

БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА БА ХӨГЖЛИЙН ХАРИЛЦАН ХАМААРЛЫН ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙГ ТОДОРХОЙЛОХ НЬ.

DETERMINING THE INTERDEPENDENCE FACTORS OF ORGANIZATIONAL MANAGEMENT AND DEVELOPMENT.

Б.Одбаатар

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Цагдаагийн удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, хууль зүйн доктор (Ph.D), дэд профессор, цагдаагийн хурандаа.

Odbaatar.B

Professor in the Department of Police Management and Strategy , Executive Management Academy, University of Internal Affairs, Mongolia, doctor of law (Ph.D), Associate Professor, police colonel.

Хураангуй: Энэхүү нийтлэлээр байгууллагын удирдлага ба байгууллагын хөгжлийн харилцан хамаарал, хөгжлийг тодорхойлох хүчин зүйлсийн талаар судлан судлаачийн зүгээс санал, дүгнэлт өгөхийг зорилоо.

Abstract: In this article, we aims to consider the relationship between organizational management and organizational development, and the factors that determine development.

Түлхүүр үгс: Байгууллагын удирдлага, байгууллагын хөгжил, байгууллагын хөгжлийн хүчин зүйл, удирдах ажилтны ур чадвар, манлайлал, удирдах арга барил.

Keywords: Organizational management, organizational development, the factor of organizational development, managerial skills and leadership, management style.

ОРШИЛ.

Удирдахуйн шинжлэх ухаан товчхондоо байгууллага зорилго, зорилтдоо хүрэхэд тулгамдаж буй асуудал, түүнийг шийдвэрлэх арга замыг судладаг. Хүн төрөлхтөний түүх бүхэлдээ асуудал шийдэх, бүтээмж, үр дүн бий болгохын төлөө тэмцэж ирсэний үр дүн юм. Ажлын үр дүн, бүтээмжийн тухай асуудал зөвхөн өнөө цагт яригдаж байгаа шинэ нэр томъёо биш бөгөөд хүний нийгмийн амьдралын төлөөх тэмцлийн бүх цаг үед хамааралтай. Мэдээж өмнөх эрин зуунд ажлын бүтээмж, гүйцэтгэлийн хурд, үр дүн маш бага нэгжээр хэмжигдэж байсан цаг үе эрт өнгөрч өнөөдөр асар өндөр хурдаар хэмжигдэх болсон орчлон ертөнцөд бид амьдарч байна. Хүй нэгдлийн үед ан гөрөө хийхийн тулд байдгаараа гүйгээд магадгүй арван оролдлогын зөвхөн нэг л оновчтой байсан бол, харин чулуун

зэвсгийн эрин үед чулууны онцгой чанарыг танин мэдэж, ирлэж шиддэг болсноор энэхүү арван оролдлогын тав нь амжилттай болж бүтээмж тавин хувиар сайжирсан. Ан амьтнаа олон хоногоор хайх, өргөн уудам газар нутгаар аюултай нөхцөл байдалд ажиллагаа зохион байгуулагдахаас гадна хүний биеийн хүч чадал хязгаарагдмал тул агнасан ан амьтнаа зөөж шилжүүлэхэд бүтээмж маш сул байжээ. Харин ан амьтны араас хөөцөлдөж байхаар тууж ирээд уулын аманд хаших болсноор цаг хугацаа, хүч, бүтээмж нэмэгдсэн зэргээс үзвэл түүхийн хөгжлийн бүхий л цаг үед бүтээмж, үр дүнг байнга нэмэгдүүлэхийн төлөө идэвхитэй чармайж хөгжил дэвшлийг бий болгосоор иржээ.

Өнөө үед мэдээлэл, харилцаа холбооны хурд нэмэгдсэнээр амьдралын хэмнэл хурдасч харилцан уялдаатайгаар бие биедээ нөлөө үзүүлэн бүтээмжийн хурд минут, секундээр илэрхийлэгдэх болсон.

