

ХИЛ ХАМГААЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО БА МЕРИТ /ЧАДАХУЙН/ ЗАРЧИМ

*МУ-ын ЕТГ-ын ахлах референт,
Бригадын генерал Ч.Сайнтөр*

Монгол улс анх 1994 онд Төрийн албаны тухай хуулиа баталж, 2002 онд шинэчлэн найруулж, 2008 онуудад нэмэлт өөрчлөлтийг оруулан, 2017 онд шинэчлэн батлагдан 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс мөрдөж эхэлсэн Төрийн албаны тухай хууль нь төрийн албаны бүтэц зохион байгуулалт, үйл ажиллагаа, түүнийг зохицуулсан стандартын хувьд цаашид шинэ нийгмийн эрэлт шаардлагыг хангахуйц загвартаа дөхсөн гэж хэлж болохоор бөгөөд иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг нь үнэлэх, дэвшүүлэх, шагнаж урамшуулах асуудлыг шийдвэрлэхдээ хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүнд тулгуурлах мерит зарчмыг шинээр тусгасан нь төрийн албыг мерит тогтолцоонд шилжүүлэх бодитой алхам болсон байна.

Аливаа улс орны иргэн бүр, тэдний төрөлх эх орон цэцэглэн хөгжиж, төрийн удирдлага, захиргаа чадвартай, ёс зүйтэй, шударга байх, өөрсдийгөө хөгжин дэвшсэн орны хүндтэй иргэн байхыг мөрөөддөг.

“Меритократия” гэдэг бол төрийн дээд удирдлагад хамгийн чадвартай, авьяаслаг хүмүүс шигшигдэн гарч, улсынхаа нөөц баялгыг бүрдүүлж хөгжилд хүргэх, ард түмэн, нийгмээ бүхэлд нь сайн сайханд хүргэх тэр дэглэм, удирдлага юм.

Энэ нэр томъёог анх немцийн философич Ханна Арендт хэрэглэж

, улмаар английн социологич М.Янгу улс төрд оруулж ирэн баталгаажуулсан. Меритократийн тунхаглаж буй гол зарчмууд бол:

- Аливаа хүний нийгмийн гарал үүсэл төрийн албанд томилогдоход гол үүрэггүй байх,

- Авьяас чадвар, хөдөлмөрч, тэвчээ эртэй, шударга зан чанар л онц чухал байх,

- Чөлөөт өрсөлдөөн бий болгох,

- Засгийн эрхэнд гарах хүмүүст анхны гараа адил байх таатай орчин бий болгох зэрэг ордог.

Эртний Хятадад Чжао он тооллын үед энэ зарчмыг “Тухайн хүн өөрийн амьдарч, ажиллаж буй нийгэмдээ хүлээн зөвшөөрөгдсөн байх” гэж тодорхойлоод: үнэнч шударга, хүнлэг энэрэнгүй, ард түмэндээ үлгэр жишээ болохуйц, байнга сайтар боловсорч хөгжиж байх зан чанарыг удирдлага эзэмшиж байхыг сургасан байдаг.

Мерит зарчим төрийн албанд хэрхэн, яаж үйлчлэх вэ?, Мерит бол хувь хүний амжилт дээр тогтсон засаглал бөгөөд орчин үеийн хөгжингүй орнуудын төрийн албаны үндэс болдог. Төрийн албанд шилдэг нэр дэвшигчийг нээлттэй, ил тод өрсөлдөөнөөр хүссэн хүн бүрийг оролцуулан гаргаж ирдэг.

Сонгон шалгаруулалтыг хэрхэн хийх вэ?, Өндөр мэргэжлийн бие даасан хараат бус ажиглагчид, сонгон шалгаруулалтыг журам дагуу явж байгаа эсэхэд хяналт тавих, аль нэг албан тушаалд өрсөлдөгчид тэдгээрийн хөдөлмөр, гавьяаг үнэлэх бодит

шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулах зэрэг болно.

Мерит зарчмыг шүүмжлэгчид нийгмийн өмнө тухайн хүний оруулсан гавьяа зүтгэлийг тодорхойлох цогц арга байхгүй гэж үздэг.

