

МОНГОЛ УЛСЫН ХИЛ ХАМГААЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЕНЕЖМЕНТИЙГ БЭХЖҮҮЛЭХ НЬ

STRENGTHENING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM) OF THE BORDER PROTECTION AUTHORITY OF MONGOLIA

Ч.САЙНТӨР

Хилийн аюулгүй байдал судлалын хүрээлэнгийн
захирал, хил судлалын ухааны доктор, бригадын генерал,
Saintur.Ch, Brig. Gen., Ph.D, Director, Border Security Research Institute

Товч агуулга: Энэхүү илтгэлээр хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн менежмент буюу удирдлагыг бэхжүүлэх асуудлыг эрх зүйн орчин, удирдах албан тушаалтны оролцоо, боловсролын салбарын үүднээс товч бөгөөд тойм байдлаар хөндөж, асуудал дэвшүүлэн дүн шинжилгээ хийхийг зорилгоо.

Өөрөөр хэлбэл, энэхүү илтгэлийн зорилго нь Монгол Улсын хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн менежментэд тулгамдаж буй асуудлыг тодруулах замаар хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн менежментийг бэхжүүлэх санал дэвшүүлэхэд оршино.

Abstract: In this paper, I would like to examine the subject matters related to human resource management of the border protection authority, especially the General Authority for Border Protection of Mongolia by identifying and analysing key issues in the framework of legal regulation, roles of the managing officials, and border security education field.

In other words, the purpose of this article is to identify both known as well as unknown challenges, strategies, its implementations in order to strengthen the HRM of the border protection authority in Mongolia.

Түлхүүр үгс: Хил хамгаалах байгууллага, хүний нөөцийн менежмент, хүний эрхэд суурилсан хандлага, удирдлагын төвлөрөл

Keywords: The Border Protection Authority; human resource management; human rights-based approach; decentralized management

Оршил

Байгууллагын удирдлагын үйл ажиллагааны хүрээнд хүний нөөцийн менежмент (англ. *Human Resource Management - HRM*) хэмээн томъёолж ирсэн, алба хаагчийг ажилд авахаас эхлээд нийт байгууллагын хэмжээнд тулгамдсан асуудлыг үр дүнтэй, шинэлэг, бүтээлч аргаар даван туулах арга замыг эрэлхийлэх үйл явцыг¹ хэлдэг бие даасан ойлголт, аливаа салбараас үл хамааран

бүх байгууллагад оршиж байдаг бөгөөд хэрхэн зохицуулахаас тухайн байгууллагын үр нөлөөтэй байдал шууд хамаардаг билээ.

Тодруулбал байгууллага хэрхэн хөгжих вэ гэдэг нь хүний нөөцөө хөгжүүлж буй бодлоготой салшгүй холбоотой байдаг² төдийгүй хүний нөөцийн бодлого тодорхойлсон стратегийн баримт бичигтэй³ байх нь нэн ач холбогдолтой юм. Учир нь хүний нөөцийн

¹ Mohammad Reza Azizi, Rasha Atlasi, Arash Ziapour, Jaffar Abbas, Roya Naemi, (2021), Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach, Heliyon 7: p.2, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233>.

² Ч.Сайнтер, (2020), Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжүүлэх арга зам, Улаанбаатар: ДХИС, 17 дахь тал.

³ Мөн тэнд.

менежментийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд хүний нөөцийн бодлого чухал үүрэг гүйцэтгэх нь зайлшгүй.

Ийнхүү хүний нөөцийн менежмент хийгээд хүний нөөцийн бодлого бүх салбарт чухал юм бол төрийн тусгай байгууллагад илүү онцлогтой хэрэгжих учиртай. Энэхүү илтгэлээр тухайлан хил хамгаалах байгууллага (цаашид “ХХБ” гэх)-ын хүний нөөцийн менежментийн өнөөгийн байдал, цаашдын хандлагыг авч үзье.

