

АЛБА ХААГЧИЙГ АЛБАН ТУШААЛД ДЭВШҮҮЛЭХ, БУУРУУЛАХАД АНХААРАХ АСУУДАЛ БА ЧАДАХУЙН ЗАРЧИМ ХАНДЛАГАД ТУЛГУУРЛАХ НЬ



Б.ТЭМҮҮЖИН

ШШГЕГ-ын 415 дугаар хаалттай хорих ангийн
төлөөлөгч, ахлах дэслэгч

Товч агуулга: Монгол Улсад төрийн албан хаагчдын нэр төдийлөн сайн биш байгаа. Төрийн үйл ажиллагаа тасралтгүй байхад албан хаагчдын чадавхи чухал үүргийг гүйцэтгэдэг. Төрийн албаны нэр хүндийг өндөрт гаргахад албан хаагчдын чадавхи маш чухал ач холбогдолтой юм. Монгол Улсад төрийн албан тушаалд чадвартай хүнийг томилох, дэвшүүлэх талаар ажлууд хийгдэж Төрийн албаны тухай хуульд мерид буюу чадахуйн зарчмыг нэвтрүүлээд байна.

Abstract: The names of public officials in Mongolia are not very good. Capacity of civil servants has an important role in continuing state activities. The public officials are very important since they reach high reputation. Special work on appointment of a capable person to work in Mongolia has been introduced into the law on government service, law on merit.

Түлхүүр үг: Төрийн алба, албан тушаал, мерид зарчим, хандлага.

Keywords: Public service, position, principle of merit, attitude.

Төрийн албаны тухай хууль шинэчлэгдэн батлагдаж 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хэрэгжиж эхэлсэн. Уг хуулийн гол агуулга нь өдөр ирэх тусам хувьсан өөрчлөгдөж буй хүний хөгжлийн агуулга, мөн чанартай уялдуулан төрийн албыг орчин үеийн нийгмийн соёл, үнэт зүйлд нийцүүлэн залгуулах, улмаар бэхжүүлэхэд чиглэсэн эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох явдал билээ. Орчин үеийн төрийн алба нь гагцхүү чадахуйн зарчимд тулгуурлан ажиллах иргэн /төрийн алба хаагч/-ийг шинээр болон сургаж авснаар төрийн албаны "мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндэс бүрдэх"¹ боломжтой.

¹ Төрийн албан тухай хуулийн 7 дугаар зүйл. Төрийн албаны зарчим

Алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэх, бууруулах асуудал нь өнөөгийн нийгэмд дан ганц тухайн төрийн алба хаагчийн мэдлэг, ур чадвартай холбоотой асуудал бус “хандлага” гэгч үнэт зүйлтэй салшгүй холбоотой. Хандлага бол соёлт нийгмийн нэгж буюу хүний салшгүй нэг хэсэг бөгөөд ялангуяа чадахуйн зарчим “хуульчлагдсан” өнөөгийн нийгэмд “хандлага”-ын талаар ярихгүй орхигдуулж огт боломгүй.

Чадахуйн зарчимд нийцэхгүй төрийн алба хаагчийг албан тушаал бууруулах буюу “чадахгүй”-н зарчмыг баримталж, хариуцлагын асуудлыг хөндөх нь зүй ёсны боловч түүний хандлагыг мөн л харгалзаж үзэх хэрэгтэй. Иймд ШШГБ-ын алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэх, бууруулахад тухайн алба хаагчийн хандлагыг нэн түрүүнд харгалзаж, тэрхүү хандлага нь чадахуй болон чадахгүйн зарчимтай хэрхэн уусч байгааг дүгнэж үзэх нь чухал байна.

