

МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШИНЭТГЭЛИЙН ДУНД ХУГАЦААНЫ СТРАТЕГИ

1. ОРШИЛ

1.1. Үндэслэл

Монгол Улс макро эдийн засгийг тогтворжуулах, үнийг чөлөөлөх, гадаад худалдааны саад хоригийг арилгах болон эдийн засаг дахь улсын салбарын хэмжээг багасгах зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлж зах зээлийн эдийн засагт шилжих томоохон алхмууд хийгээд байна.

Шилжилтийн эдийн засаг бүхий орнууд дотроос богино хугацаанд шинэтгэл хийсэн гэж хүлээн зөвшөөрөгдсөн орны хувьд дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд улсын салбарын эзлэх хувийн жин 1993 онд 51.8 хувь байсан бол одоо 25 хувь болж буурав. Гэвч 1990-ээд оны сүүлийн хагаст тохиолдсон экспортын гол нэрийн бүтээгдэхүүний дэлхийн зах зээлийн үнэ буурсан зэрэг гол төлөв гадаад хүчин зүйлээс үүдэлтэй эдийн засгийн хямрал нь гүйцэтгэлд чиглэсэн улсын салбарын хөгжлийг түргэсгэн дэмжихүйц бүтцийн болон институцийн шинэтгэл хийх шаардлагатайг тодорхой харуулсан юм.

Монгол Улсын Засгийн газар иргэдэд төрийн суурь үйлчилгээг үзүүлэх чадавхиа хадгалан бэхжүүлж, үр нөлөө бүхий хувийн хэвшлийн хөгжлийг дэмжихүйц эрх зүйн болон зохицуулалтын орчинг бий болгохыг зорьж байна.

Монгол Улсын Засгийн газрын Эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих, ядуурлыг бууруулах стратеги нь зөвхөн ажилгүйдлийг бууруулаад зогсохгүй, улсын салбарын менежментийн шинэтгэл, төрийн суурь үйлчилгээг иргэдэд үр нөлөөтэй хүргэх, нийлүүлэлтийг нь сайжруулахад чиглэж байна. Эрүүл мэнд, боловсрол, нийгмийн халамж зэрэг нэн чухал чиглэлээр үзүүлдэг үйлчилгээг дорвитой сайжруулах шаардлага байгааг энэхүү стратегийн баримт бичигт онцлон тэмдэглэсэн болно.

2003 оноос хүчин төгөлдөр дагаж мөрдөж эхэлсэн Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль нь төрийн албаны шинэтгэлийг цаашид гүнзгийрүүлэхэд нэг чухал алхам болсон. Энэхүү хууль нь төсвийн сахилгыг хангах шинэ механизм, түүнчлэн хариуцлага хүлээх, санхүү, төсвийн удирдлагыг сайжруулахад чиглэсэн, гарц (бүтээгдэхүүн)-д суурилсан гэрээний шинэ тогтолцоог бий болгож байна. Үүний зэрэгцээ мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг бэхжүүлэх чиглэлээр Төрийн албаны тухай хууль болон Улсын Их Хурал, Засгийн газрын шийдвэрт зохих нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан билээ.

Өөрчлөгдөн хөгжиж байгаа төрийн үүрэг, нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлт, төрийн үйлчилгээг хүргэх хэрэгцээ, санхүү, төсвийн бодит байдалд төрийн албаны хэмжээ, өртөг зардал болон олон талт ур чадварыг тасралтгүй нийцүүлж байх шаардлагатай байна. Иймд төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийн баримт бичигт төрийн албаны өнөөгийн байдалд үнэлгээ өгч, төрийн албаны үр нөлөөтэй үйл ажиллагаа, хариуцлага хүлээх чадахгийг нь бэхжүүлэх талаар тодорхой санал, зөвлөмжийг тусгасан болно.

1.2. Төрийн албаны шинэтгэлийн хүчин зүйлс

Монгол Улсад төрийн албаны шинэтгэлийг цаашид гүнзгийрүүлэхэд дор дурдсан гадаад хүчин зүйлс нөлөөлж байна:

1990-ээд оны эхнээс дэлхийн социалист систем задран унаж, урьд өмнө хэдэн арван жилийн туршид хамтран ажиллаж байсан орнуудын төрийн захиргаанд гүн гүнзгий өөрчлөлт гарсан;

Зөвхөн шилжилтийн үед байгаа төдийгүй ихэнх хөгжингүй орон төрийн захиргааны шинэ загварыг боловсруулан хэрэгжүүлж байгаа;

Хандивлагч орон, олон улсын байгууллагын хөтөлбөр, тэр дундаа техникийн туслалцаа, зээлийн нөхцөл нь төрийн захиргааны шинэтгэлийг чухалчлах болсон. Монгол Улсад төрийн албаны шинэтгэлийг цаашид гүнзгийрүүлэхэд дор дурдсан дотоод хүчин зүйлс нөлөөлж байна:

- Зах зээлийн эдийн засагт шилжих шилжилт нь төрийн байгууллага болон төрийн албан хаагчийн үүргийг олон чиглэлээр өөрчлөхөд хүргэж байгаа;

- Байгаа нөөцийг туйлын хэрэгцээтэй бөгөөд үр нөлөөтэй чиглэлээр ашиглах, тухайлбал, эрүүл мэнд, боловсрол зэрэг төрийн үндсэн үйлчилгээний чанар, үр ашгийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн Монгол Улсын Засгийн газрын Эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих, ядуурлыг бууруулах стратеги хэрэгжиж эхэлсэн;

- Өргөн утгаар нь авч үзвэл төрийн эдгээр үйлчилгээний хүртээмжийг сайжруулахын тулд төрийн албаны гүйцэтгэлийг сайжруулах хүсэл эрмэлзэл, тэр дундаа нэн ядуу болон эмзэг бүлгийнхэнд үзүүлэх төрийн нэн чухал үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх шаардлага тавигдаж байгаа;

- 2000 оноос хойш төрийн албан хаагчийн тоо нэмэгдсэн, түүнчлэн нийт төрийн албаны хэмжээнд цалин хөлсийг удаа дараа нэмэгдүүлсэн зэрэг нь төсөвт ихээхэн дарамт үзүүлж, улмаар төсвийн хөрөнгийг тэргүүлэх чиглэлийн үйлчилгээ (ялангуяа эдийн засгийн өсөлтийг хангах, ядуурлыг бууруулахтай холбоотой) үзүүлэх болон хүмүүсийг шаардлагатай албан тушаалд томилох, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, урамшуулах, төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхэд хүндрэл учруулж байгааг хүлээн зөвшөөрсөн явдал;

- Төрийн албаны бүтцийг цаашид боловсронгуй болгох хэрэгцээ;

- Монгол Улс зах зээлийн эдийн засагт бүрэн шилжихтэй холбоотойгоор төрийн албаны олон талт ур чадварыг өнөөгийн шаардлагад нийцүүлэх хэрэгцээ.

Дээр дурдсан хүчин зүйлсийг үндэслэн төрийн албаны шинэтгэлийн зорилтыг дараахь байдлаар тодорхойлж байна:

1. Макро эдийн засгийн тогтвортой байдлыг хангах замаар эдийн засгийн тогтвортой өсөлтийн суурийг бий болгохын тулд төрийн албаны хэмжээ, бүтэц, цалин хөлс, урамшуулал, бусад орлогын тогтолцоог Монгол Улсын санхүү, төсвийн бодит байдалд бүрэн нийцүүлэх;

2. Боловсон хүчний нөөцийг ядуурлыг бууруулах зэрэг Засгийн газрын стратегийн тэргүүлэх чиглэлтэй нягт уялдуулан хуваарилах;

3. Засгийн газраас тодорхойлсон бодлогын хүрээнд төрийн чанартай үйлчилгээг үр ашиг, үр нөлөөтэй хүргэхэд шаардлагатай ур чадвар, урам зориг болон институцийн бүтэц, зохион байгуулалтыг төрийн албанд бий болгох.

2. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

2.1. Төрийн албаны шинэтгэлийн үе шат

Шилжилтийн орны төрийн албаны шинэтгэл нь улс төрийн болон эдийн засаг, нийгмийн асар их өөрчлөн байгуулалт, бүтцийн өөрчлөлтийн тусгал юм. Тэдгээр шинэтгэлийн амжилт нь үндсэндээ засаглалын чадавхиас шалтгаалж байгаа учир төрийн захиргаа өөрөө улс төрийн болон эдийн засаг, нийгмийн шинэтгэлийн гол хөтөч нь болж байна.

Орон тоог цөөрүүлэх, өмч хувьчлах, төвлөрлийг сааруулах, татвар, боловсрол, эрүүл мэндийн салбар болон нийгмийн хамгаалал, тэтгэврийн тогтолцоонд шинэтгэлийг хэрэгжүүлэх зэргээр төрийн албаны шинэтгэлийн нэг бус удаагийн арга хэмжээг хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд энэ үйл явц одоо хүртэл үргэлжилсээр байна. Санхүү, төсвийн хүндрэлтэй байдал, түүнчлэн хямд өртөг

бүхий чанартай төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэх шаардлага нь төрийн албаны шинэтгэлийг дунд болон урт хугацаанд улам гүнзгийрүүлэн эрчимжүүлэхийг зүй ёсоор шаардаж байна.

Төрийн албаны шинэтгэл сүүлийн арав гаруй жилийн хугацаанд Монгол Улсын Засгийн газрын анхаарлын төвд байсаар ирсэн. Энэ хугацаанд дор дурдсан үндсэн гурван үе шатыг дамжин хэрэгжиж байна:

Нэгдүгээр үе шат (1990-1993 он) нь Монгол Улсын төрийн байгууллын шинэ бүтэц, тогтолцоог бүрдүүлэх, үүнтэй холбогдсон эрх зүйн болон бодлогын хүрээ заагийг бий болгоход төвлөрч байв. Энэ үе шатны гол алхмуудыг дурдвал:

- нам төвтэй улс төрийн тогтолцоог халж, төр төвтэй улс төрийн тогтолцоог бүрдүүлсэн;
- шинэ Үндсэн хууль (1992 он) батлагдаж, түүнд нийцүүлэн гол гол хуулиудыг батлан гаргасан;
- хууль тогтоох, гүйцэтгэх, шүүх эрх мэдлийн төрийн байгууллын шинэ тогтолцоо бүрэлдэн тогтож, үйл ажиллагаагаа эхэлсэн;
- олон намын тогтолцоо бий болсон.

Хоёрдугаар үе шат /1993-2000 он/ нь төрийн бодлого, зорилгуудыг хэрэгжүүлэх чадварлаг, мэргэшсэн төрийн албыг бүрдүүлэхэд чиглэгдсэн. Энэ үе шатны гол алхмуудыг дурдвал:

1.Засгийн газрын Удирдлагын хөгжлийн хөтөлбөрийг НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр болон бусад хандивлагч орон, олон улсын байгууллагын дэмжлэгтэйгээр хэрэгжүүлсэн. Уг хөтөлбөр нь удирдлагын чадавхийг бий болгохыг чухалчилж байсан хэдий ч Монгол Улсын төрийн захиргааг шинэтгэх анхны иж бүрэн оролдлого байсан. Удирдлагын хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр гурван чухал үр дүнд хүрсэн. Үүнд: 1) Төрийн хянан шалгах хороо болон Төрийн захиргааны албаны зөвлөлийг шинээр байгуулж шинэ институцийг бий болгосон; 2) Төрийн албаны тухай хуулийг баталж төрийн албаны эрх зүйн орчинг бүрдүүлсэн; 3) удирдлагын чадавхийг бий болгосон.

2.Төрийн албаны тухай хууль нь Монгол Улсын түүхэнд анх удаа төрийн албаны боловсон хүчний бодлого, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг тодорхойлж, төрийн албаны шинэтгэл хийх эрх зүйн таатай орчинг бүрдүүлсэн.

3.“Монгол Улсын төрөөс Засгийн газрын үйл ажиллагааны чиглэл, бүтцийн ерөнхий тогтолцооны өөрчлөлт, шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого”-ын баримт бичгийг Удирдлагын хөгжлийн хөтөлбөрийн хүрээнд боловсруулан Улсын Их Хурлын 1996 оны 38 дугаар тогтоолоор батлан мөрдүүлсэн.

Гуравдугаар үе шат нь 2000 оноос эхэлсэн бөгөөд засаглалын институцийн чадавхи, үйл ажиллагааных нь үр ашиг, үр нөлөөг дээшлүүлэхэд чиглэж байна.

Энэхүү үе шатны тэргүүлэх чиглэл нь:

- Засаглалын болон институцийн чадавхийг бэхжүүлэх;
- Улсын салбарын үр ашиг болон бүтээмжийг дээшлүүлэх;
- Төрийн үйлчилгээний үр нөлөө болон чанар, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх явдал юм.
- Дээр дурдсан тэргүүлэх чиглэлийг Засгийн газрын “Хүний аюулгүй байдлыг хангах сайн засаглал хөтөлбөр”-ийн “Зохистой засаглал” бүрэлдэхүүн хэсгийн хүрээнд хэрэгжүүлж, төрийн албан хаагчийн мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх, ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулах зэрэг арга хэмжээ авч байна.

Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийг батлан мөрдүүлж байгаа нь энэ үе шатны шинэтгэлийг хэрэгжүүлэх эрх зүйн нэн таатай орчинг бүрдүүлж байна. Уг хуулиар төсвийн байгууллагын ерөнхий менежерт боловсон хүчний асуудлаар шийдвэр гаргах эрхийг шилжүүлэх, иж бүрэн стратеги төлөвлөлт хийх болон Засгийн газрын “худалдан авах” бүтээгдэхүүний нийлүүлэлтийг хэрхэн гүйцэтгэсэн талаар хариуцлага хүлээх зэрэг харилцааг зохицуулж байна. Энэхүү хуулийн үзэл баримтлалд нийцүүлэн шинэчлэн найруулсан Төрийн албаны тухай хууль нь төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг боловсронгуй болгох, тэдний ажлын үр дүнгийн төлөө хүлээх хариуцлагыг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн.

Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны энэхүү стратеги нь 1990-ээд оноос хэрэгжүүлж ирсэн төрийн албаны шинэтгэлийн нэн чухал гуравдугаар үе шатанд хамаарч байгаа юм.

2.2. Төрийн албаны өнөөгийн байдал

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2003 оны 2 дугаар улиралд төрийн албан хаагчтай холбогдолтой мэдээллийг цуглуулах төсөл хэрэгжүүлсэн бөгөөд уг төслийн дүнгээс үзэхэд 5200 гаруй төсвийн байгууллагад төрийн 124630 албан хаагч, сул орон тоон дээр төрийн албан хаагч биш боловч улирлын гэрээгээр буюу түр хугацаагаар 2684 хүн тус тус ажиллаж байсан байна. Ийнхүү төрийн албанд нийт 127314 хүн ажиллаж байсан нь 2003 оны улсын төсөвт тусгагдсан төрийн 136866 албан хаагчийн орон тоотой харьцуулахад нэлээд доогуур байв.

Эдгээр төсвийн байгууллагаас гадна өөрөө өөрийгөө санхүүжүүлдэг 15 агентлагт 4085 албан хаагч ажиллаж байсан ба хуульд заасны дагуу агентлагийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтан нь төрийн албан хаагчийн ангилалд хамаардаг тул тэдгээрийг Монгол Улсын төрийн албан хаагчийн нийт тоонд оруулсан тохиолдолд 2003 оны 4 дүгээр сарын байдлаар төрийн албаны нийт ажиллагчийн тоо 128846 хүрч, энэ нь нийт хүн амын 5.2 хувьтай тэнцэж байв. 1996 оноос хойш төрийн албан хаагчийн тоонд гарсан өөрчлөлт (1990-ээд оны сүүлээр буурсны дараа 20 хувиар нэмэгдсэн)-ийн хандлагыг 1 дүгээр хүснэгтэд үзүүлэв.