Эндээс дүгнэхэд хүн төрөлхтний хөгжлийн эцсийн зорилго бүх цаг үедээ “бүтээмжийн төлөөх тэмцэл” байж энэ нь хувь хүн, байгууллага, салбар, улс орны хувьд ч чухал хөгжлийн хэмжигдхүүн, өрсөлдөх чадварыг тодорхойлох гол хүчин зүйл болсон. Энэ нь удирдах арга барил, хувь хүний ажлын гүйцэтгэлийн чанар, үр дүнгээр илэрхийлэгдэн улмаар шинжлэх ухааны судлагдхуун болон хөгжсөн байна. Хэрэгцээгүй ажлыг багасгах, төлөвлөлтийг оновчтой болгох, илүү зардал гаргахгүйгээр бүтээмжийг дээшлүүлэхийг зорьж, үүндээ тодорхой асуудлыг шийдэхийн тулд удирдлагын орчин үеийн арга зүй, аргачлалыг ашиглах болсон нь өргөн агуулгаараа удирдлагын шинжлэх ухааны хөгжилд түлхэц болж иржээ.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ.

Байгууллагын удирдлага ба хөгжил нь удирдах ажилтны арга барил, ур чадвар, манлайлал, багийн ажиллагаа, зөв менежмент зэрэг олон хүчин зүйлээс хамаардаг. Удирдлагын хэв маяг болон арга барил нь нэгдмэл шинж чанар бүхий ойлголт юм. Тухайлбал:

Удирдах арга барил – удирдах ажилтны зүгээс байгууллагын өмнө тавьсан зорилгод хүрэхийн тулд бусдад нөлөөлөхөөр хэрэглэж байгаа арга зам, хэрэгслийн нийлбэр цогц.

Удирдах хэв маяг – удирдах ажилтаны үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэх арга хэлбэр, хэрэгслийн хамгийн тогтвортой байдлын илрэл. Товчоор хэлбэл удирдлагын шийдвэрийг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх явцад илэрдэг удирдагчийн төрх зан байдлыг удирдагчийн хэв маяг гэж үзэж болно. Хүн бүр өөрийн онцлог байдлыг агуулсан шийдвэр гаргах технологитой байдаг бөгөөд энэ нь хүмүүстэй ажиллахад илэрдэг үзэгдэл юм. Гарын хээ ижил байдаггүйн адил удирдлагын ижил хэв маягтай удирдагч байдаггүй. Мөн ямар ч тохиолдолд хэрэглэж болох удирдлагын төгс хэв маяг гэж байхгүй. Амьдралын нөхцөл ижил биш тул удирдлагын арга барилыг урьдчилан тодорхойлж болохгүй бөгөөд орчноо даган өөрчлөгдөж байдаг.

Эрдэмтэн, судлаачид байгууллагын удирдлагыг хэрэгжүүлэх дараах төрлийн хэв маяг байгааг тодорхойлсон байна. Үүнд:

Либерал хэв маяг. Удирдагч ажлын гүйцэтгэлд бараг оролцдоггүй, хамт олонд ганцаарчилсан болон багаар ажиллах бололцоог олгодог. Бусдад элэгсэг, дотно хандахаас гадна гаргасан шийдвэр нь өөрийнх нэр хүндэд нөлөөлөхөөр байвал цуцлахад бэлэн байдаг. Энэ төрлийн хэв маягтай удирдагчийн гол онцлог нь аливаад санаачилга гаргадаггүй, дээд шатны дарга, байгууллагын шийдвэрийг үг дуугүй биелүүлдэгт оршдог. Хамт олонд нөлөөлөх гол хэрэгсэл нь ятгах, гуйх байдаг. Удирдах ажил нь хойрго буюу “урсгалаар явдаг”, аливаа зөрчил маргаанаас аль болох зайлсхийн өөрийн удирдлагад байгаа хүмүүсийн санаа бодолтой эвлэрч, сайн харилцаагаа алдахгүйн тулд буулт хийдэг. Үүний үр дүнд ах дүүгийн шинжтэй гэмээр харилцаа бий болж удирдагч, алба хаагчид хоорондоо илүү ойртдог. Либерал хэв маягтай удирдагч зохион байгуулах онцгой чадваргүй, ажлын гүйцэтгэлд сул хяналт тавьдаг учир үр дүн, амжилт төдийлөн сайнгүй байдаг.

