүйцэтгэлийг удирдахдаа орц (зан төлөв), гарц (үр дүн) хоёуланг нь авч үзэх хэрэгтэй гэж үзээд гүйцэтгэл нь ур чадварын түвшин, ололт амжилт, зорилго, үр дүнг хамарсан менежментийн холимог загвар гэжээ. Түүний тодорхойлсноор гүйцэтгэлийн удирдлага нь багийн болон хувь хүмүүсийн гүйцэтгэлийг дээшлүүлэх замаар байгууллагын гүйцэтгэлийг сайжруулдаг системтэй процесс юм.^{4 5}

Гүйцэтгэлийн удирдлагын талаарх дээрх судлаачдын тодорхойлолтод байгаа гол санаануудын давхцалыг харгалзан үзвэл гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, гүйцэтгэлийн хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, гүйцэтгэлийг үнэлэх, үнэлгээний мөрөөр авах арга хэмжээ буюу эргэх холбоо бий болох гэсэн нэг нь нөгөөгөөс хамаарах гүйцэтгэлийг сайжруулахад чиглэсэн тасралтгүй үйл явцыг гүйцэтгэлийн удирдлага гэж дүгнэж үзэхээр байна.

Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө: Төлөвлөлт нь гүйцэтгэлийн удирдлагын эхний үе шат юм. Үр дүнг чиг баримжаа болгодог байгууллага нь ажлаа урьдчилан төлөвлөдөг. Төлөвлөлт нь байгууллагын зорилтуудад хүрэхийн тулд хувь хүмүүс (баг)-ийн хүлээгдэж буй гүйцэтгэлийг тодорхойлдог?

Хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ: Хяналт шинжилгээ нь бодлого, хөтөлбөр, төслийн явцыг зорилтот төвшинтэй харьцуулан өнөөгийн

¹ П.Наранцэцэг."Хүний нөөцийн менежмент".УБ., 2009.он. 88 дахь тал.

² Д.Байгаль."Төрийн захиргааны байгууллага дахь гүйцэтгэлийн удирдлагын хэрэгжилт".УБ..2017.7 дахь тал

³ Мөн тэнд

⁴ Мөн тэнд

⁵ Төрийн албаны зөвлөлийн зөвлөмж ."Төрийн албан хаагчийг гүйцэтгэлийг удирдахуй". УБ., 2008. 8 дахь тал

байдлын талаар мэдээллээр хангадаг. Хяналт- шинжилгээг хийхдээ зорилго, төлөвлөгөө, шалгуур үзүүлэлт, стандартад нийцүүлэн, зан байдлын шаардлага (чадамж)-д нийцүүлэн жилийн турш гүйцэтгэлийг хянадаг онцлогтой.

Гүйцэтгэлийн үнэлгээ: Албан хаагчийн гүйцэтгэлийн жил бүрийн үнэлгээ нь гүйцэтгэлийн удирдлагын мөчлөг дэх чухал үе шат юм. Байгууллагаас ажилтан бүрт өөрт ноогдсон үүрэг даалгавраа хэрхэн биелүүлж ямар үр дүнд хүрч байгаа, түүний ур чадвар, мэргэшлийн бэлтгэл, ажлын ачаалал ямар байгааг мэдээлэл цуглуулж дүгнэх үйл явц нь ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ юм.

Гүйцэтгэлийн үнэлгээг хийснээр албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийн талаар бодитой мэдээлэлтэй болох, амжилт ололтыг дэмжих, алдаа дутагдлыг илрүүлэн шалтгааныг тодорхойлох засаж залруулах боломжтой болдог.¹

Үнэлгээний мөрөөр авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ буюу эргэх холбоо: Байгууллагууд алба хаагчдынхаа хүчин чармайлт гаргасанд нь талархаж байгаагаа ил тод илэрхийлэн, ажлаа сайн хийж, гүйцэтгэл сайжирсныг хүлээн зөвшөөрч байх хэрэгтэй. Шагнал урамшил нь сэдэлжүүлэх үр нөлөөтэй байхын тулд эхлээд тухайн албан хаагчид хамгийн өндөр үнэлэмжтэй байдаг зүйлийг тодорхойлж, түүндээ тохируулан урамшууллын хэлбэрээ тогтох хэрэгтэй.^{1 2 3}