Нэг. ХХБ-ын хүний нөөцийн менежментийн тогтолцоо, эрх зүйн орчин

ХХБ-ын хүний нөөцийн менежмент буюу удирдлага нь цэргийн мэргэжлийн удирдлага, захиргааны удирдлагыг хослуулан хэрэгжүүлдэг хосолмол ойлголт бөгөөд онолын хувьд удирдлагын хууль, зүй тогтол, зарчим, хэлбэр, арга, удирдлагын системийн арга ажиллагаа болон хөгжлийн онцлогийн тухай шинжлэх ухааны мэдлэгийн цогц⁴ юм.

Монгол Улсын хэмжээнд Хил хамгаалах ерөнхий газар (цаашид “ХХЕГ” гэх)⁵ нь ХХБ-ын хүний нөөцийн менежментийг хэрэгжүүлэх чиг үүргийг гүйцэтгэдэг ба хүний нөөцийн тогтолцоо нь дараах зүйлсээс бүрдэнэ:

- Бүрдүүлэлт⁶;
- Томилгоо⁷;
- Сургалт⁸;
- Үнэлгээ⁹;

⁴Ч.Сайнтор, (2020), Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжүүлэх арга зам, Улаанбаатар: ДХИС, 27 дахь тал.

⁵ХХЕГ-ын албан ёсны цахим хуудас, <http://bpo.gov.mn/home> [Сүүлд үзсэн: 2022.10.17].

⁶Энэ үе шат нь ХХБ-д шинээр алба хаагч шалгаруулж авах үйл явцыг хэлэх буюу 1) өргөдөл гаргах; 2) сонгон шалгаруулалт; 3) мэргэжлийн шалгалт авах; 4) шийдвэр гаргахаас бүрдэнэ.

⁷ХХБ-ын хүний нөөцийн томилгоо буюу тактик, оператив, стратегийн түвшний удирдлагыг хамруулна.

⁸ХХБ-ын хүний нөөцийн хамрагдах боломжтой сургалт буюу мэргэжлийн, мэргэжил дээшлүүлэх, давтан сургалт, бакалавр, магистр, докторын шат шатны сургалтыг хамаарсан ойлголт юм.

- Нийгмийн хамгаалал¹⁰ зэрэг болно.

Монгол Улсын хилийн тухай хуулийн¹¹ 37 дугаар зүйлийн 37.3 дахь хэсэгт улсын ХХБ-ын даргын бүрэн эрхийг хуульчилж, мөн хэсгийн 37.3.3 дахь заалтад “улсын хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлж, хэрэгжилтийг хангах” гэжээ. Тодруулбал ХХБ-ын хэмжээнд хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлж, хэрэгжилтийг хангах чиг үүрэг бүхий субъект нь ХХЕГ-ын дарга байхаар хуульд тодорхой зохицуулсан байна. Тэгвэл практикт энэхүү заалт хэрэгжиж байгаа эсэхэд хариулт өгөхийн тулд хэд хэдэн зүйлсийг авч үзье.

а) ХХБ-ын хүний нөөцийн бодлогыг чамбайруулан батлах шаардлага

Энэхүү илтгэлийг бичиж буй судлаачийн зүгээс 2020 онд ХХБ-ын хүний нөөцийн бодлого, хүний нөөцийг хөгжүүлэх үйл ажиллагаанд SWOT шинжилгээ хийсэн¹² бөгөөд мөнхүү шинжилгээний үр дүнд тус байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хүний хөгжлийн стратегийн баримт бичиг батлагдаагүй нь сул тал болж байгаа дүгнэлт гарсан болно. Хэдийгээр ХХБ-ын хэмжээнд “Хил хамгаалах байгууллагын хөгжлийн стратеги хөтөлбөр”-ийг¹³ үндэслэн “Хүний нөөцийн дүрэм”¹⁴-ийг батлан хэрэгжүүлж байгаа, тус дүрмээр анх удаа сонгон

⁹ХХБ-ын хэмжээнд алба хаагчийн гүйцэтгэлийг үнэлэхдээ “гүйцэтгэлд суурилсан урамшуулал”-д тулгуурлах агуулгатай.

¹⁰ХХБ-ын алба хаагчийг нийгмийн баталгаагаар хангах цогц асуудал. Ингэхдээ эрүүл мэнд, цалин хөлс, нэмэгдэл, тэтгэвэр, тэтгэмж, орон байр, гэр бүлийн ажил эрхлэлт, хүүхдийн сургууль, цэцэрлэг зэрэг зүйлс хамаарна.