Дээр дурдсан тоо баримт нь төрийн албаны бүрэлдэхүүнд дор дурдсан хандлага бүхий өөрчлөлт гарсныг харуулж байна:

Боловсрол, эрүүл мэндийн салбарт ажиллагчдыг оролцуулан төрийн нийт албан хаагчийн дийлэнх буюу 73 хувь нь төрийн үйлчилгээний албан тушаалд, 7 хувь нь төрийн захиргааны албан тушаалд, 18 хувь нь төрийн тусгай албан тушаалд, 2 хувь нь төрийн улс төрийн албан тушаалд тус тус ажиллаж байна;

Төрийн албан хаагчийн 73 хувь нь нутгийн захиргааны байгууллагад, 27 хувь нь төрийн захиргааны төв байгууллагад тус тус ажиллаж байна (1997-2002 онд эдгээр байгууллагад ажиллагчдын хувь байнга нэмэгдсэн);

Төрийн албан хаагчийн ихэнх нь /59 хувь/ эмэгтэйчүүд байгаа бөгөөд тэдний эзлэх хувь өссөөр байна;

Удирдах болон төрийн захиргааны албан тушаалд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн тоо харьцангуй цөөн буюу 47 хувь байгаа боловч 1998 онтой /34 хувь байсан/ харьцуулбал энэ харьцаа тасралтгүй өсч байна;

Төрийн алба залуужиж байна. 2003 онд төрийн албан хаагчийн 75.9 хувь нь 45 хүртэлх, 5 хувь нь 55-аас дээш насных /0.5 хүрэхгүй хувь нь тэтгэврийн насных бөгөөд тэд гол төлөв хөдөө орон нутагт боловсон хүчин дутагдсаны улмаас ажиллаж байгаа/ байна;

Сүүлийн жилүүдэд, боловсрол, эрүүл мэндийн салбарт ажилладаг төрийн албан хаагчийн тоо буурсан байна.

Төрийн албаны зардал, түүний төсөвт үзүүлэх нөлөө

1990-ээд оны эхэнд шилжилтийн үйл явцын нэг хэсэг болж төрийн албаны ажил эрхлэлт нэлээд буурсан ч 1995 оноос гол төлөв цалинг нэмэгдүүлсний улмаас төрийн албаны цалингийн сан ихээхэн хэмжээгээр өссөн.

Зах зээлийн эдийн засагт шилжих эхний үед Монгол Улсын эдийн засагт төрийн албаны зардал 1993 оны байдлаар дотоодын нийт бүтээгдэхүүний 51.8 хувийг эзэлж байсан бол 1995 онд 31.5 хувь болж буурсан байна. 1997 оноос өмнө төрийн албаны цалингийн сангийн дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд эзлэх хувь шилжилтийн үед байгаа орон болон бүс нутгийн бусад оронтой харьцуулбал ойролцоо байсан.

1997 оноос хойш төрийн албаны цалингийн сангийн дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд эзлэх хувь ихээхэн өссөн. Гэхдээ 2 дугаар хүснэгтээс үзэхэд 2004 оны улсын төсөв болон дунд хугацааны төсвийн хүрээнд тусгаснаар 2003-2006 онд цалингийн сангийн дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд эзлэх хувь бага зэрэг буурах төлөвтэй байна (төсвийн ерөнхийлөн захирагчаар төсвийг хуваарилах болсны улмаас төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын цалингийн зардлын дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд эзлэх хувийг 2002 оноос цааш хүснэгтэд харуулаагүй болно).

1997-2003 оны цалингийн сангийн өсөлт нь өмнөх хэсэгт авч үзсэн төрийн албан хаагчийн орон тооны өсөлттэй зарим талаар холбоотой ч гол төлөв төрийн албан хаагчийн цалингийн хэмжээ нэмэгдсэнийг харуулж байна. Албан тушаалын цалинг 2000 онд 25 хувиар, 2001 онд 9.2 хувиар, 2002 оны 10 дугаар сард 20 хувиар тус тус нэмсэн. Энэ хугацаанд цалингийн зардал төсөвт туссан хэмжээнээс ихээхэн хэтэрсэн байна.

Цалингийн энэхүү өсөлтийн улмаас 2000–2001 онд цалингийн зардлын дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд эзлэх хувь 5 хувиас хэтрэн огцом өсөж, улмаар 2002 онд урсгал зардал дотоодын нийт бүтээгдэхүүний 1 хувьтай тэнцэх хэмжээгээр өссөн байна. 2002 оны 10 дугаар сарын цалингийн өсөлт нь 2003 оны улсын төсөвт тусгагдсанаар нийт цалингийн сангийн дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд эзлэх хувийг нэмэгдүүлэх байсан ч төрийн албан хаагчийн тоог 2003 онд цөөрүүлснээр энэхүү өсөлтийг зогсоосон. Энэхүү чиг хандлагыг 3 дугаар хүснэгтэд үзүүлэв.

Төрийн албаны цалингийн зардал 2003 оны төсвийн зардал (цэвэр зээлийн буцаан төлөлтийг оролцуулан)-ын 20 хувь байгаа нь Засгийн газрын төсвийн зардлын ихээхэн хэсгийг эзэлж байв. /4 дүгээр хүснэгтэд үзүүлэв/ 2003 оны эхний 10 сарын байдлаар цалингийн сан урсгал төсвийн зардал (зээлийн хүүг оролцуулан)-ын 27.8 хувьтай тэнцэж байсан. Энэ нь 2001 онд 25.1 хувь болтлоо буураад, дараа нь өссөн ч ойролцоогоор 2000 оны түвшинд байна. Цалингийн сан зээлийн хүүг оролцуулалгүйгээр урсгал зардлын 29 хувьтай тэнцэж байгаа ба 2000 оноос хойш ижил төстэй хандлагатайгаар өөрчлөгдөж ирсэн байна.

Цалинг хугацаанд нь олгохгүй байх явдал 1999 онд ихээхэн гарч байсан бол одоо энэ асуудал шийдэгдсэн.

Төсвийн ихэнх хэсгийг цалинд зарцуулсны улмаас 1995-2000 онд дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд түүний эзлэх хувь эрс өссөн нь улсын төсвөөс санхүүжүүлэх хөрөнгө оруулалтыг хязгаарлах, Засгийн газрын зээлдэх хязгаарлагдмал чадавхи, ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн санаачилга-алхмуудыг хэрэгжүүлэхэд хүндрэл учруулж эхэлж байна.

Олон улсын түвшингээс доогуур байгаа өнөөгийн цалингийн нягтрал нь (улс төрийн албан тушаалаас бусад төрийн албаны дээд болон доод цалингийн харьцаа)

санхүү, төсвийн хувьд нэн чухал бөгөөд сүүлийн жилүүдэд төдийлэн нэмэгдээгүй байна.

Тухайлбал 1997 онд цалингийн нягтрал 3.01 байсан бол 2003 онд 2.96 болсон байна. Цалингийн сүлжээний доод түвшингийн цалин илүү хурдан нэмэгдсэнээр хувийн хэвшлийнхтэй ижил түвшинд хүрээд байна. Одоогийн байдлаар төрийн албан хаагчийн цалин хөлсний доод түвшин /цалингийн сүлжээний/ зарим тохиолдолд хувийн хэвшлийнхээс дээгүүр байна.

Харин төрийн албаны удирдах албан тушаалын цалин хувийн хэвшлийн ижил төстэй албан тушаалын цалингаас улам хоцорсоор байна. Энэ нь төрийн бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэгч дунд түвшний нарийн мэргэжлийн болон мэргэшсэн албан хаагчийн сэтгэл санаанд сөрөг нөлөө үзүүлж болзошгүй юм. Нягтлан бодох бүртгэл, санхүүгийн зах зээлийн зохицуулалт, татвар зэрэг чухал салбарын сайн бэлтгэгдсэн мэргэжлийн хүмүүсийн цалин хөлс доогуур байх нь төрийн албанд шинээр хүн авах, тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад хүндрэл учруулах талтай юм. Улсын болон хувийн хэвшлийн цалинг харьцуулахад төрийн албан хаагчийн баталгаа, албан тушаалын цалингийн нэмэгдлийг харгалзан үзэх хэрэгтэй ч зарим чухал албан тушаалын цалингийн зөрүү улам нэмэгдсээр байгаа нь анхаарвал зохих асуудал болж байна.

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШИНЭТГЭЛИЙН ЗАРЧИМ, БОДЛОГО

3.1. Төрийн албаны шинэтгэлийн эрхэм зорилго ба эрхэмлэн дээдлэх зүйлс

Төрийн албаны шинэтгэлийн эрхэм зорилго:

Иргэдэд ойр, тэдний хэрэгцээг хангахад чиглэсэн, өөрчлөгдөж буй орчинд уян хатан зохицож чаддаг бөгөөд идэвхитэй, санаачлагатай манлайлагч менежер бүхий цомхон, чадварлаг, эцсийн үр дүнг эрхэмлэн дээдэлсэн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд оршино.

Төрийн албаны шинэтгэлийн эрхэмлэн дээдлэх зүйлс:

Төрийн үйлчилгээг үр нөлөөтэй хүргэх. Энэхүү эрхэмлэн дээдлэх зүйлс нь төрийн үйлчилгээг хүргэх явдлыг сайжруулах, улмаар ядуурлыг бууруулах стратегийг хэрэгжүүлэхэд чухал түлхэц болно.

Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг эрхэмлэн дээдлэх. Шинэтгэлийн стратеги нь орцод биш, гарц, үр дагаварт тулгуурласан болно. Төрийн үйлчилгээг иргэдэд, нэн ялангуяа ядуу буюу эмзэг бүлгийнхэнд адил тэгш хүргэх нь гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтийн нэг байх болно.

Үр ашигтай бөгөөд хүртэхэд хялбар байх. Монгол Улсын төрийн алба нь хамгийн бага өртгөөр, төсвийн зарцуулалтын хатуу хязгаарлалтын дор аль болох олон үйлчилгээг хүртээж байх ёстой.

3.2. Төрийн албаны шинэтгэлийн зарчим

Төрийн албаны шинэтгэлийг дараахь зарчимд тулгуурлан хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

Олон нийтэд үйлчлэх – төрийн албан хаагч нь Монгол Улсын төр, ард түмэнд үйлчлэх явдлыг өөрийн эрхэм үүргээ гэж үзэж, түүнийг хувийн ашиг сонирхлоос ямагт дээгүүр тавина.

Төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх – аливаа албан тушаалд томилох, албан тушаал дэвшүүлэхэд зөвхөн мэргэшсэн байдал, ажлын гүйцэтгэлийг нь харгалзана.

Хүнийг тохирсон ажилд томилох – аливаа албан тушаалд томилохын гол зорилго нь албан тушаал бүрт хамгийн сайн тохирсон мэргэжилтэнг байгууллагын харьяаллыг үл харгалзан сонгон ажиллуулахад оршино. Энэ нь төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмаар мөн баталгаажина.

Адил тэгш боломжтой байх – Засгийн газар нь сайн ажил олгогч болохоо өөрийн жишээгээр харуулна. Улсын салбарт ажил эрхлэх нь эмзэг бүлгийнхнийг ямар нэгэн хэлбэрээр үл ялгаварлан гадуурхах сонголтын шалгуур бүхий нээлттэй үйл явц юм.

Менежерт удирдах бололцоог нь олгох - менежер удирдаж буй байгууллагынхаа гарц (бүтээгдэхүүн), үр дагавар, хянаж буй үйл ажиллагааныхаа төлөө хариуцлага хүлээх үүрэгтэй. Ийнхүү үр дүнгийн төлөө хүлээсэн үүрэг, хариуцлагаа хэрэгжүүлэхэд нь хэрэгтэй эрх мэдэл, уян хатан байх боломжийг тэдэнд олгоно.

“Сэлүүрдэх бус, залж чиглүүлэх” – бодлогыг үйл ажиллагаанаас ялган салгаж, тэдгээрийн хоорондын зохистой тэнцвэрийг хангана. Үүнд төр нь нийтийн бараа, үйлчилгээг хүргэх бодлого боловсруулах, бодлогынхоо хүрээнд улсын /хувийн/ нийгмийн салбарын хөрөнгө нөөцийг зохистойгоор хослуулан бараа, үйлчилгээ үйлдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэнэ.

Стратегиас урган гарсан бүтэцтэй байх – байгууллагын бүтцийг түүний үйл ажиллагааны зорилго, зорилтод хүргэх хамгийн оновчтой аргаар тодорхойлно.

Орцыг бус, гарц, үр дагаврыг чухалчлах – орцод хяналт тавих бус, харин гарц (бүтээгдэхүүн), үр дагаварт хүрэхийг хөхиүлэн дэмжих замаар улсын нөөцийг зохистой удирдана. Энэ зарчмыг улсын нийт салбарын санхүүгийн менежментийн болон төсвийн шинэтгэлд баримтална.

Төрийн алба байнга суралцагч хамт олон байх- төрийн бүх байгууллага, хувь хүн шинэ санааг хүлээж авах, өмнөх туршлагаасаа суралцах чадвар, хүсэл эрмэлзэлтэй байх ёстой.

Эрх мэдлийг хүлээх хариуцлагатай нь хамт олгох –эцсийн үр дүнгийн төлөө хариуцлага хүлээлгэхэд орцыг хянах хангалттай эрх мэдлийг менежерт олгох шаардлагатай. Юуны төлөө хариуцлага хүлээх нь тодорхой байсан нөхцөлд хариуцлага хүлээх чадвар бий болно.

Гүйцэтгэлд суурилсан урамшуулал олгох- улсын салбарт ажиллагчдыг ажлын гүйцэтгэлээр нь урамшуулна.

Хэмнэлттэй хэмжээтэй байх- Монгол Улсын хөгжилд үр нөлөөтэй, цомхон, чадварлаг төрийн албыг бүрдүүлнэ.

Дээр дурдсан эрхэмлэн дээдлэх зүйлс, зарчим нь Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны бодлогыг тодорхойлох боломж олгож байна.

3.3.Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого

Төрийн албаны шинэтгэлийг хэрэгжүүлэх бодлого нь Төрийн албаны тухай хууль, Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль болон бусад хууль тогтоомжид тусгалаа олсон.

Төрийн албаны тухай хууль, түүнд нийцүүлэн гаргасан эрх зүйн акт нь дараахь бодлогыг тодорхойлсон:

- Төрийн алба улс төрөөс ангид байх;
- Боловсон хүчний талаархи шийдвэр ил тод байх;
- Монгол Улсын иргэн төрийн албанд орох адил тэгш эрх эдлэх;
- Төрийн албан хаагчийн үүрэг, эрх, ёс зүйн хэм хэмжээг хууль тогтоомжоор тогтоох;
- Хувийн орлого болон өмчийн талаар мэдээлэх;
- Албан үүргийн хувьд нэг нь нөгөөдөө шууд захирагдах буюу шууд хяналт тавих ажил, албан тушаалд гэр бүл, төрөл, садангийн хүмүүс хамт ажиллахыг хориглох;
- Үйл ажиллагаагаа Улсын Их Хуралд тайлагнадаг, хараат бус бие даасан Төрийн албаны зөвлөлийг бий болгох.
- Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийн хүрээнд дор дурдсан менежментийн үзэл баримтлал, арга хэрэгслийг нэвтрүүлсэн:
- Бүтээгдэхүүнд суурилсан төсөв зохиох (гэрээг үндэслэн төсвийн санхүүжилт авах);
- Үр дүнгийн гэрээ байгуулах;
- Бизнесийн стратеги төлөвлөгөө боловсруулах;
- Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт бүхий бүтээгдэхүүн нийлүүлэлтийн тайлан гаргах;
- олон улсын стандартад нийцсэн нягтлан бодох бүртгэлийг мөрдөх;
- Байгууллагын (яам, агентлаг, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн) үүрэг, хариуцлагыг оновчтой тогтоох.

Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулиар төсвийн байгууллагын ерөнхий менежерийг төрийн албаны болон санхүүгийн менежментийн шинэтгэлийн цөм нь мөн гэсэн үзэл баримтлалыг дэвшүүлсэн.

Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийн дагуу ерөнхий менежер боловсон хүчний талаар үндсэн шийдвэрийг гаргах, байгууллагаа удирдаж, үйл ажиллагаанд нь хяналт тавих эрх мэдэлтэй байна. Орц бус гарц (бүтээгдэхүүн)-д суурилах зарчмыг санхүү, бусад эд хөрөнгийн нөөцийг захиран зарцуулах, төрийн албан хаагчийг удирдахад нэгэн адил баримтална. Ерөнхий менежер төрийн албаны шинэтгэлийн стратегийн шаардлагыг мэддэг, түүнийг хэрэгжүүлэхэд хангалттай ур чадвар, эрх мэдэл эдлэх, үр ашиг, үр нөлөөтэй үр дүнд хүрэхэд хангалттай уян хатан байх нь амжилтын чухал үндэс буюу хүчин зүйл байх болно.

Төрийн албаны тухай хууль болон Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль нь Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийг цаашид гүнзгийрүүлэх эрх зүйн таатай орчныг бүрдүүлж байгаа төдийгүй төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны бодлогыг тодорхойлох боломж олгож байгаа юм.

Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны бодлого:

- Төсвийн байгууллагын стратеги төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн менежментийн чадавхийг бэхжүүлэх;
- Төрийн албаны хүний нөөцийн менежментийг сайжруулах;

- Төрийн албаны зохистой хэмжээг хангах, төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоог боловсронгуй болгох.

Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны дээр дурдсан бодлого нь уг бодлогыг хэрэгжүүлэх стратегийг тодорхойлох боломж олгож байна.

4. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШИНЭТГЭЛИЙН СТРАТЕГИ

4.1 Стратеги төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн удирдлагын стратеги

Стратеги зорилт: Төрийн албаны, ялангуяа ерөнхий менежерийн стратеги төлөвлөлтийн чадавхийг бэхжүүлэх.

Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль нь яам, агентлаг, төсвийн байгууллагаас үйл ажиллагааны хэтийн (бизнес) төлөвлөгөөгөө боловсруулж, улмаар бүтээгдэхүүнд суурилсан хариуцлагын тогтолцоонд шилжихийг шаардаж байна. Төсвийн нийт байгууллага холбогдох заавар, журмын дагуу энэхүү төлөвлөгөөгөө боловсруулж байна. 2004 оны төсөвт зарлагын ангиллыг бүтээгдэхүүний ерөнхий анги (эсхүл хөтөлбөр)-аар тусгасан болно.

Төсвийн байгууллагын үйл ажиллагааны хэтийн (бизнес) төлөвлөгөө боловсруулах эхний жилийн туршлагаас үзэхэд энэ нь тэргүүлэх чиглэлээр бодлого боловсруулж стратеги зорилтод хүрэх арга замаа тодорхойлох бус, зөвхөн өнөөгийн үйл ажиллагаагаа бэлэн загварт оруулах байдлаар хязгаарлагдаж байна. Стратеги төлөвлөлтийг цаашид хөгжүүлэхэд (а) бүтээгдэхүүн нийлүүлэхэд гарах боловсон хүчний зардлыг хянах, (б) стратеги төлөвлөлтийн хүрээнд хүний нөөцийг төлөвлөх чадавхи нэн шаардлагатай байх болно.

Дээр дурдсан стратеги зорилтын хүрээнд дор дурдсан тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

Төрийн албаны зөвлөл, Санхүү, эдийн засгийн яам хамтран дагаж мөрдөж буй заавар, журмыг боловсронгуй болгох, сургалтын хөтөлбөр боловсруулах зорилгоор стратеги төлөвлөлтийн тодорхой туршлага хуримтлуулсан 7 байгууллагын ерөнхий менежерийг оролцуулан туршлага солилцох сургалт зохион байгуулна.

Эхний жилийн туршлага дээр үндэслэн ерөнхий менежер, холбогдох албан тушаалтанд зориулан стратеги төлөвлөлтийн аргачлалаар сургалт зохион байгуулна.

Төсвийн байгууллагын стратеги төлөвлөлтийн үйл явцыг төлөвшүүлэхийн тулд шаардлагатай төрийн албаны салбар зөвлөлд агентыг томилон ажиллуулна. Эдгээр агент нь тухайн байгууллагын төлөвлөгөөг гардан боловсруулах бус (учир нь үүнийг тухайн байгууллагын удирдлага хийх ёстой), харин тэдгээрийн ерөнхий менежерт туслалцаа, дэмжлэг үзүүлэх, төлөвлөлтийг зохицуулах, мөн үүний зэрэгцээ бусад үүрэг гүйцэтгэх болно.

Стратеги зорилт: Төрийн албаны орцод тавих зарим хяналтыг аажмаар сулруулахын хэрээр үр дүнг хэмжээсжүүлэх, түүнд мониторинг үнэлгээ хийх зэргээр гүйцэтгэлд үндэслэсэн удирдах чадавхийг бэхжүүлэх.

Гүйцэтгэлийн бодит, найдвартай шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулах явдал нь бүтээгдэхүүнд суурилсан удирдлага, хариуцлагын тогтолцоог нэвтрүүлэхэд хамгийн төвөгтэй асуудал байдаг. Төрийн албаны хувьд төсвийн байгууллагын гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт нь төрийн албан хаагчтай байгуулах үр дүнгийн гэрээ, түүнийг үнэлж дүгнэх гол үндэс суурь байх болно.

Ялангуяа, хөгжиж байгаа болон шилжилтийн эдийн засагтай бусад орны туршлагаас үзэхэд, бүтээгдэхүүн тодорхойлох, түүний өртгийг тооцох, гүйцэтгэлийн

оновчтой, найдвартай шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулах, тийм механизм бий болгох үйл явц нь бүрэн хэмжээгээр төлөвшин хөгжихөд нэлээд хэдэн жил шаардагддаг байна.

Төсвийн зарим байгууллагын үйл ажиллагааг бүтээгдэхүүн хэлбэрээр тодорхойлох болон гүйцэтгэлийг дүгнэхэд хялбар байдаг учир гүйцэтгэлд суурилсан шинэтгэлийг бүрэн агуулгаар нь хэрэгжүүлэх үйл явц зөв гольдрилдоо харьцангуй түргэн ордог байна. Иймээс шинэтгэлийг хэрэгжүүлэх явцад байгууллагын дотоод хяналтын систем бий болгох зэрэг ажлыг гүйцэтгэх чадвартай, манлайлах ур чадвартай ерөнхий менежерийг урамшуулах үүднээс тухайн байгууллагын удирдлагын үйл ажиллагаанд аливаа хэлбэрээр хөндлөнгөөс оролцох явдлыг арилгаж, дээрх төсвийн байгууллагад ялгавартай хандах шаардлагатай юм. Энэ хандлага нь (төрийн албаны хэмжээнд шинэтгэлийг хэрэгжүүлэхийг хүлээх бус) шинэтгэлийн зарим нааштай үр дагаврыг аль болох эрт бий болгох, санхүүгийн болон менежментийн шинэтгэлийг хэрэгжүүлэхэд ерөнхий менежер тус дэм үзүүлэх, “менежерт удирдах боломжийг нь олгосноос” гарах үр ашиг, үр нөлөөг аль болох ихэсгэх зэрэг давуу талтай.

Дээр дурдсан стратеги зорилтын хүрээнд дор дурдсан тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

Азийн хөгжлийн банкны тусламжтайгаар өмнө нь хэрэгжүүлсэн удирдлагын чадавхийг бэхжүүлэх туршлага дээр үндэслэн ерөнхий менежер, холбогдох албан тушаалтанд зориулсан сургалтыг үргэлжлүүлэн зохион байгуулах. Сургалт нь гүйцэтгэлийн үр нөлөөтэй шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулах, үр дүнгийн гэрээ, хувь хүний гүйцэтгэлийг үнэлэх зэрэг асуудлыг хамрах болно.

Төрийн албаны гүйцэтгэлийн талаар хэрэглэгчийн дунд санал асуулга явуулах, түүний дүнг нийтэлж байх зэрэг тогтмол эргэх холбооны механизмыг бий болгох.

Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэхэд шат дараалалтай хандлагыг баримтлах. Тухайн төсвийн байгууллага нь стратеги төлөвлөлт болон гүйцэтгэлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх ур чадвар, үйл явцыг бий болгон хөгжүүлэхийн хэрээр орон тоонд хязгаар тогтоох, орон тооны талаар төвөөс дүрэм, журам гаргаж мөрдүүлэх зэрэг орцод тавих зарим тодорхой хяналтыг аажмаар сулруулах. Төсвийн тухайн байгууллага нь шинэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт (эдгээрийг 2004 онд боловсруулна)-ийг бүрэн хангасан гэсэн баталгааг Төрийн албаны зөвлөл болон Санхүү, эдийн засгийн яаманд гаргасан нөхцөлд тэдгээрийг бүтээгдэхүүнд суурилсан шинэтгэлийг хэрэгжүүлэх “дунд зэргийн туршлагатай” эсхүл “шилдэг туршлага”-тай байгууллага гэж ангилах болно.

4.2. Манлайлал болон удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтын стратеги

Стратеги зорилт: Төрийн албаны удирдах албан тушаалтан, ялангуяа ерөнхий менежерийг нээлттэй, өрсөлдөөний зарчмаар сонгон шалгаруулах.

Засгийн газраас хэрэгжүүлж байгаа төрийн албаны болон санхүүгийн менежментийн шинэтгэл нь ерөнхий менежерийг өргөн хүрээтэй төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явцын төвд нь дэвшүүлэн тавьж байна. Төрийн албаны үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх, суурь үйлчилгээг хүргэхэд ерөнхий менежер чухал үүрэгтэй. Ерөнхий менежер Засгийн газарт сайн чанарын бодлого боловсруулахад зөвлөгөө өгч, Засгийн газрын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэн, иргэдэд үйлчилгээг хүргэнэ. Засгийн газраас тодорхойлсон үр дагаварт хүрэхэд дэмжлэг болохуйц бүтээгдэхүүн (ажил, үйлчилгээ)-ийг нийлүүлэхийн төлөө ерөнхий менежер онцгой хариуцлага хүлээхээс гадна эргэж тайлагнах үүрэгтэй. Тэд тухайн байгууллагын нийлүүлэх бүтээгдэхүүн (гарц)-д анхаарлаа төвлөрүүлэхээс гадна нийлүүлэх бүтээгдэхүүнээ

Засгийн газрын илүү өргөн хүрээтэй зорилготой уялдуулах ёстой. Үүний тулд тэд тухайн байгууллагын зорилго болон алсын харааны тухай нэгэн жигд ойлголт, мэдлэгтэй байх шаардлагатай бөгөөд ингэснээр ажиллагчдад ажлын өндөр гүйцэтгэлд хүрэх боломж олгох, урам хайрлах болно.

Ерөнхий менежерийг сонгон шалгаруулах нь төрийн албаны шинэтгэлийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд чухал хүчин зүйл болно.

Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль болон холбогдох бусад хууль, эрх зүйн актын дагуу төрийн жинхэнэ албаны 3000 гаруй удирдах албан тушаалтан-ерөнхий менежерийг нээлттэй, өрсөлдөөний зарчмаар сонгон шалгаруулах юм. Хуулийн дагуу эдгээр орон тоог нийтэд зарлан Төрийн албаны зөвлөлөөс санал болгосон 3-5 хүний дотроос сонгон шалгаруулах болно. Уг нэрсийн жагсаалт болон түүнээс ямар шалтгаанаар хэнийг сонгосон тухай нийтэд мэдээлнэ. Улсын Их Хурлын 2003 оны 5 дугаар сарын 8-ны өдрийн 13 дугаар тогтоолоор төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалтныг сонгон шалгаруулах журмыг баталсан.

Дээр дурдсан стратеги зорилтын хүрээнд дор дурдсан тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

Улсын болон хувийн хэвшлийн байгууллагын удирдах албан тушаалтныг сонгон шалгаруулах, томилох шилдэг туршлагад тулгуурлан ил тодоор сонгон шалгаруулах шалгалтын тест боловсруулах, дүгнэх журмыг олон улсын экспертийн туслалцаатайгаар боловсруулж хэрэгжүүлнэ.

Төрийн жинхэнэ албаны бусад удирдах албан тушаалтныг сонгон шалгаруулах журмыг нээлттэй, өрсөлдөөний зарчимд үндэслэсэн ерөнхий менежерийг сонгон шалгаруулах журамтай нийцүүлэн хянах болно.

Стратеги зорилт: Ерөнхий менежер болон төрийн жинхэнэ албаны бусад удирдах албан тушаалд томилогдсон хүмүүсийн манлайлах үр чадварыг хөгжүүлэх.

Хамгийн сайн хүмүүсийг сонгох нь төрийн албаны үр нөлөөтэй манлайллыг хангахад хангалттай бус юм. Манлайлал болон баг бүрдүүлэх үр чадварыг хөгжүүлэх шаардлагатай. Ерөнхий менежерээс (а) байгууллагынхаа хэмжээнд стратегийн түвшинд бодож сэтгэх, (б) байгууллагын дотоод болон гадаад орчны хүрээнд үр бүтээлтэй ажлын харилцааг буй болгох, (в) бусадтай нөлөө бүхий ажлын харилцаа тогтоох, (г) өөрийн биеэр үлгэрлэн өөрийгөө дайчлан, шударгаар ажиллах, (д) үр дүнд хүрэх явдлыг шаардаж байна.

Удирдах албан тушаалтныг илүү нээлттэй бөгөөд өрсөлдөөний зарчмаар сонгон шалгаруулж томилсноор, мөн зарим албан тушаалд бусад байгууллагын төрийн албан хаагчийг сэлгэн ажиллуулснаар байгууллага хоорондын өдөр тутмын хамтын ажиллагааг сайжруулахад тус дэм болно. Шведийн Төрийн Захиргааны Олон Улсын Институтын дэмжлэгтэйгээр хэрэгжиж буй төсөлд түшиглэн удирдах боловсон хүчний манлайлах үр чадварыг нийт төрийн албаны хэмжээнд дээшлүүлнэ.

Дээр дурдсан стратеги зорилтын хүрээнд дор дурдсан тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

Ерөнхий менежер болон тэдэнтэй шууд хамтран ажиллагчдад зориулан стратегийн хэмжээнд бодож сэтгэх, ажлын харилцаа холбоо тогтоох, биеэ дайчлан шударгаар ажиллах, ажлын үр дүнд хүрэх зэргийг багтаасан иж бүрэн бөгөөд төрийн албаны манлайлах үр чадварыг эрчимтэй дээшлүүлэх сургалтын хөтөлбөр боловсруулна. Энэхүү хөтөлбөр (хоёр долоо хоногоос доошгүй хугацаанд хийх сургалт) нь суралцагч байгууллагын зарчимд суралцах, тийм байгууллагын сүлжээ бий болгоход үндсэндээ чиглэгдэнэ. Уг хөтөлбөрт одоо ажиллаж байгаа бүх ерөнхий менежер болон 2005 оны дунд гэхэд шинээр томилогдсон, ялангуяа

ядуурлыг бууруулах хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх байгууллагын менежер хамгийн түрүүнд хамрагдсан байх шаардлагатай. 2006 оны эцэс гэхэд ерөнхий менежерийн албан тушаалд шинээр томилогдох хүмүүст наад зах нь хөтөлбөрийн эхний шатанд хамрагдсан байх шаардлагыг урьдчилсан болзол нөхцөлийн нэг болгоно.

