

ТӨРИЙН ТУСГАЙ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ЧАДАВХ

Б.Батбилэг

Чингэлтэй дүүргийн цагдаагийн газрын нэгдүгээр хэлтсийн
хүүхдийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, цагдаагийн ахлах дэслэгч

Товч агуулга: Энэхүү өгүүллээр Төрийн тусгай байгууллагын хүний нөөцийн чадавх шинжилгээ хийж, төрийн алба хаагчдын чадамжид иргэдийн өгсөн үнэлгээ болон удирдах албан тушаалтны өгсөн үнэлгээнд үнэлэлт хийж санал зөвлөмж боловсруулсан.

Summary: In this article, the human resource capacity of the special government organization was analyzed, and recommendations were made based on the evaluation of the citizens' evaluation of the capabilities of government employees and the evaluation of the management officials.

Түлхүүр үг: Төрийн алба хаагчдын хүний нөөцийн чадавхыг хөгжүүлэх, шийдвэрлэх арга зам

Key words: Human resource capacity development and solutions for civil servants

Товч агуулга:

Аливаа улс, үндэстний хөгжил, цэцэглэлтэд хүний нөөцийн хөгжлийн асуудал, тэр дундаа төрийн албан хаагчийн мэдлэг, ур чадвар, гүйцэтгэл нь шийдвэрлэх үүрэгтэй байдаг. Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулиар төрийн албаны хүний нөөцийн асуудлыг Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар хариуцдаг. тул гадаадын улс, орнуудын сайн туршлагаас суралцах зорилгоор төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага зохицуулалтын асуудлыг судлан үзэж цуврал ном болгон гаргасан доктор Т.Сувдмаагийн төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага номонд Төрийн албаны үр ашгийг илэрхийлдэг Олон улсын “InCiSE-2019” индексийн хүний нөөцийн удирдлагын үзүүлэлтээр Бүгд Найрамдах Солонгос Улс нь дэлхийд 3 дугаар байрыг эзэлж, хүний нөөцийн удирдлагад цахим мэдээллийн санг ашиглах үзүүлэлтээр тэргүүлж байгаа “Бүгд Найрамдах Солонгос Улсын төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоог” сэдвээр номыг орчуулан гаргасан байдаг.¹

Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлагыг судлах хүрээнд Канад Улс, Ирланд Улс, Бүгд Найрамдах Солонгос Улс, Япон Улс, Их Британи, Умард Ирландын Нэгдсэн Хаант Улс, Шинэ Зеланд Улс, Австралийн Холбооны Улс, Америкийн Нэгдсэн Улс, Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс, Бүгд Найрамдах Сингапур Улс, Оросын Холбооны Улсыг Монгол Улстай харьцуулан толилуулсаныг¹ үндэслэн Монгол улсын төрийн алба

хаагчид тэр дотроо Төрийн тусгай байгууллагын хүний нөөцийн чадавх ямар байгаа талаар бичихийг зорилоо.

Үндсэн хэсэг:

Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага

Аливаа улс, үндэсний хөгжилд төрийн албаны 2 гүйцэтгэл чухал үүрэгтэй. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын чиг үүрэг тухайн орны захиргааны удирдлагын уламжлал, хөгжлийн үе шатнаас шалтгаалан харилцан адилгүй байдаг. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагыг бие даасан, хараат бус байгууллага хэрэгжүүлж ирсэн бол дэлхий нийтийн сүүлийн үеийн чиг хандлагаас ажиглахад энэ чиг үүргийг гүйцэтгэх засаглалын үндсэн бүтцийн байгууллага хариуцах нь түгээмэл болжээ. Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын (ЭЗХАХБ) гишүүн болон түнш орнуудаас Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлтэй төстэй нь Канад Улс байна. Харин уг байгууллагын бусад гишүүн болон түнш орны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалт нь гүйцэтгэх засаглалын хүрээнд үйл ажиллагаа явуулдаг. Төрийн албаны сонгон шалгаруулалт нь албан тушаалын болон карьерын гэсэн үндсэн 2 төрөлтэй ба зарим улс холимог тогтолцоотой.