Монгол Улсын төрийн салбар дахь гүйцэтгэлийн удирдлагын эрх зүйн орчин: Монгол Улсын хуулиуд, Улсын Их Хурал болон Засгийн газар, төрийн албаны төв байгууллага болон эрх бүхий төрийн захиргааны байгууллагын албан тушаалтны баталсан тогтоол, шийдвэрүүдэд "Гүйцэтгэлийн удирдлага"-ыг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон асуудлыг хэрхэн тусгаж ирсэнийг судалж үзлээ. Судалгааг 1990 оноос хойш баталсан хуулиуд, Засгийн газар болон УИХ-ын тогтоол, бусад шийдвэрүүдийг үндэслэн хийсэн бөгөөд судалгаанд тулгуурлан Монгол Улсын төрийн албаны гүйцэтгэлийн удирдлагын хөгжлийг дараах үе шат болгон ангилан авч үзлээ? Үүнд:

1. 1990-1994 он. Орц, үйл ажиллагаанд суурилсан гүйцэтгэлийн удирдлагын үе Энэ үед Төрийн албаны тухай хууль батлагдаагүй байсан бөгөөд энэ үе шатыг бүхэлд нь дүгнэвэл орц, үйл ажиллагаанд суурилсан гүйцэтгэлийн удирдлага хэрэгжиж, ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг хөдөлмөрийн гэрээ, ажил үүргийн хуваарьт тусгасан чиг үүргээ хэрхэн биелүүлж байгаагаар үнэлж, үнэлгээний үр дүнг урамшууллын болон хариуцлагын тогтолцоотой уялдуулж

¹ Мөн тэнд 48 дахь тал

² Мөн тэнд 46 дахь тал

³ Д.Байгаль. "Төрийн захиргааны байгууллага дахь гүйцэтгэлийн удирдлагын хэрэгжилт".УБ., 2017он. 47 дахь тал.

байв. Энэ үе шатанд батлагдсан хуулиудад "төсвийн гүйцэтгэл", "гүйцэтгэлийн тайлан. түүнд тавих хяналт" гэсэн агуулгаар гүйцэтгэлийн асуудал тусгагдсан байна.

2. 1995-2001 он. Гүйцэтгэлийг зорилго, зорилтоор удирдахыг чухалчилах болсон үе: Төрийн албаны тухай хууль батлагдаж, эрх зүйн орчин бүрдсэн. Энэ хугацаанд батлагдсан хууль, УИХ-ын болон Засгийн газрын тогтоолд төрийн албан хаагчийн болон захиргааны байгууллагын ажлын гүйцэтгэлээс гадна бодлого, хөтөлбөр төслийн гүйцэтгэлийн асуудал тусгагдаж, гүйцэтгэлийн удирдлагын бүтэн циклийг бүх түвшинд хэрэгжүүлэх эрх зүйн орчин бүрдэж эхэлжээ. Энэ хугацаанд захиргааны байгууллагын болон бодлого, хөтөлбөр, төслийн гүйцэтгэлд хяналт шинжилгээ-үнэлгээ хийхтэй холбогдсон зохицуулалт илүү тодорхой болж эхэлсэн байна.

3. 2002-2011 он. Гарцад суурилсан гүйцэтгэлийн удирдлагын үе: Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтын тухай хууль батлагдаж, үүнд нийцүүлэн Төрийн албаны тухай хуулийг шинэчлэн найруулсан. Гарцад суурилсан гүйцэтгэлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэхэд эрх зүйн зохицуулалтууд бүхэлдээ чиглэгдэж байгаа бөгөөд гүйцэтгэлийн удирдлагыг төрийн албан хаагчийн түвшнээс эхлээд Засгийн газрын түвшинд хүртэл хэрэгжүүлэхээр, мөн төлөвлөлтөөс эхлээд гүйцэтгэлийн үнэлгээний мөрөөр эргэх холбоо үүсгэх хүртэлх бүхий л циклийг багтаасан зохицуулалтуудыг тусгасан байдаг. Түүнчлэн гүйцэтгэлийн үр дагаврын үзүүлэлт болох хэрэглэгчийн үнэлгээг 2006 оноос яам, агентлаг, аймаг, нийслэлийн тамгын газрын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээний нэг үзүүлэлт болгон ашиглах болсон, 2010 оноос уг үнэлгээг хөндлөнгийн байгууллагуудаар гүйцэтгүүлэх болсон зэрэг нь гүйцэтгэлийн удирдлагын дараагийн үе шатанд буюу үр дүнд суурилсан гүйцэтгэлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх эхлэл болж өгсөн юм.