Судалгааны ач холбогдол

Төрийн алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэх, бууруулахад тодорхой цаг хугацааны хязгаар зааж, түүний хандлагыг харгалзан чадахуй, чадахгүйн зарчимд тулгуурлан ажиллахын ач холбогдол яагаад чухал вэ? Энэ асуултад хариулт олохын тулд эдгээр зарчимд нийцэх цаг хугацааны шалгуурыг журамлан тогтоосон эрх зүйн баримт бичгүүдэд дүн шинжилгээ хийх, бодит байдалд хэрхэн нийцэж байгааг нь судлан оношлох нь чухал. Мөн эдгээр эрх зүйн баримт бичгүүд нь бодит амьдралд хэрхэн нийцэж, хөрсөн дээрээ хэрхэн бууж байгааг ярилцлагын аргаар судалж, оношлон дүн шинжилгээ хийж, цаашид анхаарах асуудлыг тоймлон тогтоож гэмээ нь энэхүү судалгааны ажлын ач холбогдол орших билээ.

Нөгөө талаас төрийн албанд ёс зүй, сахилга хариуцлага чухлаар яригдах болсон өнөө үед төрийн жинхэнэ албаны чадахуйн зарчим нь хандлагад тулгуурлахын ач холбогдол, чухам яагаад хандлагад тулгуурлах шаардлагатай талаар хөндөхийг энэхүү судалгаагаар дамжуулан илэрхийлэхийг зорьлоо.

Үндсэн хэсэг

Судалгааны ажлын үндсэн агуулгын хүрээнд:

➤ ШШГБ-ын алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэх, бууруулах үйл ажиллагаатай холбогдох эрх зүйн орчин, анхаарах асуудлуудын талаар хөндөх

➤ Чадахуйн зарчим хандлагад тулгуурлах тухай, түүний онол, эрх зүйн орчин

➤ Алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэх, бууруулахад чадахуйн зарчмыг хэрхэн баримтлах, хандлагад тулгуурлахын ач холбогдлыг судалгааны үр дүнд тулгуурлан тусгах зэрэг асуудлуудыг хөндлөө.

Албан тушаалд дэвшүүлэх:

“ШШГБ-ын алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэх, бууруулах, өөр албан тушаалд шилжүүлэн томилох журам”-д: “Төрийн жинхэнэ алба хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлж, дүгнэх журам”-д зааснаар сүүлийн 3 жил дараалан “А” буюу “маш сайн” үнэлэгдсэн, тухайн ажлын байранд тавигдах ерөнхий болон тусгай шаардлага хангаж байгаа сахилгын шийтгэлгүй алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлж болно гэж заасан.

Уг журамд “ахлагчийн бүрэлдэхүүнд 3-аас доошгүй жил ажилласан..., албан тушаалд томилогдоод 5-аас доошгүй жил, үүнээс офицерын албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан..., албан тушаалд томилогдоод 8-аас доошгүй жил, үүнээс ахлах албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан...” гэхчилэн алба хаагчийг албан тушаал дэвшүүлэн томилох асуудалд цаг хугацааны шалгуур болон ажлын дадлага, туршлагын талаар тусгасан. Энэ нь цаанаа тухайн албан тушаалд томилогдох алба хаагчийн сэтгэл зүйн бэлтгэл, хандлагын тухай илэрхийллийг агуулж байгаа хэрэг.

ШШГБ-ын алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэхэд баримтлах хамгийн нарийвчилсан хууль эрх зүйн баримт бичиг бол ердөө л энэ. Гэтэл дээрх журам 2018 онд батлагдсан буюу шинэчлэн батлагдсан Төрийн албаны хууль болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль хүчин төгөлдөр болсоноос хойш батлагдсан хэдий ч 2012 онд батлагдсан “Үр дүнгийн гэрээ дүгнэх” журмын хүрээнд асуудлыг шийдвэрлэхээр тусгагдсан байгаа нь журмыг шинэчлэн найруулах шаардлагатай болохыг харуулж байна.

