

ШИНЖИЛГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨЦИЙН ТӨЛӨЛТӨЙ ДХИЙСЭН ДЭН ШИНЖИЛГЭЭ

Г.САРАНТУЯА

ШШГЕГ-ын тусгай архивын дарга, хошууч, удирдахуйн ухааны магистр
цахим хаяг: saraa.g86@yahoo.com

Хураангуй

Шинжийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн төлөөллийн үйл ажиллагаанд дэн шинжилгээ хийхдээ нийгмийн байдлын гадаад дотоод орчны нөлөөлөл хичин зүйлийг удирдах ажилтнаар нэлэлэн, шинжлэх, дэн шинжилгээнд нндэслэн байгууллагын эрхэм зорилго, стратегид нийцүүлж, гадаад дотоод хичин зүйлсийн нөлөөллийг тооцон, нийгмийн байгууллагын онцлогтой уялдуулж, хүний нөөцийн төлөөллийг сайжруулах, боловсронгуй болох.

Төлхөөрөг

Шинжийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, хүний нөөц, хүний нөөцийн төлөөлөлт

Оршил

Хүний нөөцийн менежмент гэсэн ойлголт 1970 онд нийгмийн шинжлэх ухаанд анх гарч ирсэн талаар олон эрдэмтэд бтээлдээ дурдсан байдаг. 20 дугаар зууны сүүлчээр менежментийн ухаанд бий болсон томоохон шинэчлэлийн нэг хэсэг нь хүний нөөцийн менежмент байсан юм. (М.Амартогтох, 2015)

Аливаа байгууллагын ндсэн нөөцсийн нэг нь хүний нөөц бөгөөд ажиллах хич байдаг. Нөөц гэдэг нь аливаа зүйлийг бтээх зорилгоор ашиглаж байдаг бол хүний нөөц нь материаллаг бус бусад нөөцсийг бодвол олон янзын бие хнтэй харьдаг тул удирдахад хамгийн бэрхшээлтэй байдгаараа онцлог юм.

Монгол Улсын хувьд, ажилтныг нөөц гэхээсээ илээ зардал гэж хардаг хандлага хчтэй байсан бөгөөд зах зээлийн эдийн засагт шилжсэнээс хойш хдлмрийн харилцаатай холбогдон хүний нөөцийн мэргэжилтэн нь анкет бгллж, ажилтан сонгон шалгаруулж авдаг захиргааны ажилтан болсон.

Харин 2013 оноос хүний нөөцийн менежментийн чухлыг ойлгож томоохон компани, байгууллага дээр хүний нөөц хариуцсан баг, алба бий болсон. Тнчлэн санхүү, төхий эд, цаг хугацаа зэрэг төрөл бүрийн нөөц дундаас хүний нөөцийн бизнесийн хгжилд гүйцэтгэх өрөг улам их болж, хн гэдэг бол бизнесийн хамгийн гол төлхөөр гэдэг ээл санаа бэхжиж иржээ.

Хүний нөөцийн менежментийн үйл ажиллагааны бөхий л эхлэл нь төлөөлөл хс эхлээд, цаашлаад хүний нөөцийн бодлогоор ажилчдын тогтвортой ажиллуулах, урамшууллын идэвхтэй аргыг оновчтой хэрэгжлэх тал дээр судалгаа, шинжилгээ хийхийг тасралтгүй шаардсаар байна.

Өрөөр хэлбэл нийгмийн хгжил өрчлөлийн дагуу шинэчлэгдэж буй орчин өд төрийн байгууллагуудын эрхэм зорилго, стратегийн өндөр өр днтэй, бтээмжийг хэрэгжлэхэд хүний нөөцийн хгжил, ур чадвараас ихээхэн хамаарч байдаг зүй тогтолтой.

Шинжийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааг “Төрийн болон бусад тусгай чиг өргийн байгууллагууд дундаас харьцангуй нийгмийн олон салбар, хрээг хамарсан, хэрэгжлж буй өндсэн чиг өрөг нь улс орны дотоод аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн, аюул эрсдэл ихтэй, алба хаагчдаас өндөр хариуцлага, ур чадвар шаарддаг, мэргэшсэн үйл ажиллагаа” гэж дгнэсэн⁶³

Энэ нь тус байгууллага зөвхөн төрийн байгууллага төдийгүй боловсрол, эрүүлийг хамгаалах, хангалт үйлчилгээ зэрэг олон салбарын ажил хариуцан явуулдаг, материаллаг

⁶³ О.Оюунжаргал, Шинжийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн үйл ажиллагааны нөөцийн байдалд хийсэн дэн шинжилгээ. УБ., 2020. 4 дэх тал

Үйлдвэрлэл эрхэлдэгтэй холбоотой⁶⁴

Төлвлөлт бол удирдахуйн ухааны гол чиг үргийн нэг юм. Төлвлөлийг хийхгүй бол байгууллагын үйл ажиллагаа урсгалаараа буюу ямарч зохицуулалтгүй явагдаж, үр ашиггүй болж зорилго биелэгдэхгүй.