4. 2012 оноос хойш. Үр дүнд суурилсан гүйцэтгэлийн удирдлагыг чухалчилах болсон үе: Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтын тухай хууль хүчингүй болж, Төсвийн тухай хуулийг батлагдсан. Энэ нь агуулгын хувьд илүү дэвшилттэй болсон гэж мэргэжлийн хүмүүс дүгнэж байна. Өөрөөр хэлбэл үр дүнд суурилсан гүйцэтгэлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх тухай асуудлыг төлөвлөлтөөс эхлээд гүйцэтгэлийн удирдлагын циклд хамааруулан эрх зүйн зохицуулалтыг хийж өгсөн. Тухайлбал шалгуур үзүүлэлт, суурь үзүүлэлт, зорилтот түвшинг тодорхой тусгах, “SMART” шаардлагыг хангасан хэмжээнд тодорхойлох, үр дагавар, үр нөлөөний үзүүлэлтийг төлөвлөлтөд тодорхой тоогоор заавал тусгах, хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийхдээ энэ шалгуур үзүүлэлтийг үндэс болгох зэргээр нарийн заалтуудыг тусгаж өгсөн нь

үр дүнд суурилсан гүйцэтгэлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэхээс өөр гарцгүй болгож зохицуулсан.

Дээрх үе шат бүрт төрийн байгууллага дахь гүйцэтгэлийн удирдлагатай холбоотой бодлого, хууль тогтоомжууд эрх бүхий байгууллагуудаас батлагдан гарч хэрэгжиж байжээ.

Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний боловсруулалтын чанар, хандлага, иж бүрдлийн хувьд сайжрах төлөв гарч төлөвлөлтийг сайжруулахын тулд судалгааг чанаржуулах шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

Судалгааны зорилготой уялдуулан Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнг сонгон авч, алба хаагчдаас түүвэрлэн авсан судалгаа авч нэгтгэн дүгнэж үзлээ.

Алба хаагчдаас авсан судлаагны дүнг харахад алба хаагчид гүйцэтгэлийн удирлагын талаарх ойлголт, мэдлэг дутмаг, үйл ажиллагааны хэтийн төлөвлөгөөний талаар мэдээлэл муугаас гадна үйл ажиллагааны хэтийн төлөвлөгөөний ач холбогдлыг үнэлэх үнэлэмж бага байна. Албан хаагчдын үр дүнгийн гэрээний нийт болон тусгай захиалгат бүтээгдэхүүн ба мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх зорилтын шалгуур үзүүлэлтийн хүрэх үр дүнг урьд жилийнхээс бага зэрэг өсгөж тодорхойлдог, мөн үр дүнгийн гэрээний биелэлтийн үнэлгээнээс харахад шалгуур үзүүлэлт, үнэлэх аргачлал ерөнхий байгаа нь ихэнх албан хаагчид "А", "В" үнэлгээ авдаг ба мөн үр дүнгийн гэрээг үнэлэхэд удирдах ажилтны хувийн субъектив хандлага их нөлөөлдөг байна.

Үр дүнгийн гэрээг дүгнэхдээ ярилцлага хийж байх шаардлагатайг ихэнхи албан хаагчид санал болгосон. Ингэснээр албан хаагчид бүтэн жил өөрийн хийсэн ажил болон санаа бодлоо ганц хоёр өгүүлбэрт багтааж бичсэнээс илүүтэйгээр удирдлагадаа ойлгуулж тайлбарлах ба зарим албан хаагчын хувьд үг сольж, ярилцаж үзэхээс зүрхшээдэг явдал арилж байгууллагын уур амьсгалд ч эерэг нөлөө үзүүлнэ.

