

“ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГА БА ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЕНЕЖМЕНТ”

JUDICIAL ENFORCEMENT AGENCY AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT"



С.Цэрэндолгор

*Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт судалгааны
403 дугаар анги- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны
сургуулийн Ял эдлүүлэх эрх зүйн тэнхимийн багш, хошууч*

Хураангуй: Үндэсний статистикийн хорооны 2023 оны судалгаагаар төрийн тусгай албанд 47657 алба хаагч ажиллаж байна. Төрийн тусгай алба хаагчдын ажиллах орчин нөхцөл, сурч хөгжих боломж, эрүүл мэндийн үзлэгт хамрагдах, ээлжийн амралтыг бүрэн эдлэхэд анхаарч, тулгамдсан асуудлыг шуурхай тодорхойлох, шийдвэрлэх гарч, гаргалгааг удирдлагад танилцуулж, алба хаагчдын дуу хоолой болоход хамгийн чухал үүрэг гүйцэтгэх эрх бүхий албан тушаалтан бол хүний нөөцийн мэргэжилтэн юм. Алба хаагчдад тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэхэд анхаарч ажилласнаар төрийн тусгай алба хаагч тогтвор суурьшилтай ажиллах, байгууллагын хөгжилд эергээр нөлөөлөх, цаашлаад Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлыг хангана.

Түлхүүр үг: Ур чадвар, хандлага, талант, мэдлэг

УДИРТГАЛ:

Энэхүү судалгаа нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн үйл ажиллагаанд тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлоход оршино.

Төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад тухайн байгууллагын хүний нөөцийн менежер буюу шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалт, хэвлэл мэдээлэл олон нийт хариуцсан мэргэжилтэн мэргэшүүлэх, талант буюу ур чадвар сайтай алба хаагчийг томилох шаардлагатай.

Хүний нөөцийн менежмент нь менежментийн чиг үүргүүдийн нэгэн адил байгууллагын ажилчдыг нэгтгэх, зохицуулах, тэдний хоорондын холбоо, харилцааг сайжруулах, цомхотгож эмхлэх зэрэг ажлыг удирдан зохион байгуулдаг (Шуурав.Я, 2005). Мэргэшсэн хүний нөөц гэдэг нь байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн чиглэлээр мэргэшсэн, гүнзгий мэдлэг, ур чадвар эзэмшсэн

мэргэжилтнийг хэлдэг. Эдгээр мэргэжилтнүүд байгууллагын амжилт, тогтвортой байдлыг хангахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Хүн төрөлхтөн өнгөрсөн зуунд булчин шөрмөсөө ажиллуулдаг байсан бол өнөөдөр тархиа, харин ирээдүйд сэтгэл зүрхээрээ ажилладаг болно (Shafik, 2023). Хүн төрөлхтөн ганцаараа агуу зүйлийг бүтээх боломжгүй. Өнөө үеийн шилдэг төрийн цэргийн байгууллагууд манлайлагчийн ур чадвар, зөв зохион байгуулалт, хүмүүсийн хоорондын хамтын ажиллагааны үр дүнд амжилтад хүрсэн байдаг. Тухайн байгууллагын ажилтан, алба хаагчдад аюулгүй орчин бүрдүүлэх нь манлайллын нэг ур чадвар юм (Sinek, 2016).

Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн нь ажил мэргэжил, хувь хүний хөгжил, харилцаа, хандлагын хувьд манлайлж, бусдад эергээр нөлөөлөх нь байгууллагын алсын хараа, зорилгод хүрэх чадварлаг хүний нөөцийг бэлтгэх боломжтой. Цаашлаад тогтвор суурьшилтай ажиллах орчныг бүрдүүлж, байгууллагын соёлыг бүтээхэд чухал оролцоотой.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд сургалт, хэвлэл мэдээлэл хүний нөөц хариуцсан мэргэжилтэн нийт 95 байгаагаас мэргэжлийн хүний нөөцийн мэргэжилтэн 2, бусад 93 алба хаагч нь эрх зүйч болон бусад төрлийн мэргэжил эзэмшсэн байна. Өөрөөр хэлбэл байгууллагын хэмжээнд 2,1% нь мэргэжлийн хүний нөөцийн ажилтан, 97,9% нь эрх зүйч болон бусад мэргэжлээр төгссөн алба хаагчид хүний нөөцийн асуудал хариуцан ажиллаж байна. Энэ бол тулгамдаж буй асуудал мөн ч бид шийдвэрлэх боломжтой.