Карьерын тогтолцоо	Холимог тогтолцоо	Албан тушаалын тогтолцоо
Япон Улс, ХБНГУ, Израил Улс, Бүгд Найрамдах Итали Улс, Холбооны Бүгд Найрамдах Бразил Улс, Бүгд Найрамдах Чили Улс, Бүгд Найрамдах Португал Улс, Бүгд Найрамдах Турк Улс, Испанийн Хаант Улс, Бүгд Найрамдах Грек Улс, Бүгд Найрамдах Франц Улс, Бүгд Найрамдах Словак Улс.	Америкийн Нэгдсэн Улс, Канад Улс, Данийн Хаант Улс, Бүгд Найрамдах Чех Улс, Оросын Холбооны Улс, Мексикийн Нэгдсэн Улс, Бельгийн Хаант Улс, Бүгд Найрамдах Солонгос Улс, Ирланд Улс.	Их Британи Умард Ирландын Нэгдсэн Хаант Улс, Австралийн Холбооны Улс, Шинэ Зеланд Улс, Бүгд Найрамдах Сингапур Улс, Бүгд Найрамдах Польш Улс, Бүгд Найрамдах Эстони Улс, Исланд Улс, Швейцарын Холбооны Улс, Бүгд Найрамдах Австри Улс, Бүгд Найрамдах Финланд Улс, Нидерландын Хаант Улс, Шведийн Хаант Улс, Бүгд Найрамдах Словени Улс, Унгар Улс, Норвегийн Хаант Улс

Дээрх улс, орнуудын төрийн албаны төв байгууллага нь хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлох, зохицуулах, хянах гэсэн үндсэн хоёр төрлийн чиг үүрэгтэй. Улс орны онцлог ялгаатай боловч дараах нийтлэг чиг үүрэгтэй байна. Үүнд: - Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагыг улсын хэмжээнд хэрэгжүүлэх; - Хүний нөөцийн бодлого, стратегийн хэрэгжилтийг зохицуулах, хянах; - Ерөнхий удирдлагаар хангах, чиглэл өгөх; - Эрх зүйн зөвлөгөө өгөх; - Албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг тогтоох; - Орон тоо, цалингийн сүлжээг тогтоох; - Төсөв

хуваарилах, цалин хөлсийг тогтоох; - Төрийн албаны үнэт зүйлсийг мөрдүүлэх; - Ур чадвар, сонгон шалгаруулалтын хэм хэмжээг тогтоох; - Ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоох; - Сургалт зохион байгуулах; -Тэгш боломж олгох; - Төрийн албан хаагчийн (ТАХ) нийгмийн баталгаа, тэтгэвэр, тэтгэмжийг зохицуулах. Сонгон шалгаруулалт, гэрээний хугацаа, карьерын удирдлага, гүйцэтгэлийн удирдлага, төрийн албанаас чөлөөлөх, сахилга, хариуцлага, ёс зүйн асуудлыг яам, агентлагийн түвшинд шийдвэрлэдэг².

Төрийн албан хаагч гэж төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг хэлнэ. Төрийн албаны тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд төрийн албыг дараах байдлаар ангилна. 1. Улс төрийн алба 2. Төрийн захиргаа 3. Төрийн тусгай алба 4. Төрийн үйлчилгээний алба³

Монгол Улсад⁴ Төрийн албыг улс төр, захиргаа, тусгай, үйлчилгээ гэж 4 ангилдаг. Үүнээс захиргаа, тусгай ангиллын албан хаагчдыг төрийн жинхэнэ албан хаагчид гэж үзэн үйл ажиллагааг нь Төрийн албаны тухай хууль болон түүнийг дагалдан гарсан 47 дүрэм, журмаар зохицуулдаг. Төрийн улс төрийн албан албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг хуулиар тогтоох бөгөөд хуульд өөрөөр заагаагүй бол Төрийн албаны тухай хуулийн холбогдох заалтыг дагаж мөрдөнө.

Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой бусад асуудлыг салбарын болон Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулдаг.