¹¹Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, (2017), №6.

¹²Ч.Сайнтор, (2020), Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжүүлэх арга зам, Улаанбаатар: ДХИС, 56 дахь талаас дэлгэрүүлж үзнэ үү.

¹³МонголУлсынХуульзүйнсайдын 2016 оны А/120 дугаартушаалаарбаталсан.

¹⁴ХХЕГ-ын 2019 оны А/40 дүгээр тушаалаар баталсан.

шалгаруулах журмыг зохицуулсан, бусад ижил төрлийн төрийн тусгай байгууллагуудын холбогдох эрх зүйн акттай харьцуулж үзэхэд харьцангуй дэлгэрэнгүй, нарийвчилсан зохицуулалттай зэргээрээ онцлог байх боловч цаашид сайжруулах асуудал цөөнгүй байгааг дурдах нь зүйтэй. Түүнчлэн “ХХБ-ын хүний нөөцийн бодлого”; “ХХБ-ын хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг тус тус батлан хэрэгжүүлэх шаардлагатай ба тийнхүү баталснаар дээрх хуулийн зохицуулалт бүрэн утгаараа хангагдах, илүү нарийн тодорхой харилцааг нарийвчлан зохицуулах боломжтой болох юм.

Судлаачийн зүгээс 2020 онд докторын зэрэг горилсон судалгааны ажлаараа ХХБ-ын хүний нөөцийн бодлого, ХХБ-ын хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн төслийг хүний нөөцийн бодлогын онол, ХХБ-ын хөгжлийн стратеги хөтөлбөртэй уялдуулан боловсруулсныг холбогдох судалгааны ажлаас илүү дэлгэрэнгүй танилцах боломжтойг энэ ташрамд тэмдэглэе.

б) ХХБ-ын хүний нөөцийн бодлогын ил тод байдлыг хангах шаардлага

“ХХБ-ын авлигын эсрэг үйл ажиллагааны 2022 оны төлөвлөгөө”¹⁵-ний хэрэгжүүлэх арга хэмжээний 8-д “Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийндүрэм, Ёс зүйн дүрэм, холбогдох журмуудыгбайгууллагын **цахим хуудсанд байршуулах**”; 9-д “Хүний нөөцийн бодлогын **ил тод байдлыг хангах**, тусгай мэргэжлийн сул орон тоондхуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу сонгоншалгаруулалт явуулах, нөлөөллөөс ангид,мэдлэг, боловсролд суурилсан чадахуйнзарчмыг хэрэгжүүлэх” гэж тус тус заажээ.

Гэсэн хэдий ч 2022 оны 10 дугаар сарын байдлаар ХХЕГ-ын цахим хуудасны “Хууль, эрх зүй” хэмээх буланд гагцхүү “Хил хамгаалах байгууллагын алба хаагчдын ёс зүйн дүрэм” байх бөгөөд “Хүний нөөцийн дүрэм”-ийг байршуулаагүй байгаагаас үзвэл 2022 оны хоёрдугаар хагас дуусах дөхсөн энэ үед төлөвлөгөөний биелэлтийг хангах үүднээс байршуулах шаардлага зүй ёсоор үүсэж байна. Нөгөөтэйгүүр “Хүний нөөцийн дүрэм” 2019 онд батлагдсан боловч өнөөг хүртэл цахим хуудаст байршуулаагүй байгааг залруулж, ил тод байдлыг хангах шаардлагатай байна.

в) Алба хаагчийг сонгон шалгаруулж авах шалгуурыг боловсронгуй болгох шаардлага

Энэ хүрээнд сонгон шалгаруулалтад оролцож байгаа этгээдийн гүйцэтгэл, дасан зохицох чадварыг шалгах 433 асуулт бүхий Зан төлөвийн тест буюу ТАИPI тест, ажлын ур чадвар, гүйцэтгэлийн үр нөлөөнд холбогдох хүчин зүйлсийг тодорхойлдог хэсэг тус бүр нь 30 асуулт бүхий Чадамжийн тест буюу ТАIAТ тест¹⁶ ашиглах нь үр дүнтэй байж болохыг дурдах нь зүйтэй.