Мэргэжлийн хүний нөөцийн мэргэжилтэн, эрх зүйч мэргэжлээр бэлтгэгдэн төгссөн мэргэжилтэн хоёрын ялгааг бид урт хугацаандаа харж болно. Бидний мэдэх хүний нөөцийн мэргэжилтэн нь алба хаагчдыг томилох, чөлөөлөх, шагнах, сахилгын шийтгэл ногдуулах үүрэг гүйцэтгэдэг ажлыг хийдэг. Энэ бол өрөөсгөл ойлголт юм. Хүний нөөцийн менежер байх нь хэцүү учир нь тэд ажлаа үр дүнтэй явуулахын тулд олон харилцааг зохицуулах шаардлагатай болдог. Үүнд хүүхэд шиг хүмүүсийг аргадаж, хэцүү зантай ажилтнаа тэвчиж, үр дүн гаргавал магтаж, болохгүй бол арга хэмжээ авч, зөрчилдөөнийг зохицуулдаг (Tamir, 2024).

Мөн удирдах ажилтан хүн бидэнтэй адил энгийн хүн. Тэд сэтгэл хөдлөл, тархины үйл ажиллагаагаа хэрхэн удирдаж, өөрийгөө урамшуулж, зорилгоо өдөр бүр өөртөө сануулж, бэрхшээлийг даван туулж чаддаг нь биднээс ялгарах гол давуу тал болдог.

Хүний нөөцийн мэргэжилтэн нь удирдах ажилтан, алба хаагчдын хоорондын гүүр болдог. Иймд байгууллагын удирдлага нэн тэргүүнд хүний нөөцийн ажилтнаа сургалтад хамруулах, мэргэшүүлэх, ур чадвар эзэмшүүлэхэд хөрөнгө оруулалт хийх шаардлагатай. Нэгэнт мэргэжлийн хүний нөөцийн ажилтан томилуулах боломж хомс ч одоо ажиллаж байгаа алба хаагчдыг мэргэшүүлснээр алба хаагчдад тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэн, байгууллагын соёлыг

хөгжүүлж болно. Алба хаагчдын оролцоог нэмэгдүүлж, олон манлайлагч бий болгоход удирдах албан тушаалтан суралцагч байгууллага болоход зорих нь хамгийн чухал.

Хүний нөөцийн менежментийг зөв зохион байгуулснаар байгууллагын гол үнэ цэнийг тодорхойлох алба хаагчдын мэдлэг, ур чадвар, хандлагад тогтмол анхаарч, талант буюу авьяас, чадварыг нээн, илрүүлэх боломжтой (<https://hrmanager.mn/>, 2024).

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагч тогтвор суурьшилтай ажиллахад нэн тэргүүнд орчин, итгэлцэл, дэмжиж туслах, суралцах боломжоор хангах байдал юм. Учир нь алба хаагчдыг ажилтан гэдэг утгаар биш хүн гэдэг өнцгөөр харж, авьяасыг илрүүлэх аргыг хэрэглэх нь зүйтэй.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ахлагч бүрэлдэхүүнийг Ахлагчийн- мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төвийн 3 сарын сургалтад хамрагдаж, төгссөн 18-30 насны залуучууд шинээр томилогддог. Эдгээр иргэдийг хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын орчинд хариуцлагатай ажиллахад дасан зохицох хугацаа шаардлагатай. Энэ хугацаанд сурган дадлагажуулах ажлыг туршлагатай алба хаагчдад хариуцуулж, бэлтгэдэг ч ачаалал даах чадамж, бэрхшээлийг даван туулах сэтгэл зүйг судлан, цаашид дасан зохицох, өөрчлөн шинэчлэгдэх чадварыг нь хөгжүүлэхийн тулд хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд сургалтыг үе шаттай зохион байгуулах нь хамгийн чухал юм.

Хорих ангийн өдөр тутмын үйл ажиллагааг гэмт хэрэг зөрчилгүй, хэвийн зохион байгуулахад алба хаагчдын оролцоо, хариуцлага, хандлага маш чухал нөлөөтэй. Нэг алба хаагчийн хариуцлагагүй үйлдлийн үр дүнд нийгмийг цочроосон, олон алба хаагчийн амьдралын баталгааг үгүй хийх тохиолдол гарч болно. Энэ нь зөвхөн харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаа чанаргүй зохион байгуулагдсантай холбоотой гэж үзэж болохгүй. Учир нь алба хаагчдын сэтгэл зүйг судлан, тухайн алба хаагчид тохирсон, хувь хүний ур чадварыг хөгжүүлэх, хариуцлага, хандлагад нөлөөлсөн сургалтыг тогтмол зохион байгуулаагүй шалтгаанаас үүдэлтэй байж болно. Хариуцлага гэдгийг ухамсарлаагүй, ачаалал даах чадваргүй алба хаагчдыг хүний нөөцийн мэргэжилтэн тусгайлан сургалтад хамруулж, хандлагад эергээр нөлөөлөх арга хэмжээг авч ажиллах нь байгууллагын үйл ажиллагаанд чухал нөлөөтэй.