Хүний нөөц, төсөв, цалинтай холбоотой чиг үүргээ шилжүүлсэн байдал Төвөөс цалингийн сүлжээ, урамшуулал, орон тоо, төсвийн хуваарилалтыг тогтоож хянадаг. Яамд урамшууллын асуудалд тодорхой эрх мэдэлтэй. - Яамд, агентлагуудын орон тооны хязгаарыг Засгийн газар баталж, жилийн төсөв батлах үйл ажиллагааны хүрээнд Сангийн яам хянадаг. Орон тоог тооцохдоо тухайн салбарт шаардлагатай гарцыг бүтээх төсвийн санхүүжилтийн тооцоонд суурилдаг (жишээлбэл боловсрол, эрүүл мэндийн салбарт). Сургуулиудын тухайд элсэгчдийн тоо, багш сурагчийн харьцаа болон бусад хувьсах зардлаас хамаарна. Төсвийн байгууллагууд батлагдсан орон тооныхоо хүрээнд хүний нөөцөө зохицуулж ажилладаг. Төсвийн жилд тухайн орон тооны цалингийн зардал өөрчлөгдөхгүй, цалингийн зардлыг ангилал хооронд шилжүүлэн зарцуулах хориотой. Орон тооны тэлэлтийг хязгаарлагч нь Сангийн яам болж, хүний нөөц, ажлын ачаалал, ажилтнуудын бүтээмж гэхээсээ илүүтэй санхүүгийн боломжид тулгуурлан хүний нөөцийн асуудал шийдэгддэг байна.

Ангилал, зэрэглэл, сонгон шалгаруулалт, ажлаас чөлөөлөхтэй холбоотой чиг үүргээ шилжүүлсэн байдал:

Яамд сонгон шалгаруулалтад бага хэмжээнд нөлөөлж (Албан тушаалын тодорхойлолтын төслийг боловсруулан Төрийн албаны зөвлөлд

хянуулж батлах зөвшөөрөл авахаар илгээх, тусгай шалгалтын ярилцлагын багийн 1 гишүүн болох), ажлаас халах асуудлыг (3 ба түүнээс дээш удаагийн гүйцэтгэлийн үнэлгээгээр албан үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн, гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож шүүхийн тогтоол хүчин төгөлдөр болсон зэрэг үндэслэлээр) бие даан шийдвэрлэдэг.

Сонгон шалгаруулалт: Төрийн албаны анхан шатанд төвөөс зохион байгуулдаг өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалтын зарчмаар ордог. Карьерын тогтолцоотой. ТАЗ-өөс төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг тус тус зохион байгуулдаг. Төрийн албаны ерөнхий шалгалтад тэнцсэн иргэд шууд төрийн албан хаагч болохгүйгээр төрийн албаны нөөцөд 3 жилийн хугацаатай орно. Тухайн албан тушаалд тохирсон тусгай шалгалт явуулж, удирдан зохион байгуулах, дүн шинжилгээ хийх, асуудал шийдвэрлэх, манлайлах, багаар ажиллах, бичгийн болон ярианы чадварыг үнэлнэ. Монгол Улсын хувьд төрийн албаны тусгай шалгалтад өрсөлдөөн бага байгаа нь статистик мэдээгээр харагдаж байна. Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд 2019 онд 29 сул орон тоо зарласан боловч, 30 хүн сонгон шалгаруулалтад оролцож, улмаар 23 сул орон тоог нөхсөн.⁵ Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд 2020 онд 450 сул орон тоо зарласан боловч, 420 хүн сонгон шалгаруулалтад оролцож, улмаар 350 сул орон тоог нөхсөн.⁶ Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд 2021 онд 441 сул орон тоо зарласан боловч, 398 хүн сонгон шалгаруулалтад оролцож, улмаар 343 сул орон тоог нөхсөн.⁷ Төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалд 2019 онд 56 сул орон тоо зарласан боловч, 27 хүн сонгон шалгаруулалтад оролцож улмаар 13 сул орон тоог нөхсөн. Төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалд 2020 онд 1581 сул орон тоо зарласан боловч, 684 хүн сонгон шалгаруулалтад оролцож улмаар 578 сул орон тоог нөхсөн. Төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалд 2021 онд 2802 сул орон тоо зарласан боловч, 2403 хүн сонгон шалгаруулалтад оролцож улмаар 1651 сул орон тоог нөхсөн. Зарим төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны байгууллагын гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоо зарлаад нөхөж чадахгүй байгаа нь шалгуур хэт өндөр, цалин бага байгаатай холбоотой. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлт зөрүүтэй, хүний нөөцийн асуудал нийтлэг байна. Өөрөөр хэлбэл, төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын 1 сул орон тоонд 1 нэр дэвшигч, гүйцэтгэх албан тушаалын 2 сул орон тоонд 1 л нэр дэвшигч өрсөлдөж байна. Тусгай шалгалтад босго оноо байхгүй. Өрсөлдөөн нэн бага байгаа нь тухайн албан тушаалд тавигдах шаардлага хангасан нөөц дутмаг байгаагийн илрэл юм.