Хоёр. ХХБ-ын хүний нөөцийн менежментийг боловсронгуй болгоход удирдах албан тушаалтны оролцоо

Цаг үе хувьсан өөрчлөгдөх, хөгжихийн хэрээр хүний нөөцийн менежмент гэдэг гагцхүү алба хаагчдын асуудлыг удирдан зохион байгуулахтай холбоотой үйл ажиллагаа биш, харин ирээдүйд байгууллагын төлөө ажиллах, удирдах хүмүүсийг бэлтгэх ажиллагаа болтлоо хөгжиж байна. Энэ хэрээр тухайн байгууллагын алба хаагчаар хязгаарлагдахгүй, олон талыг хамарсан өргөн ойлголт бий болж байгаа билээ.

¹⁵Хилхамгаалахбайгууллагынавлигынэсрэгүйл ажиллагааны 2022 онытөлөвлөгөө, <http://bpo.gov.mn/content/715>[Сүүлд үзсэн: 2022.10.17].

¹⁶Ч.Сайнтор, (2020), Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжүүлэх арга зам, Улаанбаатар: ДХИС, 155 дахь талаас дэлгэрүүлж үзнэ үү.

Ингэхдээ орчин үед удирдах албан тушаалтны хувьд “ёс зүйт манлайлал”¹⁷-ын асуудал яригдах болжээ. Ёс зүйт манлайлал гэдэг нь товчхондоо эрх мэдлээ урвуулан ашиглахгүй байх, хүн бүхэнд адил тэгш хандах, ил тод, шударга байх гэсэн утга агуулдаг. Удирдах албан тушаалтнуудын гаргасан шийдвэр алба хаагчдад шууд болон шууд бусаар ихээхэн нөлөөлж байдаг тул ёс зүйт манлайлал чухал ач холбогдолтой юм.

УИХ-аас 2017 онд Төрийн албаны тухай хуулийн¹⁸ шинэчилсэн найруулгыг батлахдаа 3 дугаар зүйлийн 3.1.3-т мерит буюу чадахуйн зарчмыг¹⁹ шинээр хуульчилсан нь тус зарчмыг хамгийн сайн хангасан хүнийг төрийн албанд томилох, нэгэнт өндөр шалгуураар томилогдсон албан хаагчийг шатлан дэвшүүлэх²⁰ боломжийг бүрдүүлэх эхлэл болсон гэж болох юм. Иймд ХХБ нь тус хуулийг дагаж мөрдөх үүрэгтэй субъектийн хувиар чадахуйн зарчмыг тунхаг төдий бус, бодитой, үр дүнтэйгээр хэрэгжүүлэх шаардлага зүй ёсоор урган гарч байна.

Дээрх мерит зарчмыг хэрэгжүүлэх нь энэхүү дэд бүлгээр хөндөж буй хүний нөөцийн менежментийг боловсронгуй болгоход чухал үүрэг гүйцэтгэх төдийгүй үр нөлөөтэй байх эсэх

нь удирдах албан тушаалтнаас ихээхэн хамааралтай болно.

ХХБ-ын хувьд үе үеийн баталсан²¹ холбогдох тушаал, дүрэм, журамдаа мерит зарчмыг агуулгаар нь тусгаж ирсэн байгаа нь авууштай хэдий ч цаг үе, нийгэм хурдтайгаар хувьсан өөрчлөгдөж, төрийн байгууллагууд цахим шилжилтэд шилжиж байгаа, ажиллах хүчний нэн шинэ үе түрэн гарч ирж буйтай ХХБ-ын хүний нөөцийн менежментийг чадварлагаар уялдуулах, хүний эрхэд суурилсан хандлага (англ. *a human rights-based approach* – HRBA; орос. *подход, основанный на правах человека* – ППЧ)-тай²² хослуулан хэрэгжүүлэх сорилт тулгарч байгааг дурдах нь зүйтэй.

