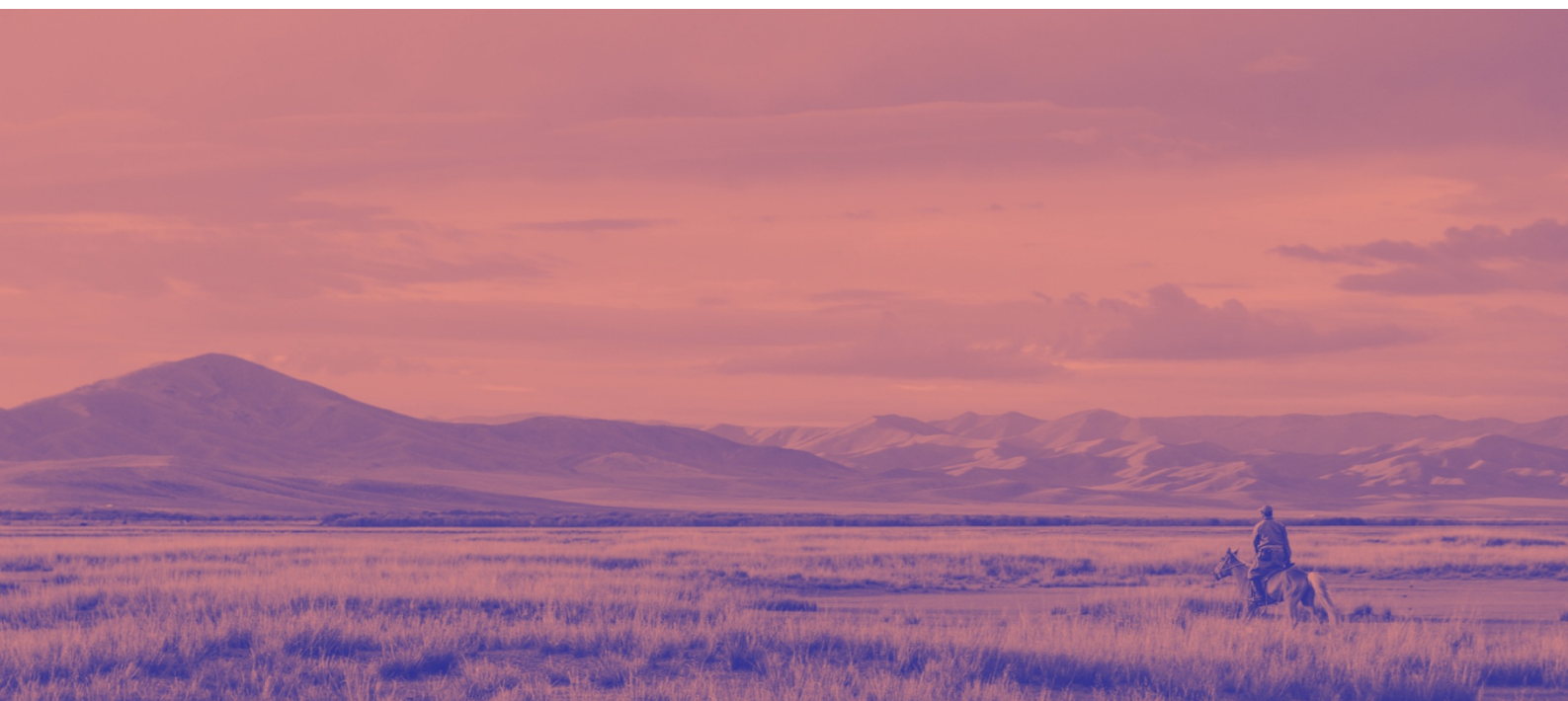


Төрийн Албаны
Шинэйтгэл



In partnership with
Canada

ТӨРИЙН ЖИНХЭНЭ АЛБАНЫ ШАЛГАЛТЫН ТОГТОЛЦООНЫ ТАЛААР ХИЙСЭН СУДАЛГАА (1997-2018 он)



Монгол Улсын төрийн жинхэнэ албаны сонгон шалгаруулалтын талаар хийсэн судалгаа,
үнэлэлт, дүгнэлт

Тайлбар

Төрийн албаны тухай шинэчлэн найруулсан хуулийг мөрдөх хүртэл хэрэгжүүлж ирсэн төрийн албаны шалгалтын практик туршлага, сонгон шалгаруулалтын журам, үр дүнгийн талаарх судалгааг "Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтын журмын төсөл боловсруулах" зөвлөхөөр ажилласан Г.Дагва (төрийн жинхэнэ албаны тэргүүн зэргийн тэргүүн түшмэл), Р. Хатанбаатар (төрийн албаны ахмад ажилтан) нар Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн өгсөн мэдээлэл, дүгнэлт, зөвлөмжийн дэмжлэгтэй хийж гүйцэтгэсэн болно.



Төрийн Албаны Минэйтгэл

НЭГ. Төрийн жинхэнэ албаны удирдах ажилтны болон төрийн жинхэнэ албанд анх орох мэргэшлийн сонгон шалгаруулах тогтолцооны нөхцөл байдлын судалгаа, үнэлгээ, дүгнэлт

1.1. Хууль эрх зүйн орчин

Улсын Их Хурлаас 1994 онд Төрийн албаны тухай хуулийг баталж 1995 оны зургаадугаар сарын 1-ний өдрөөс мөрдүүлсэн бөгөөд 2002 онд уг хуулийг шинэчлэн найруулж, 2008 онд хэд хэдэн зарчмын шинжтэй томоохон нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан. Энэ хугацаанд төрийн албыг мэргэшсэн, тогтвортой, улс төрөөс хараат бус төрийн алба болгон өөрчлөн шинэчлэхэд ихээхэн анхаарч ирсний үр дүнд тодорхой ахиц дэвшил гарсан.

Өнөөгийн байдлаар Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэл, ялангуяа төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтад хамаарах хууль эрх зүйн орчин болон бодлогын баримт бичиг нь дор дурдсан хууль болон эрх зүйн бусад актаас бүрдэж байна:

- 1) Монгол Улсын Үндсэн хууль
- 2) Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль *(2002 онд шинэчлэн найруулсан, мөн 2008 онд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан)*
- 3) Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги (УИХ-ын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор баталсан), түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (Засгийн газрын 2007 оны 186 дугаар тогтоолоор баталсан)
- 4) Бусад холбогдох хууль тогтоомж

Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-ын 3.3.2.3-т “төрийн бодлогын залгамж чанарыг хангах эрх зүй, зохион байгуулалтын үндсийг бүрдүүлнэ” гэж; 3.3.2.6-д “төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүй, мэдлэг, чадварын шалгуурыг олон улсын жишигт нийцүүлэн шинэчилж, тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлнэ” гэж; 3.3.2.7-д “төрийн албан хаагчид шударгаар өрсөлдөх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, ашиг сонирхлын зөрчлийг хуулиар хязгаарлана” гэж тус тус заасан.

Улсын Их Хурлын 2016 оны 45 дугаар тогтоолоор баталсан “Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийн “Тав. Засаглалын бодлого” хэсэгт “5.1.9.мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварын хувьд шаардлага хангахгүй, төрийн бүхий л албан тушаалтныг танил тал, нам эвслийн эрх ашгийг харгалзахгүйгээр хуулийн дагуу хариуцлага тооцож, төрийн албаны нэр хүндийг өсгөнө” гэж; “5.1.10.төрийн байгууллагыг удирдаж байгаа хүмүүс ах, дүү, хамаатан саднаа ажилд авахыг хориглоно” гэж тус тус заасан.

Дээрх хууль тогтоомжуудыг хэрэгжүүлэх үүднээс УИХ болон Төрийн албаны зөвлөлөөс боловсруулан баталж мөрдүүлсэн доорх эрх зүйн актуудыг төрийн жинхэнэ албаны удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт болон төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний мэргэшлийн шалгалтын үйл ажиллагаанд тус тус мөрдөж байна:

- 1) Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам (УИХ-ын 2003 оны 13 дугаар тогтоолоор баталсан)
- 2) Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулалтын үнэлгээ, дүгнэлт гаргах заавар (ТАЗ-ийн 2013 оны 14 дүгээр тогтоолоор баталсан)

- 3) Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх ороход мэргэшлийн шалгалт авах журам, (ТАЗ-ийн 2013 оны 86 дугаар тогтоолоор баталсан)
- 4) Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх ороход авах мэргэшлийн шалгалтын үнэлгээ, дүн гаргах заавар (ТАЗ-ийн 2013 оны 86 дугаар тогтоолоор баталсан)

Эдгээр хууль тогтоомж, эрх зүйн акт нь Төрийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-ийг 2019 оны эхнээс мөрдөж эхлэх хүртэл төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалтыг зохион байгуулахтай холбогдсон харилцааг зохицуулах зорилтыг зохих түвшинд хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэснээр ирсэн билээ.

Хэдийгээр ийнхүү төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалтын эрх зүйн орчин зохих хэмжээгээр бүрдсэн ч бодит байдал дээр төрийн жинхэнэ албаны сонгон шалгаруулалтад улстөрчдийн зүгээс хутгалдан оролцох, энэ талаар томилох эрх бүхий төрийн албан тушаалтанд зарим төрлийн дарамт шахалт үзүүлэх, сонгон шалгаруулалтад хувийн болон улс төрийн ашиг сонирхлын үүднээс хандах, хуульд заасан үндэслэлээс гадуур сонгон шалгаруулаагүй, шаардлага хангаагүй хүнийг албан тушаалд томилох зэрэг үзэгдэл үргэлжилсэн хэвээр байв.

Төрийн жинхэнэ албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоог нөхөх сонгон шалгаруулалтыг Төрийн албаны зөвлөл, түүний салбар зөвлөл хариуцан зохион байгуулж хэрэгжүүлж ирсэн байна. Гэхдээ төрийн албаны салбар зөвлөлийн дарга, гишүүд нь орон тооны бус бөгөөд орон нутаг дахь төрийн захиргааны байгууллагын салбар нэгжийн ажилтнуудаас бүрддэг тул захиалагч болон сонгон шалгаруулагч хоёрын хоорондын зааг ялгаа төдийлөн харагдахгүй, хяналт хангалттай хэрэгжихгүйгээс тэнд явагдаж байгаа сонгон шалгаруулалтад иргэдийн зүгээс үл итгэх хандлага байсаар ирсэн байна.

Иймд төрийн жинхэнэ албаны удирдах ажилтны болон төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэнийг сонгон шалгаруулах мэргэшлийн шалгалтын тогтолцооны нөхцөл байдлыг эргэн харж, түүний хэлбэр, агуулга, аргачлал, чанар, үйл явцыг боловсронгуй болгох, олон улсын шилдэг туршлагад тулгуурлан сайжруулах, улс төрийн нөлөөлөл болон шат дамжлагыг цөөлөх, шалгалтын үр дүнд нөлөөлөх хүний хүчин зүйлийн сөрөг нөлөөллийг багасгах эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байв.

Энэ ч үүднээс Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль (2002 оны зургаадугаар сарын 28-ны өдөр)-ийг 2017 онд шинэчлэн найруулсан байна. Иймд Төрийн албаны тухай хууль (шинэчлэн найруулсан)-ийн үзэл баримтлалд нийцүүлэн, уг хуульд заасны дагуу төрийн жинхэнэ албаны сонгон шалгаруулалтын тогтолцоог боловсронгуй болгох шаардлага гарсан байна.

1.2. Төрийн албаны тухай шинэчлэн найруулсан хуулийг мөрдөх хүртэл мөрдөж байсан Төрийн албаны шалгалтын журам, практик туршлага, шалгалтын үр дүнгийн талаар хийсэн судалгаа, үнэлгээ, дүгнэлт

Төрийн албаны зөвлөл төрийн жинхэнэ албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтны сонгон шалгаруулалтын талаар тус зөвлөлд хууль тогтоомжоор олгосон чиг үүргээ зохих түвшинд гүйцэтгэсээр ирсэн байна.

Энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтны сонгон шалгаруулалт болон төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэнийг сонгон шалгаруулах төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтын тухайн үеийн байдлыг хамтад нь авч үзэв.