Гүйцэтгэл: Төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийг 1994 оноос хойш үнэлж эхэлсэн боловч нэг ижил загвараар, хэлбэр төдий явуулж байсан тул

үйл ажиллагаанд мэдэгдэхүйц нөлөө үзүүлээгүй. Төрийн албан хаагчдын 92,5 хувь нь 2019 онд “А”, “Б” үнэлгээ авч байна. Гэвч хөндлөнгийн үнэлгээгээр төрийн бодлого, үйлчилгээний талаарх иргэдийн сэтгэл ханамж 64 хувьтай гарсан. ЗГХЭГ 2019, 2020 онд төрийн байгууллага, түүний нэгж, албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах талаар холбогдох журам, аргачлалыг боловсруулан гаргаж гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт, тайлагнах явцыг тодорхой болгосон. Энэ нь Монгол Улсын Төсвийн тухай хуульд заасан төсвийн захирагчийн дээд шатны төсвийн захирагчтай байгуулах үр дүнгийн гэрээний зохицуулалттай нийцэж байгаа. Төрийн албан хаагчийн өмнөө тавьсан гүйцэтгэлийн зорилт нь харьяалах үйл ажиллагааны нэгжийн зорилготой нийцэж байх учиртай. Албан тушаалын тодорхойлолтод заасан гүйцэтгэх ажил, үүргээ хэрхэн биелүүлснээр нь төрийн албан хаагч бүрийг үнэлж байна. Хэрэгжилт бодит байдал дээр харилцан адилгүй байна. Монгол Улс гүйцэтгэлийн үнэлгээг үндэслэн хүний нөөцийн зарим шийдвэр гаргадаг. Төрийн жинхэнэ албан хаагч гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулан батлуулж, жилд хоёр удаа тайлагнаж үнэлүүлдэг. Шалгуур үзүүлэлтийг ашиглан гүйцэтгэлийн зорилт, арга хэмжээний биелэлт, мэдлэг чадварын үнэлгээ, хандлагыг харгалзан үздэг. Үнэлгээ нь карьерын өсөлт, хөгжилтөд бага, цалин хөлсөнд дунд зэрэг нөлөөлдөг. Төрийн жинхэнэ албан хаагч ажлын гүйцэтгэлдээ хагас жил тутам сарын үндсэн цалингаас тооцож бодсон урамшуулал авна. Багш, эмч, эмнэлгийн ажилтан, болон Цэрэг, цагдаа зэрэг төрийн тусгай болон үйлчилгээний албан хаагч гүйцэтгэлийн улирлын урамшуулал цалингийн 40%-иас хэтрэхгүй байна.