Байгууллагын хэрэний төлвлөлт бол нарийн төвөгтэй бөгөөд судалгаа шинжилгээ, тооцооллын үндсэн дээр гаргаж буй удирдлагын шийдвэрийн нэг төрөл ч байж болох талтай. Ер нь төлвлөлт гэдэг бол ирээдүйд хийх ажлынхаа зорилгыг тодорхойлж, төнд хэрхэ арга замуудаас оновчтойг нь үнгрсн туршлага болон одоогийн нхцөл байдлыг судлан үзсэний үндсэн дээр системтэй шийдвэр гаргаж буй үнгийн процесс юм. Төлвлөлийн үндсэн дээр хэрэгжлэх ажлын төлвлөг гардаг. Үрээр хэлбэл төлвлөлт бол үйл ажиллагаа, төлвлөг бол уг үйл ажиллагааны үр дүнд бий болсон удирдлагын баримт бичиг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хний үнийн төлвлөлийг шинжлэх ухааны арга аргачлал, судалгааны үндсэн дээр боловсруулж хэрэгжлэх нь байгууллагын хний үнийн бодлого з в явагдах, оршин тогтнох гол үндэс болно гэж үзэж байна.

Байгууллагын удирдлагын үйл ажиллагаан дахь хний үнийн төлвлөлийн гол зорилго нь байгууллагын зорилго, стратегид хрэхийн тулд шаардагдах хний үнийн хэрэгцээг тодорхойлж хангалтыг үнэлэх, чадавхыг хгжлэх, хадгалах, бүр цаашилбал нийгэм эдийн засгийн шинэчлэлийн бодлогын тасралтгүй байдлыг хангах явдал гэж ойлгож болно.

Мөн төрийн тусгай чиг үрэг бүхий байгууллагын хний үнийн бодлого нь “Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хний үнийг бүрдлэх” үндсэн чиглэлийн хрээнд нээлттэй мерит зарчмаар сонгон шалгаруулж, чадварлаг, мэргэшсэн, идэвх санаачилга бүхий ёс зүй, бие бялдрын үв тэгш хний үнийг бүрдлэхэд оршино.

Энэхүү бодлогын хрээнд хний үнийг төлвөх, судлах, сонгох, томилох, сэлгэн болон шилжлэн ажиллуулах, албан тушаалын үргийг үр орлон гүйцэтглэх, албан тушаал дэвшлэх, бууруулах, албанаас чөлөлх, халах, тэтгэвэрт гаргах, шийдвэрийг танилцуулах, ажил хлээлцэх зэрэг арга хэмжээг хэрэгжлдэг.

Хний үнц нь бусад үнийг бодвол шавхагдашгүй үргэлж нхгдэж байдаг. Энэ үнийг удирдлагын үйл ажиллагаанд з в төлвөж, удирдаж хгжлбэл ур чадвар нь дээшилж, үр ашигтай хдлмрлж, улмаар үйлдвэрлэл нэмэгдэх боломж бүрддэг. Судалгааны ажлын үндэслэл.

Хний үнийн төлвлөлт гэдэг бол байгууллагын менежментийн нэг үндсэн хэсэг болохын хувьд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эрхэм зорилго, чиг үрэг, стратеги төлвлөг хэрэгжлэхэд удирдлагын үйл ажиллагааны хний үнийн бодлого, төлвлөлт с ихээхэн хамаарч байдаг.

Орчин үед тусгай чиг үргийг хэрэгжлж буй байгууллага хооронд техник технологийн хурдац, хурдцаа дагасан дэвшлийн шинэ хэрэгцээ шаардлага сч, уг салбарт ажиллаж буй мэргэжилтний мэргэжил мэдлэгийн үрчлөлт нь урт хугацааны төлвлөлийг хийхэд бэрхшээл учруулж болзошгүй байгаа үед хний үнийн төлвлөлтд нлөлх хчин зүйл бүрийг нарийвчлан судалж байгууллага бүр үрийн онцлогт тохирсон, хний үнийн төлвлөлийг хийх шаардлага улам бүр нэмэгдсээр байна.

Монгол Улсын нийслэл болон 21 аймагт Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяа хорих анги, байгууллага, салбар нэгжүүд нь хорих болон хорихоос үр трийн ял эдллэх, иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаагаа явуулж байгаа нь тусгай чиг үрэг хэрэгжлэх салбарын хрээнд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын цар хрээ үргн, улсын газар нутгийг бүрэн хамарсаныг харуулж байна. Иймээс салбарын онцлогт тохирсон мэдлэг, чадвар, хандлага төлвшн, үйл ажиллагааг мэргэжлийн төвшинд гүйцэтгэх хний үнийн төлвлөлт, хэрэгжилтийг боловсронгуй болгох талаар судлах нь чухал.