1.2.1. Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтны сонгон шалгаруулалтын талаар

Төрийн албаны зөвлөл төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалтын захиалгыг хүлээн авах, нийтэд зарлах, сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулах, дүгнэх, дүгнэлт гаргах, нэр дэвшүүлэх, томилгоонд нь хяналт тавих чиг үүргээ хэрэгжүүлэхдээ дор дурдсан эрхийн актыг мөрдөж байв:

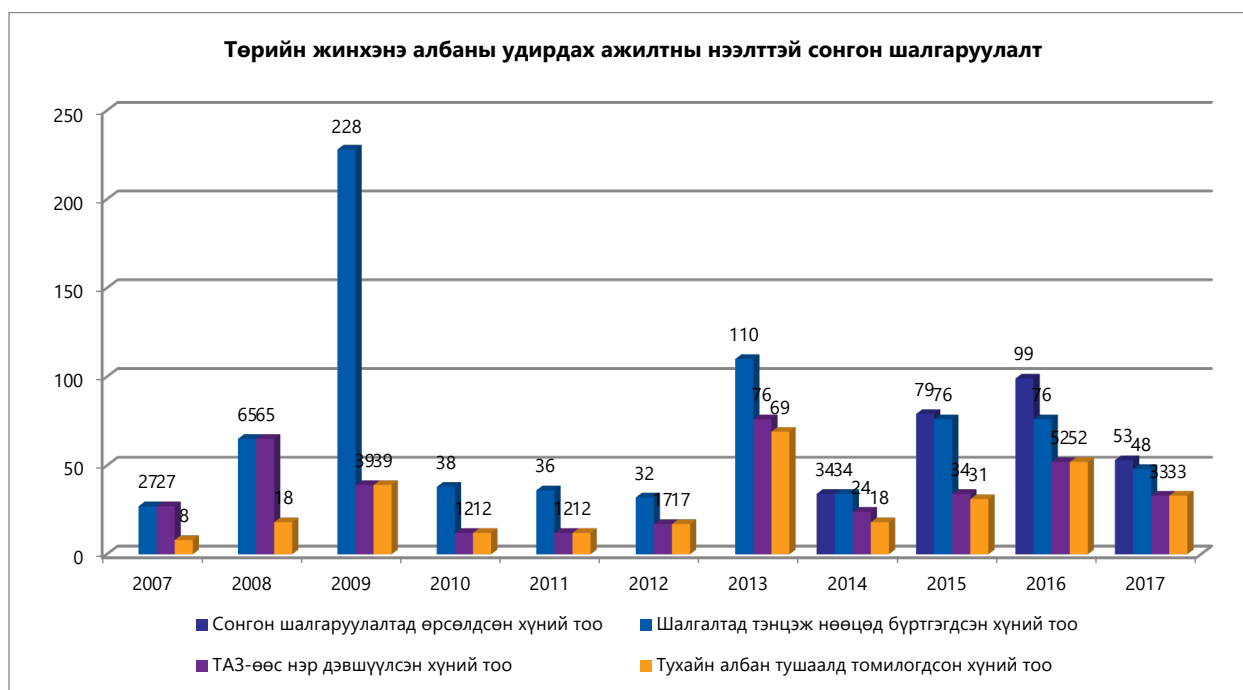
- 1) Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам (УИХ-ын 2003 оны 13 дугаар тогтоолоор баталсан)
- 2) Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулалтын үнэлгээ, дүгнэлт гаргах заавар (ТАЗ-ийн 2013 оны 14 дүгээр тогтоолоор баталсан)

Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд уг сул орон тоог Төрийн албаны тухай хууль (2008 оны)-д заасны дагуу дараах хоёр хэлбэрийн сонгон шалгаруулалтаар нөхөж байлаа.

- a) Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтны нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар
- b) Томилох эрх бүхий этгээдээс нэр дэвшүүлсэн хүнийг тухайн албан тушаалд томилж болох эсэх талаар Төрийн албаны зөвлөлийн гаргасан дүгнэлтээр

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2007 оноос хойш 2017 оныг хүртэлх 11 жилийн хугацаанд зохион байгуулсан удирдах ажилтны нээлттэй сонгон шалгаруулалтад өрсөлдсөн нийт хүмүүсээс 770 хүн удирдах ажилтны нөөцөд бүртгүүлж тэдний 391 буюу 50,8 хувь нь өрсөлдсөн албан тушаалдаа нэр дэвшсэнээс 309 нь буюу 79 хувь нь тухайн албан тушаалдаа томилогдсон байна. Үүнийг он оноор нь үзүүлэв.

Төрийн жинхэнэ албаны удирдах ажилтны нээлттэй сонгон шалгаруулалт												Эзлэх хувь	Сүүлийн 4 жилийн дүн	Эзлэх хувь	
Он	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017				11 жилийн дүн
Сонгон шалгаруулалтад өрсөлдсөн хүний тоо								34	79	99	53			265	
Шалгалтад тэнцэж нөөцөд бүртгэгдсэн хүний тоо	27	65	228	38	36	32	110	34	76	76	48	770		234	88%
ТАЗ-өөс нэр дэвшүүлсэн хүний тоо	27	65	39	12	12	17	76	24	34	52	33	391	50,8%	143	61,1%
Тухайн албан тушаалд томилогдсон хүний тоо	8	18	39	12	12	17	69	18	31	52	33	309	79%	134	93,7%



Сүүлийн арван жилийн байдлаар авч үзвэл, удирдах ажилтны нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар нөөцөд бүртгэгдсэн хүнээс Төрийн албаны зөвлөлийн нэр дэвшүүлсэн хүний 79 хувь нь өрсөлдсөн албан тушаалдаа томилогдож байсан бол сүүлийн дөрвөн жилийн байдлаар Төрийн албаны зөвлөлөөс нэр дэвшүүлсэн хүний 93,7 хувь нь тухайн албан тушаалд томилогдож, энэ үзүүлэлт 14,7 хувиар өссөн байна.

Сүүлийн дөрвөн жилээр авч үзвэл, 2014-2017 онд удирдах ажилтны нээлттэй сонгон шалгаруулалтад 265 хүн өрсөлдөж 234 нь буюу 88 хувь тэнцэж нөөцөд бүртгэгджээ. Тэднээс 143 хүнийг Төрийн албаны зөвлөлөөс сул оронд томилуулахаар нэр дэвшүүлснээс 134 нь буюу 93,7 хувь нь тухайн албан тушаалд томилогдсон байна.

Эндээс үзвэл, төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын сул орон тоо харьцангуй сайн нөхөгдөж байжээ хэмээн дүгнэж болохоор байна.

Удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулахдаа дор дурдсан шалгуур үзүүлэлтийг ашигладаг байсан:

- 1) Боловсролын түвшин: их, дээд сургууль төгссөн диплом дахь дээд боловсролын зэрэглэлээр (0-10 оноо)
- 2) Хууль эрх зүйн мэдлэг сорилоор (0-20 оноо)
- 3) Мэдээллийн технологийн мэдлэг чадвар (0-10 оноо)
- 4) Туршлага: хөдөлмөрийн дэвтэр болон нийгмийн даатгалын дэвтэр дэх бичилтээр (0-15 оноо)
- 5) Мэргэжил: мэргэжлийн үнэмлэх, гэрчилгээгээр (0-10 оноо)
- 6) Бичгийн шалгалтын гүйцэтгэл эсээ бичүүлэх, албан бичиг, тогтоол, тушаалын төсөл боловсруулах
 - Зөв бичих зүй
 - Найруулгын
 - Эшлэл
 - Албан хэрэг хөтлөлт
- 7) Ярилцлагын дүн

Удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтын долоон шалгуур үзүүлэлтээс дараах шалгуур үзүүлэлтүүдийн үнэлгээ хүний хүчин зүйлээс хамааралгүй байв:

- a) бичиг баримт (боловсролын диплом, хөдөлмөрийн болон нийгмийн даатгалын дэвтэр, мэргэшлийн сургалтад хамрагдаж авсан гэрчилгээ, үнэмлэх)-д тулгуурласан үнэлгээ (нийт авбал зохих онооны 35 хувь)
- b) Удирдах ур чадварын түвшинг үнэлэх аргачлал нь хууль эрх зүйн асуулт бүхий сорилын үнэлгээ
- c) мэдээллийн технологийн ур чадварын шалгалтын үнэлгээ

Харин дараах шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ хүний хүчин зүйлийн нөлөөллөөс хамааралтай байв:

- a) бичгийн шалгалтын үнэлгээ,
- d) ярилцлагын үнэлгээ (нийт авбал зохих онооны 25 хувь)

1.2.2. Удирдах ажилтны нээлтэй сонгон шалгаруулалтын үйл явцад хийсэн ажиглалтаас хийсэн дүгнэлт

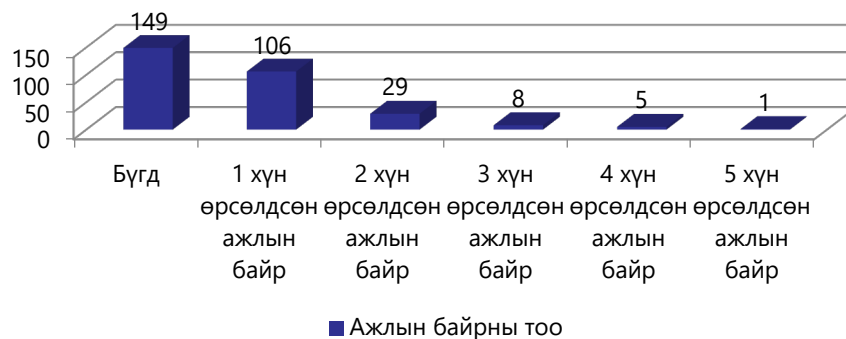
- Удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтын сорилын асуулт нь хууль эрх зүйн агуулгатай бөгөөд шууд хариулах хэлбэртэй. Харин шалгуулагчийн сэтгэн бодох, бүтээлч сэтгэлгээг шаардсан онол, практикийн агуулга бүхий бодлогын хэлбэртэй сорил байхгүй байгаа нь түүний нэг сул тал болж байлаа.

- Тэрчлэн тухайн ажлын байранд тавих ерөнхий шаардлагыг хангаж байгаа эсэхийг тодорхойлохдоо боловсролын диплом, хөдөлмөрийн болон нийгмийн даатгалын дэвтэр, мэргэшлийн сургалтад хамрагдаж авсан гэрчилгээ, үнэмлэх зэрэг бичиг баримтад тулгуурласан үнэлгээ нийт авбал зохих онооны 35 хувь байсан нь оновчтой бус байв.
- Нэг ажлын байран дээр өрсөлдөж байгаа хүний тоо цөөн буюу өрсөлдөөнгүй шахам сонгон шалгаруулалт явагддаг байна. Жишээлбэл:

2014-2018 онд явуулсан удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтаар Ерөнхийлөгчийн Тамгын газрын дэд дарга, яам, Засгийн газрын агентлагийн газар, хэлсийн дарга, аймаг, нийслэлийн Иргэдийн төлөөлөгчдын хурлын нарийн бичгийн дарга, Засаг даргын Тамгын газрын дарга зэрэг албан тушаалын 149 сул орон тоон дээр 192 хүн өрсөлдсөн байна¹.

Удирдах ажилтны сул 149 ажлын байрны 106 дээр нь буюу 70,5 хувьд нь нэг хүн, 29 дээр нь буюу 19,5 хувьд нь хоёр хүн, найм дээр нь буюу 6,0 хувьд нь гурван хүн, тав дээр нь буюу 3,3 хувьд нь дөрвөн хүн, нэг дээр нь буюу 0,7 хувьд нь таван хүн тус тус өрсөлджээ. Эндээс үзвэл, удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад нэг ажлын байран дээр өрсөлдөх хүний тоо бага байдаг нь харагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл, өрсөлдөөнгүй шалгаруулалт дийлэнхийг нь буюу 70,5 хувийг эзэлж байна.

