

ХИЛ ХАМГААЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫ НӨӨЦ БҮРДҮҮЛЭЛТЭД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ

Д.БУЯНЖАРГАЛ

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн магистрант, хошууч

В.ПҮРЭВБААСАН

ДХИС-ийн Хилийн албаны удирдлага, стратегийн профессорын багийн дэд профессор, доктор(Ph.D), хурандаа

Товч агуулга: Судалгааны ажлын зорилгын хүрээнд Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалтны нөөц бүрдүүлж буй өнөөгийн байдалд хилийн цэргийн 34 ангийн 108 удирдах албан тушаалтнаас долоон чиглэлийн 24 асуулгаар судалгаа авч, шинжилгээ хийн, тулгамдаж буй асуудлыг гарган, цаашид хэрхэн шийдвэрлэх талаар санал дэвшүүлсэн болно.

Түлхүүр үгс: Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалтан, нөөц бүрдүүлэлт, шинжилгээ, анхаарах асуудал.

Оршил

Бидний зүгээс Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн дүрэмд заасан удирдах болон дэвшүүлэх нөөцийн албан тушаалтнууд буюу хилийн цэргийн ангийн захирагч, захирагчийн орлогч нар, алба, тасгийн дарга нарын төвшинд, ангийн захирагчийн зөвлөлийн гишүүдийн хүрээнд судалгаагаа авсан болно. Үүнд:

Судалгаанд хамрагдсан удирдах албан тушаалтны насны байдлыг харьцуулахад 20-25 насныхан 2,8 хувь, 26-30 насныхан 14,8 хувь, 31-35 насныхан 42,6 хувь, 36-40 насныхан 34,3 хувь, 41-ээс дээш насныхан 5,6 хувь байгаа нь хилийн ангийн удирдах албан тушаалтны 76,9 хувийг 31-40 насныхан эзэлж байна.

Судалгаанд хамрагсдын ажилласан жилийг судлахад 5-10 жил ажилласан удирдах албан тушаалтан 18,7 хувь, 11-15 жил ажилласан удирдах албан тушаалтан 36,4 хувь, 16-20 жил ажилласан удирдах албан тушаалтан 39,3 хувь 20 жилээс дээш жил ажилласан удирдах албан тушаалтан 3,7 хувь тус тус эзэлж байгаа бөгөөд 11-20 жил ажилласан удирдах албан тушаалтан 75,7 хувийг эзэлж байгаа нь өнөөгийн байдлаар

ажиллаж буй удирдах албан тушаалтны дийлэнх хувийг эзэлж байна.

Үндсэн хэсэг

Судалгаанд хамрагсдын боловсролын төвшинг судлахад цэргийн дунд (тактик) боловсролтой удирдах албан тушаалтан 30,2 хувь, цэргийн дээд (оператив) боловсролтой удирдах албан тушаалтан 39,2 хувь, тусгай мэргэжлийн дээд боловсролтой удирдах албан тушаалтан 22,6 хувь, тусгай дунд боловсролтой удирдах албан тушаалтан 4 хувь, цэргийн стратегийн боловсролтой удирдах албан тушаалтан 4 хувь, цэргийн дунд, дээд болон стратегийн боловсролтой удирдах албан тушаалтан 74,2 хувь эзэлж байгаа нь удирдах албан тушаалтны дийлэнх хувийг цэргийн мэргэжлийн боловсролтой удирдах албан тушаалтан эзэлж байгаа нь цэргийн албаны тухай хууль, ХХЕГ-ын хүний нөөцийн дүрмийн холбогдох заалттай нийцэж байна. Мөн судалгаанд хамрагдсан удирдах албан тушаалтны 30,2 хувийг цэргийн академид сургах, тусгай мэргэжлийн боловсролтой удирдах албан тушаалтнуудыг цэргийн мэргэжилд сургах шаардлагатайг тус

тус харуулж байна. Судалгаанд хамрагсдын мэргэжлийн төвшинг судлахад цэргийн сургууль төгссөн удирдах албан тушаалтан 76,4 хувь, энгийн сургууль төгссөн удирдах албан тушаалтан байгаа нь удирдах албан тушаалтны дийлэнх хувийг цэргийн сургууль төгссөн байна.

Та Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалтан гэж ямар албан тушаалтныг хэлэх вэ? Нөхөж бичнэ үү?