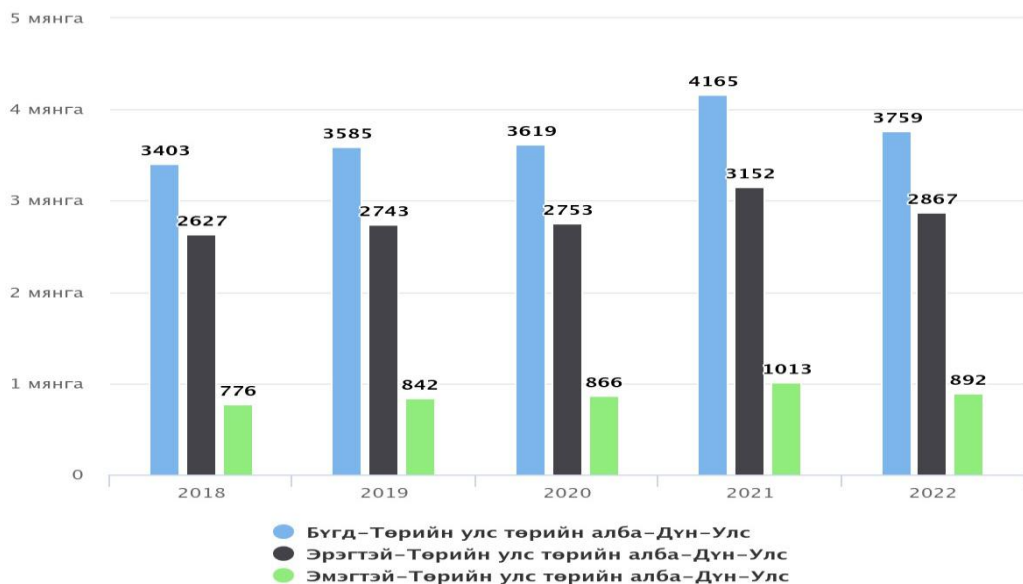
Цалин, хөлс: Төрийн албаны ангиллаас хамаарч төрийн албан хаагчийн цалин хөлс нь өөр өөр бүрдэлтэй. Төрийн захиргааны албан хаагчийн цалин хөлс нь албан тушаалын цалин, төрийн алба хаасан хугацааны, цолны, зэрэг дэвийн, докторын зэргийн нэмэгдэл болон нэмэгдэл хөлснөөс бүрдэнэ. Улсын хэмжээнд цалингийн нэгдсэн сүлжээтэй. Албан хаагчдын ажил, албан тушаалын зэрэглэл тогтоох тогтолцоо тухайн ажилтны алба хашиж буй байгууллагын эрх мэдэлд үндэслэсэн гэж хэлж болохоор байна. Цалингийн шатлал хоорондын зөрүү бага, давхцал ихтэй. Төрийн албан хаагчийн үндсэн цалингийн доод жишиг (1000,000 төгрөг) нь өнөөгийн байдлаар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (792,000 төгрөг)-өөс ялимгүй дээгүүр, тэтгэврийн доод хэмжээ (650,000 төгрөг)-тэй ижил шахам, өрхийн сарын дундаж зарлага (2,196,615 төгрөг)-аас 2 дахин бага байгаа нь төрийн албаны нэр хүнд, үнэлэмжийг бууруулж байгаа төдийгүй чадварлаг ажилтнууд төрийн албанаас дайжих буюу гарах, орчин цагийн өөрчлөлтөд нийцсэн шинэ мэргэжил, бүтээлч

сэтгэлгээтэй мэргэжилтнүүд төрийн албанд орохоос татгалзах нэг шалтгаан болж байна.⁷

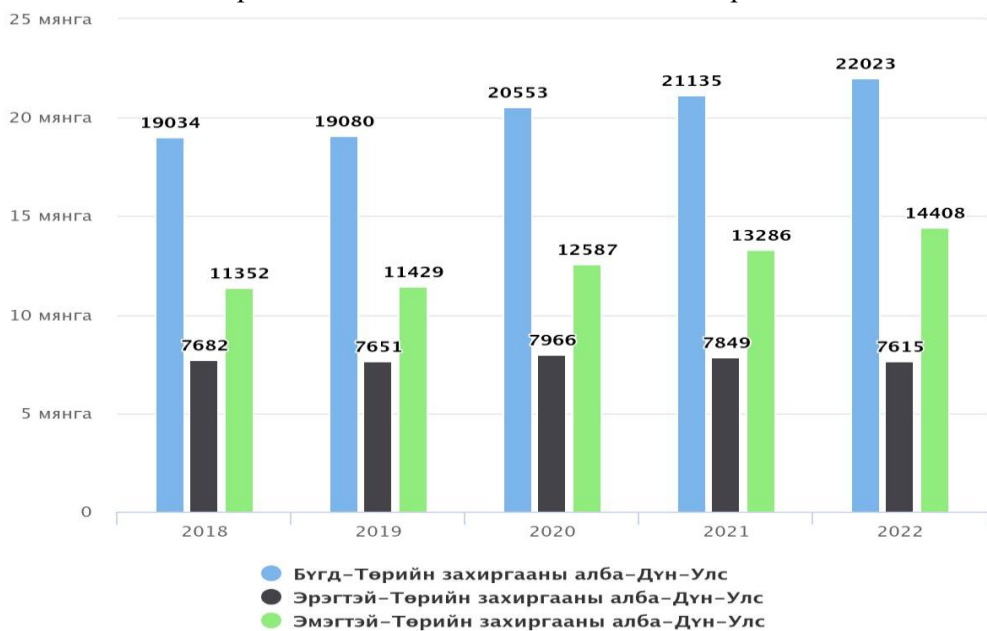
Төрийн албаны тухай хуульд зааснаар Төрийн албаны төв байгууллага нь төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийг хөтөлж, улсын нэгдсэн санг бүрдүүлэх, эрх бүхий байгууллагыг мэдээллээр хангах чиг үүргийг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна. Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийг хөтлөх, мэдээллийг чанаржуулах зорилгоор төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийг “Иргэний бүртгэл”, “Боловсролын мэдээллийн сан”, “Хур”, “Төрийн албаны цалингийн нэгдсэн систем”-тэй холбосон нь мэдээллийг боловсруулах, дамжуулах, солилцох, их өгөгдөл /data/-г ашиглах үйл ажиллагаанд үр нөлөө үзүүлж, бүртгэл мэдээллийн чанарт ахиц гарч байна. Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлд 2023 онд төрийн 4239 байгууллага, 226496 албан хаагч бүртгэгдсэн нь өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад төрийн албан хаагчийн тоо 1291 буюу 0.6 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна. Төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд мэдээлэлд 2023 онд сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллага 18, ерөнхий боловсролын сургууль 7, төв орон нутаг дахь захиргааны байгууллага 6, нийт 31 байгууллага шинээр бүртгэгдсэн байна.