Судалгааны ажлаар хний үнийн төлвлөлийн онол арга зүйн асуудлуудыг судалж, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хний үнийн төлвлөлийн үнийн байдлыг тодорхойлох, шинжлэх ухааны үндэслэлтэй судалгааг хийж, сайжруулах санал

⁶⁴ А.Лхагва, Д.Даваа-Очир. Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын төхөн замнал. УБ., 2011.89 дэх тал

боловсруулахаар энэхүү сэдвийг сонгосон болно.

Сэдвийн судлагдсан байдал.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөөцийн төлөвлөлт хийсэн дүн шинжилгээ сэдвээр тусгайлан судалсан эрдэм шинжилгээний бтээл, судалгааны ажил хомс байна гэж элээ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөөцийн чиглэлээр эрдэм шинжилгээ судалгааны илтгэл цуглуулж бичигдсэн байна. Тухайлбал:

1. Хууль зүйн доктор (Ph.D), хурандаа Ц.Очгэрэл “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөөцийн бодлогын хөгжил” УБ 2019.,
2. Хурандаа Э.Наранхүү “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын хөндлөнгөнд хийсэн дүн шинжилгээ”, УБ 2019.,
3. О.Оюунжаргал, “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөөцийн өйл ажиллагааны өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ”. УБ 2020.,
4. Хурандаа С.Батбаяр, “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөөцийн байдалд дүн шинжилгээ хийх” УБ 2021 зэрэг бтээлийг дурдаж болох байна.

Судалгааны боловсруулалт

Энэхүү судалгааны ажлыг хийж гүйцэтгэхдээ задлан шинжлэх, нэгтгэн дүгнэх, харьцуулан жиших, социологийн судалгааны нийтлэг аргууд, шинжлэх ухааны танин мэдэхүйн аргууд, эдийн засаг статистикийн тоон шинжилгээ, өнөөгийн байдлыг ирээдүйн төлөв байдалд таамаглан эхлэх SWOT АНР чанарын судалгааны аргуудыг ашигласан.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөөцийн удирдлагын өйл ажиллагаан дахь хөний нөөцийн төлөвлөлт дүн шинжилгээ хийх зорилгоор байгууллагын гадаад, дотоод хөчин зүйлд нөлөөлөх 10 асуулт бөхий асуулга явуулж судалгаа хийв.

Судалгаанд нийт 47 оролцогч хамрагдсан бөгөөд ерөнхий мэдээллээс харахад, эрэгтэй 44 эмэгтэй 3, насны ангиллаас харахад, 39-41 настай 14 оролцогч, 42-45 настай 13 оролцогч, 46-49 настай 8 оролцогч тус тус ихэнх хувийг эзэлж байсан. Судалгаанд дан удирдах алба хаагчид оролцсон ба цалингийн шатлалын хувьд, ТТ-13-ТТ-16 ангилалтай байгаа нь удирдах албан хаагчид гэдгийг бэрэн нотолсон.

Хүснэгт 1. Ерөнхий мэдээлэл (хүйс, нас, цалингийн шатлал)

Хүйс	эрэгтэй	44	47
	эмэгтэй	3	
Насны ангилал	30-32	1	47
	33-35	3	
	36-38	5	
	39-41	14	
	42-45	13	
	46-49	8	
	50-52	2	
	53-55	1	
Цалингийн шатлал	ТТ-13	1	47
	ТТ-14	13	
	ТТ-15	32	
	ТТ-16	1	

Тайлбар: Судалгааны боловсруулалтын үр дүн

Хүснэгт 2. Дотоод гадаад хүчийн зүйлийн дундаж үр дүн

	Дотоод хүчин зүйл /давуу тал/			Дотоод хүчин зүйл /сул тал/			Гадаад хүчин зүйл /таатай боломж/			Гадаад хүчин зүйл /таагүй, аюул/		
Хүчин зүйл	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III	IV	V	VI
Дундаж	5.17	5.94	6.49	5.43	5.55	5.47	4.45	3.94	6.02	5.13	5.26	5.04
Их утга	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Зөрүү	3.83	3.06	2.51	3.57	3.45	3.53	4.55	5.06	2.98	3.87	3.74	3.96

Тайлбар: Судалгааны боловсруулалтын үр дүн

Бид судалгааныхаа ажлаар, нийт 12 хувьсагчийг чанарын судалгаагаар удирдах ажилтнаар өнөөлөхлсэн. Хувьсагчдын хувьд хамгийн өндөр оноог 9, хамгийн бага оноог 1 гэж буурах шатлалын зарчмаар оноог хуваарилан өнөөлөхлсэн.

Лайкерт хэмжигдэхүүнийг 1932 онд энэхүү аргачлалыг зохион бтээсэн Америкийн нийгмийн сэтгэл зүйч, судлаач Ренсис Лайкертийн нэрээр нэрлэн өргөнөөр ашигладаг ба судалгаанд ихэвчлэн оролцдог, асуулга ашигладаг психометрийн хэмжигдэхүүнийг нийгмийн судалгаа, сэтгэл судлалын туршилтад өргөнөөр ашигладаг.