Демократ хэв маяг. Асуудлыг аль болох хамт олноор шийдвэрлэхийг эрмэлзэн хамт олонд ажлын гүйцэтгэлийн талаар бодит мэдээллийг тухай бүр өгч, аливаа санал шүүмжлэлд ухаалгаар ханддаг. Бусадтай эелдэг зөөлөн харьцан байнгын холбоо харилцаатай байж, удирдлагын зарим чиг үүргийг бусдад шилжүүлэн итгэл өгч чаддаг. Зарчимч хатуу шаардлагатай байхын зэрэгцээ аливаад шударга зарчим баримтлан удирдлагын шийдвэрийн хэрэгжилтэд хамт олны оролцоог чухалчилдаг.

Авторитар хэв маяг. Удирдлагыг нэг гарт төвлөрүүлж бүх мэдээлэл, асуудлыг зөвхөн удирдлага хянах замаар бие даасан шийдвэр гарган бусдад идэвхи санаачлагатай байх боломж олгодоггүй. Бусдад цаг үргэлж тушааж, зааварчилгаа өгч шаардлага тавьдаг. Өөрөөр хэлбэл удирдах арга барил нь тушаал, команд дээр тулгуурладаг. Маргаан зөрчлийн үед “хамтран ажиллах боломжгүй” гэдэг үгийг байнга хэрэглэдэг. Ийм тохиолдолд алба хаагчдын сэтгэл ханамж үгүй болж тэдний бүтээлч чанар, чармайлт үнэгүйдэн ийм удирдагчийн дор ажиллахаас аль болох зугтах хандлага бий болно.

Тулгамдаж буй асуудлаа зөв тодорхойлон шийдэж байгаа байгууллага сайн удирдлагын арга барилтай байна. Асуудлыг шийдвэрлэх маш олон арга бий. Чухам ямар асуудал хамгийн их тулгамдаж байна гэдгээс хамааран шийдвэрлэх аргыг сонгоно. Жишээ нь байгууллагад үүссэн зөрчилдөөнийг зөрчлийн удирдлагын, санхүү, төсвийн хүндрэлтэй асуудал тулгарсан бол санхүүгийн удирдлагын арга зүйгээр зохицуулах учиртай. Мэдээж дарга, удирдах ажилтан бүх асуудлыг дангаар шийдвэрлэх эрх мэдлийн төвлөрлөөс аль болох татгалзаж, шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд алба хаагч, ажилтны оролцоог нэмэгдүүлэх нь өнөөгийн удирдах арга барилын хамгийн оновчтой шийдэл болно.

Байгууллагын удирдлага ба хөгжлийн харилцан хамаарлыг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй авч үзэхийн тулд байгууллагын хөгжил гэж юу болох, түүнд хамаарах хүчин зүйл зэргийг оновчтой хэлбэрээр тодорхойлох нь чухал. Аливаа байгууллагын хөгжлийн тухай асуудал алба хаагч бүрийн амжилт, түүнчлэн дутагдал¹, үйл ажиллагаанд иргэд, олон нийтийн зүгээс өгөх үнэлэмж, байгууллагын стратеги удирдлага, алсын хараа, эрхэм зорилго², зорилго³, түүнд хүрэх хүсэл тэмүүлэл зэрэг олон хүчин зүйлтэй салшгүй холбоотой. Байгууллагын хөгжил дэвшилд анхаарал хандуулах нь мэдээж удирдах ажилтан бүрийн үүрэг төдийгүй, түүнд хүн бүрийн хичээл зүтгэл туйлаас чухал байх ёстой. Түүнчлэн байгууллагын хөгжилд ямар хүчин зүйл гадаад дотоод орчны зүгээс эерэгээр эсвэл сөргөөр нөлөөлж байгааг судалж, түүнд үндэслэн хөгжлийн бодлого тодорхойлогдох учиртай. Иймд ямар ч байгууллагын хөгжлийн гадаад дотоод орчны нөлөөлөлийг SWOT⁴ шинжилгээний аргаар дараах байдлаар авч үзэж болох юм.