Төрийн албаны зөвлөлөөс тогтоосон ерөнхий менежерийн үр дүнгийн гэрээг дүгнэх журмыг удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулах журамд тусгагдсан ижил төстэй шалгуурыг үндэслэн тэдний манлайлан удирдах ажлын гүйцэтгэлд үнэлгээ өгөх чиглэлээр өөрчилнө.

4.3 Байгууллагын болон хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги

Стратеги зорилт: Төсвийн байгууллагын дотоод шийдвэр нь ил тод, байх, ажлын гүйцэтгэлд чиглэсэн байх явдлыг хангасан дүрэм, журам, зааврыг боловсруулах, хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоог хөгжүүлэх.

Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн амжилт нь ерөнхий менежерээс тухайн байгууллагынхаа ажлын гүйцэтгэлд анхаарлаа төвлөрүүлж, ил тод, шударга байх наад захын стандартыг хангасан дүрэм, журам, хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоо бий болгосон байдлаас шалтгаална.

Төрийн албан тушаалтныг сонгон шалгаруулах журам нь төрийн алба мэргэшсэн тогтвортой байх, хүнийг тохирсон ажилд томилох, адил тэгш боломжоор хангах зэрэгт тулгуурласан байна.

Шинэтгэлийн дунд хугацаанд сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг ирээдүйд шаардагдах ажилтны орон тоо, ур чадвар, мэдлэг чадвар ба зардлыг тусгасан байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөгөөтэй нягт уялдуулан хэрэгжүүлэх болно. Хүний нөөцийн төлөвлөлт нь байгууллагын бизнесийн стратеги төлөвлөгөөнд тусгагдсан зорилт болон стратегид үндэслэсэн байх болно. Байгууллагын бүтэц болон хөгжлийн стратеги нь хүний нөөцийн төлөвлөлтийн нэг хэсэг байх болно.

Төрийн тухайн албан тушаалд тавих шаардлагыг хангасан иргэний төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх эрхийг үндэс, угсаа, арьсны өнгө, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, нам, олон нийтийн бусад байгууллагын харьяалал зэргээр ялгаварлаж үл болно. Ерөнхий менежерийн болон бусад удирдах албан тушаалд уг албан тушаалыг хаших шаардлага хангасан иргэн, төрийн албан хаагчийг нээлттэй, өрсөлдөөний зарчмаар томилох зарчмыг мөрдөх болно.

Дээр дурдсан стратеги зорилтын хүрээнд дор дурдсан тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн нийт албанд хамаарах хүний нөөцийн удирдлагын загварыг боловсруулна. Уг загвар нь холбогдох хууль тогтоомж, тэдгээртэй нийцүүлэн гаргасан бусад эрх зүйн актын шаардлага, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ /Төрийн албаны тухай хууль болон Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль, Улсын Их Хурал, Засгийн газрын болон Төрийн албаны зөвлөлийн тогтоолууд) болон ерөнхий менежерт сонголт хийх боломж олгохуйц шилдэг практикийг тусгасан байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 39.3-т заасан маргаан хянан шийдвэрлэх журмыг хянан үзнэ. Ингэхдээ (а) төрийн албан хаагч нь (ноцтой асуудлаас бусад) маргаантай асуудлаа ажил олгогч байгууллагаараа юуны түрүүнд хянан шийдвэрлүүлсэн байх шаардлага, (б) энэхүү заалтын хүрээнд төрийн үйлчилгээний албан хаагчийг хамруулан өргөжүүлэх асуудлыг мөн авч үзэх болно.

Төрийн захиргааны дунд түвшний удирдах албан тушаалтныг сонгон шалгаруулахад удирдах ур чадварын түвшин тогтоох мэргэшлийн шалгалтын тестийг боловсруулан нэвтрүүлнэ.

Дунд хугацаанд төрийн захиргааны бүх албан тушаалын сул орон тоо болон уг орон тоог хэрхэн нөхсөн тухай нийтэд зарлан мэдээлдэг болно.

Төрийн албаны зөвлөлөөс хэрэгжүүлэх удирдлагыг удирдах албан тушаалтанд төвлөрүүлэх, мөн “дунд зэргийн туршлагатай” болон “шилдэг туршлага”-тай байгууллагын ерөнхий менежерийг илүү уян хатан ажиллах боломжоор хангахад чиглүүлнэ.

Төрийн албаны бүх албан тушаалд томилох асуудлын талаар гарсан хууль тогтоомж, дүрэм, журам (Төрийн албаны тухай хууль болон тодорхой салбарын хууль тогтоомжийг оролцуулан)-ыг хянан үзнэ.

Стратеги зорилт: Төрийн албан хаагч бүрт хамгийн чухал шаардлагатай ур чадвар, тухайлбал төрийн албанд бүхэлд нь хамаарах бодлогын дүн шинжилгээ хийх, эрсдлийн менежмент, мэдээллийн технологи ашиглах ба хүний нөөцийн удирдлага, түүнчлэн гүйцэтгэлийн удирдлагын ур чадвар эзэмшүүлэх.

Энэхүү стратеги зорилтын нэн тэргүүний шаардлага нь Монгол Улсын Засгийн газраас хэрэгжүүлж байгаа өргөн хүрээтэй шинэтгэл, төсвийн байгууллагын хөгжлийн хэрэгцээнд нийцүүлэн төрийн дээд болон дунд шатны албан тушаалтны суурь мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх явдал юм. Энэ шаардлагыг хангах үүднээс манлайллын болон гүйцэтгэлийн удирдлагын чадавхийг хөгжүүлэхээс гадна сургалтын хэрэгцээны шаардлагыг тодорхой яам, улмаар төрийн нийт албаны хэмжээнд хянан үзэх, сургалтын хэрэгцээнд иж бүрэн үнэлгээ хийх шаардлагатай байна.

Сургалтын хэрэгцээнд дүн шинжилгээ хийж дуусгахыг хүлээхгүйгээр төрийн нийт албаны хэмжээнд дөрвөн тэргүүлэх чиглэлийн сургалт явуулах хэрэгтэй.

Нэгдүгээрт, салбарын яаманд стратеги төлөвлөлтийн ур чадвараас гадна бодлогын дүн шинжилгээ хийх ур чадвар нэн шаардлагатай байна. Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийн хүрээнд хийгдэх менежментийн шинэтгэл нь түүний суурь болох Засгийн газрын бодлого болон бодлогын чанартай зөвлөгөө, дүн шинжилгээг Засгийн газарт гаргаж өгдөг яамны шийдвэрлэх үүргээс үндсэндээ хамаарна. Салбарын онцлогтой бодлогын тодорхой асуудал байхын зэрэгцээ нийт яамны хэмжээнд бодлогын дүн шинжилгээ хийх үндсэн багц ур чадвар гэж байх бөгөөд түүнийг цаашид хөгжүүлэх болно.

Хоёрдугаарт, Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн стратегид эрсдлийн менежментийн хандлагыг тусгасан. Учир нь, манлайлал нь “завийг сэлүүрдэхээсээ” илүү “залж чиглүүлэх” үүрэгтэй байдаг тул уг завины чиглэлийг хэдийд өөрчлөх, хэр ойроос хянах ба хэдийд хөндлөнгөөс оролцох вэ гэдгийг мэдэж байх нь туйлын чухал. Төвлөрсөн шийдвэр гаргах, бүхнийг хянан шалгахын оронд стратегийн түвшинд шийдвэр гарган хариуцлага хүлээдэг болно. Үүний зэрэгцээ эрсдлийн зохих үнэлгээ, менежмент заавал байх шаардлагатай. Төрийн албаны бүх түвшинд, тухайлбал ерөнхий чиг үүргийн болон чиглэлийн яам, агентлаг хоорондын харилцаа, ерөнхий менежер болон бусад шатны менежер хоорондын харилцаа, мөн төрийн аудит хийх, төсвийн орлого бүрдүүлэх, хууль тогтоомж, эрх зүйн актыг мөрдүүлэхэд эрсдлийн менежмент хэрэгтэй байдаг. Иймээс төрийн албан тушаалтныг эрсдлийн үнэлгээ, эрсдлийн менежментийн зарчмын талаар өргөн хүрээтэй ойлголттой болгох нь тодорхой арга техник эзэмшихээс илүү онцгой ач холбогдолтой юм.

Гуравдугаарт, хүний нөөцийн удирдлагын загварын хүрээнд яам, агентлагийн хүний нөөцийн удирдлагын ур чадварыг бэхжүүлэх, төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан тушаалтны үндсэн мэдлэг чадварыг хөгжүүлэх, албан тушаалд сонгон томилох үйл явцыг боловсронгуй болгох шаардлагатай байна.

Дөрөвдүгээрт, мэдээллийн технологи ашиглах ур чадварыг дээшлүүлэх өргөн хэрэгцээг гагцхүү мэдээллийн технологийн мэргэжилтэй хүмүүс авч ажиллуулах бус, харин дунд болон дээд шатны удирдах ажилтны мэдээллийн технологи ашиглах ур чадварыг хөгжүүлэх замаар хангана.

Дээр дурдсан стратеги зорилтын хүрээнд дор дурдсан тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

Төрийн албаны сургалтын хэрэгцээнд иж бүрэн дүн шинжилгээ хийх бөгөөд ингэхдээ нийт төрийн албанд хамаарах үндсэн мэдлэг, чадвар, тодорхой салбарын дүн шинжилгээг хамрах болно.

Дээр дурдсан дүн шинжилгээнд тулгуурлан мэдлэг, чадварт суурилсан төрийн албаны сургалтын стратегийг боловсруулах бөгөөд салбарын онцлог бүхий сургалтын болон чадавхийг хөгжүүлэх стратегитэй уялдуулна.

Урт хугацаанд төрийн албаны сургалтыг “худалдан авагч-нийлүүлэгч” гэсэн загварыг үндэслэн явуулах бөгөөд ерөнхий чиг үүргийн болон чиглэлийн яам, түүнчлэн Төрийн албаны зөвлөл нь сургалтын үйлчилгээг нийлүүлэгчээс нь худалдан авч, нийлүүлэгчийн дунд өрсөлдөөн өрнүүлэхийг идэвхитэй дэмжих болно. Цаашид, байгууллагын хэрэгцээт тусгай сургалтыг тэднээс ирүүлсэн санал, хандивлагчдын дэмжлэгийн бололцоог судлан, Төрийн албаны зөвлөл, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Санхүү, эдийн засгийн яамнаас өгсөн үнэлгээнд үндэслэн улсын төсвөөс санхүүжүүлэх болно. Алслагдсан бүс нутагт ажиллаж буй төрийн албан хаагчийн сургалтанд хамрагдах боломжийг нэмэгдүүлэх үүднээс зайны сургалтын аргачлалыг сургалтанд нэвтрүүлэн ашиглана.

Дээр дурдсан сургалтыг эхлэх хүртэлх хугацаанд төрийн албаны хэмжээнд богино хугацааны сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулж, холбогдох төрийн албан тушаалтныг бодлогын дүн шинжилгээ хийх, эрсдлийн менежмент, хүний нөөцийн удирдлага болон мэдээллийн технологи ашиглах чиглэлээр сургах болно. Эдгээр сургалтад тодорхой чиглэлийн удирдах болон төрийн захиргаа, төрийн тусгай, төрийн үйлчилгээний албан тушаалтныг хамруулах бөгөөд сургалтыг хандивлагчдын дэмжлэгээр (ялангуяа 2004 онд) болон улсын төсвөөс (2005 оноос эхлэн) хэсэгчлэн санхүүжүүлэх гэсэн хосолсон хэлбэрээр санхүүжүүлнэ.

Бодлогын шинжилгээ болон тоо баримтын стратеги

Стратеги зорилт: Төрийн албаны мэдээллийн сан бий болгох, мониторинг хийх чадавхийг хөгжүүлэх замаар боловсон хүчний удирдлага, хяналтыг бэхжүүлэх.

Төрийн албан хаагчийн ажил эрхлэлттэй холбогдсон аливаа шийдвэр нь орон тооны цомхотгол хийх, тэтгэвэр олгох, ажлаас чөлөөлсний тэтгэмж олгохтой холбоотой их хэмжээний зардал, мөн нэгэнт ажиллаж байгаа боловсон хүчнийг ажлаас халахтай холбоотой улс төрийн шинжтэй бэрхшээлтэй тулгарах нь олонтаа байдаг.

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2003 оны 4 дүгээр сард төрийн албаны талаархи тоо баримтыг нарийвчлан шалгасан боловч шаардлагатай бүх мэдээлэл түүнд ороогүй бөгөөд түүнийг тогтмол шинэчлэн баяжуулаагүй байна. Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцооны мэдээллийн санд төрийн бүх албан хаагчийн овог, нэр, иргэний үнэмлэхийн регистрийн дугаар, боловсрол, мэргэшил, мэдлэг чадвар, ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, цалин хөлс, нэмэгдэл, шагнал урамшил болон мөнгөн бус хангамж (унаа, гар утас г.м.) зэргийг багтаасан бүхий л мэдээллийг оруулна. Энэхүү мэдээллийн тогтолцоог бий болгосноор төрийн албаны ажил эрхлэлтийн байдалд тогтмол хяналт тавих боломж бүрдэнэ.

Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцооны загвар боловсруулахад (а) холбогдох бүх мэдээллийг хамруулахын тулд төрийн захиргааны төв

байгууллагын мониторингийн хэрэгцээ; (б) ерөнхий менежерийн удирдлага дор ажилладаг боловсон хүчний талаархи (хүний нөөцийн төлөвлөлтийг оролцуулан) удирдлагын мэдээллийн хэрэгцээ; (в) мэдээллийн санг бүрдүүлж, тогтмол баяжуулах журам болон урамшуулал (үүнд өгөгдсөн мэдээлэл оруулах хариуцлага, цуглуулсан мэдээллийн хэмжээ, хувь хүний албан тушаал болон цалингийн өөрчлөлттэй холбогдсон мэдээллийг автоматаар шууд оруулах г.м.); (г) төрийн албан хаагч хувийн хэрэгтэйгээ танилцах, буруу ташаа зүйл байвал залруулах хүсэлт гаргах эрх; (д) хувийн нууцтай холбоотой мэдээллийн нууцыг (тодорхой түвшний мэдээллийг хүртэх журмыг оролцуулан) хамгаалах зэргийг онцгойлон анхаарах болно.

Дээр дурдсан стратеги зорилтын хүрээнд дор дурдсан тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцооны загварыг иж бүрэн боловсруулан нэвтрүүлэхдээ мэдээллийн санг бүрдүүлэх, нууцыг хамгаалах зэрэг дээр дурдсан асуудлыг анхааран авч үзэх бөгөөд үүнийг хэрэгжүүлэхээр тохиролцсон стратегийг үндэслэн компьютер, хэрэглээний программ хангамжийг худалдаж авна.

Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэхэд шаардагдах суурь мэдээллээр хангахын тулд төрийн албаны бүрэн хэмжээний тооллогыг 2004 онд явуулна.

Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх буюу ашиглах яам, агентлагийн ажилтанд зориулсан тусгай сургалтын хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлнэ.

Стратеги зорилт: Төрийн захиргааны төв байгууллагын дүн шинжилгээ хийх чадавхийг хөгжүүлэх.