Удирдах ажилтны сул ажлын байран дээр өрсөлдсөн хүний тоо 2014-2018 он



Ийнхүү удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтын дийлэнх хувь өрсөлдөөнгүй явагдаж байсан нь дараах шалтгаантай байв:

- 1) Удирдах ажилтны сул орон тоо гарсан тохиолдолд томилох эрх бүхий этгээд сонгон шалгаруулалт явуулахаас өмнө уг албан тушаалыг түр орлон гүйцэтгэгч томилдог бөгөөд дараа нь түүнийг удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад оруулан жинхлүүлэх явдал түгээмэл гарах болсон.
- 2) Энэ нь олон нийтийн дунд сонгон шалгаруулалтад ороод яахав, түр орлон гүйцэтгэгчийг л томилно биз гэсэн хардлага их байдгаас удирдах ажилтны

¹ Эх сурвалж: Төрийн албаны зөвлөлийн ВЭБ сайт

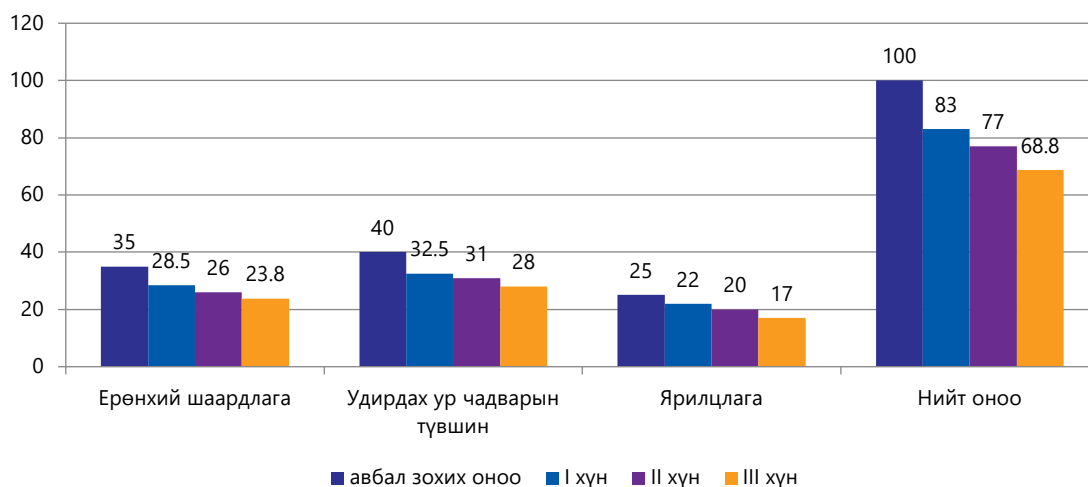
сонгон шалгаруулалт тэр бүр нээлттэй, өрсөлдөөнтэй болж чадахгүй байгааг дээрх график (149 ажлын байрны 106 буюу 71,1 хувь дээр нь нэг хүн шалгалт өгсөн байна)-аас харж болно.

- Төрийн жинхэнэ албаны удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад оролцсон хүмүүсийн шалгалтын дүн ихэвчлэн өндөр бус байв.

Дээрх хугацаанд төрийн жинхэнэ албаны удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад оролцсон 192 хүний шалгалтын дүнг судалж үзэхэд, 114 хүн буюу 59,3 хувь нь 60 гаруй оноо, 69 хүн буюу 35,9 хувь нь 70 гаруй оноо, найман хүн буюу 4,7 хувь нь 80 гаруй оноо авсан байна. Өөрөөр хэлбэл, шалгалт өгсөн нийт хүний 60-аад хувь нь дөнгөж босго давах төдий оноогоор тэнцэж байгаа нь сайн үзүүлэлт биш юм.

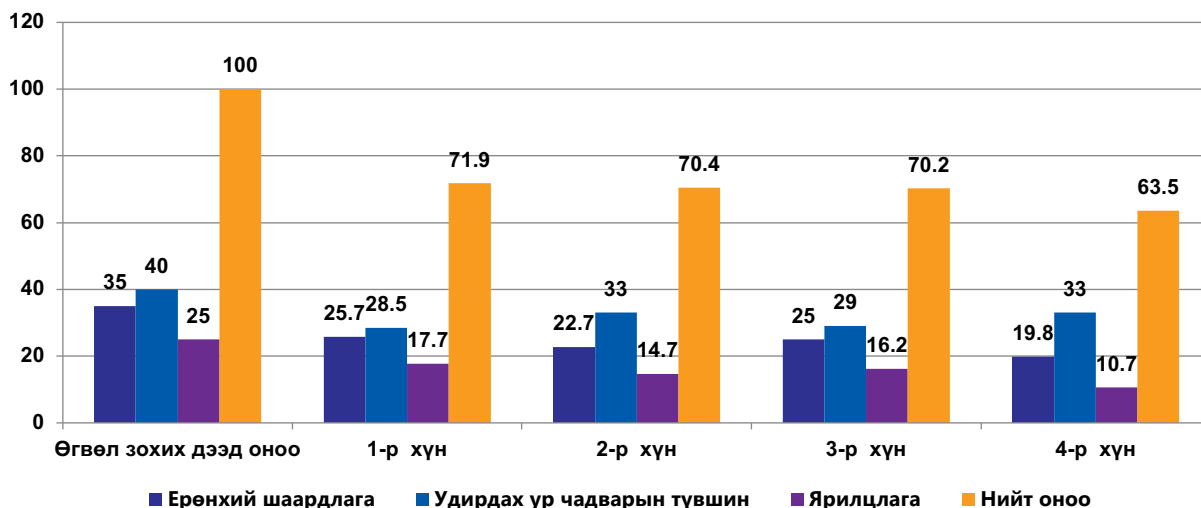
Яагаад ийм байдаг талаар төрийн албаны удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт өгсөн 10 хүнтэй ярилцаж үзэхэд, долоо нь тест бөглөх болон ярилцлагад бэлтгэх хугацаа бага учраас авах ёстой оноогоо тэр бүр бүрэн авч чаддаггүй гэж хариулж байв. Иймд энэ хугацааг ч эргэж харууштай байж болох юм.

2018 онд Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын Тэргүүн дэд даргын албан тушаалд өрсөлдсөн гурван хүний авсан үнэлгээг дээрх 192 хүний авсан авсан үнэлгээтэй харьцуулахад харьцангуй өндөр байсныг доорх графикаас харж болно.

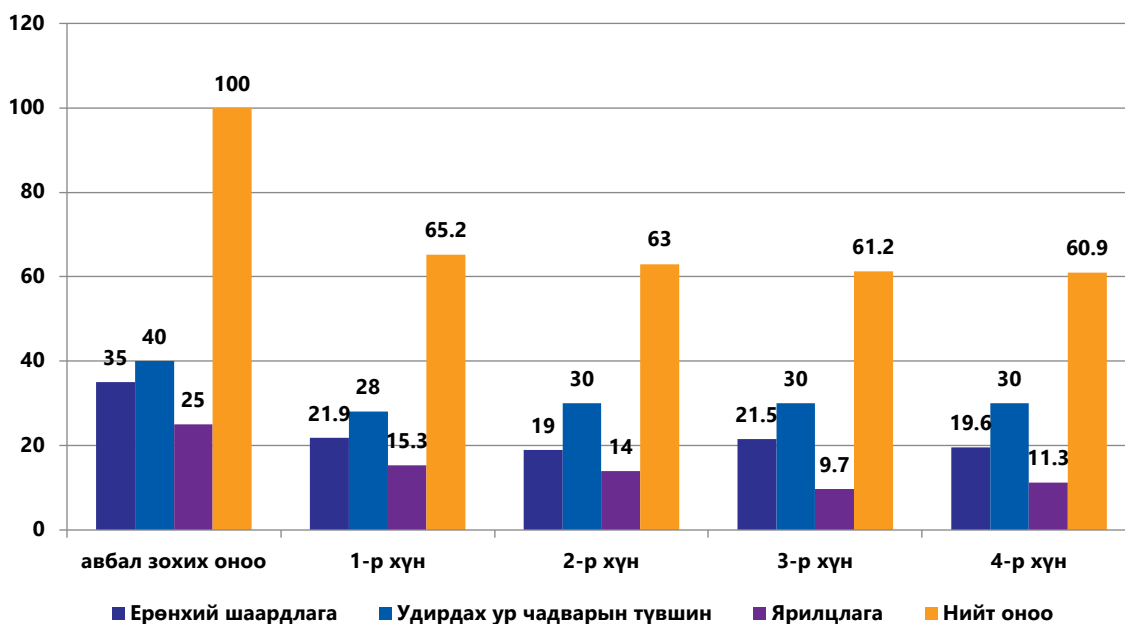


2017 онд Үндэсний хөгжлийн газрын Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн хэлтсийн даргын албан тушаалд өрсөлдсөн дөрвөн хүний үнэлгээг дээрх хугацаанд удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад оролцсон хүмүүсийн авсан үнэлгээний дундаж нь гэж хэлж болно.





2017 онд удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад хамгийн олон хүн өрсөлдсөн Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны Хүнд үйлдвэрийн бодлогын газрын даргын албан тушаалд өрсөлдсөн дөрвөн хүн дөнгөж босго оноо давсан үнэлгээтэй байсныг доорх графикаас харж болно.



- Төрийн жинхэнэ албаны удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад томилох эрх бүхий этгээд ажлын байранд тавигдах шаардлагыг тодорхой хүнд тохируулж хийдэг гэсэн шүүмжлэл нэлээдгүй байдаг. Бидний хийсэн судалгаагаар энэ шүүмжлэлийн үнэн болох нь олон баримтаар нотлогдсон юм. Энд зөвхөн ганц жишээг дурдахад, Төв аймгийн гурван сумын Засаг даргын Тамгын газрын даргыг сонгон шалгаруулах зарлалыг судалж үзэхэд дараах байдалтай байв.

Ерөнхий шаардлага	Төв аймгийн Аргалант сумын Засаг даргын Тамгын газрын даргын ажлын байрны шаардлага	Төв аймгийн Дэлгэрхаан сумын Засаг даргын Тамгын газрын даргын ажлын байрны шаардлага	Төв аймгийн Зуунмод сумын Засаг даргын Тамгын газрын даргын ажлын байрны шаардлага
Боловсрол	Бакалавр	Бакалавр	Дээд боловсролтой, бакалавр болон түүнээс дээш зэрэгтэй
Мэргэжил	Эрх зүйч, Төрийн удирдлагын менежмент, Сэтгүүлч	Эрх зүйч, Эдийн засагч, Төрийн удирдлагын менежмент, Нийгмийн ажилтан, Нягтлан бодогч	Эрх зүйч, Эдийн засагч, Инженер
Мэргэшил	Төрийн удирдлага	-	Төрийн удирдлага
Туршлага	Төрийн албанд 3-аас доошгүй жил ажилласан байх	Төрийн албанд 2-оос доошгүй жил ажилласан байх	Төрийн албанд таван жил, үүнээс удирдах албан тушаалд гурваас доошгүй жил ажилласан байх
Ур чадвар	Удирдан зохион байгуулах, Багаар ажиллах чадвартай, Харилцааны өндөр соёлтой, Монгол хэл бичгийн зөв бичих дүрэм, Албан хэрэг хөтлөлтийн стандарт, Компьютерийн хэрэглэний программуудыг бүрэн эзэмшсэн байх	Удирдан зохион байгуулах, Багаар ажиллах чадвартай, Харилцааны өндөр соёлтой, Монгол хэл бичгийн зөв бичих дүрэм, Албан хэрэг хөтлөлтийн стандарт, компьютерийн хэрэглэний программуудыг бүрэн эзэмшсэн байх	Удирдан зохион байгуулах, Багаар ажиллах чадвартай, Харилцааны өндөр соёлтой, Монгол хэл бичгийн зөв бичих дүрэм, Албан хэрэг хөтлөлтийн стандарт, Компьютерийн хэрэглэний программуудыг бүрэн эзэмшсэн байх

Ер нь, сумын Засаг даргын Тамгын газрын даргын албан тушаалын зорилго, зорилт, чиг үүрэг ижил учраас ажлын байранд тавигдах шаардлага адилхан байх учиртай. Энд боловсрол, ур чадварын шаардлага нь ижил байгаа боловч мэргэжил, туршлагын шаардлага өөр өөр байгаагаас гадна сэтгүүлч, нийгмийн ажилтан, нягтлан бодогч, инженерийн мэргэжилтэй байх шаардлага тавьсан нь хэн нэгэн хүнд тохируулсан байх магадлалтай гэсэн хардлага төрүүлэхүйц байна².