Хүснэгт 1.

Дотоод орчны шинжилгээ

Давуу тал	Сул тал
✓ Байгууллагын стратеги хөтөлбөр батлагдан хэрэгждэг болсон. ✓ Хүний нөөц чадваржиж, алба хаагчдын дундад наслалт залуужиж, эрүүл мэнд, бие бялдрын хөгжил сайжирсан.	• Төсвийн хүрэлцээгүй байдал чиг үүргээ шуурхай хэрэгжүүлэхэд бэрхшээл учирдаг. • Байгууллагын үнэт зүйлийг оновчтой тодорхойлж түүнийг

¹ Байгууллагын хөгжилд нөлөөлөх олон хүчин зүйлсийн нэг нь хувь хүний хөгжил.

² Эрхэм зорилго – байгууллагын алс хэтийн тэмүүлэл. Байгууллага эрхэм зорилго, зорилтоо тодорхойлон хамтын хүчээр түүнд хүрэх эрмэлзлэл байдаг.

³ Зорилго нь хүрэхээр тэмүүлж буй эцсийн үр дүн. Зорилт нь эрхэм зорилгоо хэрэгжүүлэхийн тулд тодорхой хугацаа тогтоож, үе шаттайгаар төлөвлөсөн ажил юм. Зорилго, зорилтууд нь дараах үндсэн шинжийг агуулсан байдаг. Үүнд:

1. Хэрэгжүүлж болохуйц, бодитой байх – realistic;
2. Тодорхой байх – specific;
3. Хэмжигдэхүйц байх – measurable;
4. Цаг хугацаатай байх – time bounded;
5. Биелэгдэхүйц байх – attainable.

⁴ Байгууллагын гадаад, дотоод орчны хүчин зүйлийн нөлөөллийг судлахад энэхүү аргыг хэрэглэдэг. Энэ нь байгууллага давуу ба сул тал, боломж ба аюул занал гэж үзэж болох ямар асуудал байна, түүний нөлөөлөл нь ямар байгааг шинжлэн судалсны үндсэн дээр эрхэм зорилго, стратегиа тодорхойлж хэрэгжүүлэх боломж нөхцлийг бүрдүүлж өгдөг судалгааны арга. SWOT гэдэг нь:

Strength – давуу тал

Weakness – сул тал

Opportunity – боломж

Threat – аюул занал гэсэн англи үгийн эхний үсгийн товчлол.

✓ Техник, технологийн дэвшилтэд өөрчлөлт үйл ажиллагааг эрчимжүүлэхэд эерэг нөлөө үзүүлсэн. ✓ Хүний нөөцийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшүүлэх, удирдах ажилтныг бэлтгэх сургалтыг гадаад, дотоодын их дээд сургуульд тасралгүй бэлтгэж мэдлэг, ур чадварыг байнга дээшлүүлдэг. ✓ Хөгжлийн бодлого чиглэл тодорхойлогдож, стратеги хөтөлбөр хэрэгжиж жил бүр үнэлэлт дүгнэлт өгч ажилладаг.	ухамсарлаж дээдэлж явах эрмэлзэл төлөвшөөгүй. • Хүний нөөцийг сонгон шалгаруулалт, төлөвлөлт, удирдах ажилтны манлайлал сул. • Гадаад хэлний мэдлэг хангалтгүй, шинэ мэдээлэл олж авах арга барилд суралцаагүй. • Нийгэм-эдийн засгийн тогтворгүй байдал, цалин урамшуулал нь амьдралын хэрэгцээ шаардлагад хүрэлцэхгүй байгаагаас хүний нөөцийн хомсдол үүсч болзошгүй.
--	---