Албан тушаал бууруулах:

Алба хаагч тухайн албан тушаалд ажиллах шаардлага хангахгүй байгаа тухай дүгнэлт нь түүнийг захиргааны санаачлагаар албан тушаал бууруулах үндэслэл болно. Энэхүү дүгнэлтийг ШШГТ болон Төрийн албан тухай хуульд заасны дагуу алба хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээг үндэслэн эрх бүхий албан тушаалтан, салбар нэгжийн дарга гаргана.²

² ШШГБ-ын алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэх, бууруулах, өөр албан тушаалд шилжүүлэн томилох журам. 4 дэх хэсэг

“ШШГБ-ын алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэх, бууруулах, өөр албан тушаалд шилжүүлэн томилох журам”-д албан тушаал бууруулах тухай ийнхүү заасан. Гэтэл Төрийн албаны тухай хууль, ШШГТ хууль, Хорих ангийн харуул хамгаалалтын журам, ШШГБ-ын ажилтны сахилга, ёс зүйн дүрэм зэрэг эрх зүйн баримт бичгүүдэд алба хаагчдад ногдуулах сахилгын шийтгэл буюу албан тушаал бууруулахтай холбоотой заалтуудыг тодорхой тусгаж өгсөн.

Албан тушаал бууруулан томилогдсон алба хаагч нь шинээр томилогдсон албан тушаалдаа хэрхэн эзэн болж, ямар хандлагатай ажиллаж байгааг нь харгалзан буцааж албан тушаалд томилох, цаашид дэвшүүлэн томилох асуудлыг хэлэлцдэг. Энэ бол жинхэнэ чадахуйн зарчмыг баримталж байгаа явдал юм.

Чадахуйн зарчим ба хандлага:

Төрийн албаны тухай хуульд: “чадахуйн зарчим /мерит/” гэж 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 тулгуурлахыг ойлгох талаар тусгасан. Гэтэл чадахуйн зарчмын тодорхойлолтод яагаад “хандлага” гэсэн үг харагдахгүй байна вэ?

Нийгмийн шинжлэх ухаан талаас нь авч үзвэл:

Г.Мөнхнаран тодорхойлохдоо: Мерит бол Спойл зарчим юм.

“Мерит гэдэг үг нь гавъяа зүтгэл, чанар чансаа, сайн тал, хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал” гэсэн утгатай. “Мерит зарчим” гэдэг нь төрийн мэргэшсэн албаны томилгоог улс төрийн хуваарилалт, захиалгаар бус түүнээс бүрэн ангид бөгөөд шударгаар өрсөлдүүлэн шалгаруулах зарчмаар төрийн албанд томилох болон зөвхөн хүлээн зөвшөөрөхүйц зүтгэл, үр дүн гаргасныхаа үнэлэмжээр албан тушаал дэвших тухай тогтсон үзэл баримтлал юм.³ Үүнээс үзэхэд Мерит буюу чадахуйн зарчим бол зөвхөн ур чадвар, ажлын үр дүнд тулгуурлах тухай ойлголт болох нь харагдаж байна. Гэтэл Төрийн албаны тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд: “Төрийн албаны зарчим” хэсэгт “төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэнийг томилохдоо гагцхүү чадахуйн зарчмыг баримтлах” тухай заасан. Тэгвэл төрийн жинхэнэ албан тушаалтан болохын тулд аливаад хандах эерэг хандлагагүй

³ Г.Мөнхнаран. Төрийн удирдлагын тогтолцоо. 156 дахь тал

байх ёстой юм гэж үү? Нэг талаас энэ асуулт өрөөсгөл мэт санагдаж байгаа байх. Гэхдээ л энэ бол томъёоллын хувьд үнэнд нийцэх ойлголт.

Тэгвэл “Спойл” зарчим буюу “Спойл” тогтолцоо гэж юу вэ? Энэ нь “Ашиг хуваарилах” буюу эвдрэх тогтолцоо. Төрийн удирдлагын мэргэжлийн боловсон хүчин тогтворгүй, улс төрийн сонгуулиар удирдлагын бүх бүтэц өөрчлөгдөж, төр захиргааны багийг ажлын аппараттай нь хамт цоо шинээр бүрдүүлдэг явдал юм.⁴ Энэхүү тайлбараас үзэхэд Мерит буюу спойл зарчимд ямар ч хандлага, ёс зүй, сэтгэлгээний тухай ойлголт огт харагдахгүй байна.