Дарга нар өдөр бүр бичгээр болон амаар үүрэг, чиглэл өгч, баримтжуулдаг. Энэ нь алба хаагчдыг хариуцлагатай, сонор сэрэмжтэй ажиллуулахад нөлөөлж байгаа ч айдас, дарамтыг давхар бий болгодог. Айдсаар удирдагдах нь алба хаагчдын ажлаас халшрах хам шинжийг нэмэгдүүлж, ажлаас гарах шийдвэрт хүргэж байна. Ажлаас гарах нь хамгийн зөв сонголт биш гэдгийг ойлгуулж, бэрхшээл, ажлын ачааллыг даах чадварт сургаж, байгууллагын ирээдүйг тодорхойлох үнэ цэнтэй алба хаагч болохыг мэдрүүлж, удирдлагын зүгээс алба

хаагч нэг бүрийн онцлогийг мэддэг байхад гол үүрэг гүйцэтгэх эрх бүхий албан тушаалтан бол хүний нөөцийн мэргэжилтэн юм.

Иймд байгууллагын соёлыг бүрдүүлэх, бүтээхэд хамгийн чухал үүргийг хүний нөөцийн менежер буюу сургалт, хүний нөөц, хэвлэл мэдээлэл хариуцсан мэргэжилтнүүдэд хариуцуулж, хамтран ажиллах хэрэгтэй. Алба хаагчид хийж байгаа ажил, харьяалагдаж буй нэгждээ гадуурхагдах, өөрийн оролцооны үнэ цэнийг мэдрэхгүй, дэмжлэг туслалцааг авах боломжгүй тохиолдолд ажлаас халшрах, түгших эмгэгтэй болдог. Үүнийг 10-аас дээш жил ажилласан алба хаагчдын сэтгэл ханамжийн судалгаанаас харж болно. Үүнд:

“Удирдлагаас ирэх дарамт”-ыг 9 асуултаар сэтгэл ханамжид хэрхэн нөлөөлөх шинжилгээг хийхэд далд хувьсагчийн үр дүн 0,314-0,899 хооронд хэлбэлзэж байна. Удирдлагаас ирэх дарамтын кронпа альфа утгын үр дүн 0,874; нийлмэл найдвартай байдлын хувьд 0,900, дундаж утгын хувьд 0,518 байгаа нь манай судалгааны ажлын үр дүн энэ хувьсагч найдвартай болохыг баталсан. Асуулт бүрээс харьцуулахад асуулт-9 “Сэтгэл санааны дарамт”, асуулт-5 “Ажил, албан тушаалын дарамт”, асуулт-4 “бэлгийн дарамт”, асуулт-8 “Мөнгө, эд зүйл нэхэх”, асуулт-6 “Хэл амаар доромжлох” үр дүн гарсан. Анхаарал татаж буй далд хувьсагчид болох удирдлагаас үзүүлэх бэлгийн дарамт, зодох, хэл амаар доромжлох, мөнгө эд зүйл нэхэх байдал нь сэтгэл ханамжид нөлөөлж байгаатай холбоотой гэж дүгнэх боломжтой¹¹⁸. Гэсэн судалгааны үр дүн гарсан.

Алба хаагч сэтгэл ханамжгүй ажиллах нь хүний нөөцийн хомсдолыг бий болгох эрсдэлийг бүрдүүлж байна. Энэ асуудлыг анхааралдаа авч, шийдвэрлэх замыг тодорхойлоход шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын захиргааны удирдлагын газрын хүний нөөцийн хэлтэс чухал оролцоотой. Үүний тулд хүний нөөцийн мэргэшсэн алба хаагчдаар баг бүрдүүлэх, сургалтыг тогтмолжуулах, тодорхой үечилсэн байдлаар алба хаагчдын дунд судалгаа хийн, тулгамдаж буй асуудлуудыг илрүүлэн, шийдвэрлэхэд анхаарч ажилласнаар хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх боломжтой.