Гадаад орчны шинжилгээ

Боломж	Бэрхшээл
✓ Төрөөс болон салбар, чиглэлийн яамнаас хөгжлийн стратегийг урт хугацаанд боловсруулж бүтээлчээр хэрэгжүүлэх бодлого тодорхойлогдсон ✓ Өөрчлөлт, шинэтгэлийг нийгэм, олон нийт хүсэн хүлээж байгаа. ✓ Үйл ажиллагааны технологи хөгжүүлэх, техник хангамжийг олон улсын нийтлэг жишигт нийцүүлэхэд дэмжлэг авах боломжтой.	• Улс төрийн нөхцөл байдал, улс орны эдийн засгийн чадавхи байгууллагын хэвийн ажиллагаанд сайнаар нөлөөлөхгүй байна. • Нийгэм, эдийн засаг болон эрх зүйн байдлыг тодорхойлсон хуулийн заалтууд нь төсөв, санхүүгийн бодит байдалтай нийцэхгүй байх. • Дэлхийд танигдсан дэвшилтэд техник, технологи нэвтрүүлэхэд эрх зүйн зохицуулалтын орчин боловсронгуй бус.

Байгууллагын үйл ажиллагаа, цаашлаад хөгжилд нөлөөлж байгаа сул тал, сөрөг байдлыг удирдах асуудал нь байгууллагын удирдлагатай шууд хамааралтай. Үүнд мэдээж нэн тэргүүнд хүний нөөцийг мэргэшүүлэх, давтан сургах тогтолцоог шинэчлэх, удирдах ажилтны соёл, ёс суртахуун, манлайлах чадварыг хөгжүүлэхэд онцгой анхаарал хандуулах учиртай. Түүнчлэн байгууллагын хөгжилд сөргөөр нөлөөлж буй хүчин зүйлийг илрүүлэх, шалтгаан нөхцөлийг арилгах бодлого боловсруулж цогц байдлаар хэрэгжүүлэх нь байгууллагын хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлоход чухал ач холбогдолтой. Үүний тулд учирч болох бодит эрсдэлийг тооцох, түүнд үнэлгээ хийх шаардлага зүй ёсоор тавигдана. Тэгвэл төрийн тусгай чиг үүрэгтэй байгууллагуудын удирдлага ба хөгжилд учир болох эрсдэлийг мөн дараах байдлаар нэгтгэн тодорхойлж болно.

Хүснэгт 2.

Байгууллагын хөгжилд сөргөөр нөлөөлж болох эрсдэл

№	Байгууллагын хөгжилд нөлөөлж болох эрсдэл
---	---

1	Ажлын хариуцлага, сахилга, ёс зүй, харилцааны соёл хүсэн хүлээсэн шаардлагын хэмжээнд хүрэхгүй байгаагаас байгууллагын нэр хүнд унах, цаашлаад байгууллагын соёл, хөгжилд сөргөөр нөлөөлөх.
2	Иргэд, олон нийт болон бусадтай хүндэтгэлтэй бус харьцах, бухимдуулах нь байгууллагын нэр хүндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх.
3	Алба хаагчдын өөрийгөө хөгжүүлэх, санаачлагатай ажиллах сэтгэлгээ дутмаг, нэг хэв загварт баригдмал байдлаас үйл ажиллагааны доголдол давтагддаг.
4	Цалин хангалтгүй амьдралын хэрэгцээнд хүрэлцэхгүй байгаагаас алба хаагчид тэтгэвэрт гарах, албанаас чөлөөлөгдөх хүсэл хандлагатай болсон.
5	Удирдах ажилтныг ойр ойрхон өөрчлөх нь байгууллагын хэвийн үйл ажиллагаа алдагдах, алба хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллахад сөрөг нөлөө үзүүлэх.
6	Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг, үйл ажиллагааны журмыг баримталж томилгоо хийгдэхгүй байгаагаас алба хаагчид тогтвор суурьшилгүй байх, албанаас олноор халагдах.
7	Улс орны нийгэм-эдийн засгийн тогтворгүй байдал, хүн амын дундаж орлого багасах, нийгэмд чиглэсэн хөгжлийн бодлого төлөвлөлт хил хамгаалах байгууллага, салбарын хэмжээнд жигд бус байгаа нь алба хаагчид түүний дотор ахлагч бүрэлдхүүний тогтвор суурьшилтай ажиллахад сөргөөр нөлөөж байгаа.
8	Алслагдсан бүх нутаг, хязгаарт нийгмийн халамж, эрүүл мэндийн болон бусад шаардлагатай /цэцэрлэг, сургууль, ар гэрийн ажлын байр гэх мэт/ ажил, үйлчилгээ дутмаг байгаа нь алба хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллахад сөргөөр нөлөөлөх.
9	Хамт олны эв нэгдэл, хамтын ажиллагааны олон талт хэлбэрийг бүтцийн нэгж, албаны үйл ажиллагаанд тууштай, жигд нэвтрүүлээгүйгээс байгууллагын алсын хараа, зорилт зорилтыг хэрэгжүүлэхэд хүндрэл учрах.
10	Шат шатны удирдах албан тушаалтны арга барилын хоцрогдох нь алба хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, цаашлаад байгууллагын соёлд сөрөг нөлөө үзүүлэх.