Дээрх хариултуудыг нэгтгэвэл:

Манлайлагч, үлгэрлэгч, удирдан зохион байгуулах чадвартай, боловсролтой, хувь хүний ухамсар соёл хандлагатай, багаар ажиллах чадвар эзэмшсэн, удирдахуйн ухааны мэдлэгтэй, гадаад хэлний мэдлэгтэй, хамт олноо мэддэг, хүнлэг чадвартай, гэр бүлийн байдал тогтвортой гэж удирдах ажилтны ур чадварын талаар 32 удирдах албан тушаалтан хариулсан нь судалгаанд хамрагсдын 32,6 хувийг, ХХЕГ-ын дарга, отрядын дарга, алба тасгийн дарга, заставын дарга гэж албан тушаалаар нь судалгаанд хамрагсдын 66 удирдах албан тушаалтан буюу 67,4 хувь тус тус хариулсан нь судалгаанд хамрагсад Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалтанг албан тушаалтны зэргээр нь буюу заставын даргаас ХХЕГ-ын дарга хүртэл удирдах албан тушаалтанг ойлгодог болох нь харагдаж байна.

Та Хил хамгаалах байгууллагын дэвшүүлэх алба хаагч гэж ямар албан тушаалтанг хэлэх вэ? Нөхөж бичнэ үү?

Дээрх хариултуудыг нэгтгэвэл:

Манлайлагч, үлгэрлэгч, удирдан зохион байгуулах чадвартай, боловсролтой, хувь хүний ухамсар соёл хандлагатай, багаар ажиллах чадвар эзэмшсэн, Чадвартай, эрмэлзэлтэй, сэтгэл сайтай, бүтээлч сэтгэхүйтэй, хамт

олноо мэддэг, хүнлэг чадвартай, ажлаа өөрийн болгосон хөдөлмөрч, мэдлэгтэй, шинийг санаачлагч гэж удирдах ажилтны ур чадварын талаар 25 удирдах албан тушаалтан хариулсан нь судалгаанд хамрагсдын 25,5 хувийг, хүний нөөцөд бүртгэгдсэн гэж судалгаанд хамрагсдын 35 удирдах албан тушаалтан буюу 35,7 хувь, тухайн албан тушаалын шаардлага хангасан гэж судалгаанд хамрагсдын 10 удирдах албан тушаалтан буюу 10,2 хувь, танил талтай, нөөцөд бүртгэгдсэн ч худлаа байдаг, мэдэхгүй гэж бусад нь буюу судалгаанд хамрагсдын 27 удирдах албан тушаалтан буюу 27,8 хувь нь тус тус хариулсан нь Хил хамгаалах байгууллагын дэвшүүлэх албан тушаалтанг манлайлагч, албан тушаалын нөөцөд авадсан алба хаагч гэж судалгаанд хамрагсдын 61,2 хувь нь хариулжээ.

Түүнчлэн 27,8 хувь нь дэвшүүлэх албан тушаалтны талаар сөрөг хандлагатай байна.

Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан албан тушаалтны нөөцөд авагдаж буй албан тушаалтнуудыг нөөцөд авахдаа нь дараах шалгууруудыг хэрхэн хангаж байгааг хэрхэн үнэлж, харгалзан үзэж байна вэ? гэсэн асуултад:

- Удирдан зохион байгуулах, манлайлах чадвартай гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 48 хувь нь дунд, 14 хувь нь муу, 5 хувь нь маш муу, 20 хувь нь сайн, 13 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Эндээс 18 хувь нь маш муу, муу, 33 хувь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг сайн харгалзан үздэгийг харуулж байна.

- Хамт олны дунд нэр хүндтэй гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 44 хувь нь дунд, 10 хувь нь муу, 7 хувь нь маш муу, 28 хувь нь сайн, 11 хувь нь маш сайн харгалзан үздэг гэж хариулсан байна. Эндээс 17 хувь нь маш муу, муу, 39 хувь нь сайн,

маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг сайн харгалзан үздэгийг харуулж байна.

- Бие хүний хувьд төлөвшсөн, хувийн соёлтой гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 38 хувь нь дунд, 16 хувь нь муу, 5 хувь нь маш муу, 28 хувь нь сайн, 13 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Эндээс 21 хувь нь маш муу, муу, дунд, 41 хувь нь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг сайн харгалзан үздэгийг харуулж байна.

- Харилцааны ур чадвар эзэмшсэн гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 38 хувь нь дунд, 18 хувь нь муу, 7 хувь нь маш муу, 24 хувь нь сайн, 13 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Эндээс 25 хувь нь маш муу, муу, дунд, 37 хувь нь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг дунд зэрэг харгалзан үздэгийг харуулж байна.