Лайкертийн хэмжигдэхүүн нь тухайн хөндөгдөх мэдэгдэлтэй хэр зэрэг санал нийлэх

эсвэл санал нийлэхгүй байгаагаа илэрхийлэх боломжийг олгодог тав (эсвэл долоо, ес) онооны хэмжээр юм. Ерөнхийдөө Лайкертийн хэмжээр нь хариулагчийг мэдээллийг танилцуулж, хариуцагчаас нэнтэй хэр зэрэг санал нийлж байгааг нэлэхийг хсдэг.

Зарим судлаачид санал бодлоо илэрхийлэхэд хангалттай мэдээлэлгүй байгаа санал асуулгад оролцогчид болон тухайн сэдвийн талаар хэмжээнийг ялгахын тулд "мэдэхгүй" гэсэн сонголтыг оруулдаг ч бид судалгаандаа "мэдэхгүй" гэх нэлгээг оруулаагүй.

Уг нэлгээг тооцохдоо 1-5, 1-7, 1-9 гэсэн хэмжээс ашигладаг. Бид энэхүү хэмжээсийн аргыг хэрэглэн 1-5, 1-7, 1-9 гэсэн шатлалтай нэлгээг ашигласан.

График 1. Дотоод хүчин зүйлийн дундаж үр дүн (системийн шинжилгээ)

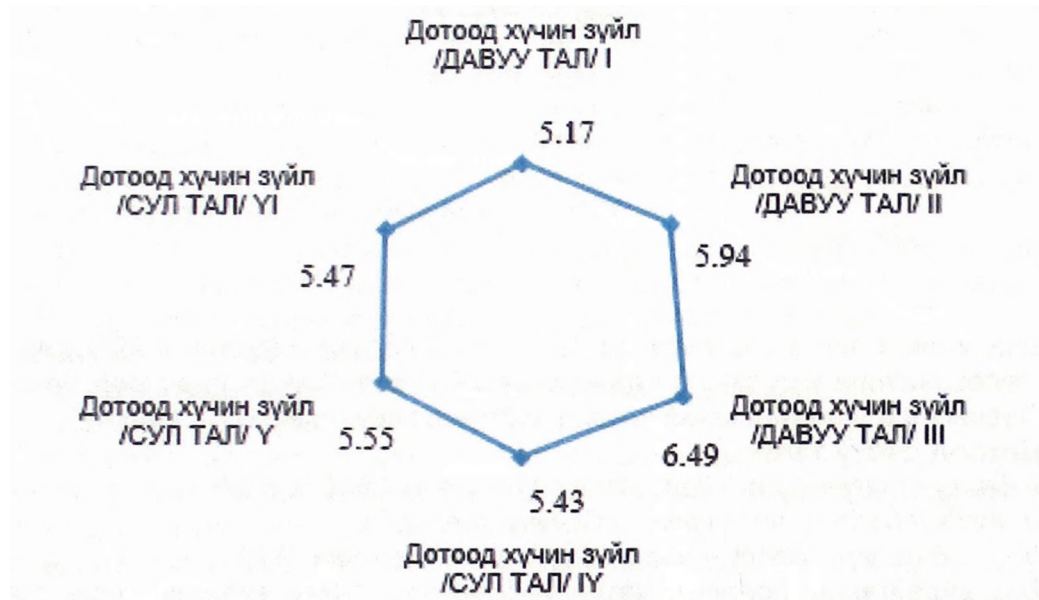
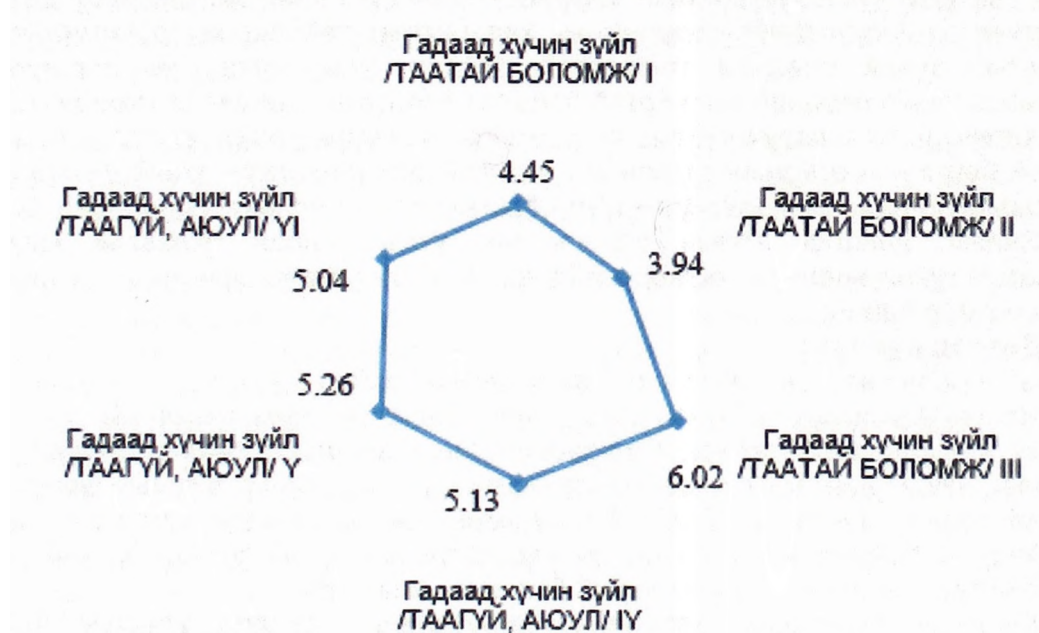