Өөрөөр хэлбэл ХХБ-ын хүний нөөцийг ил тод мэдээллээр хангах, хувь хүний мэдээллийг хамгаалах, боловсон хүчний зохистой шилжилт хөдөлгөөн явуулах, тогтвортой байдлыг хангах зарчим дээрхээс үүдэн яригдах нь зүйн хэрэг юм. Ингэхдээ судалгаанаас²³ харахад юуны өмнө офицер, ахлагчийн бүрэлдэхүүнийг практик үйл ажиллагааны явцад тогтвортой байлгах замаар ХХБ-ын хүний нөөцийн менежментийн хэвийн байдлыг хангах шаардлагатай байна. Үүний тулд ХХБ-ын удирдах албан тушаалтан буюу хүний нөөцийн субъект хамт олны цөм болох

¹⁷Ч.Сайнтор, (2020), Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжүүлэх арга зам, Улаанбаатар: ДХИС, 122 дахь талаас дэлгэрүүлж үзнэ үү.

¹⁸Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, (2017), №6.

¹⁹Иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг нгүнэлэх, дэвшүүлэх, шагнаж урамшуулах асуудлыг шийдвэрлэхдээх увь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, урчадвар, туршлага, ажлын үр дүнд тулгуурлах зарчим. – ТАТХ-ийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.3.

²⁰УИХ, (2018), Төрийн албаны тухай хуулийн танилцуулга.

²¹Жишээлбэл ХЦУГ-ын даргын 1995 оны А/21 дүгээр тушаалаар баталсан “ХЦУГ-ын боловсон хүчний дүрэм”-д “Албан тушаал дэвшүүлэх, бууруулах асуудлыг тухайн албан тушаалд ажилласан хугацаа, үйл ажиллагааны

үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээг харгалзан албан тушаал дэвшүүлж, бууруулна” гэж заасан нь ТАТХ-ийн шинэчилсэн найруулгаас өмнө мерит зарчмыг агуулгын хувьд тусгаж ирснийг илтгэж байна.

²²Хүний эрхэд суурилсан хандлага гэдэг нь аливаа асуудлыг шийдвэрлэхэд тулгамдаж буй тэгш бус байдал, эрх мэдлийн тэнцвэргүй харилцаа, ялгаварлан гадуурхаж буй нөхцөл байдлыг бууруулах арга замыг судлах, дүн шинжилгээ хийх замаар илүү тогтвортой, эерэг үр дүнд хүрэхийг эрмэлздэг хандлагыг хэлэх бөгөөд орчин үед ялангуяа хууль сахиулах байгууллагад энэхүү хандлагыг чухалд тооцох болжээ.

²³Ч.Сайнтор, (2020), Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжүүлэх арга зам, Улаанбаатар: ДХИС, 92 дахь талаас холбогдох судалгааг дэлгэрүүлэн үзэх боломжтой.

мэргэжлийн албан хаагчийн ажлын байрыг тогтвортой, хэвээр хадгалах, тийм уур амьсгал бүрдүүлэх шаардлагатай юм.

Нөгөөтэйгүүр ХХБ-ын удирдлага үр ашигтай, хэмнэлттэй байх зарчмыг хангахыг эрмэлзэхдээ хүний эрхэд суурилсан хандлагыг баримтлах нь чухал байна. Тодруулбал ХХБ хуульд заасан бүрэн эрхээ аль болох бага зардлаар, үр дүнтэй хэрэгжүүлэх нь ач холбогдолтой хэдий ч хүний эрхэд суурилсан хандлагаас ухрах ёсгүйг тэмдэглэмээр байна. Үр ашигтай, хэмнэлттэй байх зарчмыг хэрэгжүүлэхэд ХХБ-ын удирдах албан тушаалтан болон хүний нөөцийн ажилтнууд орон тоо зохион байгуулалтын өөрчлөлт, офицер, ахлагч нарын алба хаах асуудлаар бодит төлөвлөгөө гаргах, улсын хил хариуцсан хэсгийн цэрэг улс төрийн болон оператив цагийн байдлын хэтийн төлвийн талаар төсөөлөл сайтай байх²⁴ ёстой.