Одоогийн байдлаар Төрийн албаны зөвлөл болон Санхүү, эдийн засгийн яамны дүн шинжилгээ хийх чадавхи хязгаарлагдмал байна. Иймээс энэ хоёр байгууллагын чадавхийг бэхжүүлэн төлөвшүүлснээр гүйцэтгэлийн мэдээлэл болон хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоог хөгжүүлэх болно. Тухайлбал, эдгээр байгууллага нь а) гүйцэтгэлийн болон төрийн албаны холбогдолтой мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх, б) гүйцэтгэл, санхүүтэй холбогдсон шинээр гарч буй асуудлыг шийдэх, в) төрийн албаны шинэтгэлийн зохистой бодлогыг боловсруулах шаардлагатай тулгарч байна.

Дээр дурдсан стратеги зорилтын хүрээнд дор дурдсан тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

Төрийн албаны шинэтгэлийн талаар гол шийдвэр гаргагч байгууллага хоорондын ажлын харилцаа холбоог бэхжүүлэх зорилгоор Төрийн албаны зөвлөл, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар болон Санхүү, эдийн засгийн яамны дүн шинжилгээ хийх ур чадварыг сайжруулахад зориулсан чадавхи буй болгох тусгай хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлнэ.

5.ТӨСӨВ САНХҮҮ, АЖИЛ ЭРХЛЭЛТИЙН СТРАТЕГИ

5.1 Төрийн албаны оновчтой хэмжээний стратеги

Стратеги зорилт: Төрийн албаны чиг үүрэг болон чухам ямар үйлчилгээг зохистой арга механизмаар үзүүлэхийг Засгийн газраас хүсч байгааг судлан үзэх замаар төрийн албаны хэмжээг зохистой хэмжээнд үе шаттайгаар хүргэх.

2002, 2003 онд Засгийн газраас төрийн албан хаагчийн орон тоог бууруулах талаар удаа дараа шийдвэр гаргасан. Эдгээр шийдвэрт нийгмийн салбарын өөрчлөлт, шинэчлэл болон хувьчлалын талаархи Улсын Их Хурлын 2002 оны 56 дугаар тогтоол, Засгийн газрын 2003 оны 34 дүгээр тогтоол, түүнчлэн улсын төсвийн удирдлагын шинэчлэлийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний тухай Засгийн газрын 2002 оны 119 дүгээр тогтоол тус тус хамаарч байна.

2003 онд орон тоог дунджаар 10 хувиар бууруулахаар шийдвэрлэсэн хэдий ч яамны чадавхи, байгууллагын орон тоогоо хэмнэх боломжоос шалтгаалан чөлөөлөгдсөн орон тоо байгууллага тус бүрт харьцангуй өөр байна.

Өмнөх жилүүдийн төсвийн алдагдлыг бууруулах үүднээс ийнхүү орон тоог цөөрүүлсэн нь богино хугацаанд авсан арга хэмжээ байсан гэдгийг цохон тэмдэглэх нь зүйтэй. Гэвч дунд болон урт хугацаанд, ялангуяа Засгийн газраас төрийн үндсэн үйлчилгээг иргэдэд хүргэх механизмыг сайжруулах, бүтээгдэхүүнд суурилсан төсвийн удирдлагыг нэвтрүүлэхэд тэргүүлэх ач холбогдол өгч байгаа нөхцөлд төрийн нийт албаны хэмжээнд орц (цалин)-ын зардлыг барих буюу бууруулах нь төдийлэн үр нөлөөтэй стратеги биш юм. Төсвийн зардлын тухай Дэлхийн банкны илтгэлд цохон тэмдэглэснээр орон тоог эрс бууруулах, орон тооны дээд хязгаар тогтоох, төрийн албанаас сайн дураараа халагдсан хүмүүст нөхөх олговор олгох зэрэг төрийн нийт албыг хамарсан стратеги нь тэргүүлэх ач холбогдол багатай салбарт чиглэгдээгүйн зэрэгцээ мэдлэгтэй, зохицон ажиллах чадвартай ажилтныг улам олноор алдахад хүргэх зэргээр ядуурлыг бууруулах урт хугацааны зорилтын хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлөх талтай юм.

Төрийн албан хаагч нийт хүн амын 5 хувийг эзэлж байгаа нь бусад оронтой харьцуулахад ойролцоо хэмжээнд байна. Гэвч 2004 оны улсын төсөвт тусгагдсанаар улсын салбарын ажил эрхлэлт (төрийн өмчит үйлдвэрийн газрыг оролцуулан) нийт ажил эрхлэлтийн 17 хувьтай тэнцэж байгаа нь улсын салбарын эдийн засагт эзлэх хувь өндөр байгааг харуулж байгаа бөгөөд түүний хэмжээ, бүтэц байвал зохих түвшиндээ хүрээгүй байна.

Монгол Улс зах зээлийн эдийн засагт шилжиж буй өнөө үед төрийн албаны зохистой хэмжээ нь юуны өмнө төрийн албанаас юуг хүсэн хүлээж байгаагаас шалтгаална. Улсын болон хувийн хэвшлийн зохистой харьцааг тогтоох, өрсөлдөөнийг хөхиүлэн дэмжихийн тулд олон байгууллагын эрх зүйн байдлыг хянан үзэх хэрэгтэй.

Түүнчлэн төрийн ямар чиг үүргийг төрийн байгууллагаар, ямар чиг үүргийг хувийн хэвшлийн болон төрийн бус байгууллагаар гэрээний үндсэн дээр гүйцэтгүүлэх вэ гэдгийг шийдэж, сонголт хийх хэрэгтэй. Хэрэв төрийн үйлчилгээг төрийн албан хаагчаар шууд үзүүлэхгүй, төрийн албаны үүргийг гагцхүү бодлогын зөвлөгөө өгөх, гэрээний удирдлага, эсхүл буцалтгүй тусламжийг захиран зарцуулахаар хязгаарлавал түүний хэмжээ төдийлөн том байх шаардлагагүй юм.

Дээрх сонголтыг хийхэд төрийн албан хаагчийн тоонд өөрчлөлт оруулах нь төдийлөн нөлөөлөхгүй, харин зайлшгүй шаардлагатай суурь үйлчилгээг хамгийн үр ашиг, үр нөлөөтэй арга механизмаар хэрхэн хүргэхээс шалтгаална.

Төсөв хязгаарлагдмал байгаа болон өнөөгийн зах зээлийн нөхцөлд ач холбогдол багатай буюу хэрэггүй болсон зарим үйл ажиллагааг тодорхойлон тогтоож, цар хүрээг нь хумих буюу зогсоох нь чухал юм. Энэ нь зарим төрийн захиргааны төв байгууллага, агентлагийг хамарч, ач холбогдол багатай буюу хэрэггүй болсон чиг үүргийн талаар Засгийн газрын танхимд стратеги санал зөвлөмж өгөх, стратеги чиг үүргийг хянан үзэхэд гол асуудал байх болно.

Стратегийн эдгээр асуудлыг урт хугацаанд шийдсэний дараа бүтээгдэхүүнд суурилсан нийт төсвийнхөө хүрээнд багтаан өөрийн байгууллагын хэмжээг тогтооход ерөнхий менежер гол үүрэг гүйцэтгэнэ.

Монгол Улсын төрийн алба гол төлөв өргөн уудам нутаг дэвсгэрт тархай бутархай, хүнд нөхцөлд нүүдлийн аж ахуй эрхлэн амьдарч буй иргэдэд төрийн олон төрлийн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг түгээн хүргэж байна. Ийм байдал нь үндэсний онцлогтой хүндрэл бэрхшээл, хэрэгцээг буй болгон тэдгээрийн шийдлийг шаардаж байна. Энэ нь төсвийн байгууллага тогтсон тооны ажиллагчдыг цалинжуулахыг хүсэх бус, харин бий болгох бүтээгдэхүүн, үйлчилгээндээ зориулан санхүүжилт хүсдэг бүтээгдэхүүнд суурилсан төсвийн загварыг Засгийн газраас үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх болсон шалтгааны нэг юм.

Төрийн захиргааны төв байгууллага буюу ерөнхий менежер төрийн албаны орон тоог бууруулахад хэрэглэж болох арга механизмыг ашиглана. Эдгээрт орон тооны дээд хязгаар тогтоох, төрийн албанаас сайн дурын үндсэн дээр гаргах зэрэг төрийн нийт албыг хамарсан арга хэмжээнээс эхлээд бүтцийг өөрчлөх буюу үйл ажиллагааг дахин инженерчлэхэд чиглэсэн чиг үүргийг хянан үзэх, өмч хувьчлалын стратегийг хэрэгжүүлэх зэрэгт чиглэсэн зорилготой стратеги хүртэл багтана. Төрийн нийт албыг хамарсан шинэтгэлийн зарим стратеги нь төрийн чухал суурь үйлчилгээний чанарыг бууруулж, ялангуяа нийгмийн эмзэг бүлгийн хүртэх эдгээр үйлчилгээний хүртээмжид сөргөөр нөлөөлж болзошгүй байдаг. Нэн тэргүүний ач холбогдолтой төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэх ажлыг бодитой сайжруулахын тулд төрийн албаны орон тоог тууштай бууруулах багц арга хэмжээ авах шаардлагатай байна.

Ялангуяа алслагдсан бүс нутагт “үйлдвэрлэлийг оновчтой хэмжээнд тогтоох” буюу ашигтай үйлдвэрлэл явуулахын тулд Засгийн газраас үйлчилгээ хүргэх арга хэрэгслээ өөрчлөх, тухайлбал, үйлчилгээ хүргэх цэгүүдийг нэгтгэн “нэг цэгийн үйлчилгээ” үзүүлэх зэргээр өөр өөр альтернатив арга хэрэгсэлтэй хослуулах боломжийг судалж үзнэ. Үүнд төрийн үйлчилгээний төвлөрлийг сааруулах стратегийн нэг хэсэг болгон нутгийн захиргааны нэгж болон үүрэг хариуцлагыг нэгтгэх асуудлыг ч хамруулж болох юм.

Дээр дурдсан стратеги зорилтын хүрээнд дор дурдсан тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

Стратеги чиг үүргийг хянан үзэхдээ тодорхой зарим салбарын чиг үүрэг, бүтцийг өөрчлөх болон Засгийн газарт (а) шаардлагагүй болсон чиг үүрэг; (б) Засгийн газрын стратегийн тэргүүлэх чиглэл болон орчин үеийн зах зээлийн эдийн засгийн хэрэгцээг үндэслэн бодитойгоор шинэчлэн өөрчлөх шаардлагатай чиг үүрэг буюу үйлчилгээг хүргэх хэрэгслийн өөр өөр хувилбар; (в) стратеги шийдвэрээс үүдэлтэй бүтцийн чанартай үр дагавар; (г) ялангуяа алслагдсан бүс нутагт байгууллагын уламжлалт хил хязгаараас давсан үйлчилгээг хүргэх шинэлэг арга хэрэгслийг тодорхойлон тогтоох зэрэг асуудлаар зөвлөмж гаргана.

Төрийн захиргааны төв байгууллага, агентлагийн боловсон хүчний нөөцөө үр нөлөөтэй зохицуулах (үүнд шаардлагатай үед орон тоог бууруулах механизм, зохистой орон тооны талаар шийдвэр гаргаж хэрэгжүүлэх асуудал мөн хамаарна) чадавхитай болгох зорилгоор сургалт зохион байгуулна.

Чиг үүргийг хянаж үзэх арга хэмжээний хэрэгжилтэд төсвийн тайлан, хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо болон Засгийн газрын танхимд тогтмол тайлагнах механизмаар дамжуулан хяналт тавина.

Эдгээр арга хэмжээг Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулиар тодорхойлсон бизнесийн стратеги төлөвлөлтийн үйл явцын хүрээнд авч хэрэгжүүлнэ.

Цалин хөлс болон хангамжийн стратеги

Стратеги зорилт: Төрийн албаны цалингийн санг төсөвт хэт их хүндрэл учруулахгүй байхаар, үр нөлөө бүхий төрийн үйлчилгээнд, ялангуяа ядуурлыг

бууруулахад чиглэсэн үйлчилгээ үзүүлэх Засгийн газрын чадавхид сөргөөр нөлөөлөхгүй байхаар төлөвлөж байх.

Төрийн албаны дунд хугацааны шинэтгэлийн амжилтын үндэс нь нэг талаас үр нөлөө, үр ашигтай төрийн үйлчилгээг хүргэхийн тулд чадварлаг төрийн албан хаагчийг шинээр авч, тогтвортой ажиллуулахын зэрэгцээ, нөгөө талаас үр бүтээл муутай ажиллаж буй зарим ажилтныг ажлаас чөлөөлөх, төсвийн сахилга батыг чанд сахиулах явдал юм. Энэ хоёр асуудлыг Засгийн газар үндэслэл болгоно. Төрийн үйлчилгээг дунд болон урт хугацаанд үр нөлөөтэй болгохын тулд төрийн албаны дадлага туршлагатай, мэдлэг, чадвартай чадварлаг хүмүүсийг хослуулан ажиллуулж, ажлын гүйцэтгэл, авъяасыг нь үнэлэн цалин хөлс олгодог (албан тушаал ахиулдаг) урамшууллын тогтолцоотой чадварлаг төрийн албатай байх шаардлагатай.

Төрийн албаны цалингийн санг нэмэгдүүлэх нь улсын хөрөнгө оруулалтыг хязгаарлаж, Засгийн газрын зээлдэх, ядуурлыг бууруулах зэрэг тулгамдсан асуудлыг шийдэх хязгаарлагдмал чадавхийг нь доройтуулах болно. 2003 онд цалингийн сангийн дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд эзлэх хувь 8.6 хувьд хүрч байв.

Улсын Их Хурлаас 2003 оны 6 дугаар сард баталсан Засгийн газрын дунд хугацааны төсвийн хүрээ нь төрийн албаны цалингийн сангийн дунд хугацааны зорилтыг тодорхойлсон бөгөөд төрийн албаны цалингийн сангийн дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд эзлэх хувийг 2004 онд 8.5, 2005 онд 8.4, 2006 онд 8.3 хувиас хэтрэхгүй байхаар тус тус тогтоосон. Засгийн газар 2004 онд цалингийн санг нийт улсын төсвийн 19.2 хувь, урсгал төсвийн 25.2 хувиас хэтрүүлэхгүй байхаар тогтоосон бөгөөд энэ нь дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд туссан 2004 оны төлөвлөгөөт зорилтоос доогуур байна.

Төрийн нийт албаны, эсхүл тодорхой байгууллагын буюу төрийн албаны ангиллын хүрээнд ирээдүйд цалин нэмэх санал нь төсвийн нийт зардалд ямар нөлөө үзүүлэх талаар үнэлгээ өгөх Засгийн газрын чадварыг дээшлүүлэх зорилгоор Цалингийн зардлыг судлан шинжлэх загварыг Дэлхийн банкны туслалцаатайгаар боловсруулаад байна. Энэ загвар нь төрийн албаны орон тоо, албан тушаалын үндсэн цалингийн хэмжээ, нэмэгдэл, нөхөх төлбөр зэрэг гол өгөгдөхүүний болзошгүй өөрчлөлтөд үндэслэн дунд хугацааны төсвийн хүрээний хугацаанд нийт цалингийн сангийн зардлын хувилбарыг тооцох боломж олгож байна. Энэхүү загварын тусламжтайгаар цалингийн нэмэгдэл ирээдүйн тэтгэврийн хэмжээнд хэрхэн нөлөөлөхийг мөн тооцоолон гаргах боломжтой болно.