График 2. Гадаад хүчин зүйлийн дундаж үр дүн (системийн шинжилгээ)

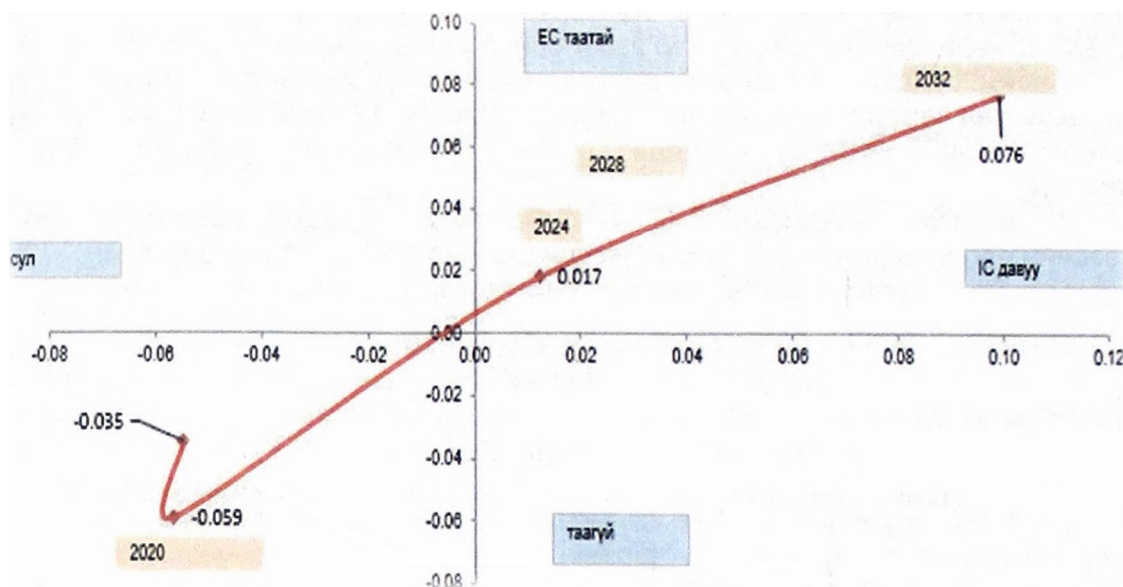


Тайлбар Судалгааны боловсруулалтын үр дүн

Матрицан шинжилгээний боловсруулалтын явцыг дараагийн судалгааны ажилдаа ил дэлгэрлэн оруулахаар бэлдсэн.

Судалгааны ажлаараа Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөхцийн төлөвлөлийн үйл ажиллагаанд дотоод 6, гадаад 6, нийт 12 хүчин зүйлийг удирдах ажилтнаар чанарын нэлгээ хийлгэлэн судалсан. Яагаад заавал удирдах ажилтнаар нэллсн нь анхаарал татаж байгаа.

График 3. Хөний нөөцийн төлөвлөлийн өнөөгийн байдал



Дээрх шинжилгээнээс харахад, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөөцийн төлөвлөлийн үйл ажиллагааны өнөөгийн төлөв байдлын дотоод хэсгийн нөлгөөг Хөснэгт 9 д шинжилгээний үр дүнг тоймлон харуулсан.

Дотоод давуу тал:

I. Байгууллагын хөний нөөцийн тогтвортой байдал **5.50**

II. Ажлын байрны чиг үүрэг, албан тушаал **6.31**

III. Дээд шатны байгууллага, удирдлагын дэмжлэг **6.90**

Бид судалгааны асуултыг хамгийн боломжит үндэр нөлгөөг үгсн тохиолдолд хөний нөөцийн төлөвлөлт хангалттай байна гэж үзсэн. Харин судалгааны боловсруулалтаас дотоод 3 давуу тал, дотоод 3 сул талыг оролцогчид нэлсэн.