- Шударга, зарчимч, аливаад тууштай ханддаг гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 42 хувь нь дунд, 15 хувь нь муу, 5 хувь нь маш муу, 24 хувь нь сайн, 14 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Эндээс 20 хувь нь маш муу, муу, дунд, 38 хувь нь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг сайн харгалзан үздэгийг харуулж байна.

- Багаар ажиллах чадвартай гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 42 хувь нь дунд, 14 хувь нь муу, 3 хувь нь маш муу, 24 хувь нь сайн, 17 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Эндээс 17 хувь нь маш муу, муу, дунд, 41 хувь нь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг сайн харгалзан үздэгийг харуулж байна.

- Өөрийгөө хөгжүүлэх эрмэлзэлтэй гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 40 хувь нь дунд, 16 хувь нь муу, 4 хувь нь маш муу, 26 хувь нь сайн, 14 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Эндээс 20 хувь нь маш муу, муу, 40 хувь нь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь

энэхүү шаардлагыг сайн харгалзан үздэгийг харуулж байна.

- Албан тушаалын тодорхойлолтод заагдсан шаардлагыг хангасан байх гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 42 хувь нь дунд, 10 хувь нь муу, 5 хувь нь маш муу, 25 хувь нь сайн, 13 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Эндээс 15 хувь нь маш муу, муу, 38 хувь нь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг сайн харгалзан үздэгийг харуулж байна. Дээрх асуултад хариулсныг нэгтгэн дүгнэвэл удирдах ажилтны эзэмшвэл зохих дээрх найман шалгуурыг удирдах ажилтныг нөөцөд авахдаа хэрхэн харгалзан үзэж байна вэ гэсэн асуултад судалгаанд хамрагсдын 38-48 хувь нь дунд, 15-20 хувь муу, 37-40 хувь нь сайн гэж хариулснаас нэгтгэн дүгнэхэд дээрх шаардлагуудыг дунд, сайн төвшинд харгалзан үзэж, үнэлдгийг харуулж байна.

Хилийн цэргийн ангийн удирдлага нь дэвшүүлэх албан тушаалтны нөөцийг бүрдүүлэхдээ хүний нөөцийн дүрмийг баримталдаг уу? гэсэн асуултад судалгаанд хамрагсдын 43,9 хувь нь тийм, 29,9 хувь нь үгүй, 26,2 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулсан нь хилийн цэргийн ангийн удирдлага дэвшүүлэх албан тушаалтны нөөцийг бүрдүүлэхдээ хүний нөөцийн дүрмийг 57 хувьтай баримталдгыг илэрхийлж байна.

Удирдах албан тушаалтныг дэвшүүлэх албан тушаалтны нөөцөөс бүрдүүлдэг үү? асуултад судалгаанд хамрагсдын 46,7 хувь нь үгүй, 53,3 хувь нь мэдэхгүй, 30 орчим хувь нь тийм гэж хариулснаас дүгнэхэд удирдах албан тушаалтныг дэвшүүлэх албан тушаалтнаас бүрдүүлдэг ажиллагаа хангалттай төвшинд байхгүй байгааг харуулж байна.

Дээрх хариултаас судалгаанд хамрагсдын танил тал, даргын хүн, тэрний хамаатан садан, эсхүл улс төрийн оролцоотой томилогддог гэж

17 алба хаагч буюу 16,1 хувь, мэдээлэл хомс байдаг мэдэхгүй, мэдээлэл өгдөггүй, судлаж байгаагүй гэж 27 алба хаагч буюу 25,7 хувь нь хариулсан нь дэвшүүлэх нөөцөд авагдсан албан тушаалтнаас удирдах албан тушаалд томилохдоо 30 орчим хувь нь танил талаар буюу хүний нөөцийн дүрмийг зөрчиж нөөцөд авагдаж, томилогддог нь харагдаж байна.

Хил хамгаалах байгууллагын удирдах болон дэвшүүлэх албан тушаалтныг нөөцөд авах, томилохдоо дараах шалгууруудыг хангаж буйг хэрхэн үнэлж, харгалзан үзэж байна вэ? гэсэн асуултад:

- Алба хаагчийн мэдлэг бодовсрол гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 58 хувь нь дунд, 17 хувь нь муу, 2 хувь нь маш муу, 28 хувь нь сайн, 4 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Эндээс 19 хувь нь маш муу, муу, 32 хувь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг **сайн** харгалзан үздэгийг харуулж байна;

- Мэргэжлийн ур чадвар гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 58 хувь нь дунд, 15 хувь нь муу, 1 хувь нь маш муу, 30 хувь нь сайн, 5 хувь нь маш сайн харгалзан үздэг гэж хариулсан байна. Эндээс 16 хувь нь маш муу, муу, 35 хувь нь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг **сайн** харгалзан үздэгийг харуулж байна;

- Туршлага гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 56 хувь нь дунд, 16 хувь нь муу, 2 хувь нь маш муу, 26 хувь нь сайн, 8 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Эндээс 18 хувь нь маш муу, муу, дунд, 34 хувь нь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг **сайн** харгалзан үздэгийг харуулж байна;

- Ажлын үр дүн гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 52 хувь нь дунд, 18 хувь нь муу, 6 хувь нь маш муу, 26 хувь нь сайн, 8 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна.