Аливаа улс орны төрийн алба хэдий чинээ мэргэшсэн, тогтвортой байх тусам тухайн орны улс төр, эдийн засаг, нийгмийн хүрээг хамарсан өөрчлөлт, шинэтгэлийн үр дүн төдий чинээ сайжирч, нийгмийн хөгжлийн хөтөч болж чаддаг байна.

1883 онд АНУ-ын Ардчилсан намын сенатч Жорж Пендлтоны санаачилж батлуулсан Төрийн албаны шинэтгэлийн акт (“Пендлтоны хууль” гэж алдаршсан)- аар тус улсад улс төрийн намуудад сонгуулийн үр дүнгээр төрийн албан тушаалыг хуваарилдаг, төрийн албанд улс төр хүчтэй нөлөөлдөг шударга бус тогтолцоог өөрчилсөн бөгөөд энэ үеэс эхлэн АНУ-д төрийн албаны мерит тогтолцоо бий болжээ.

Википедиа нэвтэрхий толь бичгийн тайлбарт “Меритократ бол Монголын их гүрний цэргийн жанжуудаа сонгодог гол үзэл баримтлал нь байжээ. Чингис хааны давагдашгүй амжилтын нэг чухал хүчин зүйл нь түүний цэргийн албанд тавигдах шаардлагад гавьяа, чадвараараа манлайлан шалгарсан хэнийг ч ялгалгүй сонгон томилж, зөв хүнийг зөв албан тушаалд зөв цагт нь язгуур угсаа, хүний өөрийн гэж ялгалгүй шударга, төрд үнэнчээр зүтгэх нөхцөлийг бүрдүүлдэг байв.”²

Пендлтоны хуулийн үзэл баримтлалыг авч хэрэгжүүлсэн Япон, Өмнөд Солонго зэрэг улсууд асар богино хугацаанд өндөр хөгжилд хүрч чадсан. Манай улс сүүлийн үед Канад, Австралийн төрийн албаны туршлагыг судалж, холбогдох байгууллагуудтай нь холбоо тогтоогоод байгаа нь мерит

зарчмыг монгол хөрсөнд буулгах гэсэн санаачлагууд юм.

Төрийн албаны шинэтгэлийг олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн мерит зарчмыг тууштай хэрэгжүүлэх замаар аль болох түргэн урагшлуулах, олсон ололтоо бататган, цаашид улс төрөөс хараат бус, мэргэшсэн, тогтвортой, чадварлаг төрийн албыг бэхжүүлэн хөгжүүлэх ашиг сонирхол төр засгийн түвшинд ч, олон нийтийн хүрээнд ч нэгдмэл байна.

Бид Олон улсын жишиг, Төрийн албаны тухай хууль болон одоо мөрдөгдөж буй бусад холбогдох хуулийн зарчим, мерит тогтолцооны үзэл санаатайгаа уялдуулан Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагч бүр шатлан дэвших нөхцөл боломжоор хангагдсанаар байгууллагын алсын хараа, үндсэн зорилго, зорилтыг биелүүлэх мэдлэгтэй, боловсролтой, мэргэжилтэй, мэргэшсэн, ур чадвар, туршлагатай, ажлын үр дүнгээр өрсөлдөх чадвартай боловсон хүчнээр хангагдан, хүний нөөцийн чадавх сайжрах гол үзүүлэлт болох юм.

“Меритократ” буюу мерит гэдэг үгийг Монголчилбол “Гавьяа зүтгэл, чанар чансаа, сайн тал, хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал” гэх утгыг агуулах бөгөөд хүний нөөцийн тухайд энэ ойлголт нь төрийн аливаа албан тушаалд түүний зорилго, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй хэрэгцээтэй шалгуур, шаардлагуудыг бүх талаараа бүрэн хангасан шилмэл хүн томилогдох үйл явцыг илэрхийлдэг.