Дээрхи байдлуудаас дүгнэхэд байгууллагын хөгжил нь хийсвэр сэтгэлгээний ойлголт биш бөгөөд харин нэлээд олон хүчин зүйлийн харилцан хамаарал, нөлөөлөлийн үр дүнд бий болон урт хугацаанд хэвшин тогтдог төдийгүй, түүнд хүн бүрийн хичээл зүтгэл туйлаас чухал болох нь харагдаж байна.

Тэгвэл байгууллагын хөгжилд хамаарах хүчин зүйлсийг дараах байдлаар томъёолж тэдгээрийн илрэл нь байгууллагын хөгжилд эерэг, сөрөг байдлаар харилцан нөлөөлж байна гэж дүгнэлээ. Мэдээж эдгээр нь хоорондоо харилцан хамаарал бүхий элемент учир аль нэгийг салангид байдлаар авч үзэн байгууллагын

хөгжлийн түвшинг дүгнэх нь бодит байдалд нийцэх боломжгүй. Товчхондоо аль нэг хүчин зүйлийн нөлөөллийн илэрлийн сөрөг үр дагаварт үндэслэн байгууллагын удирдлагын арга хэлбэр сул, хөгжлийн бодлого, чиг баримжаа төлөвшиж тогтоогүй, түүний хэрэгжилт хангалтгүй гэж үнэлэх зохимжгүй юм.

Зураг 1.

БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨГЖИЛД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛ



Тайлбар: Судлаачийн загвар.

Харин дараах нийгэм, улс төрийн сөрөг үр дагаврууд төрийн аль ч байгууллагын хөгжилд байнгын хэлбэрээр нөлөөлөх болсон байна. Үүнд:

- нийгмийн сэтгэл зүйн уламжлалт хэлбэр үндсээрээ өөрчлөгдөн бүхий л зүйлд сөрөг байр сууринаас шүүмжлэлтэй хандах.
- улс төрийн нөлөөлөл ихсэж төрийн байгууллагын бие даасан, хараат бус байдал алдагдаж, үйл ажиллагаа, томилгоонд гаднаас нөлөөлөх.
- төв байгууллагын удирдлагууд солигдоход бүрт нэгж дээр үүрэг гүйцэтгэж байгаа алба хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн бүх шатанд давхар хийгддэг, удирдлагын тогтворгүй байдал үүсэх.
- төрийн алба хаагчдын албандаа хандах сэтгэл ханамж, итгэл буурах.
- алба хаагчдаас гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдож дутагдлаар халагдаж, чөлөөлөгдөх.

➤ төв байгууллага болон газар, албадын ажлын уялдаа холбоо хангалтгүй, орчин үеийн техник, технологийн дэвшилтэд ололт бүрэн нэвтрээгүй, үйл ажиллагаа бүх шатандаа цахимжаагүй зэрэг нь төрийн аль ч байгууллагын хөгжилд байнга сөргөөр нөлөөлөх боллоо.