Судалгааны ажлын явцад байгууллагын хөгжил, амжилтад нөлөөлөх чухал оролцоотой албан тушаал нь сургалт, хүний нөөц, хэвлэл мэдээлэл хариуцсан мэргэжилтэн гэж тодорхойлсон. Энэ албан тушаалд ажиллаж байгаа алба хаагч нь манлайлагч байх ёстой. Манлайлагч нь байгууллагын соёлд эерэг болон сөргөөр нөлөөлж болдог тул зөвөөр манлайлж, багийн ирээдүйн талаарх төсөөллийг зурж, нэг зорилгод хүрэх урмыг өгдөг байх нь чухал юм. Удирдагчид үнэн ч шударга, тууштай байдлаар жишиг тогтоодог. Тэд багаа удирдан чиглүүлж, дэмжин, хөгжихөд нь тусалдаг. Мөн багийн гишүүн бүрийн оруулсан хувь нэмрийг үнэлж, итгэлцэл, нээлттэй харилцааг бий болгодог. Үүнээс үзэхэд байгууллагын хүний

¹¹⁸ ШШГБ-ын харуул хамгаалалтын алба хаагчдын тулгамдсан асуудал, хэрэгцээг тодорхойлох судалгаа., 2022

нөөцийн менежер, алба хаагч 2-ын ялгаатай тал нь манлайлал. Яагаад манлайлал давамгайлж байгаа бэ? Манлайлал нь цол хэргэмийн тухай биш нөлөө, урам зориг, бусдын хамгийн сайн сайхныг гаргаж ирэх чадварын тухай ойлголт юм. Дарга дуулгавартай байхыг тушааж болох ч зоригтой манлайлж, алба хаагчдын ур чадвар, ажиллах хүсэл, сонирхлыг нь дэмждэг хүний нөөцийн мэргэжилтэн хүндлэл, үнэн ч байдлыг ажилтан, алба хаагчдаас олж авдаг. Чадварлаг хүний нөөцийн мэргэжилтэн болоход байгууллагын зүгээс дэмжих хэрэгтэй. Мөн ямар ч ажил гүйцэтгэж байсан манлайлагч байж чадна гэдэгт итгэх хэрэгтэй.

Байгууллагын удирдлага манлайлах эсвэл менежер байх хамаагүй, алсын хараа, эрх мэдэл, шударга байдлын хамтын ажиллагааны дэмжигч байхыг сонгох ёстой. Энэ бол байгууллагын алсын хараа, урт хугацааны амжилт, чадварлаг, мэргэшсэн алба хаагчдаар хүрээлүүлэх цор ганц зөв менежмент гэж хэлж болно.

Алба хаагчдын карьер өсөлтийг системчлэн, тухайн албан тушаалд 3 жил ажилласан бол дараагийн шатны албан тушаалын нөөцөд бүртгэн, мерит зарчмаар шатлан дэвшүүлдэг тогтолцоог бий болгох, нийтэд ил тод мэдээлэх нь алба хаагчдын урам зориг, итгэл найдварыг нэмэгдүүлж, тогтвор суурьшилтай ажиллах хүслийг төрүүлдэг.

Өнөөдрийн байдлаар Z үеийнхэн буюу 1997-2012 оны хооронд төрсөн залуучууд голчлон ажиллаж байна. Эдгээр залуучууд нь технологид ойр, бүтээлч сэтгэлгээтэй, цахим орчинд үзэл бодлоо илэрхийлэх сонирхолтой, олон төрлийн үнэт зүйлийг эрхэмлэдэг, бие даасан, ухаалаг залуус гэж тодорхойлоход буруудахгүй. Үүнийг тодорхойлж бичсэн шалтгаан нь төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагын онцлогийг Z үеийнхэнд ойлгуулах, ажиллах хүсэл төрүүлэх, орчныг бүрдүүлэхэд хүний нөөцийн менежментийг зөв зохион байгуулах хэрэгтэй.

Орчин үеийн удирдагчид алба хаагчдын өмнө тэсвэр хатуужил, дасан зохицох чадвар, эерэг хандлагыг харуулах ёстой гэж үздэг ч өөрчлөлтөд нээлттэй хандаж, шинэлэг санааг хүлээн авч, багийн гишүүдэд урам, зориг өгөх нь дутмаг байдаг. Нөлөөлөл сайтай удирдагчид тодорхойгүй байдлын өмнө өөртөө итгэлтэй байж, өөрчлөлтийн үйл явцад идэвхтэй оролцох нь алба хаагчдад өөрчлөлтийг даван туулахад эергээр нөлөөлдөг. Учир нь хүн бол байгалийн амьтан.