Стратегийн 5.1-д дурдсан арга хэмжээнээс гадна дор дурдсан тодорхой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлснээр нийт цалингийн сангийн дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд эзлэх хувь хэмжээг дунд хугацааны төсвийн хүрээнд заасан хэмжээгээр багасгана:

Төрийн албан хаагчийн бодит цалингийн өсөлт нь дотоодын нийт бүтээгдэхүүний бодит өсөлт, төрийн албаны шинэтгэлийн стратегийн хэрэгжилт, стратеги чиг үүргийн шинжилгээнээс үүдэн гарах орон тооны зохицуулалтаас хамаарна.

Төрийн нийт албаны хэмжээн дэх цалингийн ирээдүйн өсөлтийг Цалингийн зардлыг судлан шинжлэх загварыг ашиглан бүрэн хэмжээгээр тооцож гаргана.

Стратеги зорилт: Төрийн албан хаагчийн цалин хөлсний тогтолцоог хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөлд тохируулах, Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуультай нийцүүлэх, улам ил тод болгох, гүйцэтгэлтэй холбох замаар боловсронгуй болгох.

Төрийн албан хаагчийн цалингийн нягтрал, улсын болон хувийн хэвшилд ажиллагчдын цалингийн зөрүү нь төрийн албан хаагчийг тогтвортой ажиллуулах, шинээр ажилд авахад сөргөөр нөлөөлж эхэлж байна.

Тогтвортой төрийн алба нь тодорхой ур чадварыг шаарддаг бөгөөд зарим ур чадвар нь Монголд хомс байна. Төрийн албан хаагчид зохих хэмжээний цалин хөлс өгөхгүйгээр үйлчилгээг иргэдэд хүргэх, боловсон хүчнийг ажилд авах, тогтвортой ажиллуулах, урамшуулахад хүндрэлтэй байх болно.

Засгийн газраас төрийн захиргааны, төрийн тусгай болон төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн цалинг цаашид нэмэгдүүлэх шаардлага байгаа эсэхийг хянахдаа ур чадварын хувьд зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн шаардлага ямар байгааг онцгойлон анхаарах бөгөөд төсвийн байдал, төрийн нэн шаардлагатай суурь үйлчилгээний хүргэлтийг сайжруулахад чиглэсэн төсвийн бодлогыг харгалзан үзнэ. Үүнд:

Төрийн албан хаагчийн цалин хөлсний талаархи хууль тогтоомжийн зохицуулалтыг анхааран үзэх;

Төрийн албанд дутагдаж байгаа ур чадвар болон төрийн албанаас бусад салбарт ажиллаж байгаа ур чадвар, эсхүл өндөр ур чадвартай төрийн албан хаагчид илүү өндөр цалин хангамжтай бусад салбарт ажил эрхлэх боломж хайж байгаа зэргийг голлон судлах;

Тэргүүлэх чиглэлээр ажилд авах, ажлаас халж байгаа байдалд (дараа дараагийн албан тушаалд авах цалин урамшууллыг оролцуулан) дүн шинжилгээ хийх;

Төрийн өмчит үйлдвэрийн газар, хандивлагчдаас санхүүжүүлж буй төсөл болон хувийн хэвшлээс төрийн албатай өрсөлдөж буй байдлыг судлах;

Ойрын болон дунд хугацааны төлөв байдлыг анхаарах;

Төрийн албан хаагчийн цалингаас гадуур эдэлдэг хангамж (ялангуяа олон жил ажилласан төрийн албан хаагчийн цалингийн нягтралыг хэсэгчлэн орлох тэтгэвэр)-ийг анхааралдаа авах;

Цалингийн дээд хэмжээг нэмэгдүүлэх боломжийг авч үзэх. Ингэснээр ерөнхий менежер цалин нэмэгдүүлэхэд уян хатан хандах болно.

Ур чадварын өнөөгийн болон ирээдүйн хомсдолын асуудлыг шийдэх стратегийн өөр өөр хувилбарыг тодорхойлох. Үүнд давтан сургах болон ур чадварыг дээшлүүлэх асуудал мөн хамаарна (өөрөөр хэлбэл, өндөр цалин урамшуулал олгосноор төрийн албанд орох хүсэлтэй хүмүүсийн тоог нэмэгдүүлэн улмаар ямар ч ур чадварын хомсдолыг арилгана гэж ойлгож болохгүй).

Санхүүгийн менежмент, аудит, санхүүгийн зах зээлийн зохицуулалт, татвар, удирдлагын дээд түвшний удирдах ажилтны болон үндэсний тэргүүлэх чиглэлийн (гэхдээ үүгээр хязгаарлахгүй) нарийн мэргэжил бүхий ажилтны ур чадварт үнэлгээ хийнэ.

Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль хэрэгжиж, туршлага хуримтлагдахын хэрээр төсвийн байгууллагын ажилтнынхаа цалин хөлсийг үр нөлөөтэй, ил тод байдлаар тогтоох чадавхийг нь хөгжүүлэх хэрэгтэй болно. Шилжилтийн нэг алхам болгож зарим менежерийг (эсхүл хүний нөөцийн ахлах менежерийг) цалингийн сангийн илүүдэл (жишээ нь, 3-5 хувийн илүүдэл)-ийг цалин нэмэгдүүлэхэд хэрхэн зарцуулах төлөвлөгөө боловсруулах үйл явцад татан оролцуулна. Энэхүү үйл явц нь бүтээгдэхүүнд суурилсан төсвийн нөхцөлд эдгээр байгууллагын цалин, урамшууллын менежментийн болон дунд хугацаанд төсөвт үзүүлэх нөлөөг тооцоолох ур чадварыг нь хөгжүүлэхэд тустай байх болно.

Цалин хөлсний тогтолцоонд гүн гүнзгий шинэтгэл хийх шаардлага тавигдаж байна. Цалин нэмэгдүүлэх шахалтын нэг хэсэг болон төрийн албан хаагчийн цалин хувийн хэвшлийнхээс хэт доогуур байна гэсэн ойлголт нь цалингаас гадуурхи хангамжийг тэр бүр бүрэн гүйцэд авч үздэггүйтэй холбоотой юм. Монгол Улсад цалингаас гадуурхи хангамж нь бусад олон орны нэгэн адил төрийн албаны нийт цалин, урамшууллын үлэмж хэсгийг бүрдүүлж байна.

Тухайлбал, төрийн захиргааны албан хаагчид төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдэл /жишээ нь төрийн албан хаагч 16-20 жил төрийн алба хаасан бол үндсэн цалингийн 15 хувьтай тэнцэх нэмэгдэл/, докторын зэргийн нэмэгдэл /үндсэн цалингийн 15-20 хувьтай тэнцэх/, зэрэг дэвийн нэмэгдэл /үндсэн цалингийн 35 хүртэл хувьтай тэнцэх/ тус тус авдаг. Тэдэнд өндөр насны тэтгэвэр олгохоос гадна цалин хөлсний бүх шимтгэлийн болон эрүүл мэндийн даатгалын хураамжийн 80-аас доошгүй хувийг болон бусад даатгалын зохих хэсгийг, түүнчлэн тэдний их, дээд сургуульд сурч буй нэг хүүхдийн сургалтын төлбөрийг тус тус төр хариуцах, мөн орон сууц олгох зэрэг бусад цалингаас гадуурх хангамж үзүүлдэг. Зарим удирдах ажилтанд албан тушаалын болон албан ажлын унаа хэрэглүүлэх, түүнчлэн хэвлэлийн захиалга, утасны зардлыг төр хариуцдаг. Түүнээс гадна Төрийн албаны тухай хууль болон Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуульд зааснаар цалингийн тодорхой хувьтай тэнцэх гүйцэтгэлийн бонус болон ажлын үр дүнтэй холбосон бусад төрлийн шагнал урамшуулал олгохыг зөвшөөрсөн байдаг.

Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу олгох нэмэгдэл болон цалингаас гадуурх бусад хангамжийн нийт хэмжээ нь тухайн төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн 100 хувиас хэтрэх ч тохиолдол гардаг.

Цаашид менежерийн уян хатан байдлыг нэмэгдүүлэхийн тулд өнөөгийн олон нэмэгдлийг үндсэн цалинд шингээх болно. Харин тэр болтол төрийн албан тушаалтны нэмэгдэл ба цалингаас гадуурх хангамжийг хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоогоор дамжуулан ил тод болгоно. Энэ нь төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг хувийн хэвшлийн цалин хөлстэй илүү бодитой харьцуулах боломжийг олгох бөгөөд төрийн албан хаагчийг хөдөлмөрийн зах зээлээс элсүүлэн авах, улмаар төрийн албаны чадавхийг сайжруулах боломжийг бүрдүүлж, хариуцлага хүлээх явдлыг сайжруулна.

Гүйцэтгэлийн бонус олгох шинэ бодлого нь ил тод байдлыг нэмэгдүүлэхийн зэрэгцээ гүйцэтгэлийн удирдлага болон стратеги төлөвлөлтийн уялдаа холбоог улам сайжруулна. Ажлын гүйцэтгэлийг хөхиүлэн дэмжих, нийт цалин хөлсний тогтолцооны шударга байдлыг хангах зорилгод хүрэхийн тулд гүйцэтгэлийн бонус болон бусад шагнал урамшуулал ил тод байх шаардлагатай.

Цалин, урамшууллын шинэ бодлогод эхний үед жилийн эцсийн гүйцэтгэлийн бонусыг онцлон үзэхийн зэрэгцээ Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийн 49-р зүйлийг хэрэгжүүлэхэд ерөнхий менежерт чиг баримжаа болгох үүднээс олон улсын урамшууллын тогтолцооны дараахь зарчмыг баримтална:

- Стратеги зорилттой уялдсан байх;
- Гүйцэтгэлийн бонус нь хэмжиж болохуйц гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтэд үндэслэсэн байх;
- Зөв зохистой гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтийг хүсээгүй үр дагаварт хүргэхгүй байхаар сонгож авах;
- Гүйцэтгэлийг дүгнэхээс өмнө урамшууллын талаар хэлэлцэж тохирсон байх;
- Урамшууллын төрлийг тогтоохдоо урам оруулах хүчин зүйлс болон уламжлалыг анхааралдаа авах;
- Энгийн хялбар, ил тод байх, итгэлийг нь хүлээх замаар ажилтныхаа дэмжлэг авах;
- Байгууллагын урамшууллын тогтолцоог эдгээр зарчмын дагуу боловсруулахыг ерөнхий менежерт зөвшөөрөх;
- Өөрийн байгууллагын урамшууллын тогтолцоог боловсруулан хэрэгжүүлэхэд ерөнхий менежерт чиг баримжаа өгөх.

Дээр дурдсан стратеги зорилтын хүрээнд дор дурдсан тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

Төрийн албаны зөвлөлд цалин хөлсний асуудлаар судалгаа хийх, мэдээлэл өгөх, шаардлагатай бол холбогдох санал боловсруулах нэгж бий болгоно.

Ойрын хугацаанд Төрийн албаны зөвлөлөөс одоогийн цалингийн сүлжээ болон дээр дурдсаныг оролцуулан хамгийн чухал буюу хомсдолтой байгаа ур чадварын цалин урамшууллын тогтолцооны талаар санал боловсруулна.

Цаашид нэмэгдэл болон цалингаас гадуурх хангамжийг аажмаар албан тушаалын суурь цалинд нэгтгэн оруулна. Тэр болтол төрийн албан хаагчид олгож буй бүх нэмэгдэл, хангамжийг хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоонд оруулна.

Төрийн албан хаагчийн ажлын үр дүнг урамшуулахад чиглэсэн гүйцэтгэлийн бонусын шинэ бодлого боловсруулна.

Дээр дурдсан арга хэмжээ нь цалингийн дарамтыг ямар нэг хэмжээгээр зөөлрүүлэх, үр дүнд чиглэсэн хандлага юм. Одоогоор хомсдолтой байгаа болон цаашид ч хомсдолтой байх ур чадвар бүхий ажилтны цалинг нэмэгдүүлэх, ажлын гүйцэтгэлээр урамшуулах явдлыг дэмжих, цалингаас гадуурх хангамжийг оновчтой болгох зорилтыг хэрэгжүүлснээр санхүү, төсвийн дарамт үүсгэлгүйгээр төрийн үйлчилгээг үр нөлөөтэй хүргэх төрийн албаны чадавхийг бэхжүүлэх болно.

Стратеги чиг үүргийн шинжилгээ болон бусад стратегийг хэрэгжүүлснээр илүүдэл чиг үүрэг, орон тоог амжилттай зохицуулан, цалингийн өсөлтийн хурдцыг дотоодын нийт бүтээгдэхүүний өсөлтийн хурдцаас доош оруулж чадвал төрийн нийт албан хаагчийн цалинг бодит байдлаар нэмэгдүүлэх боломж бүрдэнэ.

6. ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮҮРЭГ

6.1. Төрийн албаны зөвлөлийн үүрэг

Төрийн албаны зөвлөл нь Төрийн албаны тухай хууль болон Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуульд тодорхойлсоноор: 1) улсын болон орон нутгийн төсвийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явцад хяналт тавих; 2) төсвийн байгууллагын удирдах албан тушаалтныг хуульд заасан зарчмыг баримтлан сонгон шалгаруулах; 3) төрийн албан хаагчийн баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах; 4) төрийн албан хаагчийн талаар нэгдсэн мэдээллийн сан бүрдүүлэх; 5) мэргэшлийн шалгалтаар иргэдийг төрийн жинхэнэ албанд авах болон төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх ажлыг арга зүй, зохион байгуулалтын удирдлагаар хангах; 6) төрийн жинхэнэ албан хаагчийн сургалт болон төрийн албатай холбогдсон судалгаа, шинжилгээний ажлыг зохицуулах; 7) төрийн байгууллагын бүтцийн ерөнхий бүдүүвч, төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, зэрэг дэв, төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, албан тушаалын цалингийн хэмжээ, сүлжээ, жишиг тогтооход санал өгөх; 8) төрийн албаны үйл ажиллагаанд шинжилгээ хийж, түүний үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал боловсруулах; 9) төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх зөрчигдсөн маргааныг хянан шийдвэрлэх зэрэг чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ.

Төрийн албаны зөвлөл нь шийдвэр гаргах болон хууль тогтоомжийн биелэлтийг зохион байгуулах талаар хуулиар хүлээсэн чиг үүргээ цаашид үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэх бөгөөд өөрчлөлтийн менежмент болон чадавхийг буй болгох чиглэлээр түүний хүлээх үүрэг нь улам бүр өргөжинө. Тухайлбал, төрийн албаны бодлого, чиглэлийг боловсруулах, хүний нөөцийн болон төрийн захиргааны менежментийн бусад асуудлаар ерөнхий менежерт зөвлөгөө өгөх болон төрийн албаны сургалтыг зохицуулах зэрэг чиг үүрэг нэмэгдэнэ. Гүйцэтгэх засаглалаас хараат бус, Улсын Их Хуралд шууд тайлагнадаг Төрийн албаны зөвлөл эдгээр үүргийг гүйцэтгэснээр төрийн албаны улс төрөөс ангид байх байдлыг бэхжүүлнэ.

Төрийн албаны зөвлөлийн ихээхэн өргөжих чиг үүрэгт 1)Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийн дагуу ерөнхий менежерийн өсөн нэмэгдэж буй үүргийг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх; 2) одоогоор дутагдаж байгаа төрийн албаны шинэтгэлийг хийх мэдлэг, туршлагатай хүмүүсийн хэрэгцээний нэгдсэн судалгаа гаргах; 3), олон улсын зөвлөхийн зөвлөмжийн өнөөгийн давхардал, үр ашиг багатай ажиллаж буй байдлыг засч залруулах, 4) техникийн туслалцаа, зөвлөхийн хийсэн судалгааны үр дүнг харилцан хуваалцах, алдагдсан боломжийг ашиглах; 5) төрийн албаны чиглэлийн хэд хэдэн байгууллага хамарсан техникийн туслалцааны төсөлд ажлын байр олох болон бусад дэмжлэг үзүүлэх; 6) Удирдлагын академиэс гадна сургалтын үйлчилгээ авах хязгаарлагдмал бололцоог өргөтгөх зэрэг асуудал хамаарна.

Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн захиргааны менежментийн шинэтгэлд дэмжлэг үзүүлэх, сайн засаглалын зарчмыг баримтлах талаар хошуучлан өөрчлөгч болох ёстой бөгөөд төрийн албаны шинэтгэл, сайн засаглалын мэдлэгийн төв байх болно.

Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн албаны шинэтгэл, сайн засаглалыг дэмжих зорилгоор бодлого, чиглэл, удирдамж боловсруулах өнөөгийн чиг үүргээсээ гадна дор дурдсан үйлчилгээг үзүүлэх болно:

Улсын салбарын аль ч байгууллагад үйлчилгээ үзүүлж чадах улсын салбарын менежментийн шинэтгэл болон менежментийн бүх асуудлаар мэргэшсэн дотоодын зөвлөхийн баг бий болгон хөгжүүлэх. Үүний зэрэгцээ дотоодын зөвлөх болон бусад хэрэглэгчид нарийн мэдлэг олгох олон улсын зөвлөхийг санхүүжүүлэгч байгууллагаар дамжуулан урьж ажиллуулна.

Улсын салбарын менежментийн шинэтгэл болон засаглалын талаархи бүх судалгааны баримт бичиг, тайлан зэргийг агуулсан төвлөрсөн ном, мэдээллийн сан байгуулахын зэрэгцээ гадаад, дотоодын холбогдох интернетийн веб хуудастай холбоо бүхий интернетийн веб хуудас байгуулж ажиллуулах.

Олон улсын зөвлөхийн үйл ажиллагааг зохицуулах төв буй болгох– гадаадын зөвлөхийг (шаардлагатай бол) ажиллах нөхцөл, үйлчилгээг зохицуулах, тэдгээрт дэмжлэг үзүүлэх зэрэг үйлчилгээг удирдах арга хэмжээ авах.

Төрийн албаны менежментийн сургалтыг зохицуулах, үүнд сургалтын хэрэгцээнд дүн шинжилгээ хийх, сургалтын хөтөлбөрийг санал болгох, мэдлэг чадварыг хөгжүүлэх, сургалтын үйлчилгээ нийлүүлэгчийг төрийн албаны сургалтын зах зээлд нэвтрэн орохыг хөхиүлэн дэмжих.

Төрийн албаны шинэтгэл болон засаглалын асуудлаар Засгийн газарт зөвлөгөө өгөх.

Албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, төрийн албаны цалин хөлс, урамшууллын талаар судалгаа хийж санал боловсруулах, мэдээлэл өгөхөд Төрийн албаны зөвлөл голлох үүрэг гүйцэтгэнэ. Уг үүргийг гүйцэтгэхэд Төрийн албаны зөвлөлд бий болох нэгж дэмжлэг үзүүлэх болно.

Нэг талаас Төрийн албаны зөвлөл, нөгөө талаас Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны чиг үүргийг ялган зааглана. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол эдгээр бодлого нь төрийн албаны ажил эрхлэлтэд нэгэн адил хамаарна. Давхардлыг арилгах, Засгийн газарт чанартай зөвлөгөө өгөхийн тулд Төрийн албаны зөвлөл, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам хоёр нь хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа хийх, тухайлбал, шинээр гарч буй ур чадварын дутагдал буюу цалин хөлсний чиг хандлагыг судлах талаар хамтран ажиллана. Гэвч төрийн албаны ажил олгогч болох Засгийн газрын үүргийг хөдөлмөрийн зах зээлийн өргөн хүрээтэй бодлого боловсруулах, зохицуулах үүргээс нь ялган зааглах нь нэн чухал юм.

Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийн дагуу төрийн албан хаагчийн орон тоонд тавих өдөр тутмын хяналтыг төсвийн байгууллагад шилжүүлснээр дүрэм журам мөрдүүлэхэд Төрийн албаны зөвлөлийн мониторинг хийх үүрэг нэмэгдэж, улмаар ерөнхий менежер засаглалын шаардлагыг хангаж, төрийн албан хаагч ёс зүйн хэм хэмжээг баттай сахих болно.

Эдгээр стратеги нь дор дурдсан зүйлийг хангана:

Шинэчлэн боловсруулж мөрдүүлэхээр бэлтгэж байгаа төрийн албаны ёс зүйн хэм хэмжээг төрийн албан хаагчаар чанд сахиулах;

Байгууллагын хэмжээнд дүрэм, журмыг ажиллагчдаараа мөрдүүлэх эн тэргүүний хариуцлага хүлээж ажиллахыг ерөнхий менежерийн хувьд хэвшил болгох, дүрэм, журмыг мөрдөөгүй тохиолдолд авах арга хэмжээг боловсруулах;

Байгууллагын хэмжээнд дүрэм журмыг хэрхэн мөрдүүлж байгаа, тэдгээрийг зөрчсөн тохиолдолд авч буй арга хэмжээнд Төрийн албаны зөвлөлийн мониторингийг шууд чиглүүлэх, өндөр эрсдэлтэй зарим чиглэлээр шууд мониторинг хийх.

6.2 Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын үүрэг

Төрийн албаны зөвлөл 2003 онд бие даасан байгууллага болж байгуулагдсанаар Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын хүний нөөцийн асуудалд гүнзгий оролцох нь багассан ч ялангуяа Засгийн газрын хуралдаанд шийдвэрүүлэхээр оруулж байгаа асуудал, Засгийн газрын шийдвэрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой болон бусад чиглэлийн асуудлыг зохицуулах чухал үүргээ гүйцэтгэсээр байна.

Ерөнхий Сайд, Засгийн газрын танхимаас манлайлан удирдах чиг үүргээ гүйцэтгэхэд нь дэмжлэг үзүүлэхэд Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын үндсэн үүрэг оршдог. Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар нь бодлогын удирдлага, стратеги төлөвлөлттэй холбогдсон нэн тэргүүний чиг үүргээ гүйцэтгэхдээ чиглэлийн яамдад улсын хөгжил, стратеги төлөвлөлт, макро-эдийн засгийн судалгаа шинжилгээ, санхүү, хүний нөөцийн болон гүйцэтгэх удирдлагын менежментийн асуудлаар зөвлөмж өгч, дэмжлэг үзүүлнэ. Түүнчлэн төрийн захиргааны шинэтгэлийг зохицуулах талаар ч онцгой хариуцлага хүлээнэ.

Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар нь Засгийн газрын танхимын стратегийн шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд өдөр тутмын дэмжлэг үзүүлэх үүрэгтэйн хувьд төрийн албаны төлөвлөлтийг Засгийн газрын үйл ажиллагааны зорилт, гаргасан шийдвэртэй нь нийцүүлэхийн тулд чиглэлийн яамны стратеги төлөвлөлтийн явцад хяналт тавихад гүнзгий татагдан оролцох болно. Төрийн албаны шинэтгэлийн стратегийн дагуу стратеги чиг үүргийн шинжилгээ хийх үйл ажиллагааг зохицуулах чухал хариуцлага хүлээнэ. Гэхдээ энэ үйл ажиллагааг өөрөө гардан явуулах бус харин Төрийн албаны зөвлөл, Санхүү, эдийн засгийн яам болон тодорхой чиглэлийн яамтай хамтран нэн тэргүүнд хянан үзэх хэрэгтэй салбар, чиг үүргийг тодорхойлон тогтоох, үүнтэй холбогдсон хөтөлбөр, ажлын удирдамжийг боловсруулж Засгийн газрын хуралдаанаар шийдвэрлүүлэх, уг ажлын явцыг хянах, үр дүнг Засгийн газрын хуралдаанд танилцуулж байх болно.

6.3 Санхүү, эдийн засгийн яамны үүрэг

Санхүү, эдийн засгийн яамны гол үүрэг нь Засгийн газрын эдийн засаг, санхүү болон санхүү, төсвийн удирдлагын үндсэн чиг үүргийг гүйцэтгэхэд оршино. Санхүү, эдийн засгийн яам улсын эдийн засгийн үр нөлөө бүхий санхүү, төсвийн удирдлагын талаар бодлого боловсруулна. Санхүү, эдийн засгийн яам нь үндэсний эдийн засгийг чиглүүлэх өргөн хүрээтэй эдийн засгийн хариуцлага, улсын салбарын санхүүгийн менежмент хоёрыг хооронд нь нарийн зааглан салгаснаар Монгол

Улсын санхүүгийн байдлыг бүхэлд нь нэлээд сайжруулж чадсан. Өнгөрсөн хоёр жилийн хугацаанд улсын салбарын нийт бэлэн мөнгөний зарцуулалтад хатуу хяналт тогтоосон нь хамгийн шийдвэрлэх арга хэмжээ болсон. Тус яамны Төрийн сангийн газар Олон улсын валютын сангийн туслалцаа, хамтын ажиллагааны үр дүнд энэ амжилтанд хүрсэн. Засгийн газрын санхүүгийн статистикийн загварын дагуу Засгийн газрын эхний аккруэл санхүүгийн тайланг 2002 оны 12-р сарын 31-ний байдлаар гаргасан бөгөөд энэ нь санхүүгийн тайлангаар дамжуулан хяналт сайжирсныг харуулав.

Санхүү, эдийн засгийн яам нь бүтээгдэхүүнд суурилсан санхүү, төсвийн удирдлагыг нэвтрүүлж, түүнтэй холбоотой шинэтгэлийг эрчимтэй урагшлуулан, төсвийн байгууллага аккруэл нягтлан бодох бүртгэлд шилжих Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийн заалтыг хэрэгжүүлж байна. Үүний үр дүнд улсын салбарын бүх байгууллага нягтлан бодох бүртгэлийнхээ тогтолцоог улам боловсронгуй болгож, төсөв боловсруулахад шаардлагатай бүтээгдэхүүний өртгийг зөв тооцож, улмаар байгууллагын менежмент сайжирна. Нягтлан бодох бүртгэлийг ийнхүү сайжруулснаар Монгол Улсын Засгийн газрын санхүүгийн тайланг нягтлан бодох бүртгэлийн олон улсын стандартын дагуу гаргах боломжтой болно.

Санхүү, эдийн засгийн яамыг хөгжүүлэх дараагийн шатанд Засгийн газарт тулгараад байгаа эдийн засаг, санхүүгийн асуудлын талаар цогц бодлого боловсруулах явдал юм. Энэхүү бодлого нь төсвийн бүтцийн алдагдлыг бууруулах, гадаадын тусламжаас хараат байдлыг арилгах, улсын хязгаарлагдмал нөөцийг хамгийн чухал чиглэл болох дэд бүтцийг хөгжүүлэх, мэргэшсэн төрийн албыг бэхжүүлэх, иргэдэд илүү чанартай төрийн үйлчилгээ хүргэхэд чиглүүлэх боломжийг Засгийн газарт олгох болно.

Зохицуулалт болон чадавхи буй болгох нь

Төрийн албаны зөвлөл, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Санхүү, эдийн засгийн яам нь холбогдох яамдын оролцоотойгоор төсвийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт тавих үүрэгтэй бөгөөд энэ нь тэдний ажлын уялдаа холбоог үр нөлөөтэй болгож, чадавхийг нь бэхжүүлэхэд чиглэгдэнэ.

Төрийн албаны шинэтгэлийг хэрэгжүүлэхэд Төрийн албаны зөвлөл, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар болон Санхүү, эдийн засгийн яам дор дурдсан үүргийг тус тус гүйцэтгэнэ:

Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн нийт албыг хамарсан сургалт, төрийн албан хаагчийн чадавхийг бэхжүүлэх асуудлыг зохицуулж, өөрчлөлтийн менежментийг хэрэгжүүлэгч байгууллагын үүргийг гүйцэтгэнэ.

Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар нь төрийн захиргааны төв байгууллагын оролцоотойгоор Засгийн газрын бодлогын тэргүүлэх чиглэлийн болон төрийн албаны шинэтгэлийн зохицуулалтыг бүхэлд нь хариуцна. Үүнээс гадна чиг үүргийг өндөр түвшинд хянан үзэх тодорхой хариуцлага хүлээнэ. Санхүү, эдийн засгийн яам, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамтай хамтран ажил эрхлэлт болон санхүү, төсөвтэй холбогдолтой асуудлыг Төрийн албаны зөвлөлийн саналыг авсны үндсэн дээр Засгийн газарт оруулна.

Санхүү, эдийн засгийн яам нь санхүү, төсвийн бодлогын асуудлаар Засгийн газарт зөвлөгөө өгсөн хэвээр байх бөгөөд төсөв зохиох, батлах, зарцуулах, тайлагнахтай холбогдолтой бүх үйл явцыг Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийн дагуу удирдана.

Төрийн албаны зөвлөл болон Санхүү, эдийн засгийн яамны хувьд өөрсдийн үйл ажиллагаагаа зохицуулан сайжруулах нь нэн чухал байна.

Чадавхи буй болгох стратеги боловсруулан батлуулахад дээрх байгууллагын хамтын ажиллагаа нэн чухал болно. Төрийн албаны зөвлөл нь Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яам, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам, Санхүү, эдийн засгийн яам болон Эрүүл мэндийн яам зэрэг холбогдох яам, агентлагтай зөвлөлдөн, олон улсын зөвлөхийн туслалцаатайгаар сургалтын хэрэгцээнд дүн шинжилгээ хийх асуудлыг хариуцна. Улмаар уг стратеги төслийн зардлын тооцоог Санхүү, эдийн засгийн яамтай зөвлөлдөн гаргаж, улсын төсвийн бодлогын хүрээнд Засгийн газарт оруулна. Тус сургалтын стратеги нь Засгийн газрын өргөн хүрээтэй шинэтгэлийн зорилттой нийцэж байх, түүнийг Засгийн газрын хуралдаанаар хугацаа алдалгүй оруулж хэлэлцүүлэхийг Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар хариуцна.

Түүнчлэн цалин хөлсний шинэтгэлийн загвар гаргахад эдгээр байгууллага хамтран ажиллана. Ялангуяа энэ ажилд Төрийн албаны зөвлөлд шинээр бий болох албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, төрийн албаны цалин хөлс, урамшууллын талаар судалгаа хийж, санал боловсруулах, мэдээлэл өгөх үүрэг бүхий нэгж тодорхой үүрэгтэй оролцоно. Санхүү, эдийн засгийн яаманд боловсруулан хэрэглэх Цалингийн зардлыг судлан шинжлэх загварыг шинэчлэн баяжуулах суурь болох улсын хэмжээний хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх асуудлыг Төрийн албаны зөвлөл мөн хариуцна. Энэхүү дүн шинжилгээний хэрэгслийн үнэ цэнийг алдагдуулахгүй байхад Төрийн албаны зөвлөл, Санхүү, эдийн засгийн яам хоёрын хамтын ажиллагаа чухал байна.

Стратеги чиг үүргийн шинжилгээ хийх ажлыг зөвшөөрч эхлүүлэхэд дээрх байгууллага хамтран ажиллана. Ялангуяа салбарын түвшинд хийх чиг үүргийн шинжилгээг Засгийн газрын дээд түвшинд зөвшөөрч хийлгүүлснээр тэдгээрийг Засгийн газрын стратегийн тэргүүлэх чиглэлд нийцүүлэх боломж бүрдэнэ. Энэ нь Төрийн албаны зөвлөл, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Санхүү, эдийн засгийн яамны үйл ажиллагааны чадавхи, боловсон хүчний болон санхүү, төсвийн нөөцийг нэмэгдүүлэх хэрэгцээг бий болгож байна.