Мөн дараах хүчин зүйлүүд төрийн байгууллагын хөгжлийг тодорхойлоход хэзээд эерэг нөлөөлөлийг авчирдаг гэж дүгнэж байна. Үүнд:

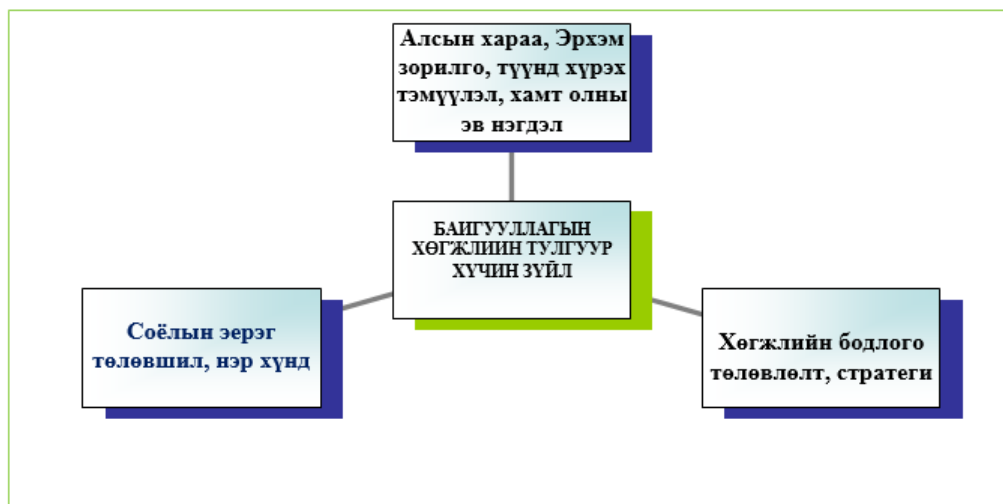
- Хөгжлийн Алсын хараа.
- Эрхэм зорилго.
- Тулгуур үнэт зүйлс, стратегийн зорилго, зорилтууд, түүнд хүрэх хүсэл тэмүүлэх, хамт олны эв нэгдэл.

Байгууллагын хөгжил, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйл, тэдгээрийн харилцан хамаарлыг онолын үндэстэй судлан гаргахад дараах үндсэн ойлголтууд голлох байр суурийг эзлэх төдийгүй энэ нь хоорондоо харилцан шүтэлцээтэй, ямагт харилцан хамааралтай гэж үзэн бүхэлд нь **“Байгууллагын хөгжлийн тулгуур хүчин зүйл мөн”** гэж дүгнэж дүгнэлээ.

Зураг 2.

БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨГЖЛИЙН ТУЛГУУР ХҮЧИН ЗҮЙЛ

Тайлбар: Судлаачийн загвар.



Төрийн байгууллагын удирдлага ба хөгжлийг тодорхойлох хүчин зүйл, тэдгээрийн харилцан хамаарлын талаар дараах дүгнэлтийг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Төрийн байгууллага, алба хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллах, албанд хандах хандлага, итгэл үнэмшилд сөргөөр нөлөөлж буй эрсдэлийг тодорхойлон хуулиар хүлээсэн чиг үүргээ амжилттай хэрэгжүүлэх, мэргэжлийн

удирдлага, зохион байгуулалтаар хангахад чиглэсэн оновчтой, тогтвортой, давхцалгүй бүтцийг бий болгон хэвийн ажиллах орчныг бүрдүүлэх, төрийн алба мэргэшсэн, чадварлаг байх нөхцөлийг хангах, хариуцлагын тогтолцоог шат шатанд бий болгож сайжруулах.

2. Төрийн албаны нэр хүндийг дээшлүүлэх, албаараа бахархах сэтгэлийг төрүүлэх, цаашлаад хөгжлийн бодлого, стратегийг тодорхойлоход чиглэсэн шинэлэг ажил, арга хэмжээ төлөвлөн хэрэгжүүлэх.