Бидний тархи хэрхэн ажиллаж, асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх нь тухайн хүний хөгжлийг тодорхойлж байдаг. Байгууллагын сургалт, хүний нөөц, хэвлэл мэдээллийн мэргэжилтнүүдийн хамгийн чухал ур чадвар нь алба хаагчдад биологийн хувьд эергээр нөлөөлж, зөвөөр манлайлан, айдасгүй, итгэлцэл бий болгож чаддаг байх. Учир нь хүн биологийн амьтан гэж дээр дурдсан. Энэ утгаараа хүний тархинд 5 төрлийн бодис ялгарч байдаг. Удирдагч, манлайлагч, дарга гэх цол хэргэмтэй хүмүүс алба хаагчдаас ажлын үр дүн, амжилтыг ялгаатай байдлаар шаарддаг.

Хүний тархинд ялгардаг эндорфин, допамин, серотонин, окситоцин, кортизол. бодисын талаар тайлбарлая.

Эндорфин, допамин хоёр нь богино хугацаанд үүрэг даалгавар биелүүлэхэд ялгардаг бодис. Жишээ нь эрт дээр үед агуйн хүмүүс хоол олохын тулд маш олон өдрийн өлсгөлөнг даван туулж, өвчнөө мартан хийж байгаа зүйлдээ төвлөрч хоолоо олж идэхэд тархинд ялгардаг бодис юм.

Серотонин, окситоцин бодисууд нь бусдад туслахад тархинд ялгардаг. Жишээ нь: их ажлын ард гарсны дараа сэтгэл ханамж авахад ялгардаг бодис юм. Серотонин нь хайр, хүндлэл мэдрэхээр ялгардаг бодис.

Эхний хоёр бодис илүү давамгайлах нь тэнцвэр алдагдаж, зөвхөн өөрийгөө бодсон алба хаагч, ажилтан болж хувирна. Тэнцвэрийг алдагдуулахгүй орчинг бүрдүүлэхэд хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд анхаарах ёстой. Гэвч тархинд кортизол буюу айдас, түгшүүрийн бодис ялгарч эхлэх үед алба хаагчдын тархинд “би хэзээ халагдах бол” гэсэн бодол давамгай төрж, зөвхөн өөрийнхөө асуудалд төвлөрсөн бусдад туслах хүсэлгүй хүмүүс бий болдог. Энэ мэдрэмжийг хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд сайн мэдэрч, итгэлцэл бий болгоход анхаарч ажиллах нь зөв юм (As a motivational speaker, 2024). Хүний тархины үйл ажиллагааг анзаарч, мэдрэмж, сэтгэл хөдлөлийг орхигдуулалгүй үйл ажиллагааг зохион байгуулж, байгууллагыг зөв соёлтой болгоход хүний нөөцийн менежментийг системтэй зохион байгуулах нь дээрх жишээгээр харагдаж байна.

Хүний нөөцийн менежер буюу мэргэжилтэн нь эерэг, хамтын ажиллагаа, өсөлтөд чиглэсэн орчныг бүрдүүлснээр алба хаагчдын ажилд оролцох оролцоог нэмэгдүүлдэг. Энэ нь алба хаагчдын зөв манлайлал, зөв хандлага, зөв сэтгэл хөдлөлтэй болгох боломжтой гэж үзсэн.

Алдаа, оноог бусадтай хуваалцаж чаддаг байх нь шинэлэг санаа урган гарах боломжтой болдог тул манлайлагч хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд нээлттэй байх хэрэгтэй. Мөн ажлын холбогдолтой шийдвэр гаргахад тухайн талбарт ажиллаж байгаа алба хаагчаас санал асуух хэрэгтэй. Жишээ нь дугуй ширээнд суугаад алба хаагчидтай ярилцаж, асуудлыг шийдвэрлэх арга замыг олох хэрэгтэй. Хэрвээ алба хаагчдаас санал, шийдэл гарахгүй бол манлайлагч эцсийн шийдвэрийг гаргах зоригтой байх нь чухал.