Энэхүү нөлгөөг SWOT АНР матрицан шинжилгээгээр хийж дотоод давуу талын гурван үзүүлэлт /асуулт/-ийг хооронд нь харьцуулан тайлбарлахад, хамгийн багадаа байгууллагын хөний нөөцийн тогтвортой байдал **5.50** гарсан нь одоогоор манай байгууллагын хөний нөөцийн тогтвортой байдал хангалтгүй байгааг илэрхийлсэн.

Харин дотоод давуу талаас дээд шатны байгууллага, удирдлагын дэмжлэг **6.90** нөлгөөтэй байгаа нь үргдсн гурван асуултаас 9 үр тэмүүлсэн эхний нөлгөө тул дээд байгууллагын удирдлагаас дэмжлэг үзүүлж байгааг илэрхийллээ.

Эндээс цаашид ажлын байрны чиг үүрэг, албан тушаалыг нэмэгдүүлэх, байгууллагын хөний нөөцийн тогтвортой байдлыг хангах ажлыг эрчимжүүлэх хэрэгтэй гэж дүгнэж болохоор байна.

Дотоод сул тал:

IV. Албан хаагчдын ажлын орчин, аюулгүй байдал **5.77**

V. Хөний нөөцийн чадавхжуулах сургалтын үр дүн хэрэгжилт **5.90**

VI. Хөний нөөцийн төлөвлөлт байгууллагын зорилгод уялдсан байдал **5.81**

Мөн SWOT АНР матрицан шинжилгээгээр хийж дотоод сул талын гурван үзүүлэлт /асуулт/-ийг хооронд нь харьцуулан тайлбарлахад, хамгийн багадаа албан хаагчдын ажлын орчин, аюулгүй байдал **5.77** гарсан нь одоогоор манай байгууллагын алба хаагчдын аюулгүй байдал, ажлын орчин хангалтгүй байгааг илэрхийлсэн.

Харин хөний нөөцийн төлөвлөлт байгууллагын зорилгод уялдсан байдал **5.81** байгаа нь төлөвлөлт үйл ажиллагаатай уялдахгүй байгааг илэрхийллээ.

Эндээс цаашид албан хаагчдыг чадавхжуулах сургалтын үр дүн хэрэгжилтийг анхааран сургалт зохион байгуулах, хамтын ажиллагаатай, сургалтын үр дүнд тодорхой ажлууд хэрэгжүүлэх хэрэгтэй гэж дүгнэж болохоор байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөний нөөцийн төлөвлөлийн үйл ажиллагааны өнөөгийн төлөв байдлын дотоод хэсгийн нөлгөөг Хөснэгт 10-д шинжилгээний үр дүнг тоймлон харуулсан.

Гадаад таатай нөхцөл ба боломж:

I. Төсөл, хөтөлбөрт хамрагдан мэдлэг тгээх байдал 5.46

II. Гадаад хамтын ажиллагаагаар мэргэших байдал 3.84

III. Нийгмийн халамж, баталгаа 7.40

Бид судалгааны асуултыг хамгийн боломжит ндөр нэлгээг гсн тохиолдолд хний нөхцийн төлвлөлт хангалттай байна гэж зсэн. Харин судалгааны боловсруулалтаас гадаад таатай нөхцөл ба боломжийг 3 асуултаар оролцогчдоор нэллсэн.

Нийгмийн халамж, баталгаа матрицан шинжилгээгээр 7.40 гэсэн р днтэй байгаа нь манай алба хаагчдын нийгмийн халамж баталгаа нь төрийн албан хаагч тул нийтлэг дрэм журмаар зохицуулагддаг, хангалттай сайн, ихэнх оролцогчид төрийн албан хаагчийн зэрэглэл ндөртэй байгааг илэрхийллээ.

Харин гадаад хамтын ажиллагаагаар мэргэших байдлын нэлгээ нь матрицан шинжилгээгээр 3.84 гарсан нь энэхүү шинжилгээний хамгийн бага злэлт байгаа нь анхаарал татсан. рр хэлбэл, гадаадад сурган мэргэшлэх йл ажиллагаа бага, мэргэжлийн чиглэлээр мэргэшлэхээр богино хугацааны болон урт хугацааны сургалтад хамрагддаг байдал хязгаарлагдмал гэдгийг харууллаа.

Гадаад таатай нөхцөл, боломжийн хувьд, цаашид судалгааны ндсэн асуултын хязгаарлалтын хрээнд, төсөл, хөтөлбөрт хамрагдан мэдлэг тгээх байдал, гадаад хамтын ажиллагаагаар мэргэших байдлыг сайжруулах шаардлагатай гэж дгнэж байна.

Гадаад таагий нөхцөл ба аюул занал:

IV. Мэргэшсэн чадварлаг алба хаагчийн тогтвор суурьшил 6.30

V. Мэдээллийн аюулгүй байдал 6.40

VI. Улс төрийн нам, эвслийн йл ажиллагаанаас ангид байх 6.20

Бид судалгааны ажлаараа, байгууллагын хний нөхцийн төлвлөлт д аюул занал учруулж болох гадаад таагий нөхцлийг нэллсэн.