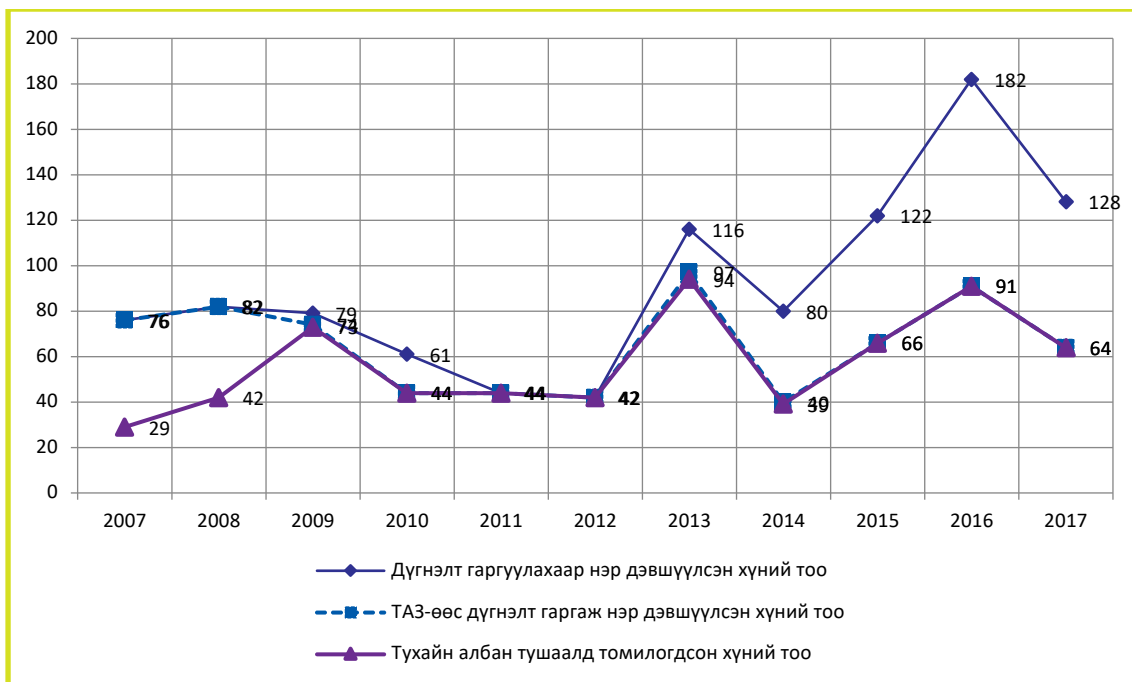
² Эх сурвалж: 2018 оны удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтын зар <http://www.csc.gov.mn>

1.2.3. Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтанд Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлт гаргах талаар хийсэн ажиглалт дүгнэлт

Төрийн албаны тухай хуулийн 17.1., 17.4., 35 дугаар зүйлийг баримтлан төрийн захиргааны төв байгууллагын төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтанд Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлт гаргаж томилох эрх бүхий албан тушаалтанд нэр дэвшүүлэх ажлыг зохион байгуулж байна. Нэр дэвшүүлсэн ажилтанд Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлт гаргах комисс байгуулж, комиссын гаргасан саналыг ТАЗ-ийн хуралдаанаар хэлэлцэж, дүгнэлт гаргадаг байв.

Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлтээр төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдсон удирдах ажилтны судалгааг 2007-2017 оны буюу сүүлийн 11 жилийн байдлаар гаргаж харуулбал:

Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлтээр томилогдсон удирдах ажилтны тоо													Эзлэх хувь
Он	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Бүгд	
ТАЗ-ийн дүгнэлт гаргуулахаар нэр дэвшүүлсэн хүний тоо	76	82	79	61	44	42	116	80	122	182	128	1012	
ТАЗ-өөс дүгнэлт гаргаж нэр дэвшүүлсэн хүний тоо	76	82	74	44	44	42	97	40	66	91	64	720	71,1%
Тухайн албан тушаалд томилогдсон хүний тоо	29	42	73	44	44	42	94	39	66	91	64	628	87,2%



Томилох эрх бүхий албан тушаалтнаас нэр дэвшүүлсэн 1006 хүний 720 нь буюу 71,1 хувьд нь Төрийн албаны зөвлөл дүгнэлт гаргаж, ТАЗ-ийн дүгнэлт гаргасан хүмүүсийн 628 нь буюу 87,2 хувийг нь томилох эрх бүхий албан тушаалтан тухайн албан тушаалд томилсон байна.

Нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар 2007-2017 онд томилсон төрийн жинхэнэ албаны удирдах ажилтны тоо нь мөн хугацаанд Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлтээр томилсон удирдах ажилтны тооноос хоёр дахин бага байна.

Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтны сонгон шалгаруулах шалгалтын өнөөгийн нөхцөл байдлын үр нөлөөний талаар товчлон дүгнэвээс:

- төрийн жинхэнэ албаны удирдах ажилтны нөөцийг хангалттай бүрдүүлж чадаж байна.
- Төрийн албаны зөвлөлөөс удирдах ажилтны сул орон тоонд томилуулахаар нөөцөөс нэр дэвшүүлсэн хүмүүсийн 93,7 хувь нь тухайн албан тушаалд томилогдож байгаа нь хангалттай сайн үзүүлэлт мөн.

Эндээс үзвэл төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтны сонгон шалгаруулах шалгалт үр дүнтэй, зорилгодоо хүрч чадаж байна гэж үзэж болно.

Хэдийгээр ийм эерэг нөлөөлөл гарах боловч дараах сөрөг үр дагавартай байх магадлал байна:

Удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад нэг ажлын байран дээр өрсөлдөх хүний тоо бага, тухайлбал, нийт шалгалтын 70,5 хувьд нь өрсөлдөөнгүй шалгаруулалт явагдаж, нийт шалгуулагчийн 60 орчим хувь нь дөнгөж босго давах оноо авч байгаа нь шалгалтын үр нөлөөг бууруулж байна. Гэхдээ үүнд нөлөөлж буй гол хүчин зүйл нь шалгалт авах

өнөөгийн тогтолцоонд биш, харин төрийн байгууллагуудын зүгээс удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулалтаар биш, өөрийн нэр дэвшүүлсэн хүнийг Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлтээр томилох сонирхол давамгайлах болсонтой холбож үзэх нь зүйд нийцнэ.

Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг нээлтэй сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааны давуу болон сул тал

№	Давуу тал	Сул тал	Эрсдэл	Боломж
1	Удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулахтай холбогдсон эрх зүйн орчин бүрдсэн	Сонгон шалгаруулах үйл явцад цөөн биш зөрчил, дутагдал гарсаар байгаа. Удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад орохоор бүртгүүлсэн хүн нь цаанаасаа захиалгатай байх гэсэн хардлага, ойлголт нийтийн дунд байдаг. Энэ нь улс төрийн нөлөөлөл удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт дээр их байдагтай холбоотой.	Удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад орох сонирхолтой хүн цөөн байдгаас тухайн сул орон тооны шаардлагыг хангасан хүн удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад орохгүй байх эрсдэл гарах магадлал өндөр.	Удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтын журмыг Төрийн албаны тухай хуулийн (шинэчилсэн найруулга) дагуу боловсруулж мөрдүүлэх
2	Төрийн албаны тухай хуульд 33.4., 33.5.-д төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг УИХ, төрийн албаны төв байгууллага тогтоохоор хуульчилсан	Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг одоо хүртэл Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу батлаагүй байна.	Томилох эрх бүхий албан тушаалтан албан тушаалын тодорхойлолтыг тодорхой хүнд тохируулсан байх магадлал өндөр	Төрийн албаны шинэчлэн найруулсан хуулийн дагуу төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих тусгай шаардлагыг удирдах албан тушаал бүрээр боловсруулж мөрдүүлснээр энэ зөрчил арилах боломжтой.
3	Төрийн албаны тухай хуульд удирдах ажилтны	Төрийн албаны зөвлөл, Салбар зөвлөлөөс нэр	Томилох эрх бүхий албан тушаалтан	Төрийн албаны тусгай шалгалтын шинэ журам

	сонгон шалгаруулалтаар нэгээр гарч Төрийн албаны зөвлөл, Салбар зөвлөлөөс нэр дэвшүүлсэн хүнийг томилох эрх бүхий албан тушаалтан томилохоор хуульчилсан	дэвшүүлсэн хүнийг томилох хугацааг заагаагүй учраас томилох эрх бүхий албан тушаалтан тухайн хүнийг томилохгүй удаан хүлээлгэх, эсхүл огт томилохгүй байх тохиолдол цөөнгүй гардаг байна.	Төрийн албаны зөвлөл, Салбар зөвлөлөөс нэр дэвшүүлсэн хүнийг томилохгүй удаах, эсхүл томилохгүй байвал төрийн албаны ажил цалгардах эрсдэлтэй.	гарснаар энэ зөрчил арилах боломжтой..
4	ТАЗ удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтыг 10 гаруй жил явуулсан туршлагатай	ТАЗ хэт цөөн ажилтантай, тэдний удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулах туршлага бага	Сонгон шалгаруулалт явуулахад хүн хүч дутагдах Хөндлөнгийн нөлөөлөл гарах магадлал өндөр ТАЗ-өөс нэр дэвшүүлсэн хүнийг томилох эрх бүхий албан тушаалтан томилохгүй байх	ТАЗ-ийн орон тоог нэмэгдүүлэх, Хөндлөнгийн нөлөөллийг багасгах
5	Удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтын сорилын болон ярилцлага хийх асуултын сантай	Санд байгаа сорилын болон ярилцлагын асуултын тоо цөөн, сорилын сангийн асуултын агуулга явцуу, зөвхөн хуулийн заалтуудаар хийсэн, шалгуулагчийн сэтгэн бодох, бүтээлч сэтгэлгээг илрүүлэх болон онол, практикийн мэдлэг чадварыг оновчтой тодорхойлохуйц	Санд байгаа сорилын асуулт нь Төрийн албаны тухай хууль (шинэчлэн найруулсан)-ийн 33.6.-д заасан шалгуулагч иргэний: <ul style="list-style-type: none"> • удирдан зохион байгуулах чадвар; • дүн шинжилгээ хийх чадвар 	Санд байгаа сорилын болон ярилцлагын асуултын тоог нэмэгдүүлэх, байнга баяжуулалт хийж байх шалгуулагчийн <ul style="list-style-type: none"> • удирдан зохион байгуулах чадвар; • дүн шинжилгээ хийх чадвар • асуудал шийдвэрлэх чадвар; • манлайлах чадвар;



		агуулга бүхий бодлогын хэлбэртэй асуулт байхгүй	<ul style="list-style-type: none"> • асуудал шийдвэрлэх чадвар; • манлайлах чадвар; • багаар ажиллах чадварыг илрүүлэх боломжгүй. 	<ul style="list-style-type: none"> • багаар ажиллах чадварыг илрүүлж оновчтой тодорхойлохуйц агуулга бүхий бодлогын хэлбэртэй сорил нэмж оруулах
6	Удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтыг цахим хэлбэрээр явуулах нөхцөл бүрдэж хөндлөнгийн нөлөөллийг багасгасан	Ярилцлагыг цахимаар авах боломж бага	Ярилцлагын үнэлгээнд хүний хүчин зүйлийн нөлөөлөл орох магадлал өндөр	Ярилцлагыг цахим хэлбэрээр авах арга зүйг боловсруулж хэрэгжүүлэх



Төрийн Албаны Мингэтгэл

**ХОЁР. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний
сонгон шалгаруулалтын талаар**



2.1. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний сонгон шалгаруулалтад хийсэн ажиглалт, судалгаа, дүгнэлт

Төрийн албаны зөвлөл төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх ороход мэргэшлийн шалгалтыг зохион байгуулахдаа “Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх ороход мэргэшлийн шалгалт авах журам” болон (ТАЗ-ийн 2013 оны 86 дугаар тогтоолоор баталсан), Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх ороход авах мэргэшлийн шалгалтын үнэлгээ, дүн гаргах заавар (ТАЗ-ийн 2013 оны 86 дугаар тогтоолоор баталсан)-ыг тус тус мөрдөж байв.