Эндээс 24 хувь нь маш муу, муу, дунд, 34 хувь нь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг **сайн** харгалзан үздэгийг харуулж байна;

- Эрүүл мэнд гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 57 хувь нь дунд, 6 хувь нь муу, 8 хувь нь маш муу, 27 хувь нь сайн, 5 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Эндээс 14 хувь нь маш муу, муу, 32 хувь нь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг **сайн** харгалзан үздэгийг харуулж байна;

- Хүсэл сонирхол гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 42 хувь нь дунд, 8 хувь нь муу, 5 хувь нь маш муу, 34 хувь нь сайн, 12 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Эндээс 13 хувь нь маш муу, муу, дунд, 46 хувь нь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг **сайн** харгалзан үздэгийг харуулж байна;

- Тогтвор суурьшил гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 54 хувь нь дунд, 14 хувь нь муу, 7 хувь нь маш муу, 26 хувь нь сайн, 8 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Эндээс 21 хувь нь маш муу, муу, 34 хувь нь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг **сайн** харгалзан үздэгийг харуулж байна;

- Үр бүтээлтэй ажлын нөхцөл гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 55 хувь нь дунд, 12 хувь нь муу, 4 хувь нь маш муу, 30 хувь нь сайн, 5 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Эндээс 16 хувь нь маш муу, муу, 35 хувь нь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг **сайн** харгалзан үздэгийг харуулж байна;

- Хүний нөөцийн хэрэгцээ шаардлага гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 53 хувь нь дунд, 10 хувь нь муу, 3 хувь нь маш муу, 28 хувь нь сайн, 8 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Эндээс 13 хувь нь маш муу, муу, 36 хувь нь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь

энэхүү шаардлагыг **сайн** харгалзан үздэгийг харуулж байна;

- Албаны эрх ашиг гэсэн шалгуурыг судалгаанд хамрагсдын 54 хувь нь дунд, 8 хувь нь муу, 1 хувь нь маш муу, 32 хувь нь сайн, 7 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Эндээс 9 хувь нь маш муу, муу, 39 хувь нь сайн, маш сайн гэж хариулсан нь энэхүү шаардлагыг **сайн** харгалзан үздэгийг харуулж байна.

Дээрх асуултад хариулсныг нэгтгэн дүгнэвэл Хил хамгаалах байгууллагын удирдах болон дэвшүүлэх албан тушаалтныг нөөцөд авах, томилохдоо харгалзан үзвэл зохих 10 шалгууруудыг удирдах ажилтныг нөөцөд авахдаа хэрхэн харгалзан үзэж байна вэ гэсэн асуултад судалгаанд хамрагсдын 42-58 хувь нь дунд, 9-24 хувь муу, 32-46 хувь нь сайн гэж хариулснаас нэгтгэн дүгнэхэд дээрх шаардлагуудыг **сайн** төвшинд харгалзан үзэж, үнэлдгийг харуулж байна.

Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалтныг бэлтгэх, мэргэшүүлэх сургалт хэрхэн явагдаж байна вэ? гэсэн асуултад судалгаанд хамрагсдын 51,4 хувь нь дунд, 11,2 хувь нь муу, 7,5 хувь нь маш муу, 26,2 хувь нь сайн, 3,7 хувь нь маш сайн гэсэн хариултыг өгсөн. Эндээс 18,7 хувь нь маш муу, муу, 29,9 хувь нь сайн гэсэн нь Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалтныг бэлтгэх, мэргэшүүлэх сургалт **сайн** явагддагыг харуулж байна.

Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалд дэвшүүлэн томилохдоо тухайн албан тушаалтны нөөцөөс томилж байна уу? гэсэн асуултад судалгаанд хамрагсдын 28 хувь нь тийм, 30,8 хувь нь үгүй, 41,1 хувь нь мэдэхгүй гэсэн хариултыг өгсөн. Эндээс хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалд дэвшүүлэн томилохдоо тухайн албан тушаалтны нөөцөөс томилох асуудал хүний нөөцийн

дүрмийн дагуу бүрэн явагддаггүй, 30,8 хувь нь гаднаас томилогддог, хангалттай сайн биш байгааг харуулж байна.

Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалтны нөөцийг бүрдүүлэхдээ дэвшүүлэх албан тушаалд ажиллаж буй, удирдах албан тушаалтнаас нөөцөд авагдсан алба хаагчдаас бүрдүүлж байна уу? гэсэн асуултад судалгаанд хамрагсдын 32,7 хувь нь тийм, 24,3 хувь нь үгүй, 43 хувь нь мэдэхгүй гэсэн хариултыг өгсөн. Эндээс Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалтны нөөцийг бүрдүүлэхдээ дэвшүүлэх албан тушаалд ажиллаж буй, удирдах албан тушаалтнаас нөөцөд авагдсан алба хаагчдаас бүрдүүлж буй асуудал хүний нөөцийн дүрмийн дагуу бүрэн явагддаггүй, 24,3 хувь нь гаднаас томилогддог, энэхүү асуудал хангалттай сайн биш байгааг харуулж байна.

Хил хамгаалах байгууллагын газар, хэлтэс, алба, хилийн анги, тусгай салбарын захирагч нарыг томилохдоо удирдах албан тушаалтны нөөцөд бүртгэгдсэн алба хаагчдаас томилж байна уу? гэсэн асуултад судалгаанд хамрагсдын 31,1 хувь нь тийм, 22,6 хувь нь үгүй, 46,2 хувь нь мэдэхгүй гэсэн хариултыг өгсөн. Эндээс Хил хамгаалах байгууллагын газар, хэлтэс, алба, хилийн анги, тусгай салбарын захирагч нарыг томилохдоо удирдах албан тушаалтны нөөцөд бүртгэгдсэн алба хаагчдаас томилж буй асуудал хүний нөөцийн дүрмийн дагуу бүрэн явагддаггүй, 22,6 хувь нь гаднаас томилогддог, энэхүү асуудал хангалттай сайн биш байгааг харуулж байна.

Хилийн анги, тусгай салбарын захирагчийн орлогч нарыг томилохдоо дэвшүүлэх албан тушаалтны нөөцөд бүртгэгдсэн алба хаагчдаас томилж байна уу? гэсэн

асуултад судалгаанд хамрагсдын 29,9 хувь нь тийм, 29,9 хувь нь үгүй, 40,2 хувь нь мэдэхгүй гэсэн хариултыг өгсөн. Эндээс Хилийн анги, тусгай салбарын захирагчийн орлогч нарыг томилохдоо дэвшүүлэх албан тушаалтны нөөцөд бүртгэгдсэн алба хаагчдаас томилж буй асуудал хүний нөөцийн дүрмийн дагуу бүрэн явагддаггүй, 29,9 хувь нь гаднаас томилогддог, энэхүү асуудал **дунд** түвшинд байгааг харуулж байна.

Судалгаагаар удирдах албан тушаалтанд томилохдоо удирдах албан тушаалтны нөөцөөс 66.7%, нөөцөд авагдаагүй алба хаагчийг шууд томилж байгаа нь 33.3%-тай байна. Та үүнтэй санал нийлж байна уу? гэсэн асуултад судалгаанд хамрагсдын 43,4 хувь нь тийм, 25,5 хувь нь үгүй, 31,1 хувь нь мэдэхгүй гэсэн хариултыг өгсөн. Эндээс удирдах албан тушаалтанд томилохдоо удирдах албан тушаалтны нөөцөөс 66.7%, нөөцөд авагдаагүй алба хаагчийг шууд томилж байгаа нь 33.3%-тай байна гэсэн судалгаа нь 43,4 хувийн тийм гэсэн хариулт асуулга 15, 16, 17, 18-д хариулсан хариултуудаар батлагдаж, хамаарч байна.

Удирдах албан тушаалтныг томилоход улс төрийн нөлөө нөлөөлж байна уу? гэсэн асуултад судалгаанд хамрагсдын 52,8 хувь нь тийм, 14,2 хувь нь үгүй, 33 хувь нь мэдэхгүй гэсэн хариултыг өгсөн. Эндээс удирдах албан тушаалтныг томилоход улс төрийн нөлөө нөлөөлж байгаа нь 52,8 хувийн тийм гэсэн хариулт асуулга 15, 16, 17, 18, 19-д хариулсан хариултуудаар батлагдаж, хамаарч байна.