3. Байгууллагын хөгжилд сөргөөр нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тогтоох, түүний шалтгаан нөхцөлийг арилгах нь байгууллагын нэр хүндийг дээшлүүлэхэд чухал ач холбогдолтой тул нэн тэргүүнд учирч болох бодит эрсдэлийг тооцох нь чухал байна.

4. Байгууллагын хөгжлийг тодорхойлох буюу хөгжилд хамаарах хүчин зүйлс нь хоорондоо харилцан хамааралтай учир аль нэгийг саланги байдлаар авч үзэн байгууллагын хөгжлийг бүхэлд нь үнэлэх нь бодит байдалд нийцэхгүй. Товчхондоо аль нэг хүчин зүйлийн илэрлийн сөрөг үр дагаварт үндэслэн байгууллагын хөгжлийн бодлого, түүний хэрэгжилтийг бүхэлд нь сөргөөр үнэлэх боломжгүй.

5. Нийгэм, улс төрийн шинжтэй дараах сөрөг үр дагаврууд нь төрийн аль ч байгууллагын хөгжилд байнгын хэлбэрээр нөлөөлж байна. Үүнд:

- нийгмийн сэтгэл зүйн уламжлалт хэлбэр үндсээрээ өөрчлөгдөн бүхий л зүйлд сөрөг байр сууринаас шүүмжлэлтэй хандах болсон.

- үйл ажиллагаа, томилгоонд гаднаас нөлөөлөх улс төрийн нөлөөлөл ихсэж төрийн байгууллагын бие даасан, хараат бус байдал алдагдах болсон.

- төв байгууллагын удирдлагууд солигдоход бүрт нэгж дээр үүрэг гүйцэтгэж байгаа алба хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн бүх шатанд давхар хийгддэг, удирдлагын тогтворгүй байдал бий болсон.

- төрийн алба хаагчдын албандаа хандах сэтгэл ханамж, итгэл буурсан.

- алба хаагчдаас гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдож дутагдлаар халагдаж, чөлөөлөгдөж байгаа.

- төв байгууллага болон газар, албадын ажлын уялдаа холбоо хангалтгүй, орчин үеийн техник, технологийн дэвшилтэд ололт бүрэн нэвтрээгүй, үйл ажиллагаа бүх шатандаа цахимжаагүй зэрэг нь төрийн аль ч байгууллагын хөгжилд байнга сөргөөр нөлөөлж байна.

Харин дараах хүчин зүйлүүд төрийн байгууллагын хөгжлийг тодорхойлоход хэзээд эерэг нөлөөлөлийг авчирдаг гэж дүгнэж байна. Үүнд:

- Хөгжлийн Алсын хараа.

- Эрхэм зорилго.

- Тулгуур үнэт зүйлс, стратегийн зорилго, зорилтууд, түүнд хүрэх хүсэл тэмүүлэх, хамт олны эв нэгдэл.

6. “Байгууллагын алсын хараа, эрхэм зорилго, түүнд хүрэх тэмүүлэл, хамт олны эв нэгдэл, байгууллагын соёлын эерэг төлөвшил, нэр хүнд, хөгжлийн бодлого, стратеги нь байгууллагын хөгжлийн тулгуур хүчин зүйл мөн” гэсэн саналыг дэвшүүлж байна.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ.

1. Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/.
2. Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 05 дугаар сарын 13-ны өдрийн 52 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралт. “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого.
3. Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 01 дүгээр сарын 23-ны өдрийн 36 дугаар тогтоол. “Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах журам” батлах тухай.
4. Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 04 дүгээр сарын 22-ны өдрийн 141 дүгээр тогтоол. Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр.
5. Б.Энх-Амгалан. “Цагдаагийн байгууллагын нэр хүндийг дээшлүүлэхэд удирдах албан тушаалтны үүрэг оролцоо, анхаарах зарим асуудал”. – УБ., 2018.
6. З.Алтангэрэл. “Цагдаагийн удирдах албан тушаалтны манлайлалыг дээшлүүлэхэд анхаарах асуудал” – УБ., 2018.
7. М.Баттулга. “Цагдаагийн байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэхэд анхаарах зарим асуудал” – УБ., 2018.