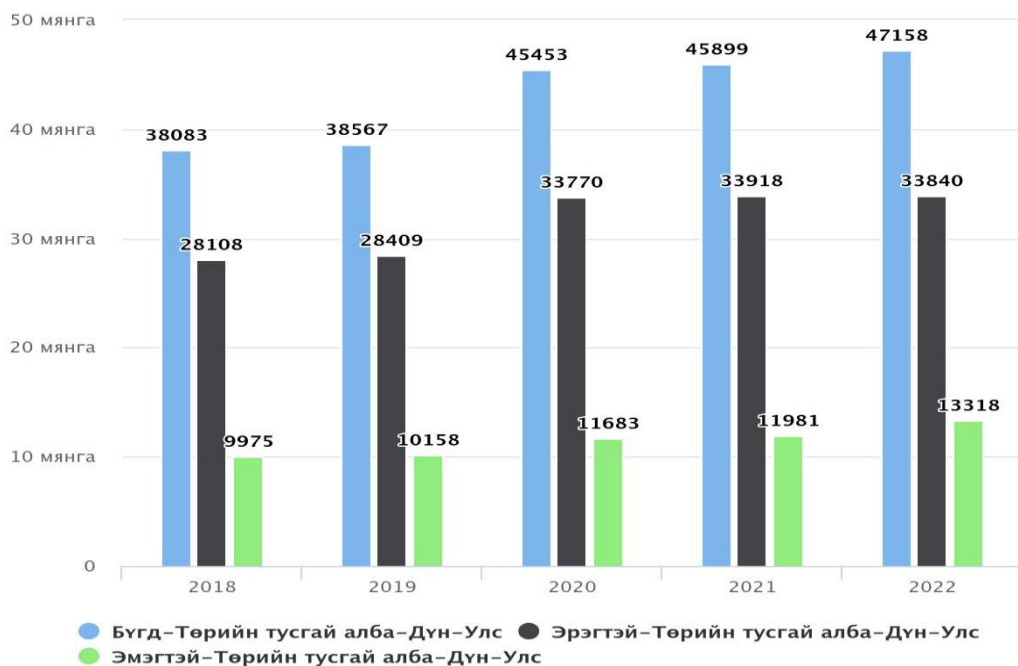
УЛС ТӨРИЙН АЛБАНД АЖИЛЛАДАГ АЛБА ХААГЧ НАР