Удирдах албан тушаалтныг томилоход улс төрийн нөлөө хэрхэн нөлөөлж байна вэ ? гэсэн асуултад судалгаанд хамрагсдын 21 хувь нь маш их, 16,2 хувь нь их, 31,4 хувь нь тухайн албан тушаалаас хамаарна, 25,7 хувь нь зохих хэмжээнд 2 хувь нь

сайн, маш сайн, 1 хувь нь муу, маш муу нөлөөлнө гэсэн хариултыг өгсөн. Эндээс удирдах албан тушаалтныг томилоход улс төрийн нөлөө нөлөөлж байгаа нь 41,8 хувийн маш их, их, 25,7 хувь нь зохих хэмжээнд нөлөөлж байгааг илэрхийлснээр асуулга 15, 16, 17, 18, 19, 20-д хариулсан хариултуудыг батлаж, хамаарч байна.

Удирдах албан тушаалтныг нөөцөд авах, томилоход мерит зарчмыг баримталж чадаж байгаа юу? гэсэн асуултад судалгаанд хамрагсдын 23,6 хувь нь тийм, 44,3 хувь нь үгүй, 32,1 хувь нь мэдэхгүй гэсэн хариултыг өгсөн. Эндээс удирдах албан тушаалтныг нөөцөд авах, томилоход мерит зарчмыг баримталж байгаа нь 44,3 хувийн үгүй гэсэн хариултаар мерит зарчмыг баримтлахгүй байгааг илэрхийлж, асуулга 15-21-д хариулсан хариултуудыг батлаж, хамаарч байна.

Дүгнэлт

Дээрх шинжилгээг дараах байдлаар нэгтгэн дүгнэлээ. Үүнд:

Хил хамгаалах байгууллагын дэвшүүлэх албан тушаалтанг манлайлагч, албан тушаалын нөөцөд авагдсан алба хаагч байх ёстой гэж судалгаанд хамрагсдын 61,2 хувь нь хариулжээ. Түүнчлэн 27,8 хувь нь дэвшүүлэх албан тушаалтны талаар сөрөг хандлагатай байсан;

Өнөөгийн байдлаар удирдах албан тушаалд томилохдоо дэвшүүлэх болон удирдах албан тушаалтны нөөцөд бүртгэгдсэн алба хаагчдын 66,7 хувийг удирдах албан тушаалд, харин 33 хувийг нөөцөд авагдаагүй буюу гаднын нөлөөгөөр удирдах албан тушаалд алба хаагчдыг томилсон;

Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалд ажиллаж байгаа болон томилох алба хаагчдыг нэг жилд дунджаар гадаад дотоодын нийтдээ 23 алба хаагчийг сургаж байгаа нь хүний нөөцийн дүрмийн

холбогдох заалт, удирдах албан тушаалтанд тавигдах шаардлага, зарчимтай тохирч байна;

Офицерын бүрэлдэхүүний нөхөн хангалт, хорогдлын сүүлийн 10 жилийн дундаж судалгаанаас жил бүр дунджаар 40 офицер нөхөн хангалтаас илүү албанаас гарч байгаа нь тэдний удирдах албан тушаалын нөөцөд авах итгэл бага байгааг харуулсан, түүнчлэн сүүлийн 10 жилийн дундаж судалгаанаас 77 офицер өөрийн хүсэлтээр болон захиргааны санаачлагаар, 34 офицер сахилгын шийтгэл оногдуулан албанаас чөлөөлөгдсөн нь энэхүү судалгааг батласан;

ДХИС-ийн Хилийн албаны сургуулийг төгсөгчдийг өнөөгийн байдлаар 2018-2022 оны төгсөлт, элсэлтийн байдлыг судлахад элсэгчдийн тоо жилээс жилд буурсан үзүүлэлттэй, байгаа нь ХХЕГ-ын Хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын газраас гаргасан судалгаатай тохирч байгаа бөгөөд сүүлийн жилүүдэд офицеруудын тэтгэвэрт гарах тоо болон нөхөн хангалтын тооны зөрүү нь тэтгэвэрт гарах алба хаагчдын тоо жил бүр 20-40 алба хаагчаар илүү байгаа нь 2025 онноос хойш цэргийн мэргэжлийн офицеруудын нөхөн хангалт буюу хүний нөөц бүрдүүлэлт дутагдалд орох магадлалтайг харуулсан.

Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалтны нөөц бүрдүүлэлтийн өнөөгийн байдал, түүнд хийсэн шинжилгээнээс Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалтны нөөц бүрдүүлэхэд анхаарах дараах асуудлууд байна гэж үзлээ. Үүнд:

- Хил хамгаалах байгууллагын дэвшүүлэх албан тушаалтанг манлайлагч, албан тушаалын нөөцөд авагдсан алба хаагч гэж судалгаанд хамрагсдын 61,2 хувь нь хариулсан боловч 27,8 хувь нь дэвшүүлэх албан тушаалтны талаар сөрөг хандлагатай;

- Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан албан тушаалтны нөөцөд авагдаж буй албан тушаалтнуудыг нөөцөд авахдаа нь хүний нөөцийн дүрэмд заасан шалгуурыг дунд-сайн төвшинд харгалзан үзэж, үнэлдэг;

- Хилийн цэргийн ангийн удирдлага нь дэвшүүлэх албан тушаалтны нөөцийг бүрдүүлэхдээ хүний нөөцийн дүрмийг 57 хувьтай баримталдгыг илэрхийлсэн;

- Дэвшүүлэх албан тушаалтан бэлтгэх давтан сургалт, ажлын байран дээрх давтан сургалт 32,6 хувь нь маш муу, муу гэж хариулсан эдгээр сургалт муу явагддаг;

- Дэвшүүлэх албан тушаалтанд шаардлагатай тусгай мэргэжлийн алба хаагчдаас сонгож авах ажиллагаа муу явагддаг;

- Удирдах албан тушаалтныг дэвшүүлэх албан тушаалтны нөөцөөс томилохдоо 30 орчим хувь нь танил талаар буюу хүний нөөцийн дүрмийг зөрчиж нөөцөд авагдаж, томилогддог;

- Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалд дэвшүүлэн томилохдоо тухайн албан тушаалтны нөөцөөс томилж байна уу? асуултад судалгаанд хамрагсдын 30,8 хувь нь үгүй гэсэн нь ХХЕГ-ын холбогдох хэлтсийн судалгаатай тохирсон;

- Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалтны нөөцийг бүрдүүлэхдээ дэвшүүлэх албан тушаалд ажиллаж буй, удирдах албан тушаалтнаас нөөцөд авагдсан алба хаагчдаас бүрдүүлж байна уу? асуултад 24,3 хувь нь үгүй гэж хариулсан;

- Хил хамгаалах байгууллагын газар, хэлтэс, алба, хилийн анги, тусгай салбарын захирагч нарыг томилохдоо удирдах албан тушаалтны нөөцөд бүртгэгдсэн алба хаагчдаас томилж байна уу? асуултад 22,6 хувь нь гаднаас томилогддог, үгүй гэж хариулсан;

- Хилийн анги, тусгай салбарын захирагчийн орлогч нарыг томилохдоо дэвшүүлэх албан тушаалтны нөөцөд бүртгэгдсэн алба хаагчдаас томилж байна уу? асуултад 29,9 хувь нь гаднаас томилогддог, үгүй гэж хариулсан;

- Судалгаагаар удирдах албан тушаалтанд томилохдоо удирдах албан тушаалтны нөөцөөс 66.7%, нөөцөд авагдаагүй алба хаагчийг шууд томилж байгаа нь 33.3%-тай байна. Та үүнтэй санал нийлж байна уу? асуултад судалгаанд хамрагсдын 43,4 хувь тийм гэж хариулсан нь дээрх бодит байдлыг батласан;

- Удирдах албан тушаалтныг томилоход улс төрийн нөлөө нөлөөлж байна уу? гэсэн асуултад судалгаанд хамрагсдын 52,8 хувь тийм гэж хариулсан;

- Удирдах албан тушаалтныг томилоход улс төрийн нөлөө хэрхэн нөлөөлж байна вэ? асуултад судалгаанд хамрагсдын 41,8 хувийн маш их, их, 25,7 хувь нь зохих хэмжээнд нөлөөлж байгааг илэрхийлсэн;

- Удирдах албан тушаалтныг нөөцөд авах, томилоход мерит зарчмыг баримталж чадаж байгаа юу? гэсэн асуултад судалгаанд хамрагсдын 44,3 хувь нь үгүй гэж хариулсан;

- Цаашид удирдах албан тушаалтныг нөөцөд авахад тухайн алба хаагчийн ямар зан чанарт анхаарах вэ? асуултад “албанд үнэнч хандах, шударга байдал” зан чанарт 64-80 хувьтай илүү анхаарах шаардлагатайг илэрхийлсэн;

- Цаашид удирдах албан тушаалтныг нөөцөд авахад тухайн алба хаагчид тавигдах дараах шалгуураас алинд нь илүү анхаарах вэ? асуултад “албаны мэдлэг, хамт олныг удирдан зохион байгуулах” чадварт 60-78 хувьтай илүү анхаарах шаардлагатайг илэрхийлсэн зэрэг болно.