Мөн мерит тогтолцоо нь төрийн албан хаагчдыг улс төрийн хэлхээ холбоон дээр үндэслэж бус тэдний мэргэжил мэдлэг, ажил гүйцэтгэх ур чадвар дээр үндэслэж ажилд авах болон албан тушаал дэвшүүлэхийг хэлдэг байна.³

Харин аливаа байгууллага

зорилгодоо хүрэхийн тулд хүний нөөцийн хүчин зүйлийг үр ашиг, үр дүнтэй ашиглах зохицуулах үйл ажиллагаа, тогтолцоог хүний нөөцийн бодлого гэнэ. Өөрөөр хэлбэл хүний хүчин зүйлийг оновчтой удирдах үйл ажиллагааг хэлдэг. Хүний нөөц гэдэг нь байгууллага дах хувь хүмүүсийн туршлага, ур чадвар, мэдлэг, харилцаа авьяас, хувийн шинж чанар, эрсдэл хүлээх чадвар, хүсэл тэмүүлэл зэргийг багтаасан ойлголт юм.⁴

1992 онд батлагдсан Монгол улсын шинэ үндсэн хуульд төрийн жинхэнэ албаны эрх зүйн үндсийг цоо шинээр томъёолсон юм. Эрх зүйн энэ шинэ томъёололд нийцүүлэн, 1994 онд Монгол улсад Төрийн албаны тухай шинэ хуулийг боловсруулж 1995 оноос мөрдөж эхэлсэн билээ.

Үүнээс хойш даруй 24 жил өнгөрсөн байна. Энэ хугацаанд Төрийн албаны тухай хуулийг боловсронгуй болгож, төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогын эрх зүйн орчныг сайжруулах үүднээс шат дараалсан олон арга хэмжээ авч хэрэгжүүлжээ.

Хамгийн сүүлчийн өөрчлөлтийг 2008 онд хийж, зарчмын шинжтэй хэд хэдэн томоохон нэмэлт, өөрчлөлтийг оруулсан. Тухайлбал, энэ өөрчлөлтөөр төрийн улс төрийн албанаас бусад ангиллын төрийн албан хаагчдыг улс төрийн намын харьяалалгүй байлгах, улс төрийн албан тушаалаас бусад төрийн албан хаагчид улс төрийн сонгуулийн сурталчилгаанд ямар нэгэн хэлбэрээр оролцохгүй байх, төрийн албан хаагчдыг үндэслэлгүйгээр ажлаас нь халах, чөлөөлөхийг хориглох, Төрийн албаны төв байгууллагаас төрийн жинхэнэ албаны хүний нөөцийн удирдлагатай холбогдон гарсан удирдах албан тушаалтны хууль бус шийдвэрийг хүчингүй болгох, хариуцлага тооцож байх зэрэг

төрийн албанд шударга ёсны зарчмыг хэрэгжүүлэх, төрийн албан хаагчдын томилгоог хуулийн дагуу хийж байх, төрийн албан хаагчдын шилжилт хөдөлгөөнийг хязгаарлаж багасгах, төрийн албыг зүй бус нөлөөллөөс ангид байлгах, төрийн мэргэшсэн, тогтвортой албыг цаашид төлөвшүүлэн бэхжүүлэхэд чиглэсэн өөрчлөлтүүдийг оруулж өгсөн билээ.

Төрийн албаны тухай шинэчилсэн хуулиар улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагч улс төрийн нам, эвслийн үйл ажиллагаанаас ангид байх, төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэнийг томилохдоо гагцхүү чадахуйн зарчмыг баримтлах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх зарчмын өөрчлөлтийг шинээр тусгажээ. Тухайлбал, Монгол Улсын иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг нь үнэлэх, дэвшүүлэх, шагнаж урамшуулахдаа хувь хүний ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүнд буюу чадахуйн зарчимд /мерит/ тулгуурлана. Өөрөөр хэлбэл төрийн албанд чадахуйн зарчмыг үндсэн шалгуураа болгож, түүнийг хамгийн сайн хангасан хүнийг томилно гэсэн үг. Төрийн албанд нэгэнт томилогдсон албан хаагчийг шатлан дэвшүүлэх зохицуулалт оруулж өгсөн нь хуулийн нэг дэвшил гэж үзэж байна.⁴

Одоогийн мөрдөж буй Төрийн албаны тухай хуульд “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол доор дурдсан төрийн захиргааны албан тушаалд энэ хуулийн 22.1-д заасан нийтлэг шаардлагаас гадна дараах тусгай шаардлагыг хангасан иргэнийг томилно”.⁵ гэж тусган, дэвшин томилоход баримтлах гол агуулгыг томъёолохдоо албан тушаал тус бүрээр ажилласан жилийн шалгуурыг нарийвчлан тодорхойлсон байх бөгөөд мэргэшүүлэх багц

сургалтад хамрагдаж, төгссөн байхаар эрх зүйн зохицуулалтуудыг тодорхой тусгаж өгсөн байна.