Уг хуулийн 52 дугаар зүйлд: “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг албан тушаал дэвшүүлэх, цалин хөлсийг өөрчлөх, цол, зэрэг дэв олгох, урамшуулах, зохих шатны сургалтад хамруулах, албан тушаал бууруулах, хариуцлага хүлээлгэх асуудлыг түүний ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үндэслэн шийдвэрлэнэ” гэжээ. Энэ нь цэвэр зарчимын шинжтэй агуулга. Төрийн алба хаагчтай холбоотой дээрх шийдвэрүүдийг гаргахдаа зөвхөн түүний ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үндэслэн шийдвэрлэнэ гэх ойлголт нь чадахуйн зарчимд тулгуурлан шийдвэр гаргах тухай хуулийн үндсэн агуулгыг л илэрхийлсэн. Гэтэл нөгөө л чадахуйн зарчим нь хандлагыг багтаагаагүй агуулга тэр чигээрээ буюу хандлагыг орхигдуулсан ойлголт хэвээр л туссан байна.

Хандлагын талаар тусгасан ганц зүйл бол:

“Төрийн жинхэнэ алба хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлж, дүгнэх журам”-ын 1.3.4 дэх хэсэгт заасан дараах заалт.

“Мэдлэг чадвар” гэж байгууллагын зорилго, зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд тухайн төрийн жинхэнэ албан хаагчаас зайлшгүй шаардагдах мэдлэг, ур чадвар, **хандлага**, зан үйлийг ойлгох тухай заалт юм.

Эдгээр ойлголтуудыг жишээн дээр тайлбарлъя. ШШГБ-ын сүүлийн 3 жилд дэвшүүлсэн зорилт: 2017 онд “Дэвшил, чанар, ёс зүйг дээшлүүлэх”, 2018 онд “Алба хаагчдын мэдлэг, ур чадвар, ажлын гүйцэтгэл, манлайллыг дээшлүүлэх”, 2019 онд “Сахилга, хариуцлага, ёс зүй, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх”. Эдгээрээс харахад алба хаагчдын ёс зүй, хандлагыг чухалчилсан зорилтууд дэвшүүлж байгаа нь анзаарагдаж байна. Гэтэл алба хаагчдыг албан тушаалд дэвшүүлэх, бууруулах тохиолдол гэлтгүй албан тушаалд сонгон шалгаруулж авах тохиолдол бүртээ зөвхөн чадахуйн

⁴ Г.Мөнхнаран. Төрийн удирдлагын тогтолцоо. 164 дэх тал

зарчимд тулгуурлаж, ёс зүй, харилцаа, хандлагын агуулгыг орхигдуулсан байна.

Тэгвэл хандлага гэж юу вэ? Энэ нь нөхцөл байдал болон бусад хүмүүсийг тааламжтай ба тааламжгүй аль нэг байдлаар үнэлэх үнэлэлт юм. Харилцаа хандлага хоёр нягт холбоотой бөгөөд харилцааны явцад хандлага мэдрэгддэг. Хандлага үйлдэл болохдоо бодлоор дамжин илэрдэг. Ёс зүй нь хүний дотоод сэтгэлийн төгөлдөршилтэй нягт холбогддог бөгөөд энэ нь харилцаа хандлагын хэлбэрээр илэрдэг. Хандлага оюун ухаанаас илүү чухал. Яагаад гэвэл: Сэтгэл судлаач Карол Двек бүхий л хугацааг хандлага болоод гүйцэтгэлийн талаар судлахад зарцуулсан ба тэрээр судалгаагаараа таны амжилтыг IQ биш хандлага тодорхойлдог гэдгийг баталсан байна.⁵

Гэтэл "Хандлага" бол мэдлэг, ур чадвартай зэрэгцэн орших нийгмийн шинжлэх ухааны ухагдахуун, чадахуйн зарчимын тулгуур, үндсэн ойлголт. Аливаад хандах эерэг хандлагагүйгээр мэдлэгтэй, ур чадвартай байлаа ч чадахуйн зарчимд нийцэж ажиллана гэж үгүй. Учир юу вэ гэдгийг алба хаагчдаас авсан судалгааны үр дүнгээс харцгаая.