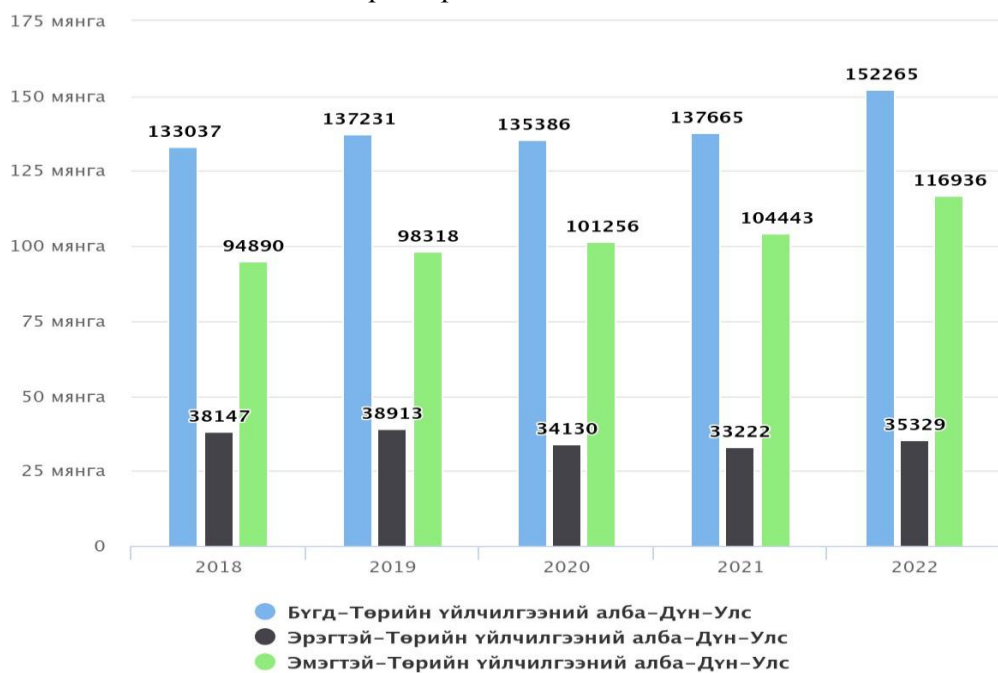
Захиргааны албанд ажилладаг алба хаагч нарын тоо



Төрийн тусгай алба хаагч нарын тоо



Төрийн үйлчилгээний алба



Дүгнэлт:

Бусад улс, орнуудын жишгээс үзэхэд цалин хөлс, хангамж, урамшуулал хангалттай биш ба энэ талаар баримтлах бодлого тодорхой бус байгаа болохоор чадварлаг ажилтнууд төрийн албанаас дайжих буюу гарах, орчин цагийн өөрчлөлтөд нийцсэн шинэ мэргэжил, бүтээлч сэтгэлгээтэй мэргэжилтнүүд төрийн албанд ажиллахгүй байна. Төрийн тусгай албанд дунджаас 10 орчим жил ажилласан хүмүүс ажилладаг нөхцөл байдал үүсээд байна.

Санал:

Төрийн алба хаагчдын цалин хөлс болон нийгмийн баталгааг сайжруулж, Албан хаагчдыг хөгжүүлэх, карьер өсгөх стратеги хэрэгжүүлэх, Мэргэшсэн, дадлага туршлагатай албан хаагчдаар баг бүрдүүлэх, Төрийн албан хаагчдыг шилж сонгох механизмыг боловсронгуй болгох, Албан хаагчдыг өөрчлөн байршуулах, карьер өсгөх тогтолцоог бүрдүүлэх, Салбарын удирдах албан тушаалтны нөөц бүрдүүлэх, Тухайн ажилтныг хөгжүүлэх хэрэгцээг байгууллагын тэргүүлэх чиглэл, өөрчлөлтөд уялдуулан тодорхойлох.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага Т.Сувдмаа (PH.D) 2022 ОН
2. Стандарт, хэмжил зүйн газрын даргын 2018 оны С/04 дүгээр тушаалаар баталсан “Хүний нөөцийн менежментийн нэр томьёо” Монгол Улсын стандарт MNS ISO 30400:2018.
3. [www2.1212.mn /Stat.aspx?LIST_ID=976_976_L56&type=tables](http://www2.1212.mn/Stat.aspx?LIST_ID=976_976_L56&type=tables)
4. Ц.Даваадулам (2010). Засаглалын үзэл баримтлал, нэр томьёоны тайлбар толь бичиг. Улаанбаатар хот.
5. YCX. Мета мэдээллийн сангийн нэр томьёоны тайлбар.
https://metadata.1212.mn/glossarylist.aspx?fbclid=IwAR1F9nRaj_xXkAfk9ahF9cqQXE_nSoSNK7uhGU73imGj5gqOjKN4necHBSw
6. Нийслэлийн Статистикийн газар. Статистикийн нэр томьёоны тайлбар толь. <http://dic.ubstat.mn/>
7. Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 үйл ажиллагааны тайлан. Монгол улсын засгийн газрын тогтоол 2024 оны 03 сарын 27 өдөр, дугаар 128 төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай.
8. Хүний нөөцийн хөгжил, стратеги