Санал

Судалгааны ажлын зорилго, зорилттой уялдуулан боловсруулсан асуулга, Хил хамгаалах байгууллагын удирдах ажилтны нөөц бүрдүүлэлтэд хийсэн шинжилгээний үр дүнгээс гарсан дээрх анхаарвал зохих зарим асуудлыг шийдвэрлэх дараах саналуудыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

Нэг. Бодлогын түвшинд:

- Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг Хил хамгаалах ерөнхий газрын дарга хууль тогтоомжоор олгогдсон бүрэн эрхийнхээ хүрээнд тодорхойлж, хэрэгжүүлэхдээ хүний нөөцийн бүрдүүлэлтэд анхаарч, ДХИС-ийн Хилийн албаны сургуулийн элсэлтийг нэмэх, тэнд ажиллаж буй багш нарыг чанаржуулахад анхаарах;

- Хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын газраас гаргасан судалгаагаар офицер уудын хорогдол жил бүр 20-40 алба хаагчаар илүү байгаа удирдах ажилтны хүний нөөц бүрдүүлэлт дутагдалд ороход анхаарах;

- Удирдах албан тушаалтныг томилоход улс төрийн нөлөө 52,8 хувь, тэр дотроо 41,8 хувийн маш их, их, 25,7 хувь нь зохих хэмжээнд нөлөөлж байгаа судалгаанд анхаарч, нөлөөлж байгаа хувийг бууруулах;

- Хил хамгаалах байгууллагын газар, хэлтэс, алба, хилийн анги, тусгай салбарын захирагч нарыг томилохдоо удирдах албан тушаалтны нөөцөд бүртгэгдсэн алба хаагчдаас томилох;

- Судалгаагаар удирдах албан тушаалтанд томилохдоо удирдах албан тушаалтны нөөцөөс 66.7%, нөөцөд авагдаагүй алба хаагчийг шууд томилж байгаа нь 33.3%-тай байгаад анхаарч, удирдах ажилтны нөөцөөс удирдах албан тушаалтныг томилох зэрэг болно.

Хоёр. Эрх зүйн түвшинд:

- Хил хамгаалах байгууллага нь удирдах ажилтны нөөц бүрдүүлэх арга хэмжээг “Хүний нөөцийн

хөгжлийн хөтөлбөрийг 2022-2026 он хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө”-нд тусгасан ажлыг хэрэгжүүлэх; (Хавсралт 1)

- Удирдах албан тушаалтныг нөөцөд авах, томилоход мерит зарчмыг баримтлах;

- Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан албан тушаалтны нөөцөд авагдаж буй албан тушаалтнуудыг нөөцөд авахдаа нь хүний нөөцийн дүрэмд заасан шалгуурыг сайн- маш сайн төвшинд харгалзан үзэж, үнэлдэг байх;

- Удирдах албан тушаалтныг дэвшүүлэх албан тушаалтны нөөцөөс томилохдоо 30 орчим хувь нь танил талаар буюу хүний нөөцийн дүрмийг зөрчиж нөөцөд авагдаж, томилогддог асуудлыг зогсооход анхаарах;

- Удирдах албан тушаалтны нөөцийг бүрдүүлэхдээ дэвшүүлэх албан тушаалтны нөөцөөс бүрдүүлэх;

- Хилийн цэргийн ангийн удирдлага нь дэвшүүлэх албан тушаалтны нөөцийг бүрдүүлэхдээ хүний нөөцийн дүрмийг 57 хувьтай

баримталж буй хувийг 90-100 хувьд хүргэх зэрэг болно.

Гурав. Зохион байгуулалтын түвшинд:

- удирдах албан тушаалтныг нөөцөд авахад тухайн алба хаагчийн “албанд үнэнч хандах, шударга байдал” зан чанар, “албаны мэдлэг, хамт олныг удирдан зохион байгуулах” чадварт илүү анхаарах;

- дэвшүүлэх албан тушаалтан бэлтгэх давтан сургалт, ажлын байран дээрх давтан сургалтыг сайжруулах;

- дэвшүүлэх албан тушаалтанд шаардлагатай тусгай мэргэжлийн алба хаагчдаас сонгож авах ажиллагааг сайжруулах;

- Хилийн анги, тусгай салбарын захирагчийн орлогч нарыг томилохдоо дэвшүүлэх албан тушаалтны нөөцөд бүртгэгдсэн алба хаагчдаас томилох зэрэг болно.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Судалгааны ажлын зорилго, зорилтын хүрээнд боловсруулсан санал асуулгын үр дүн. Уб., 2023.