Улс төрийн нам, эвслийн йл ажиллагаанаас ангид байх 6.20 байгаа нь улс төрийн томилгоогоор хний нөхцийг брдлж байгааг, мэргэшсэн чадварлаг алба хаагчийн тогтвор суурьшил 6.30 байгаа нь чадварлаг алба хаагчдыг тогтоон барихгүй алддаг байдлыг харуулж байна.

Цаашид, хамгийн бага нэлгээтэй гарсан байгууллагын хний нөхцийн мэдээллийн аюулгүй байдал 6.40 байгаа тул цаашид алба хаагчдын мэдээллийн аюулгүй байдлыг хамгаалах хэрэгтэй гэж дгнэж болно.

Дгнэлт

Олон улсын жишгээс харахад хний нөхцийн бодлого нь материаллаг зйлсээс илтгээр хн төтэй бодлого баримталж, хнээ хгжлэх, урамшуулах, албан тушаал дэвшлэх нь хний нөхцийн менежментийн бодлого, йл ажиллагааны гол ндсэн чиглэл нь болж байна.

Шлхийн шийдвэр гйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын мэдлэг чадвар, хгжил болон тогтвор суурьшил зэрэг нь тус байгууллагын амжилтын ндэс болох тул энэхүү сэдвийн хрээнд хйисэн судалгааны ажлын онол арга зй, судалгааны р днг нэгтгэн дараах байдлаар дгнэж байна. нд:

Сллийн жилдэд аль ч улс орны хувьд төрийн албаны хний нөхцийн бодлогод онцгой анхаарал хандуулж, хний нөхц нь төрийн албаны йл ажиллагаанд нлөлх гол хчин зйлддийн нэг гэдгийг хлээн звшрх хандлага ихэссэн. Учир нь хдлмрийн таатай орчинг брдлэх, ажилчдыг урамшуулах, цаг тухайд нь сурган хгжлэх, албан тушаал дэвшлэн томилох, хамт олныг эерэгээр бэхжлэх гэм мэт хчин зйлсд анхаарал татсан.

Төрийн албыг мэргэшсэн, мэргэжлийн ур чадвартай боловсон хчнээр брдлж, орчин еийн техник, технологи ашиглан төрийн йлчилгээг иргэдэд чанартай злэх шаардлага гарч байгаа тул шлхийн шийдвэр гйцэтгэх байгууллагын хний нөхцийн бодлого нь тус байгууллагын эрхэм зорилго, йл ажиллагааны стратеги зорилтыг хэрэгжлэхэд шаардагдах хний нөхцийг төлвлөхд судалгаанд суурилсан шийдвэр гаргах хэрэгтэй.

Хний нөхцийг брдлэх, сонгон шалгаруулах, ажилд авах, мэргэжлийн баримжаа олгох, аюулгүй байдлыг хангах, бэлэн байгаа хний нөхцийг нэлэх, ирээдйн хэрэгцээг тодорхойлох, төнд хрэхэд учирч болох эрсдэлийг тооцоолж бодлого боловсруулах,

гүйцэтгэлд суурилсан бэтгэлч байдал, мэргэшсэн, тогтвор суурьшилтай боловсон хүчин бий болгох, ажлын орчин нөхцөлийг сайжруулах, нийгмийн идэвх санаачилгыг дэмжих, алба хаагчдын авьяас чадварыг нээн илрүүлэх, хөгжүүлэх, ажлаас чөлөөлөх гэх мэт асуудлыг багтаасан арга хэмжээнд байгаа алдаа дутагдлыг илрүүлж, цаашид боловсронгуй болгох, эрх зүйн шинэчлэл хийх хэрэгцээ шаардлага байна гэж үзэж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн хөгжлийг олон улсын жишиг болсон төрийн байгууллагын төвшинд хөргөх нь нөөцийн бодит шаардлага болоод байгаа бөгөөд ний тулд онолын болон арга зүйн судалгаа, шинжилгээний ажлыг илүү өргөжүүлэх шаардлагатай.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн чиглэлээр холбогдох эрх зүйн зохицуулалт, хэрэгжилтээс харахад алба хаагчийг сонгон шалгаруулах зохицуулалтыг тодорхой тусгагдсан байгаа боловч хэрэгждэггүй, хөгжих, мэргэших, идэвхи зүтгэлтэй байлгах, ажлын бэтгэмж нэмэгдүүлэх бодлого учир дутагдалтай гэж дүгнэж болохоор байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн тогтвортой байдал гэдэгт байгууллагын бэтгэц, зохион байгуулалт, алба хаагчдын тогтвор суурьшил зэргийг багтаадаг тул төрийн байгууллага тэр тундаа тусгай чиг үүргийн байгууллагад хүний нөөцийн тогтвортой байдал алдагдаад байна. Энэ нь яам, агентлагуудыг шинээр нэмэх, татан буулгах, өөрчлөн байгуулах, нэгтгэх үйл явцаас хамаардаг гэж хэлж болно.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь сүүлийн жилийн таван жилийн хугацаанд үйл ажиллагааны стратеги, бөтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөрийг 5 удаа, байгууллагын бэтгэц орон тоог 7 удаа шинэчилсэн нь хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтийн хувьд учир дутагдалтай төдийгүй, хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэхэд улс төр нийгмийн үйл явц илүү нөлөөлж байгааг харуулж байгаа нь нөөцийн байдлыг судалсан SWOT АНР чанарын судалгааны шинжилгээгээр өр дүн нь илэрхий байсан.