Төрийн албаны шинэтгэлийн энэхүү стратегийн дагуу Дэлхийн банк болон Азийн хөгжлийн банк зэрэг хандивлагчдын дэмжлэгтэйгээр дараагийн гурван жилийн хугацаанд Төрийн албаны зөвлөл, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам, Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яам, Санхүү, эдийн засгийн яам, Эрүүл мэндийн яамны ажилтны ур чадварыг дээшлүүлнэ.

Төрийн албаны зөвлөл, Санхүү, эдийн засгийн яам хоёр үр нөлөөтэй түншлэлийг бий болгох эхний алхмыг хийгээд байна. Энэ хоёр байгууллагын үйл ажиллагааг хооронд нь зохицуулахыг санхүү, төсвийн бодит байдал шаардаж байна. Ийм зохицуулалт байсан нөхцөлд л хүний нөөцийн бодлого, төсвийн төлөвлөлт, түүний зарцуулалт бодитой бөгөөд тогтвортой байж чадна. Үүний зэрэгцээ Төрийн албаны зөвлөл, Санхүү, эдийн засгийн яамны чадавхийг зохих түвшинд хүртэл бэхжүүлэх нь хүний нөөцийн бодлого, төсвийн төлөвлөлт, түүний зарцуулалтад тэдгээр байгууллагын үр нөлөөтэй хамтын ажиллагаа, зохицуулалтыг сайжруулахад туйлын чухал байх болно.

Төрийн албаны чадавхийг бэхжүүлэхэд хандивлагчийн үзүүлж буй туслалцааг илүү сайн үр ашигтай зохицуулах шаардлага байгаа бөгөөд Санхүү, эдийн засгийн яам зээл тусламжийг оролцуулан хандивлагчийн хөтөлбөрийн санхүүгийн асуудлыг зохицуулж байдагтай нэгэн адилаар төрийн захиргааг бэхжүүлэхээр төрийн албанд олгож буй техникийн туслалцааг улам сайн зохицуулах шаардлагатай байна.

Төсөл хэрэгжүүлэх олон нэгж (нэг байгууллагад олон нэгж байх нь олонтаа байна) байх нь зохицуулалтыг улам хүндрүүлдэг. Төсөл хэрэгжүүлэх тусгай нэгжийг байгуулж ажиллуулснаар төрийн албаны гол байгууллагын төслийн удирдлагын ур чадварыг хөгжүүлэхэд сөргөөр нөлөөлөх ч магадлалтай. Төсөл хэрэгжүүлэх ихэнх нэгжид ажилладаг мэргэжилтэн тухайн төсөл хэрэгжүүлэгч яам, агентлагийн өдөр

тутмын үйл ажиллагаанд болон тэдгээрийн стратегийн шийдвэр гаргах үйл явцад төдийлөн оролцдоггүй /яам, агентлагийн үндсэн бус ажиллагчид/ хүмүүс байдаг. Төсөлд ажиллаж буй үндэсний ажилтанд олгож байгаа цалин хөлс нь яам, агентлагийн ажиллагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллахад нь сөрөг нөлөөтэй юм.

Иймээс Засгийн газар гол хандивлагчтай хамтран төсөл дэмжих өнөөгийн ажиллагааг хянан судалж, 6.1 дэх хэсэгт тодорхойлсоны дагуу Төрийн албаны зөвлөл өргөтгөсөн үүргийнхээ хүрээнд төрийн албаны чадавхийг бэхжүүлэх чиглэлээр хандивлагчийн олгож буй тусламж, төрийн албаны сургалтыг зохицуулах үүргийг хүлээнэ.

7. ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ

7.1 Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө

Стратеги зорилтын хүрээнд авах тодорхой арга хэмжээ болон хүлээх хариуцлага, стратеги зорилт нэг бүрийн үр дүнгийн гарцын шалгуур үзүүлэлт, түүнчлэн урт хугацааны гүйцэтгэлийн үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтийг тусгасан үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг Засгийн газар батлан хэрэгжүүлэх болно.

7.2 Хэрэгжүүлэх хугацааны тэргүүлэх ач холбогдол

Стратегид туссан арга хэмжээг хэрэгжүүлэх дарааллыг зөв тогтоох нь чухал юм. Зарим арга хэмжээг яаралтай хэрэгжүүлэх шаардлагатай байхад заримыг нь амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд бэлтгэл алхмыг хийх, ялангуяа сургалтын журам, нөхцөлийг боловсруулах шаардлага гарна. Зарим тохиолдолд тухайн арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах нөөцийг гаргахын тулд уг арга хэмжээг хэрэгжүүлэх хугацааг төсвийн үе шаттай уялдуулах хэрэгтэй болно.

Стратегид тусгагдсан арга хэмжээний дарааллыг тогтоохдоо цаг хугацааны дараахь тэргүүлэх ач холбогдлыг харгалзан үзнэ:

1.Нийт цалингийн санг үр нөлөөтэй хуваарилан зохицуулахад шаардагдах санхүүгийн сахилга батыг анхаарах. Засгийн газраас дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд цалингийн сангийн эзлэх хувийг аажмаар бууруулах шийдвэр гаргасан. Төрийн албаны ажил эрхлэлтийн чиг хандлагыг хянах, хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоог буй болгох, үүнтэй холбоотой дүн шинжилгээ хийх ур чадварыг хөгжүүлэх зэрэг асуудлаар Засгийн газарт зөвлөгөө өгөх, төрийн захиргааны төв байгууллагын чадавхийг цаг алдалгүй бэхжүүлэх болно. Цалингийн зардлыг хянах загварыг цалингийн саналд үнэлгээ өгөхөд ашиглана.

2.Зах зээлийн эдийн засагт нийцэхгүй буюу ач холбогдол багатай чиг үүргийн цар хүрээг хумих буюу зогсоох, төрийн үйлчилгээг хүргэхэд үр ашиг, үр нөлөөтэй болох нь тогтоогдсон механизмын хувилбарыг хөгжүүлэх зорилгоор чиг үүргийг хянан үзэх. Энэ суурь алхмыг хийхэд цаг хугацаа хэрэгтэй бөгөөд Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийг бүрэн хэрэгжүүлж эхлэхээс өмнө үүнийг хийх хэрэгтэй. Монгол Улсын орчин үеийн зах зээлийн эдийн засгийн тогтолцоо, санхүү, төсвийн нөхцөлд төрийн болон төсвийн байгууллагад бүтцийн тууштай өөрчлөлт хийх буюу заримыг нь татан буулгах учраас чиг үүрэг нь тэргүүлэх ач холбогдолгүй байгууллага бизнесийн нарийвчилсан стратеги төлөвлөгөө хийх, тэдгээрт гүйцэтгэлийн менежментийн ур чадварыг буй болгон хөгжүүлэх нь ямар ч ач холбогдолгүй юм. Үүнийг хийснээр тэргүүлэх чиглэлээр цалин хөлс, орон тооны асуудлыг шийдэхэд шаардлагатай төсвийн хэмнэлт гарах учир хянаж үзэх арга хэмжээг аль болох ойрын хугацаанд хэрэгжүүлэх хэрэгтэй.

3.Орцод тавих төвлөрсөн хяналтыг гүйцэтгэлийн менежмент болон байгууллагын нөөцийн менежментийн чадавхийг хөгжүүлэхтэй уялдуулан шилжүүлэх. Гүйцэтгэлийн үр нөлөөтэй шалгуур үзүүлэлт, үр дүнгийн гэрээ боловсруулах болон нөөцийн удирдлагын ур чадварыг хөгжүүлж буй өнөөгийн хурдац байгууллага тус бүрт өөр өөр байна. Шинэтгэл хийх санаачлагыг

бууруулахгүй, эхний амжилтын давуу талыг ашиглахад эдгээр шаардлагыг үр нөлөөтэй, шуурхай биелүүлж байгаа байгууллагыг (хүлээн зөвшөөрч, менежментийн уян хатан эрх олох зэргээр) шагнаж урамшуулах нь чухал. Түүнчлэн гүйцэтгэлийн үр нөлөөтэй удирдах чадавхитай болж амжаагүй байгууллагад эрх мэдлийг шилжүүлэх үйл явцыг үе шаттай хэрэгжүүлэх болно. Иймээс Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэхэд шат дараалсан хандлагыг нэвтрүүлж, улмаар үр дүнгийн гэрээний хүрээнд удирдлагын шийдвэр гаргах илүү уян хатан эрх мэдэл эдлэх “шилдэг туршлагатай” болон “дунд зэргийн туршлагатай” байгууллага хэмээн ангилан авч үздэг болно.

4.Төсвийн бүх байгууллагын ерөнхий менежер төрийн албаны болон санхүүгийн менежментийн шинэтгэлийг ойлгодог, түүнийг хэрэгжүүлэх ур чадварыг аль болох ойрын хугацаанд эзэмших. Ерөнхий менежерийг сонгон шалгаруулах шинэ журмыг мөрдөх, ерөнхий менежерт зориулсан Төрийн албаны манлайллын хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлнэ.

5.Ерөнхий менежерийг дэмжин ажиллах ажилтанд нэн тэргүүний шаардлагатай, ялангуяа бодлого болон эрсдэлд дүн шинжилгээ хийх, хүний нөөцийн удирдлага болон мэдээллийн технологийг ашиглах ур чадвар эзэмшүүлэх сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлэх. Эхний ээлжинд дунд шатны менежер болон шинжээч нарын сургалтын хэрэгцээг хангаж байх явцад Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн бүх байгууллагын сургалтын нийт хэрэгцээнд үнэлгээ өгөх болно.

6.Удирдах албан тушаалтныг томилох буюу тогтвортой ажиллуулахад шаардлагатай ур чадварыг бүрдүүлэх. Цалингийн нягтралын зөв харьцааг бий болгох, цалинг гүйцэтгэлийн үр дүнтэй нягт уялдуулахад гол анхаарлаа хандуулна. Ажлын гүйцэтгэлийн хангалттай үзүүлэлттэй буюу нээлттэй, өрсөлдөөний зарчмаар сонгогдон томилогдсон албан тушаалтны цалинг нэмэгдүүлэхэд онцгой анхаарна.

7.Төрийн албаны цалин, нэмэгдэл, түүнтэй адилтгах бусад орлогыг улам ил тод болгож, гүйцэтгэлтэй үр нөлөөтэйгээр холбох. Энэ нь Төрийн албаны зөвлөлөөс хэрэгжүүлэх цалин хөлсний өргөн хүрээтэй шинэтгэлийн эхний алхам болно. Хоёр дахь үе шатанд ангилал, зэрэглэл тус бүрийн цалингийн боломжит хязгаарыг нэмэгдүүлэх, ихэнх нэмэгдэл (ажлын гүйцэтгэлийн нэмэгдлээс бусад)-ийг инфляцийн түвшинтэй дүйцүүлэн нэмэхгүй байх, тэдгээрийг шинээр томилогдсон хүмүүст (албан тушаал дэвшигчийг оролцуулан) олгохыг зогсоох, өөрөөр хэлбэл нэмэгдлийг үндсэн цалинд оруулах, гүйцэтгэлийн бонусыг нэмэгдүүлэх болно.

ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ҮР ДҮНГИЙН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ

Баримт бичигт тусгагдсан стратегийг хэрэгжүүлснээр дор дурдсан үр дүнд хүрнэ:

Төрийн албаны ажил эрхлэлтэд тавих хяналт сайжрах ба төсвийн байгууллагын нөөцийн менежментийн ур чадвар бэхжиж, санхүүгийн сахилга батыг чанд сахидаг болно. Ингэснээр төсвийн байгууллагын төсвийн хэтрэлт арилж, жилийн төсөв болон дунд хугацааны төсвийн хүрээнд тусгагдсан цалингийн бодлого хоорондоо бүрэн нийцэж, гагцхүү тодорхой нөхцөлийн улмаас гарах зарим зөрүү зэргээр илрэлээ олдог болно.

Салбаруудыг бүхэлд нь хамруулсан болон тухайн чиг үүргийг стратегийн хэмжээнд хянан үзсэнээр төрийн албаны үйл ажиллагаа улам илүү тодорхой үйлчилгээнд чиглэгдэх болно. Үүний гол зорилго бол төрийн албаны хэмжээг бууруулахад бус, харин төрийн гүйцэтгэх үүргийг зах зээлийн эдийн засгийн нөхцөлд нийцүүлэн зохистой болгоход төвлөрч, төрийн үйлчилгээг хүргэх хамгийн үр ашиг бүхий механизмыг сонгон ашиглахад оршино. Гэхдээ төрийн албаны ажил эрхлэлт буурч, төсвийн цэвэр хэмнэлт гарах нь үр дүнгийн чухал шалгуур үзүүлэлт байх болно.

Үр нөлөөтэй стратеги төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн үнэлгээ болон бодлогын дүн шинжилгээ зэрэг менежментийн практик арга барилыг төрийн нийт албаны хэмжээнд сайжруулснаар төрийн болон төсвийн байгууллагаас хүргэх үйлчилгээний үр ашиг, үр нөлөө улам дээшилнэ. Үүний үр дүнд нөөцийн хуваарилалт улам уян хатан болж, Засгийн газар хомс нөөцөө ядуурлыг бууруулах зэрэг тэргүүлэх чиглэлд зориулан зарцуулах боломжтой болно. Шинэтгэлийг үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх үйл явцын хүрээнд төрийн болон төсвийн олон байгууллага “шилдэг туршлагатай” байгууллагын ангилалд хамаарах болно.

Ажлын гүйцэтгэлтэй уялдсан урамшууллын илүү ил тод журам, дүрэм зэрэг хүний нөөцийн удирдлагын дэвшилтэт арга техник нэвтрүүлснээр төрийн албаны ажил эрхлэлтийн практик арга барил сайжирч, улмаар бэлтгэгдсэн гол боловсон хүчин төрийн албанаас гарах нь багасч, Засгийн газраас ур чадвартай хүмүүсийг бэлтгэхэд оруулсан хөрөнгө оруулалтыг хамгаалах болно. Төрийн жинхэнэ болон төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн цалингийн харьцаа /нягтрал/-г дараагийн гурван жилийн хугацаанд ажлын хариуцлага, ачаалалтай уялдуулж зөв зохистой болгоно.

Төрийн албаны ерөнхий менежерт тусгайлан зориулсан сургалт нь төрийн байгууллагад ажиллагчдын мэдлэг, ур чадварын түвшинг дээшлүүлж, төрийн албаны мэргэшсэн байдлыг сайжруулж, гүйцэтгэлийн өндөр түвшинг хангах болно. Төрийн албаны менежментийг засаглал болон эрсдлийн менежментийн зарчимд төвлөрүүлснээр дотоодын хяналт хангалтгүйгээс үүдэлтэй нөөц буруу зарцуулах эрсдэл буурна.

Төрийн албаны зөвлөл нь гол төлөв зохицуулах үүрэг бүхий байгууллагаас бодлогод суурилсан, үйлчилгээ үзүүлэхэд чиглэсэн, төрийн албанд менежментийн арга техникийг сайжруулах, Төрийн албаны тухай хууль болон Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн хуулийг хэрэгжүүлэхэд туслалцаа үзүүлдэг үүрэг бүхий байгууллага болж өөрчлөгдөнө. Үр дүнгийн нэг гол шалгуур үзүүлэлт нь төсвийн байгууллагын ерөнхий менежерийн эргэх холбоо байх болно.

--- о О о ---