Бүлгийн ярилцлагын аргаар авсан судалгааны үр дүн:

1. Алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэх асуудалд дараах хэд хэдэн зүйлийг анхаарах:

➤ Албан тушаалд дэвшинэ гэдэг бол тодорхой түвшинд бусдыг удирдана, манлайлна гэсэн үг. Тиймээс удирдах арга барил, манлайллын тодорхой суурь ойлголт тухайн албан тушаалтанд заавал байх ёстой. Түүнийгээ баяжуулах буюу чухам аль арга барилаар ажиллах нь тухайн хүний сонголтын асуудал.

➤ Албан тушаалд дэвшүүлэхдээ зөвхөн мэдлэг, ур чадвар, ажлын дадлага туршлага буюу ажилласан жил зэргийг харгалзан үзэх бус хүнтэй харилцах харилцааны ур чадвар, ёс зүй, сэтгэлгээ болон хандлагыг заавал харгалзаж үзэх. ШШГБ-ын онцлог бол аль ч түвшинд, аль ч албан тушаалд хүнтэй ажилладаг онцлогтой байдаг. Тиймээс хүнтэй харилцах харилцаа, хандлагын асуудал хамгаас чухал.

➤ Чадахуйн зарчим бол ур чадвар, чадал чансаанд тулгуурлан ажиллах зарчим. Гэхдээ ШШГБ-ын онцлог буюу хүнтэй ажилладаг тогтолцооны хувьд сэтгэл буюу хандлагын асуудлыг заавал харгалзаж үзэх ёстой. Манай системийн ихэнхи удирдах албан тушаалтнуудын сул тал

⁵ Л.Оюун-Эрдэнэ. Мэдлэг, ур чадвар, хандлага. 89 дэх тал

гэвэл аливаа зүйлийг хүчээр шийдэх явдал юм. Магадгүй “цэргийн” гэдэг утгаараа байж болох ч орчин үеийн нийгмийн ухамсар, өөрчлөлтийг даган өөрчлөгдөж буй төрийн албаны зарчим, үнэт зүйлд энэ арга барил нийцэхгүй. Ингэж аливаа зүйлийг хүчээр шийдсэнээс болж маш олон сөрөг үр дагаварууд гардаг. Тухайлбал: Алба хаагчидтай элдэв бүдүүлэг үг хэллэг хэрэглэн харьцах, үүрэг өгөхдөө хүчээр биелүүлэхийг шаардах, алба хаагчдыг зөвхөн цалингаар нь барьж тогтоох арга барилаар ажиллах зэрэг. Эдгээр нөхцөл байдал бол удирдлагын харилцаа, хандлагын асуудал юм. Энэ байдлаас шалтгаалан алба хаагчид ажлаас халшрах, шантрах, боловсон хүчиний тогтвор суурьшилгүй байдал бий болох гэх мэт.

➤ Албан тушаалд дэвшүүлэн томилохдоо мэдлэг, ур чадвар, хандлага, туршлагыг үндэслэн холбогдох хууль, журамд заасан хугацаа буюу цаг хугацааны шалгуурыг үндэслэн томилох нь чухал. Эдгээрээс хамгийн чухал нь хандлагын асуудал гэдгийг сайтар анхаарах хэрэгтэй.

➤ Тэгвэл яагаад өөрийн хүсэлтээрээ албан тушаал дэвших боломжийг алба хаагчдад бий болгож болохгүй гэж? Шууд утгаараа энэ нь тухайн алба хаагчийг цээжээ дэлдсэн, чадалдаа эрдсэн болгож харуулах боловч энэ нь тухайн алба хаагчийн өөртөө итгэх итгэлийг харуулж байгаа хэрэг. Гэхдээ манай тогтолцоонд ийм зүрхтэй алба хаагч төдийлөн гарахгүй биз.