Түүнчлэн ХХБ-ын удирдах албан тушаалтан, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагч, нэгжийн зүгээс хилийн нэгдмэл үнэт зүйлсийг бэхжүүлэх, хилийн офицер бүрэлдэхүүний шилдэг уламжлалыг хадгалан хөгжүүлэх, дарга, захирагдагчдын хооронд мэргэжлийн харилцан ойлголцол бий болгох, хамт олны зарчимч, нэгдмэл үзэл санааг дээшлүүлэхэд тодорхой бүтээлч санаачилга гаргаж гэмээнэ ХХБ-ын хэмжээнд зөрчилдөөнт нөхцөл байдал бий болохоос урьдчилан сэргийлэх боломжтойг дурдах нь зүйтэй.

Гурав. ХХБ-ын хүний нөөцийн менежмент, удирдлагын төвлөрлийг сааруулах замаар боловсронгуй болгох нь

Судлаачийн зүгээс 2020 онд холбогдох шинжээчидтэй хамтран гүйцэтгэсэн дүн шинжилгээний үр дүнд²⁵

ХХЕГ-т удирдлагын төвлөрөл болсон тул удирдлагын төвлөрлийг сааруулж, улсын хилд удирдлагыг объектэд ойртуулах, хил хамгаалалтын оператив урлагийг хөгжүүлэх үндсэн үүрэг бүхий оператив удирдлагын нэгж байгуулах асуудлаарх судалгаа, дүгнэлт тулгамдаж байгааг илрүүлсэн болно.

Нутаг дэвсгэрийг бүсчлэн хөгжүүлэх нь улс орныг удирдах бүтцийн үндэс бөгөөд аюулгүй байдлыг хангахад шууд нөлөөлдөг тул хил хамгаалалтын удирдлагын бүсчлэлийг бие бүрэлдэхүүн, хилд аль болох ойртуулах, төрийн хилийн бодлогыг хэрэгжүүлэгч төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны уялдааг сайжруулах зорилгоор хилийн бүсчлэлийг дараах байдлаар зохион байгуулах санал дэвшүүлж байна:

- Баруун бүс: Говь-Алтай, Ховд, Баян-Өлгий, Увс, Завхан аймгийн хилийн хэсэг бөгөөд бүсийн оператив удирдлагын газрын төв нь Ховд байна;

- Хойд бүс: Хөвсгөл, Булган, Сэлэнгийн хилийн хэсэг бөгөөд бүсийн оператив удирдлагын газрын төв нь Эрдэнэт хот байна;

- Зүүн бүс: Хэнтий, Дорнод, Сүхбаатар аймаг дахь хилийн хэсэг бөгөөд бүсийн оператив удирдлагын газрын төв нь Чойбалсан хот байна;

- Өмнөд бүс: Дорноговь, Өмнөговь аймаг дахь хилийн хэсэг бөгөөд бүсийн оператив удирдлагын газрын төв нь Даланзадгад хот байна.

Өөрөөр хэлбэл бүсийн оператив удирдлагын газар нь бүс нутагт хилийн цэргийн удирдлагыг хангах үүрэгтэй, харьяа ангиудын өдөр тутмын асуудлыг хариуцан зохион байгуулдаг, холбогдох саналыг тухай бүрд ХХЕГ-т хүргүүлж, шийдвэрлүүлдэг бие даасан нэгж байх нь

²⁴Ч.Сайнтор, (2020), Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжүүлэх арга зам, Улаанбаатар: ДХИС,146 дахь тал.

²⁵Ч.Сайнтор, (2020), Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжүүлэх арга зам, Улаанбаатар: ДХИС, 149 дэх талаас дэлгэрүүлж үзнэ үү.

зүйтэй гэж судлаачийн зүгээс үзэж байна. Эс бөгөөд бид хуучны “Хилийн хороо-ХЦУГ хоёрын дунд шат дамжлага төдийгөөр оршин тогтнож, хилийн хорооны хил хамгаалалтад сайнаар нөлөөлөх нь бүү хэл, хорооны даргыг ХЦУГ-ын даргын өмнө хариуцлага хүлээхэд саад болж, хариуцлагыг саармагжуулахад хүргэж байсан”²⁶ алдааг давтах эрсдэл үүсэж болзошгүй юм.