Энэхүү журмаар хийсэн сонгон шалгаруулалт нь төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах шаардлагыг хангасан, төрийн албаны зорилт, чиг үүргийг мэргэшлийн өндөр түвшинд үр ашигтай, үр нөлөөтэй хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлж байсан нь уг сонгон шалгаруулалтын нэгэн давуу тал болж байсан байна.

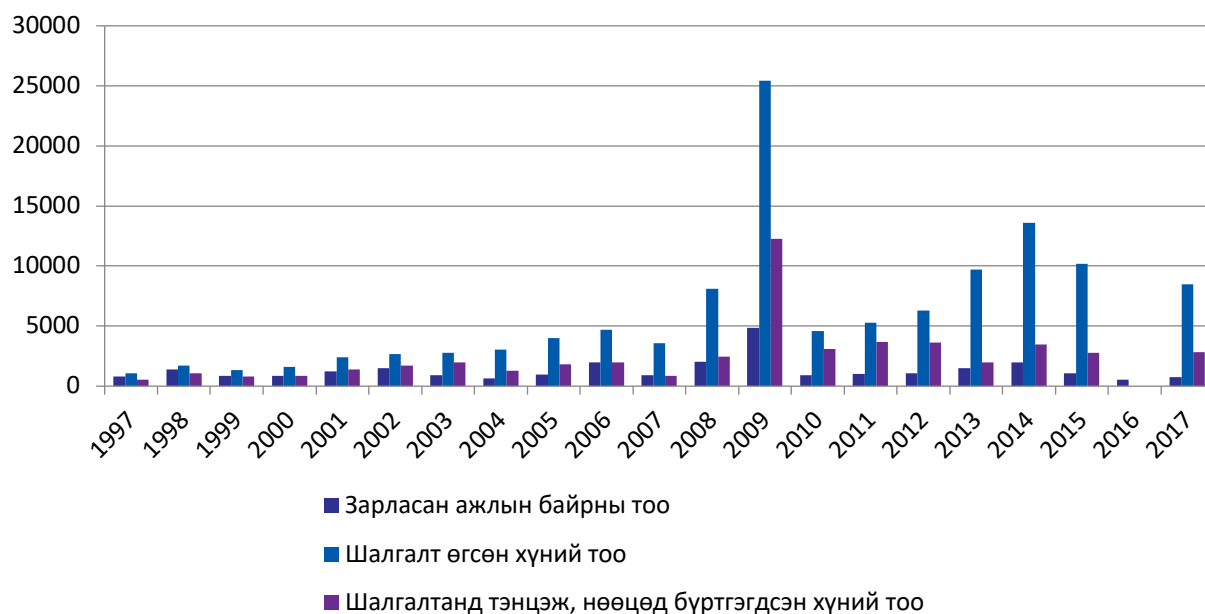
Энэхүү журмаар 1997 – 2017 оны (21 жил) хооронд Төрийн албаны зөвлөлөөс зохион байгуулсан төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэнийг сонгон шалгаруулах ажлын үр дүнг судалж үзэхэд энэ хугацаанд нийт 27760 ажлын байр (албан тушаал)-ны сонгон шалгаруулалт зарлаж, 125965 иргэн оролцсоноос 52438 хүн буюу 41,6 хувь нь тэнцэж төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэгдсэн байна. Нөөцөд бүртгэгдсэн хүмүүсээс 19506 хүн буюу 37.2 хувь нь өрсөлдсөн албан тушаалдаа томилогдсон байна. Энэ нь анх зарласан ажлын байрны 70,3 хувийг нөхөж, 8254 ажлын байр буюу 29,7 хувь нь нөхөгдөөгүй үлдсэн байгаа нь тийм ч өндөр үзүүлэлт биш байна.

Төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний сонгон шалгаруулалтын үр дүнг он оноор харуулсан судалгааг дор үзүүлэв:

№	Он	Зарласан ажлын байрны тоо	Шалгалт өгсөн хүний тоо	Шалгалтанд тэнцэж, нөөцөд бүртгэгдсэн хүний тоо	Хувь	Нөөцөд бүртгэгдсэн хүмүүсээс ажилд орсон хүний тоо	Хувь
1	1997	829	1067	528	71.20%	388	75.40%
2	1998	1406	1717	1092	49.50%	888	73.50%
3	1999	842	1318	815	63.60%	572	81.30%
4	2000	832	1608	870	61.80%	549	70.20%
5	2001	1213	2423	1395	54.10%	911	63.10%
6	2002	1488	2656	1718	57.60%	818	65.30%
7	2003	892	2799	1988	64.70%	435	47.60%
8	2004	640	3047	1309	71%	752	21.90%
9	2005	970	4024	1829	43%	970	57.40%
10	2006	1968	4719	1968	45.50%	1180	53%
11	2007	927	3601	847	41.70%	300	60%
12	2008	2045	8133	2444	23.50%	920	35%
13	2009	4862	25450	12241	30.10%	4723	37.60%
14	2010	907	4573	3104	48.10%	796	38.60%
15	2011	1009	5300	3705	69.91%	1167	31.50%
16	2012	1065	6280	3647	58.07%	1207	33.09%

17	2013	1489	9732	1999	20%	1073	53.60%
18	2014	1997	13618	3475	26%	1361	39,2%
19	2015	1091	10209	2790	27.30%	1255	44,9%
20	2016	544	5236	1828	34,91%	311	17,01%
21	2017	744	8455	2846	33,66%	496	17,4%
Дүн		27760	125965	52438	41,6%	19506	37,2%

Жич: 2008 оны тадвугаар сарын 06-ны өдрийн Төрийн албаны тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулиар төрийн захиргааны албан тушаалд иргэнийг 6 сар хүртэл хугацаагаар түр томилж болно гэсэн заалт хүчингүй болсонтой холбоотойгоор 2009 онд болон бусад онуудад зарлаж байсан ажлын байр төдийгүй бүртгүүлж байсан иргэдээс хамгийн их буюу 4862 ажлын байр зарлаж, 25450 иргэн бүртгүүлж, 12241 иргэн тэнцсэн болно.



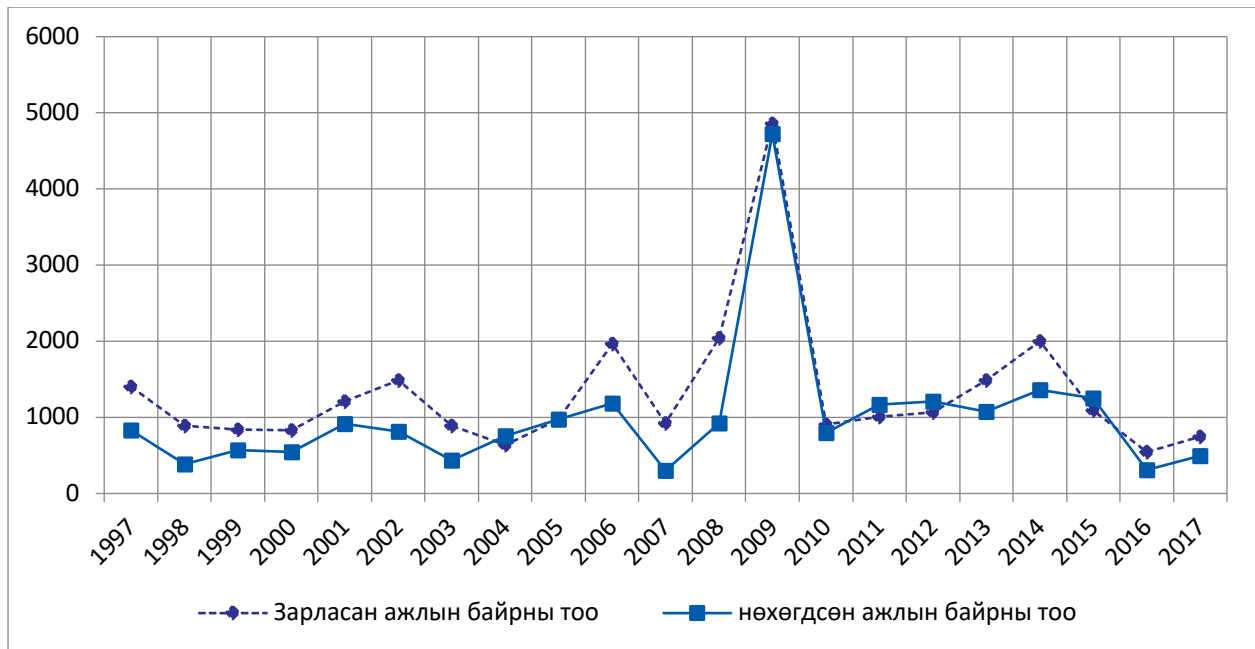
Нэг ажлын байран дээр өрсөлдсөн хүний тоо



Төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний мэргэшлийн сонгон шалгаруулалтаар нэг ажлын байран дээр өрсөлдөх хүний тоо 2008 оноос хойш их өсөлттэй байсан нь олон нийтийн дунд төрийн жинхэнэ албанд орж ажиллах сонирхол нэмэгдсэнийг харуулж байна.

Төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний сонгон шалгаруулалтаар ажлын байрны сул орон тоог нөхсөн байдлыг он оноор харуулбал:

№	Он	Зарласан ажлын байрны тоо	Нөөцөд бүртгэгдсэн хүмүүсээс ажилд орсон хүний тоо	Зарлагдсан сул орон тоог нөхсөн хувь
1	1997	829	388	46,8%
2	1998	1406	888	63,1%
3	1999	842	572	67,9%
4	2000	832	549	66%
5	2001	1213	911	75,1%
6	2002	1488	818	55%
7	2003	892	435	48,8%
8	2004	640	752	117,5%
9	2005	970	970	100%
10	2006	1968	1180	59,9%
11	2007	927	300	32,4%
12	2008	2045	920	45%
13	2009	4862	4723	97,1%
14	2010	907	796	87,8%
15	2011	1009	1167	115,6%
16	2012	1065	1207	113,3%
17	2013	1489	1073	72%
18	2014	1997	1361	68,1%
19	2015	1091	1255	115%
20	2016	544	311	57,2%
21	2017	744	496	66,6%
Дүн		27760	19506	70,3%



Энэхүү судалгаанаас дараах дүгнэлтийг хийж болохоор байна:

Төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд эдгээр орон тоог төрийн жинхэнэ албанд анх орох мэргэшлийн сонгон шалгаруулалтаар 100 хувь нөхөж чаддаггүй нь харагдаж байна. Үүний шалтгааныг авч үзвэл:

1. Орон нутагт зарим чухал шаардлагатай мэргэжилтэн дутагдалтай байдгаас зарлагдсан ажлын байр нөхөгдөхгүй байна. Тухайлбал, зарим аймаг, сумдад мал зүйч, зоо техникч, малын эмч, хүний эмчийн мэргэжил шаардагдах эрүүл мэндийн газрын мэргэжилтэн, соёлын төвийн эрхлэгч, байгаль хамгаалагч зэрэг албан тушаалын сул орон тоо нөхөгддөггүй байна³. Зарлагдсан ажлын байран дээр хүн ирж бүртгүүлэхгүй байх. Зарим ажлын байрыг зургаан удаа зарласан ч тухайн албан тушаалд иргэн ирж бүртгүүлээгүй тохиолдол гарч байжээ⁴.
2. Зарлагдсан ажлын байранд бүртгүүлсэн хүмүүсээс нэг нь ч шалгалтад тэнцэхгүй байх
3. Томилох эрх бүхий албан тушаалтан сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн иргэдийг зарлагдсан ажлын байрны сул орон тоон дээр янз бүрийн шалтгаанаар авахгүй байх явдал гардаг байна.
4. Зарлагдсан ажлын байрны сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн хүн цалинг нь голоод очиж ажиллахгүй байх⁵

Төрийн албаны тухай хуулийн 16.1-д "Төрийн тухайн албан тушаалд тавих шаардлагыг хангасан иргэний төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх эрхийг үндэс, угсаа,

1. ³ Эх сурвалж: Төрийн зөвлөлийн 2017 оны үйл ажиллганы тайлан, 51 дэх тал

⁴ Төрийн зөвлөлийн 2017 оны үйл ажиллганы тайлан, 51 дэх тал

⁵ Төрийн зөвлөлийн , 2014, 2015, 2016, 2017 оны үйл ажиллганы тайлан

арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол болон нам, олон нийтийн бусад байгууллагын харьяалал зэргээр ялгаварлаж үл болно” хэмээн заасан.

Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалт авч ирсэн 21 жилийн түүхэнд хуулийн энэхүү заалтыг зөрчсөн гэсэн гомдол, санал Төрийн албаны зөвлөл, Салбар зөвлөлд ирээгүй байна. Гэвч төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтад улс төрийн намын нөлөөлөл их байдаг гэсэн хардлага олон нийтийн дунд нэлээд яригддаг. НҮБХХ-ийн “Мянганы хөгжлийн зорилт-9” төслөөс 2010 онд явуулсан судалгаанд оролцсон мэргэжилтнүүдийн 76,1 хувь нь “төрийн албан тушаалд улс төрийн нөлөө, танил талаар томилдог нь төрийн захиргааны албан тушаалд өндөр чадвартай хүмүүс ороход саад болдог” гэсэн бол тухайн үед явуулсан Үндсэн хуулийн өөрчлөлтийн талаарх санал асуулга, судалгаанд оролцогчдын 53,1 хувь нь “төрийн алба улс төрөөс хамааралтай, түүнээс үүдэн төрийн албан хаагчдын чадавх сул байна” гэсэн хариулт өгсөн нь төрийн албаны сонгон шалгаруулалтад улс төрийн нөлөөлөл ямар нэг хэмжээгээр байдгийг харуулж байна⁶.

Төрийн жинхэнэ албаны албан тушаалд иргэнийг сонгон шалгаруулах ажилд дараах зөрчил, дутагдал нийтлэг гардаг байжээ.

- Томилох эрх бүхий албан тушаалтан сул орон тоог хуульд заасны дагуу нийтэд мэдээлэхгүй байх, сул орон тооны захиалгыг ТАЗ-д ирүүлэхгүй удаах буюу огт ирүүлэхгүй байх,
- Төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоон дээр түр орлон гүйцэтгэгч томилох, сонгон шалгаруулалтад ороогүй хүнийг авч ажиллуулах
- жлын байрны шаардлагыг тодорхой хүнд тохируулах, эсвэл тавигдах болзол шаардлагыг бууруулах зөрчил ялангуяа удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад элбэг гардаг байна. Энэ нь ил тод шударга зарчмаар нээлттэй уралдаант шалгаруулалтаар төрийн албанд ордог байх адил тэгш байх нөхцөл алдагдахад хүргэж байна.
- Төрийн албаны зөвлөлөөс сонгон шалгаруулж, дүгнэлт гаргаж нэр дэвшүүлсэн хүнийг томилохгүй байх
- Сонгон шалгаруулалтаар тэнцээгүй, эсвэл тэнцсэн ч ТАЗ-өөс дүгнэлт гаргаагүй хүнийг томилох
- Ажлын байранд тавигдах шаардлага стандартчлагдаагүйгээс томилох эрх бүхий албан тушаалтан ажлын байрны тодорхойлолтыг тодорхой хүнд зориулан боловсруулах боломжтой байна. Үүний улмаас адил түвшний албан тушаалд харилцан адилгүй боловсрол, мэдлэг, мэргэжил, туршлагатай иргэд томилогдсоор байна. Энэ нь төрийн албаны чадавхыг сулруулж, төрийн албаны нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлж байна.
- Тэрчлэн гарсан сул орон тооны талаар нийтэд мэдээлэхгүйгээр эдгээр орон тоон дээр хүмүүсийг гэрээгээр ажиллуулах нь сүүлийн үед элбэг гарах болжээ. Тухайлбал, зөвхөн 2017 онд яам, агентлаг, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар, нутгийн захиргааны байгууллагын төрийн захиргааны

⁶ Төрийн албаны зөвлөлийн 2016 оны үйл ажиллагааны тайлан, 63 дахь тал

удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалд гэрээт ажилтан нэрээр 6000 гаруй хүн ажилладаг гэсэн мэдээ байна.

Эдгээр зөрчил, дутагдал жилээс жилд давтагдаж арилахгүй байгаа талаар Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны 2012-2017 оны тайлангийн дүгнэлт хэсэгт удаа дараа тэмдэглэсэн байна.

Ийм зөрчлүүд ялангуяа сонгууль болсны дараа гүйцэтгэх засаглалын зүгээс төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалд түр орлон гүйцэтгэгчийг олноор томилж, сул орон тоог нөхөх захиалгыг Төрийн албаны зөвлөлд удаан хугацаагаар ирүүлэхгүйгээр төрийн жинхэнэ албаны ажил үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлж ирсэн нь төрийн албаны үйл ажиллагаанд сөрөг нөлөө үзүүлэх эрсдэлтэй байх үндэстэй гэж үзэж байна.

Дараа нь түр орлон гүйцэтгэгчээр томилсон хүнээ удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад оруулж тэр хүн нь өрсөлдөөнгүйгээр сонгон шалгаруулалтаар авсан оноогоороо нэгээр гардаг жишиг түгээмэл ажиглагдах болжээ.

Төрийн албаны тухай хууль (2002 онд баталсан)-ийн 17.2.-т Энэ хуулийн 10.1-д заасан ерөнхий болон 33.5-д заасан тусгай шаардлага, 16 дугаар зүйлд заасан болзлыг хангасан Монгол Улсын иргэн төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх эрхтэй хэмээн заасан.

Мөн хуулийн 10.1-д “Төрийн албан тушаалд тавих ерөнхий шаардлага нь хуульд өөрөөр заагаагүй бол тухайн албан тушаалыг эрхлэх мэдлэг, боловсрол, туршлага, үр чадвартай, мэргэшсэн байх явдал мөн” гэжээ.

Мөн хуулийн 33.4-т заасны дагуу төрийн жинхэнэ албаны дор дурдсан 8 удирдах албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг Төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Улсын Их Хурал тогтоохоор хуульчилсан байна.

- 1) Ерөнхийлөгчийн Тамгын газрын дэд дарга;
- 2) Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга;
- 3) Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын тэргүүн дэд дарга;
- 4) төрийн захиргааны төв байгууллагын Төрийн нарийн бичгийн дарга;
- 5) Улсын Их Хуралд ажлаа хариуцан тайлагнадаг байгууллагын төсвийн шууд захирагч;
- 6) агентлагийн дарга цагдаа, тагнуул, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн болон зэвсэгт хүчний байгууллагаас бусад;
- 7) Улсын ерөнхий прокурорын газрын Тамгын газрын дарга;
- 8) аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга.

Дээр дурдсан албан тушаалаас бусад төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг төрийн жинхэнэ албан тушаалын ангилал, зэрэглэл бүрээр төрийн албаны төв байгууллага тогтоохоор хуульчилсан байна.

Гэвч Төрийн албаны тухай шинэ хууль 2017 онд батлагдах хүртэл УИХ болон Төрийн албаны зөвлөлийн аль нь ч төрийн жинхэнэ албаны албан тушаалд тавих тусгай шаардлагыг тогтоогоогүй явж ирсэн байдаг.

Энэ нь төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилогдох иргэний сонгон шалгаруулалтын үр дүнд хүний хүчин зүйл нөлөөлөх боломж бүрдүүлсэн нэгэн хүчин зүйл

гэж үзэх үндэстэй байна. Өөрөөр хэлбэл, томилох эрх бүхий албан тушаалтан дээрх ажлын байр (албан тушаалд)-нд тавигдах шаардлагыг тодорхой хүнд тохируулах боломж олгодог байна.

Харин 2017 онд баталсан Төрийн албаны тухай хууль (шинэчлэн найруулсан)-иар энэ байдлыг арилгах нөхцөл бүрдсэн гэж үзэж байна.

Гэсэн хэдий ч Төрийн албаны зөвлөлийн зүгээс дээрх зөрчил дутагдлыг арилгахад чиглэсэн арга хэмжээг авсаар ирсэнийг тэмдэглэх нь зүйтэй. Тухайлбал, 2013 оноос эхлэн төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалтыг цахим хэлбэрээр авах болж, шалгалттай холбоотой бүх мэдээлэл, бүртгэл, сорил, шалгалтын үйл явцыг Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хуудсанд байршуулдаг болсноор төрийн албаны шалгалт олон нийтэд нээлттэй, ил тод байх болсон гэж үзэх үндэстэй байна.

Төрийн албаны зөвлөл ийнхүү төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалтыг цахим хэлбэрээр авах болсноор дараах дэвшил гарсан байна:

- 1) Мэргэшлийн шалгалтад орохоор бүртгүүлсэн иргэдийн мэдээлэл ТАЗ-ийн цахим хуудсаар нийтэд мэдээлэгддэг болсон, Ингэснээр нийтэд зарласан ажлын байрны сул орон тоон дээр бүртгүүлсэн хүний тоо буюу өрсөлдөх хүний тоо нээлттэй болсон байна.
- 2) Энэхүү программ хангамж нь мэргэшлийн шалгалтын бүртгэл, сорил, шалгалтын бүх үйл явцыг бүхэлд нь цогцоор шийдсэнээр мэргэшлийн шалгалтыг онлайн горимд шилжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлж чадсанаараа төрийн албанд орохоор өрсөлдөж буй иргэд болон нийтэд мэргэшлийн шалгалтыг ил тод байлгах нөхцөлийг бүрдүүлжээ
- 3) Мэргэшлийн шалгалтыг цаасгүй технологи буюу компьютер дээр өгөх болсон. Энэ нь мэргэшлийн шалгалтыг хардлага сэрдлэггүй болгох нөхцөлийг бүрдүүлсэн
- 4) Мэргэшлийн шалгалтад тэнцсэн иргэдийн талаарх мэдээлэл нөөцийн санд бүртгэгдэж нөөцөд байгаа иргэдийн мэргэжил, боловсрол, туршлагаар хайлт хийх боломжтой болсон байна.

Ийнхүү цахим системд шилжсэнээр шалгалтын үр дүнд нөлөөлөх хүний хүчин зүйлийн нөлөөлөл тодорхой хэмжээгээр багасгаж чадсан байна. Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн 36 хувь нь цахим хэлбэрээр шалгалт авч байгааг "сайн" гэж үнэлсэн байгаа.

Гэвч шалгуулагчийн ярилцлагын үнэлгээнд хүний хүчин зүйлийн нөлөөлөл практик дээр элбэг гарсан хэвээр байна. Бидний ярилцлага хийсэн хүмүүсийн 30 хувь нь тухайн үеийн нөхцөл байдал, хувь хүний үзэмжээр оноо өгөх боломжтой гэж үзсэн.

Төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэнийг сонгон шалгаруулах мэргэшлийн шалгалттай холбогдсон үйл ажиллагааны давуу ба сул тал

№	Давуу тал	Сул тал	Эрсдэл	Боломж
1	Төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэнийг сонгон шалгаруулахтай холбогдсон эрх зүйн орчин бүрдсэн	Сонгон шалгаруулах үйл явцад цөөн биш зөрчил, дутагдал гарсаар байгаа	Томилох эрх бүхий албан тушаалтан зохих шаардлага хангасан хүнийг төрийн албаны чадавх сулрах	Төрийн жинхэнэ албаны шалгалтын журмыг шинэчлэн боловсруулах
3	ТАЗ төрийн албанд анх орох иргэний мэргэшлийн сонгон шалгаруулалтыг 20 гаруй жил явуулж ирсэн туршлагатай	ТАЗ хэт цөөн ажилтантай, тэдний дунд энэ талын мэдлэг, туршлагатай хүн ховор. Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалт шударга биш явагддаг гэсэн ойлголт, хардлага олон нийтийн дунд их байдаг.	Сонгон шалгаруулалт явуулахад хүн хүч дутагдах, хөндлөнгийн нөлөөлөл орох магадлал өндөр. Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтын талаарх бодитой биш сөрөг мэдээлэл нэмэгдэх эрсдэлтэй.	ТАЗ-ийн орон тоог нэмэгдүүлэх, ажилтнуудын чадавхыг сайжруулах. Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтыг олон нийтийн дунд хардлага төрүүлэхгүйгээр ил тод, өрсөлдөөнтэй явуулах
4	Төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалт өгөх иргэдэд зориулсан гарын авлага, сорилын сантай	Сорилын тоо цөөн, сангийн агуулга явцуу, зөвхөн хуулийн заалтуудаар хийсэн. Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтаар шалгуулагчийн хувь хүний зан чанар, сэтгэн бодох чадвар, орох гэж байгаа албан тушаалыг эрхлэхэд	Гарын авлагад орсон хууль тогтоомжийн заалтуудыг цээжилсэн хүн сонгон шалгаруулалтад тэнцэх магадлал өндөр. Эдгээр сорил нь шалгуулагчийн Төрийн албаны тухай хуулийн 10.1-т заасан "Төрийн албан тушаалд тавих ерөнхий шаардлага нь	Сорилын санг бүтээлчээр сэтгэн бодох болон логик сэтгэлгээ шаардсан, шалгуулагчийн Төрийн албаны тухай хуулийн 33.6-д заасан удирдан зохион байгуулах, дүн шинжилгээ хийх, асуудал шийдвэрлэх, манлайлах,

		шаардагдах мэргэжлийн түвшинг тогтоох асуулт байхгүй.	хуульд өөрөөр заагаагүй бол тухайн албан тушаалыг эрхлэх мэдлэг, боловсрол, туршлага, ур чадвартай, мэргэшсэн байх" шаардлагыг бүрэн тодорхойлохгүй байх эрсдэлтэй байсан	багаар ажиллах чадвар болон онол практикийн мэдлэг чадварыг илрүүлэхүйц бодлогын хэлбэртэй сорилын сан бий болгох
5	Төрийн албаны шалгалтыг онлайнаар авах, шалгалтын явцыг онлайнаар хянах боломж тодорхой хэмжээгээр бүрдэж, зохих туршлага бий болж байгаа	Төрийн албаны шалгалтыг олон хүнээс онлайнаар авахад техник хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийн хүчин чадал хүрэлцэхгүй байгаа	Улсын эдийн засгийн чадавх сайн биш байгаагаас өндөр хүчин чадалтай техник хэрэгслээр хангах боломжгүй байх эрсдэлтэй	Төрийн албаны зөвлөл, Салбар зөвлөлийн техник хэрэгслийн хангамжийг ойрын үед сайжруулах арга хэмжээ авах

Зам тээвэр, хөгжлийн яам, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, Сангийн яам, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам, Өвөрхангай аймгийн Хархорин, Хужирт сум, Архангай аймгийн Хотонт сумдын Засаг даргын Тамгын газарт ажиллаж байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчидтай түүврийн аргаар ярилцлага хийсэн империк судалгааны үр дүнгээс үзвэл, төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтад зарим эерэг тал байгаа ч учир дутагдалтай зүйл нэлээд байдаг нь харагдаж байна. Тухайлбал,

Мэргэшлийн шалгалтын зохион байгуулалтын талаар:

а) Эерэг тал:

- 1) Шалгалт авах тогтолцоог сайн боловсруулсан мэт санагдсан (5 хүн буюу 10 хувь)
- 2) Зохион байгуулалт сайн, бүртгүүлэгч нарт чирэгдэлгүй байсан (7 хүн буюу 14 хувь)
- 3) Цахим хэлбэрээр шалгалт авч байгаа нь сайн (18 хүн буюу 36 хувь)
- 4) Тестийн ном уншиж шалгалтад бэлтгэх боломжтой (9 хүн буюу 18 хувь)

б) Сөрөг тал:

- 5) Салбар комисст Төрийн албаны зөвлөлөөс заавал хүн оруулж байх (7 хүн буюу 14 хувь)
- 6) Шалгалт бүрэн шударга явагдаж чаддаггүй мэт санагдсан (5 хүн буюу 10 хувь)
- 7) Сонгон шалгаруулалтыг зарлаж байгаа хэлбэрийг ил тод тодорхой болгох шаардлагатай. Хэзээ хаана болох нь тодорхойгүй байдаг. (3 хүн буюу 6 хувь)

- 8) Зарлагдсан ажлын байрны шалгуур үзүүлэлтийг тодорхой болгох, “гурван жил ажилласан байх” гэсэн шаардлагыг ажлын байр бүрд тэгшитгэж тавьсан нь буруу. Туслах түшмэлийн албан тушаалын шаардлагад гурван жил ажилласан байх гэсэн шаардлага тавих шаардлагагүй (4 хүн буюу 8 хувь)
- 9) Шалгалтын босго оноо өндөр гэж санагдсан (15 хүн буюу 21 хувь)
- 10) Шалгалт өгөхөөс илүү шалгалтад бүртгүүлэх нь чирэгдэл ихтэй хэцүү байсан (10 хүн буюу 20 хувь)

Мэргэшлийн шалгалтын тестийн талаар:

a) Эерэг тал:

- 1) Тестээр шалгах авах тогтолцоо их сайн (3 хүн буюу 6 хувь)
- 2) Сөрөг тал:
 - 1) Тестийн асуулт ажлын байрны шаардлагатай уялдаагүй, тестийн агуулгыг тухайн өрсөлдөж байгаа ажлын байрны шаардлагатай уялдуулах шаардлагатай (7 хүн буюу 14 хувь)
 - 2) Тестийн хэсэгт илүү ач холбогдол өгөөд шалгалтын дараагийн хэсгүүдийг сайн зохион байгуулж чаддаггүй мэт санагдсан (13 хүн буюу 26 хувь)
 - 3) Шалгуулагчийн зан үйл, хандлага, чадварын талаар асуулт байгаагүй (11 хүн буюу 22 хувь)
 - 4) Тестийн шалгалтад хүний хүчин зүйлийн нөлөө ороогүй, харин бусад хэсгүүдэд хүний хүчин зүйлийн нөлөө орсон гэж бодож байна (13 хүн буюу 26 хувь)
 - 5) Тест бөглөх хугацаа бага, уртасгах шаардлагатай (15 хүн буюу 30 хувь)
 - 6) Тестийн хариуны сонголтын утга, агуулгын хувьд ганц үгийн зөрүү бүхий сонголттой хариу их байсан (9 хүн буюу 18 хувь)
 - 7) Тестэд тухайн зарлагдсан тухайн ажлын байртай холбоотой хуулийг түлхүү оруулах (36 хувь)
 - 8) Тестийн асуултад хариулахын тулд тухайн зарлагдсан ажлын байранд шаардлагатай, шаардлагагүй бараг бүх хуулийг унших хэрэгтэй болдог. (11 хүн буюу 22 хувь)
 - 9) Дан хуулиар тест бүрдүүлдэг нь ач холбогдол багатай, тухайн ажилтны мэдлэг, чадварыг бүрэн үнэлж чадахгүй гэж бодож байна. (18 хүн буюу 36 хувь)
 - 10) Ажлын байртай нь нийцсэн асуулттай тестээр мэдлэг, чадварыг үнэлдэг байх шаардлагатай. (12 хүн буюу 24 хувь)
 - 11) Монгол хэлний албан бичгийн найруулга зүй тал дээр ажлын байранд ажилтнуудын чадвар их шаардагддаг тул энэ талын асуулт, даалгаврууд нэмбэл зүгээр. (5 хүн буюу 10 хувь)
 - 12) Тестийн шалгалт авч буй өнөөгийн практикаас харахад зарим талаар хуулиудыг судлах биш механикаар цээжлэн шалгалтанд ордог болж, илүү

мэдлэг, чадвартай нь биш сайн цээжилдэг хүн нь өндөр оноо авдаг боллоо. (2 хүн буюу 4 хувь)

13) Тестийг байнга шинэчлэж байх шаардлагатай. (2 хүн буюу 4 хувь)

14) Шалгалт зарлагдах бүрт шалгалтанд ордог хүмүүс бий болсон. Үүгээрээ туршлагажиж, ажлын байр бүр дээр “би хамгийн өндөр оноо авсан тул томилогдох ёстой” гэж зарга үүсгэж явдаг болсон. (1 хүн буюу 2 хувь)

Мэргэшлийн шалгалтын ярилцлагын талаар:

a) Эерэг тал:

1) Ярилцлагыг зохих журмын дагуу зохион байгуулж байсан (3 хүн буюу 6 хувь)

2) Ярилцлагын асуултыг сугалж, журмаа хатуу баримталж явуулж байгаа нь сайн Ярилцлагын асуултыг шалгуулагч тохиолдлоор цахим программын тусламжтайгаар өөрөө сонгох боломжтой (10 хүн буюу 20 хувь)

b) Сөрөг тал:

1) Ярилцлагад бэлтгэх хугацаа бага байсан (18 хүн буюу 35 хувь)

2) Тухайн үеийн нөхцөл байдал, хувь хүний үзэмжээр оноо өгөх боломжтой (15 хүн буюу 30 хувь)

3) Ярилцлага дээр протокол хөтөлж байх (3 хүн буюу 6 хувь)

4) Компьютерийн ур чадварын тест нь ойлгомжгүй байсан. Ялангуяа англи үгийг монгол хэл рүү орчуулахдаа ойлгомжгүй орчуулсан тохиолдол их байсан (2 хүн буюу 5 хувь)

2.2. Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтын сорил (тест)-ын агуулгад хийсэн дүн шинжилгээ

Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн жинхэнэ албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтад бэлтгэж байгаа иргэдэд зориулсан гарын авлагыг 2010 оноос хойш “Төрийн албаны тухай эрх зүйн бичгийн эмхэтгэл”, “Төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалтын сорилын хураамж” нэртэйгээр хэд хэдэн удаа боловсруулан гаргасан нь сонгон шалгаруулалтыг ил тод явуулах, шалгуулагчдад адил тэгш боломж олгох нөхцөлийг бүрдүүлэх, иргэдэд тус дэм болохуйц ажил болсон байна.

Хамгийн сүүлд 2018 онд уг гарын авлагыг “Төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтад бэлтгэх гарын авлага” нэртэйгээр хэвлэн гаргасан байна.

Гарын авлагад орсон сорилуудыг УИХ-ын Тамгын газар, Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, Засгийн газрын ХЭГ, ХЭҮК, АТГ, ХНХЯ, Жендерийн үндэсний хороо, ТЕГ, Удирдлагын академи, Хуульчдын холбоо, Хэлний бодлогын үндэсний зөвлөлийн Ажлын албаны албан хаагчид, хуульч, эрдэмтэн, судлаачдын оролцоо дэмжлэгтэйгээр боловсруулжээ.

Дээрх гарын авлагад орсон сорилуудаар төрийн албаны шалгалтын цахим санг бүрдүүлдэг байна. Ийнхүү төрийн албаны шалгалтын цахим сантай болсон нь төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтын үр дүнд нөлөөлөх хүний хүчин зүйлийн нөлөөллийг багасгахад чухал ач холбогдолтой болсон гэж үзэж байна.

Уг цахим санг хууль тогтоомжид өөрчлөлт орох, хүчингүй болох, хууль тогтоомж, УИХ, Засгийн газрын тогтоолоор баталсан бодлогын баримт бичгүүд шинээр гарах тухай бүр эдгээр өөрчлөлтийг гарын авлага болон цахим санд баяжуулалт хийдэг байна.

“Төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтад бэлтгэх гарын авлага” нэртэй гарын авлага нь:

- a) Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах болон төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх ороход авах мэргэшлийн шалгалтын журам, эдгээр сонгон шалгаруулалтын үнэлгээ, дүгнэлт гаргах заавар, мэргэшлийн шалгалт өгөхөөр бэлтгэж байгаа иргэдэд өгөх зөвлөмж
- b) 38 хуулийн болон Ерөнхийлөгчийн мөрийн хөтөлбөр, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал, Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалын агуулгаар хийсэн сорилын асуултууд
- c) Төрийн албан хаагчийн монгол хэлний бичгийн шалгалтын сорил гэсэн бүтэцтэй байна.

Гэвч гарын авлагад орсон сорилууд нь зөвхөн хуулийн болон төрийн цөөн тооны бодлогын баримт бичгийн заалтуудыг мэдэж байгаа эсэхэд чиглэсэн, шууд хариулах боломжтой байгаа нь учир дутагдалтай байна. Шалгуулагчийн сэтгэн бодох, бүтээлч сэтгэлгээний чадварыг тодорхойлох, хувийн шинж чанарыг илрүүлэх, хуулиудыг хэрэглэх явцад практик дээр тохиолдож байдаг нарийн төвөгтэй тохиолдол бүхий онол, практикийн агуулга бүхий бодлогын хэлбэртэй сорил байхгүй байна.