2. Алба хаагчийг албан тушаалд бууруулан томилоход анхаарах асуудал:

➤ Албан тушаал буурна гэдэг нь 2 өөр ойлголтыг агуулна.

1-рт: Өөрийн хүсэлтээрээ албан тушаал буурч байгаа тохиолдол бол төдийлөн анхаарал хандуулах асуудал бус.

2-рт: Захиргааны санаачлагаар буюу “чадахгүйн” зарчмаар албан тушаал буурч байгаа тохиолдолд тухайн алба хаагчийн сэтгэлгээ, хандлагыг маш нарийн анзаарч харах нь чухал. Өөрөөр хэлбэл албан тушаал буурлаа хэмээн сэтгэлийн хатгүй, өмнө ажиллаж байснаасаа дор, буурай ажиллаж, албан ажилдаа сэтгэлгүй хандаж байвал энэ нь тухайн алба хаагчийн сөрөг хандлагыг харуулж байгаа хэрэг. Ийм алба хаагчид ихэвчлэн дахин албан тушаалдаа очихын тулд танил тал, найз нөхдийн хүрээллийг хүсч, авлига, хахуулийн аргаар ч болтугай хуучин албан тушаалдаа очихыг хүсдэг. Энэ тохиолдолд чадахуйн зарчимын тухай ярих ч хэрэггүй биз.

➤ Албан тушаал бууруулан томилох асуудал бол хуулинд заасан сахилгын шийтгэлийн нэг хэлбэр. Алба хаагч хуулинд заасан тодорхой цаг хугацааны шалгуур буюу сахилгын шийтгэлийн үйлчлэх хугацааг өөрт ашигтайгаар буюу өөрийн алдаандаа дүгнэлт хийж, мэдлэг, ур чадвар, хандлага, туршлагаа эерэгжүүлэн ашиглаж чадвал хуучин албан тушаалдаа томилогдоод зогсохгүй цаашид ч дэвшин томилогдох боломж нээлттэй байдаг.

➤ Дээр дурьдсан цаг хугацааны шалгуур буюу сахилгын шийтгэлийн үйлчлэх хугацаанд тухайн алба хаагч ямар хандлагаар, хэрхэн ажиллаж байгааг тухайн байгууллага, салбар нэгжийн удирдлага, боловсон хүчин хариуцсан алба хаагчид нарийн анзаарч, үнэлэлт дүгнэлт өгөх нь чухал.

➤ Албан тушаал буурч томилогдсон алба хаагч өөрийн хандлага, сэтгэлгээгээ эерэгжүүлж, цаг хугацааны шалгуурыг зохистой даван туулж чадсан тохиолдлыг манай удирдлагууд анзаарч цаашид албан тушаалд дэвшүүлэн томилох асуудлыг хэлэлцэн шийдвэрлэх нь чанартай удирдлага, боловсон хүчинийг бэлтгэхэд чухал ач холбогдолтой байж болох юм.

3. Чадахуйн зарчим хандлагад тулгуурлах нь:

➤ Чадахуйн зарчим /Мерит зарчим/-ыг баримтлан алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэх асуудал бол маш зөв зүйтэй санаа. Энэ нь зарим талаараа шатлан дэвших гэсэн утга агуулгыг илэрхийлдэг. Гэхдээ шат алгасахгүй дэвших асуудал хамгаас чухал. Шат алгассан тохиолдолд мерит зарчим алдагдаж элдэв хардлага, сэрдлэг төрүүлэх нь мэдээж.

➤ Чадахуйн зарчимын тодорхойлолтод хандлагыг тусгаж өгөөгүй нь буруу зүйл. Учир нь хүнтэй ажилладаг төрийн алба, нийгмийн шинжлэх ухаанд хандлага бол маш чухал зүйл. Нийгэм бол хүмүүс хоорондын харилцаа гэж ойлгогддог шиг төрийн алба, ялангуяа жинхэнэ алба бол хандлага, сэтгэлгээний тухай ойлголт юм. Чадаж байгаа боловч эерэг хандлагагүй, сэтгэлгүй бол төрийн алба юу болж хувирах вэ? Хандлага бол ёс зүй, хариуцлагыг хүртэл багтаасан өргөн утгатай ухагдахуун.