ДҮГНЭЛТ: Хүнтэйгээ ажиллах арга барилд суралцах, гарших, тухайн албан хаагчийнхаа итгэл үнэмшил, ур чадвар, зүтгэлийг дэмжиж урам зориг өгсөн, сургасан, сургамжилсан арга барилыг түлхүү ашиглахад удирдах албан тушаалтан нар анхаарах шаардлагатай зүй ёсоор тулгарч байна. Мөн албан хаагчид ажлаа бодитой дүгнүүлдэг, удирдах албан тушаалтнууд журмын дагуу албан хаагчдын ажлын үр дүнг үнэн бодитой тооцох талаар хариуцлагатай хандах шаардлагатай байгаа нь судалгааны үр дүнгээс харагдсныг тэмдэглэж байна.

Гүйцэтгэлийн удирдлагын онолын үндэс, гадаад орнуудын гүйцэтгэлийн удирдлага, эрх зүйн зохицуулалтын харьцуулсан судалгаа, Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын өнөөгийн байдал, тулгамдсан асуудал.

сайжруулах арга замыг тодорхойлох асуудлыг судалсны үндсэн дээр дараах дүгнэлтийг хийлээ. Үүнд:

Менежментийн шинжлэх ухаанд гүйцэтгэлийн удирдлагыг ажилтнуудын ажлын байран дахь үр бүтээлийг хэмжиж, түүнийг нэмэгдүүлэхэд ашигладаг арга хэрэгсэл тул менежер хүний ажлын карьерийнх нь бүх үед ашиглагдах гол үр чадваруудын нэг байна.

Төрийн албаны шалгуур үзүүлэлт нь цаашид төрийн албыг улс төрөөс хараат бус байлгаж, гагцхүү мэдлэг чадварт суурилсан мэргэшсэн, тогтвортой байх тогтолцоог төрийн албанд бүрдүүлэхэд чиглэгдэх нь гарцаагүй бөгөөд энэ талаар хамгийн боломжит богино хугацаанд үр дүнд хүрэх арга замыг сонгож ажиллах шардлагатай.

Үр дүнд суурилсан гүйцэтгэлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх тухай асуудлыг төлөвлөлтөөс эхлээд гүйцэтгэлийн удирдлагын үе шатад хамааруулан эрх зүйн зохицуулалтыг хийж өгсөн байна. Тухайлбал, 2019 оны 01 сарын 01-нээс хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж эхлэх "Төрийн албаны тухай хууль"-ийн 5 дахь хэсэгт Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүн тусгаж ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх нийтлэг үндэслэл, стратеги төлөвлөгөө, байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө зэргийг цогцоор нь тусгасан нь дэвшил болсон гэж үзэж байна.

Гүйцэтгэлийн удирдлага нь байгууллагынхаа зорилго, түүнийг хэрэгжүүлэхийн чухлыг сайтар ойлгоход албан хаагчдад туслахаас гадна тэдний гүйцэтгэж байгаа ажил, үйлчилгээ, түүний үр дүн нь мөн байгууллагын зорилго болон үр дүнд хувь нэмэр оруулах юм.

САНАЛ: Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын гүйцэтгэлийн удирдлагын үр нөлөөг дээшлүүлэх чиглэлээр судалгааны ажлыг цаашид хөгжүүлэхийн зэрэгцээ Шүүхийн шинжилгээний байгууллагад гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоог цогцоор нь нэвтрүүлэх шардлагатай юм.

Байгууллагын алба хаагчдын үйл ажиллагааны онцлогийг харгалзан сэтгэл зүйн сургалт бусад үйлчилгээнд хөнгөлөлттэй нөхцлөөр хамруулах. урамшууллын оновчтой, үр дүнтэй тогтолцоог бүрдүүлэхэд удирдлагын зүгээс байнга дэмжиж. зохион байгуулах зайлшгүй хэрэгцээ шаардлага байна гэж үзлээ.