Хил Хамгаалах Байгууллагын хувьд Төрийн албаны тухай хуулийг батлан хэрэгжүүлэхээс өмнө буюу ХЦУГ-ын даргын 1995 оны А/21 дугаар тушаалаар баталсан “ХЦУГ-ын боловсон хүчний дүрэм” баталж, алба хаагчийн үйл ажиллагааны мэргэжлийн түвшинг үнэлэх, дүгнэх, жилийн эцэст алба хаагч нэг бүрийн хийсэн ажлыг газар, анги, албадын даргын зөвлөлийн хуралдаанаараа хэлэлцэн үнэлэлт, дүгнэлтийг өгч, албан тушаал дэвшүүлэх буюу нөөцөд авах”-ыг тусгасан. Мөн “Албан тушаал дэвшүүлэх, бууруулах асуудлыг тухайн албан тушаалд ажилласан хугацаа, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээг харгалзан албан тушаал дэвшүүлж, бууруулна” гэж тусгасан нь мерит зарчмыг агуулж байгаа бөгөөд дээрх шаардлагуудаас гадна албан тушаалд дэвшин томилогдох хугацааг нарийвчлан тусгаж зохицуулсан нь Хил Хамгаалах Байгууллага мерит тогтолцоог хуульд томьёолсон эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд хэрэгжүүлж байгаа нь харагдаж байна.

Мөн ХЦУГ-ын даргын 1995-10-06-ны өдрийн 850 тоот тушаалаар ХЦУГ-ын дэргэдэх төрийн захиргааны албаны анхны салбар зөвлөл байгуулсан.

1996-11-30-ны өдрийн 1104 тоот тушаалаар ХЦ-ийн хэмжээнд боловсон хүчний ажиллагааг жигдрүүлж, боловсронгуй болгох журам, маягт батлагдсан.

ХХЕГ-ын даргын 2003-06-03-ны өдрийн А/11 тоот тушаалаар “Хүний нөөцийн талаар баримтлах бодлогын үндэс, хүнтэй ажиллах журам” батлагдсан зэрэг нь ХХБ-д хүний нөөцийн асуудалд ихэд

анхаарч, албан тушаалын томилгоо улс төр, улс төрчдөөс ангид байх, шалгуур үзүүлэлтээ хангасан нь томилогдох нөхцөлийг бүрдүүлэхэд онцгойлон хандаж байсан, анхаарсаар байгаагийн илэрхийлэл болж байна.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 38 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ын 4.10-т тусгагдсан үнэлгээний хуудсанд ёс зүйн талаарх тэмдэглэгээ хийн албан хаагчийн хувийн хэрэгт хадгалах зэргээр шинэлэг байдлаар ажиллаж байна.

Ашигласан бүтээлийн жагсаалт:

1. en.wikipedia.org/Pendleton Civil Service Reform Act

2. [https // mn.wikipedia.org](https://mn.wikipedia.org). Их Монгол улс, Засаг захиргааны хуваарь, төрийн байгуулалт

3. Д.Зүмбэрэлхам. Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэл илтгэл. УБ.

4. А.Цог-Эрдэнэ. Байгууллагын амжилтад онцгой чадавхийн менежментийн үзүүлэх нөлөөлөл. УБ. 2016.

5. Д.Тогтохсүрэн. Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын танилцуулга. УБ., 2018.

6. Төрийн албаны тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 2382 дах заалт. УБ., 2019.

7. ХХЕГ-ын аргын 2003-06-03-ны өдрийн А/11 тоот тушаалаар батлагдсан “Хүний нөөцийн талаар баримтлах бодлогын үндэс, хүнтэй ажиллах журам.