Дөрөв. Хил судлалын боловсролын чанарыг сайжруулах замаар ХХБ-ын хүний нөөцийн менежментийг бэхжүүлэх нь

Энэхүү дэд бүлэгт ХХБ-ын удирдах албан тушаалтан хүний нөөцийн менежментийг бэхжүүлэх асуудлаар дурдахгүй өнгөрч болохгүй зарчим нь байгууллагын хүний нөөцийг тогтмол сургалтад хамруулах, мэдлэг, боловсрол, ур чадвараа дээшлүүлэхэд онцгой анхаарал хандуулж дэмжих явдал болно. Хурдтай хувьсан өөрчлөгдөж байгаа энэ цаг үед цаг хугацааны шаардлагаас хоцрохгүй байх нь нэн чухал болж буй бөгөөд ялангуяа Монгол Улсын Үндсэн хуулийн²⁷ Дөрөвдүгээр зүйлд заасан Монгол Улсын нутаг дэвсгэрбүрэн бүтэн, улсын хил халдашгүй дархан байхад хамгийн чухал чиг үүрэг гүйцэтгэдэг ХХБ-ын бие бүрэлдэхүүнээс хөрвөх чадвар, өндөр мэдлэг, цаг үетэйгээ хөл нийлүүлэн алхдаг байхыг өнөөгийн нийгэм шаардаж байна.

Энэ хүрээнд алба хаагчдын туршлага, ажилласан жилээс (олон жил ажилласан офицер, ахлагч болон шинэ төгсөгч нар) хамааруулан зохих албан тушаалд жигд, зөв хуваарилах, хэн бүгдэд суралцах, мэдлэгээ дээшлүүлэх боломжийг тэгш, дэс дараатай олгох, Дотоод хэргийн их сургууль болон бусад холбогдох мэргэжлийн их, дээд сургууль, гадаад, дотоодын холбогдох академид

тодорхой хөнгөлөлттэй зардлаар хамруулах нь зүйтэй.

Ингэхдээ шинжлэх ухааны түвшинд ДХИС-ийн Хилийн албаны сургууль, Хилийн аюулгүй байдал судлалын хүрээлэн чухал үүрэгтэйг анхаарч “Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн менежмент/удирдлага” хичээлийг магистр, докторын түвшний сургалтын хөтөлбөрт тусгаж, цаг үеийн шаардлагад нийцүүлэн онолын болон практик талаас нь заадаг байх нь ач холбогдолтой болж байна.

Түүнчлэн ХХБ-ын хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар гүйцэтгэх эрдэм шинжилгээний ажлыг эрчимжүүлэх, судалгааны үр дүнг эргэлтэд оруулах замаар практикт хэрэгжүүлэх, ажил хэрэг болгохыг ХХЕГ-тай хамтран зохион байгуулснаар ХХБ-ын хүний нөөцийн менежментийг боловсронгуй болгох асуудал гагцхүү эрдэмтэн, судлаачдын хүрээнд яригдах бус бодит байдал дээр үнэнхүү тусгалаа олох боломж бүрэн бийг дурдъя.

Дүгнэлт, санал

Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын хилийн тухай хууль болон холбогдох бусад хууль тогтоомжоор хүлээсэн үүргээ үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд ХХБ-ын хүний нөөц хийгээд тэдгээрийг зөв удирдан зохион байгуулах менежмент хамгийн чухал үндэс суурь мөн.

Тийнхүү хүний нөөцийн менежмент нь ХХБ хөгжих, Монгол Улсын хил халдашгүй дархан байхад шууд болон шууд бусаар нөлөөлөхүйц хамгийн чухал үндэс суурь болохын хувьд хүний нөөцийн менежментийг тал бүрээс нь бэхжүүлэх, боловсронгуй болгох шаардлага зүй ёсоор урган гарч байна.

²⁶П.Даш, (2002), Улсын хил хамгаалалтыг шинжлэх ухааны үндэстэй удирдъя, Улаанбаатар., дам эшлэв.

²⁷Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, (1992), №1.