Менежер манлайлагчийн үүрэг гүйцэтгэснээр нийт алба хаагчдыг зорилгоо хэрэгжүүлэхэд уриалан дуудаж байгаа юм. Манлайллаа амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд менежер өөрийн хүлээсэн үүрэг, хариуцлага, хувийн шинж чанар, харилцааны соёл, мэдлэг боловсрол, арга барил, ёс зүйн олон шаардлагыг хангасан байх учиртай (Шуурав.Я, 2005).

Удирдах албан тушаалд маш олон төрлийн хүмүүс байдаг. Үүнд: харилцахад төвөгтэй ч ажлыг хамгийн сайн хийдэг, шинэлэг санаа гаргах

чадвартай, хамгийн чухал нь ёс зүйн хувьд зөв хандлагатай байх нь нэн тэргүүний чухал зүйл байдаг. Харин ёс зүйгүй, худалч, харилцаа хандлага буруу бол удирдах албан тушаалд удаан ажиллуулах нь байгууллагын үйл ажиллагаанд муугаар нөлөөлдөг тул ажлаас халах, солих шийдвэрийг гаргуулах нь зүйтэй (Unlock podcast.УБ., 2022).

Хүний нөөцийн мэргэжилтэн нь алба хаагчдын хөгжилд анхаарах үүрэгтэй ч удирдах ажилтныг хөгжих, дахин суралцахад дэмжлэг үзүүлж, уриалах боломжтой.

Орчин үеийн удирдах ажилтан хүнийг хүн гэдэг утгаар нь харж, харьцдаг, байгууллагын үйл ажиллагааг системтэй, зөв зохион байгуулж, эрхэм зорилго, зорилтод хүрэхэд алба хаагчдын оролцоог нэмэгдүүлдэг, итгэлцэл бий болгож, доод түвшний менежерүүдийн хөгжил, дэвшилд бодитоор хувь нэмэр оруулж, шаардлагатай үед нь шүүмжилж, илүү сайн ажиллах урам, зориг өгдөг байх нь хамгийн чухал ач холбогдолтой.

Манлайллын сайн үр нөлөө нь алба хаагчдыг яагаад энэ ажлыг хийх ёстойг зөв өнцгөөр ойлгуулж, хүрэх үр дүнг нүдэнд нь харагдтал тайлбарлаж, байгууллагадаа хувь нэмэр оруулахад зоригжуулж чаддаг.

ДҮГНЭЛТ

Бидний судалснаар байгууллагын хүний нөөцийн мэргэжилтэн удирдлагаас өгсөн үүргийг биелүүлснээр зөвхөн нэг талын хүсэл сонирхлыг дэмжиж, алба хаагчдын онцлогт тохирсон сургалтын үйл ажиллагааг чанартай зохион байгуулдаггүй улмаас тухайн албан тушаалд ажиллаж байгаа алба хаагчид өсөн дэвших ирээдүйг олж хардаггүй. Энэ нь ажлаас гарах шийдвэрт нөлөөлдөг.

Хүний нөөцийн мэргэжилтэн нь тасралтгүй суралцаж, дадлага хийснээр хөгжих боломжтой урлаг гэж үзвэл амьдралын ухаантай, өндөр ёс суртахуунтай, тэвчээртэй, шаргуу зан чанартай манлайлагч болж чадна гэж үзлээ. Мөн ажилтан алба хаагчдыг биологийн хувьд судлан, сэтгэл хөдлөл, хувь хүний онцлогийг мэдэрч шийдвэр гаргах, дүгнэлт хийх чадвартай байх.

Цаашид мэргэжлийн хүний нөөцийн мэргэжилтэн томилох, хууль сахиулах байгууллагын хүний нөөцийн мэргэжилтэн бүр багийн хөгжилд анхаарч, өөрийгөө болон алба хаагчдын өсөлт, хөгжилтөд дэмжлэг үзүүлж, хүн хоорондын харилцааг илүү чухалчлан, байгууллагын хөгжлийг хурдасгах, технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэн, шаардлагатай мэргэжлийн боловсон хүчнийг нэмэгдүүлэхэд төвлөрч ажиллах шаардлагатай.

АШИГЛАСАН ЦАХИМ ЭХ СУРВАЛЖ

1. <https://mn.wikipedia.org/>
2. Minouche Shafik (مينوش شفيق), is a British-American academic and economist.
3. As a motivational speaker, Sinek has spoken at the UN Global Compact Leaders Summit in 2016
4. Шуурав, Я., Менежмент сурах бичиг. Уб., 2005. 19 дахь тал.
5. <https://www.linkedin.com/in/tamir-altandush>

Unlock podcast., Trillion Dollar Coach., Уб., 2022.

---o0o---