➤ Хандлагыг 2 төрөлд авч үзэх:

1-рт: Хүнтэй харилцах харилцаа, хандлага

2-рт: Ажилдаа хандах сэтгэлийн хандлага. Аль ч төрөл нь бай сэтгэлгээний асуудал хөндөгдөнө.

➤ Нөгөө талаас зөвхөн харилцаа, хандлага, сэтгэлийн үнэлэмжээр чадахуйн зарчмыг тодорхойлж болохгүй. Мэдлэг, ур чадвар, хандлага,

туршлага, ажлын үр дүн тэр бүгд цогцоороо чадахуйн зарчимыг бүрдүүлнэ. Эдгээрийн үндэс суурь нь хандлага юм. Албан тушаалд дэвшүүлэх, бууруулах аль ч тохиолдолд дараах гурвалжинг заавал анхаарах шаардлагатай. Эдгээрээс хамгийн чухал нь “Хандлага” юм.



ДҮГНЭЛТ

ШШГБ-ын алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэх, бууруулахад анхаарах асуудлуудын хамгийн гол цөм нь манай байгууллагын онцлог нөхцөл байдал буюу аль ч түвшинд хүнтэй ажилладаг гэдгийг онцгой анхаарах нь чухал. Хүнтэй ажиллана гэдэг бол тухайн алба хаагч, албан тушаалтны харилцааны ур чадвар, ёс зүй, хариуцлага хүлээх чадварын түвшинд яригдана гэсэн үг. Энэ бүхнийг багтаасан багц ойлголт бол хандлага юм. Хандлага нь тухай алба хаагч, албан тушаалтны ажилдаа хандах сэтгэл, хүнтэй харилцах, ойлголцох чадвар, ёс зүй, ухамсар түүнчлэн хариуцлагын асуудлыг хөндөх цогц ойлголт. Нөгөө талаас албан тушаалд дэвшинэ гэдэг бол чадахуйн зарчимд, албан тушаал буурна гэдэг бол чадахгүйн зарчимд тус тус нийцэж шийдвэрлэгдэх тухай ойлголт. Чадахуйн зарчим нь өнөөгийн төрийн албаны соёл, үнэт зүйлд чухал байр суурь эзлэх болсон өнөө үед чадахуйн зарчим хандлагад тулгуурладаг гэдгийг анхаарах нь чухал. Энэ нь албан тушаалд дэвших, буурах аль ч тохиолдолд чадахуйн болон чадахгүйн зарчимд тулгуурлахаас илүүтэй хандлагад нь тулгуурлах, хандлагыг нь харгалзан шийдвэрлэх асуудал хамгийн чухал гэдгийг илэрхийлэхийг зорьсон энэхүү судалгааны ажлын суурь агуулга билээ. Учир юу вэ гэвэл бид ШШГБ буюу өөрөөр хэлбэл хүнтэй ажилладаг төрийн жинхэнэ албаны боловсон хүчинтэй холбоотой асуудлын тухай ярьж байгаа шүү дээ.

Эх сурвалжийн жагсаалт:

1. Төрийн албаны тухай хууль. 2 дугаар бүлэг. 7 дугаар зүйл. 2017 он.

2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль /2017 он/
3. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлж дүгнэх журам. 1.3.4 дэх хэсэг. 2012 он.
4. ШШГБ-ын алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэх, бууруулах, өөр албан тушаалд шилжүүлэн томилох журам. 4 дэх хэсэг. 2018 он.
5. Мөнхнаран, Г. (2011). *Төрийн удирдлагын тогтолцоо*. Улаанбаатар. Монгол
6. Оюун-Эрдэнэ, Л. (2010). *Мэдлэг, ур чадвар, хандлага*. Улаанбаатар. Монгол