Үүнийг дараах арга замаар бэхжүүлэх боломжтойг илтгэлд дурдсанаа тоймлоё:

- Эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох буюу нарийвчилсан зохицуулалт бий болгох: ХХБ-ын хөгжлийн стратеги хөтөлбөрт үндэслэн ХХБ-ын Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр, ХХБ-ын Хүний нөөцийн бодлогыг батлах, улмаар ХХБ-ын Хүний нөөцийн дүрмийг батлах нь зүй тогтол, логик дараалалд нийцэх юм. Иймд одоогийн практикт ХХБ-ын хүний нөөцийн дүрэм, бодлого хоёр дүрэмд холилдсон, бодлогын хэрэгжилтийн зааг төдийлөн оновчтой биш байгаад анхаарч ХХБ-ын Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр, ХХБ-ын Хүний нөөцийг бодлогыг тусад нь батлах. Түүнчлэн, одоогоор хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй Хүний нөөцийн дүрмийг ХХЕГ-ын цахим хуудаст байршуулаагүй байгааг анхаарч хүний нөөцийн дүрмийг ил тод байршуулах;

- Удирдах албан тушаалтан ёс зүйтэй манлайлал хэрэгжүүлэх замаар ХХБ-ын хүний нөөцийн менежментийг боловсронгуй болгоход хувь нэмрээ оруулах: Энэ хүрээнд ХХБ-ын бие бүрэлдэхүүнийг мерит зарчмаар томилох, алба хаагчдын тогтвортой байдлыг хадгалах, үр ашигтай, хэмнэлттэй зарчмыг хангахдаа хүний эрхэд суурилсан хандлагыг эрхэмлэх;

- Удирдлагын төвлөрлийг сааруулах: Хилийн бүсчлэлийг шинэчлэн зохион байгуулах замаар удирдлагын төвлөрлийг сааруулах, бүсийн оператив удирдлагын газрыг байгуулж, хөгжүүлэх;

- Хил судлалын боловсролын чанарыг сайжруулах: ХХБ-ын удирдах албан тушаалтны зүгээс алба хаагчдын боловсрол, мэргэжил, мэргэшлийг дээшлүүлэхэд онцгой анхаарах нь хүний нөөцийн менежментийг бэхжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой. Ингэхдээ тухайлан “Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн менежмент” сэдэвт хичээлийг магистр, докторын түвшний

сургалтын хөтөлбөрийн агуулгад тусгаж, заах.

ХХБ-ын хүний нөөцийн менежмент буюу удирдлага нь хүний нөөцийн удирдлагын ерөнхий онолоос ялгарах өөрийн гэсэн өвөрмөц онцлог, арга зүйтэй, ерөнхий болон тусгай зарчмуудыг агуулдаг болохын хувьд олон талаас нь цаашид гүнзгийрүүлэн судлах шаардлагатай бөгөөд энэхүү илтгэлээр гагцхүү тэдгээрийг товч тоймлон дурдахыг зорьсон билээ.

Түүнчлэн Монгол Улсын ХХБ нь өргөн уудам нутаг дэвсгэрт суурин газраас алслагдмал тархан суурьшсан хүний нөөц бүхий, хэлбэр болон агуулгын хувьд Монгол Улсын зэвсэгт хүчин, Цагдаагийн байгууллагатай дүйхүйц томоохон байгууллага тул хүний нөөцийн бодлого, менежментийг боловсронгуй болгох, бэхжүүлэх асуудалд шинжлэх ухааны үндэслэлтэй хандах үүднээс эрдэмтэн, судлаачдын эрдэм шинжилгээний ажилд дулдуйдан судалгаанд суурилж тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх нь нэн чухал болохыг илтгэлийн төгсгөлд онцгойлон тэмдэглэхийг хүсэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт:

1.П.Даш “Улсын хил хамгаалалтыг шинжлэх ухааны үндэстэй удирдъя” УБ., 2002 он.

2.Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн дүрэм

3.Хилчдийн нийгмийн хамгаалал 2024 хөтөлбөр

4.Алсан хараа 2050

5.Ж.Өвгөнбүргэд “Хилчдийн эрх зүйн боловсролд” УБ., 2006 он

6.Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл УБ., 2017 он

7.“Төрийн албаны тухай хууль” УБ., 2017 он

8.“Монгол Улсын хилийн тухай хууль” УБ., 2016 он

9.“Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого” УБ., 2002 он

10. “Дээд боловсролын
тухай хууль” УБ., 2002 он
Цахим эх сурвалж:

<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.04.001>
<http://bpo.gov.mn/>