Санал

Судалгааны ажлын явцад гаргасан дүгнэлтдээ үндэслэн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох чиглэлээр дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үнд:

Хүний нөөцийн эрх зүйн орчинг боловсронгуй болох төвшинд:

1. “Алсын хараа-2050” Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын стратеги төлөвлөгөөнд нийцүүлэн, байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөлт, зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох
2. Мерит зарчмыг бүрэн хэрэгжүүлэх агуулга бүхий “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг боловсруулах;

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдлагын төвшинд:

1. Алба хаагчдыг богино болон урт хугацааны сургалт, хөтөлбөрт хамруулах
2. Суралцах нөхцөл бололцоогоор хангах
3. Өр бэтгэлтэй ажилласан алба хаагчийг урамшуулах, албан тушаал дэвшүүлэх
4. Гадаад, дотоодын их дээд суралцуулах үндэслэл журмыг ил тод, шударга зохион байгуулах
5. Гадаад, дотоодын их дээд сургуульд суралцаж, мэргэжил, мэргэшил дээшлүүлсний дараах алба хаагчийн мэдлэг, боловсрол, ажлын туршлага зэрэгт тохирсон шударга томилгоо хийх
6. Хүний нөөцийн бүртгэлийн систем, цахим санг бий болгон хэрэгжүүлэх, хянах, дараагийн албан тушаал ахих төлөвлөгөөг гаргах

Эх сурвалжийн жагсаалт:

Нэг. Эрх зүйн баримт бичиг

1. Монгол Улсын үндсэн хууль 1992 он
2. Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль 2017 он
3. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль 1999 он
4. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль 2017 он
5. Байгууллагын үйл ажиллагааны явц, хүний нөөцийн хэрэгцээ, зардал
6. ШШГБ хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг
7. Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг батлах тухай ЦЕГ-ын даргын 2015.03.20-ны үдрийн Б/164 дүгээр тушаал

8. ШШХ-ийн шинжилгээний нндэсний хрээлэнгийн захирлын 2013.12.03-ны дрийн А/751 дгээр тушаалаар баталсан ШШХ-ийн шинжилгээний байгууллагын 2013-2016 оны хний нний цийн хтлб ртлвл г

9. ШШГБ-ын “Х д лм рийн дотоод журам”

Хоёр. Ном, сурах бичиг, гарын авлага, нэг сэдэвт бтээл:

1. Амартогтох.М, Хний нний цийн менежмент 2016
2. Амарзаяа.У “Хний нний цийн хжил” УБ хот 2014 он
3. Ганбаатар.Д, Шуурав.Я, Сэржамц.Д, Менежмент сурах бичиг 2018 он
4. Цэнд, Я.Шуурав нар., Н Менежмент сурах бичиг. УБ хот., 2014
5. Цэцэгмаа.Г “Хний нний цийн удирдлага” УБ хот 2001
6. Цэрэндорж.Б., Хний нний цийн удирдлага, УБ хот, 2005
7. Болормаа.Д, Оюунгэрэл.Т, Хний нний цийн удирдлага, УБ хот, 2006

Гурав. Судалгааны ажил, тайлан:

1. Байгууллагын хжил, хний нний ц. Трийн алба хаагчдад зориулсан сургалтын материал 2000 он
2. Хандмаа.А., Байгууллагын хний нний цийн менежментийн шинэчлэлийн зарим асуудал /их дээд сургуулийн жишээн дээр/, Докторын диссертаци., Улаанбаатар хот 2010 он
3. Монголын хний нний цийн академи., Хний нний цийн менежмент УБ 20.. он
4. “ШШГБ-ын хний нний цийн бодлого, чиг хандлага” эрдэм шинжилгээний хурлын эмхтгэл., УБ хот., 2019
5. ШШГБ-ын Т в архив
6. Содномдорж Н. Х д лм р хн ам зйн зарим асуудал ОУХБ-ын сургалт семинарт тавьсан илтгэлдийн эмхэтгэл (Англи, Монгол хэл дээр) 1998

Др в. Цахим хаяг эх сурвалж:

1. <https://www.Legalinfo.mn/>
2. <https://www.mojha.gov.mn/>
3. <https://www.mof.gov.mn/>
4. <https://www.nifs.gov.mn/>
5. <https://www.leu.gov.mn/>
6. <https://www.iaac.mn/>