Мөн тухайн албан тушаалыг хашихад шаардлагатай мэргэжил, мэргэшил, ур чадвартай холбогдсон агуулга бүхий сорил байхгүй байна.

1. Монгол Улсын төрийн жинхэнэ албаны шалгалтын ерөнхий дүр зураг

	Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалт	Төрийн албаны удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт
Сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулах харьяалал	<ul style="list-style-type: none"> • Төр, засгийн удирдах дээд байгууллагын болон Улсын Их Хуралд ажлаа шууд тайлагнадаг байгууллагын ажлын алба, яам, Засгийн газрын агентлагийн төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалд анх орох иргэнээс авах мэргэшлийн шалгалтыг Төрийн албаны зөвлөл дангаараа; • Нутгийн захиргааны байгууллагын төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалд анх орох иргэнээс авах мэргэшлийн шалгалтыг аймаг, нийслэл дэх Салбар зөвлөл дангаараа 	<p>Дор дурдсан удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах тусгай шалгалтыг Төрийн албаны зөвлөл дангаараа зохион байгуулна.</p> <p>а/ Ерөнхийлөгчийн Тамгын газрын дэд дарга, УИХ-ын Тамгын газрын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга, ЗГХЭГ-ын тэргүүн дэд дарга, яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, УИХ-д ажлаа тайлагнадаг байгууллагын ажлын албаны дарга, болон хуульд өөрөөр заагаагүй бол ЗГ-ын агентлагийн дарга, УЕПГ-ын Тамгын газрын дарга, аймаг нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга зэрэг удирдах албан тушаалтан;</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн Ажлын албаны төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалд анх орох иргэнээс авах мэргэшлийн шалгалтыг Төрийн албаны зөвлөл тухайн байгууллагатай хамтран тус тус зохион байгуулна. 	<p>б/ дор дурдсан байгууллагын зохион байгуулалтын бүтцийн нэгжийн болон дээр зааснаас бусад удирдах албан тушаалтан:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар; 2) УИХ-ын Тамгын газар 3) ЗГХЭГ 4) Үндсэн хуулийн Цэц 5) Улсын Дээд шүүх 6) УЕПГ 7) Яамны хэлтэс, алба, тасгийн дарга хамарахгүй 8) Шүүхийн ерөнхий зөвлөл 9) Хуульд өөрөөр заагаагүй бол УИХ-д ажлаа тайлагнадаг байгууллага <ul style="list-style-type: none"> в. Засгийн газрын тохируулагч агентлагийн зохион байгуулалтын бүтцийн нэгжээс дээшхи, энэ журмын 9-н а-д зааснаас бусад удирдах албан тушаалтан; г. Улаанбаатар хотын ерөнхий менежер, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын даргаас дээшхи удирдах албан тушаалтан болон иргэлийн ТХТ-ийн нарийн бичгийн дарга. <p>3.1.2. Энэ журмын 9-д зааснаас бусад удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах тусгай шалгалтын Төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөл зохион байгуулна.</p>
		<p>Төр, засгийн удирдах дээд байгууллагын болон Улсын Их Хуралд ажлаа шууд тайлагнадаг байгууллагын ажлын албаны төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэнээс авах тусгай шалгалтыг Төрийн албаны зөвлөл зохион байгуулна.</p> <p>Бусад яам, Засгийн газрын агентлаг болон нутгийн захиргааны байгууллагын төрийн жинхэнэ албаны албан тушаалд анх орох иргэнээс авах тусгай шалгалтыг Төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөл зохион байгуулна.</p>
<p>Зохион байгуулах давтамж</p>	<p>Жилд 1-ээс доошгүй удаа зохион байгуулна.</p>	<p>Удирдах албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд зохион байгуулна</p>



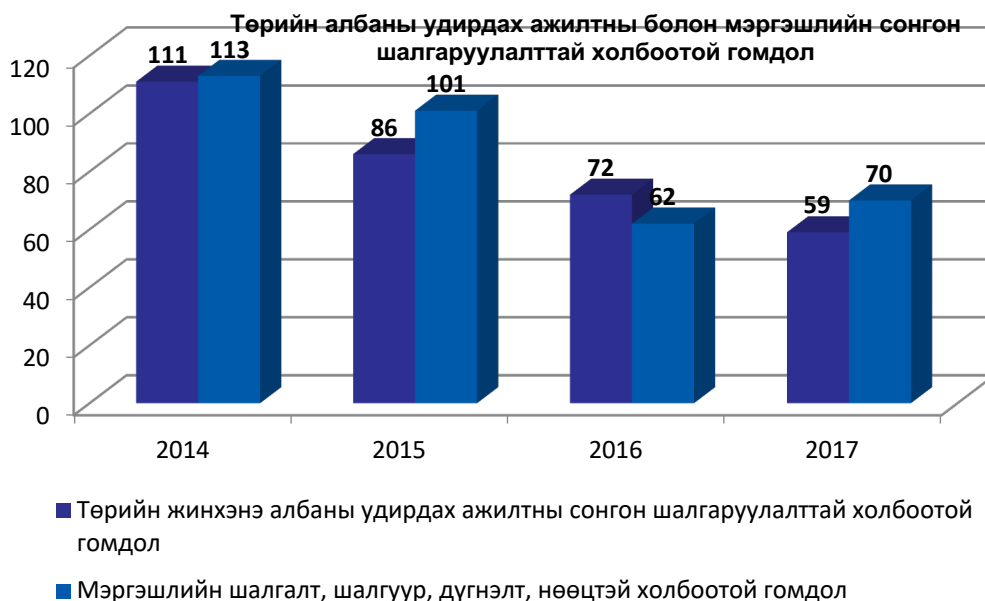
<p>Шалгуур үзүүлэлт</p>	<p>Төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих ерөнхий болон тусгай шардлага, ёс зүйн хэм хэмжээ, төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх болзол хангасан МУ-ын иргэн сонгон шалгаруулалтад орно. .</p>	
<p>Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоог нөхөх</p>	<p>Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа буюу төрийн холбогдох бусад байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингээр нь сонгон шалгаруулах замаар уг орон тоог нөхнө.</p>	<p>Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалтны сул орон тоо гарсан тохиолдолд томилох эрх бүхий этгээд нь : а/Төрийн албаны тухай хуулийн 17.1-д заасны дагуу тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа буюу төрийн холбогдох бусад байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас үйл ажиллагааны үр дүн, бэлтгэгдсэн байдал, мэргэшлийн түвшингээр нь хоёроос доошгүй хүнийг сонгон шалгаруулж ТАЗ, СЗ-ийн дүгнэлтийг үндэслэн албан тушаал дэвшүүлэх замаар уг орон тоог нөхөж болно.</p>
<p>Захиалга ирүүлэх</p>	<p>Төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоог Төрийн албаны тухай хуулийн 17 дугаар зүйлийн 17.1, 17.4-т заасны дагуу нөхөх боломжгүй тохиолдолд иргэнийг сонгон шалгаруулж авах захиалгыг байгууллага нь ажлын байр тус бүрээр гарган, Төрийн албаны зөвлөлөөс баталсан “Төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага”-д нийцүүлэн боловсруулсан Ажлын байр (албан тушаал)-ны тодорхойлолтын хамт энэхүү журмын 1.4-т заасан харьяаллын дагуу Төрийн албаны зөвлөл болон аймаг, нийслэл дэх Салбар зөвлөлд хүргүүлнэ.</p>	<p>Томилох эрх бүхий этгээд нь удирдах албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд сонгон шалгаруулах захиалгыг ажлын байрны тодорхойлолтын хамт ТАЗ-д ирүүлнэ. Ажлын байрны тодорхойлолтыг томилох эрх бүхий этгээд баталсан байна</p> <p>Албан тушаалын тодорхойлолтод тухайн албан тушаалын зорилго, зорилт, гүйцэтгэх чиг үүрэг, хүлээх хариуцлага, болон дор дурдсан шалгуурыг тусгана:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.тухайн албан тушаалыг эрхлэх мэдлэг 2.Боловсролын түвши 3. Мэргэжил 4. ажлын туршлага, мэргэшлийн ур чадвар.
<p>Нөөцөд бүртгэх</p>	<p>Төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх хүсэлтэй, Төрийн албаны хуульд заасан ерөнхий болон тусгай шаардлагыг хангасан иргэдийг өрсөлдүүлэн шалгаруулж мэргэшлийн шалгалтаар авсан онооны дэс дарааллаар төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийн жагсаалтад бүртгэнэ.</p> <p>Удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн боловч нэр дэвшүүлээгүй үлдсэн шалгуулагчийг төрийн албаны удирдах ажилтны нөөцөд бүртгэнэ.</p>	

Нэр дэвшүүлэх	Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний сонгон шалгаруулалтад тэнцэж, тухайн албан тушаалд тавигдах ерөнхий болон тусгай шаардлагыг хамгийн илүү хангаж байгаа нэг иргэнийг төрийн албаны төв байгууллага сонгон түүнийг томилох эрх бүхий этгээдэд нэр дэвшүүлнэ.	Төрийн албаны зөвлөл, Салбар зөвлөл нь төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нөөцөд бүртгэлтэй иргэдийн жагсаалтаас тухайн албан тушаалын шалгалтад авсан нийт оноо оноогоороо хамгийн өндөр байгаа нэг иргэнийг нэр дэвшүүлж уг албан тушаалд томилуулах санал, дүгнэлтээ томилох эрх бүхий этгээдэд хүргүүлнэ.
Сул орон тоог мэдээлэх	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажил олгогч төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тооны талаар нийтэд мэдээлэх үүрэгтэй	
Журмыг батлах	Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтын журмыг ТАЗ тогтоосон.	Удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтын журмыг УИХ тогтоосон.
Нөөц бүрдүүлэх	17.14.Төрийн захиргааны төв, нутгийн захиргааны байгууллага нь төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд орох иргэний бэлтгэл нөөцийн санг төрийн албаны төв байгууллагаас тогтоосон журмын дагуу бүрдүүлнэ.	
	17.15.Төрийн албаны төв байгууллага нь төрийн албаны бэлтгэл нөөцийн нэгдсэн санг эрхэлж, төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоог төрийн захиргааны төв, нутгийн захиргааны байгууллагын захиалгын үндсэн дээр нөхөх үйл ажиллагааг зохицуулан зохион байгуулна.	

2.3. Төрийн албаны удирдах ажилтны болон төрийн албанд анх орох иргэний мэргэшлийн сонгон шалгаруулалттай холбогдсон гомдлын талаар

Төрийн албаны удирдах ажилтны болон төрийн албанд анх орох иргэний мэргэшлийн сонгон шалгаруулалттай холбогдсон гомдол сүүлийн дөрвөн жилийн байдлаар авч үзвэл нэлээд буурах хандлагатай байгааг доорх судалгаанаас харж болно.

№	Он	2014	2015	2016	2017	Бүгд
1	Төрийн жинхэнэ албаны удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалттай холбоотой гомдол	111	86	72	59	328
2	Мэргэшлийн шалгалт, шалгуур, дүгнэлт, нөөцтэй холбоотой гомдол	113	101	62	70	346



Энэ нь Төрийн албаны зөвлөл болон түүний салбар зөвлөлөөс зохион байгуулж байгаа дээрх хоёр шалгалтын чанар ямар нэг хэмжээгээр дээшилж байгаатай холбоотой байх магадлалтай.

Төрийн албаны зөвлөлд сүүлийн үед ирсэн төрийн албаны мэргэшлийн шалгалттай холбоотойгоор шалгалтын ажлыг буруу үнэлсэн, шалгалтын оноогоороо эхний байр эзэлж Төрийн албаны зөвлөл, Салбар зөвлөлөөс тухайн албан тушаалд томилуулахаар нэр дэвшүүлсэн ч томилох эрх бүхий албан тушаалтан удаан хугацаагаар томилохгүй хүлээлгэсэн, эсхүл огт томилохгүй байгаа гэсэн гомдол нэлээд ирдэг байна.

Төрийн албаны зөвлөлд 2014-2016 онд ирүүлсэн төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалттай холбогдсон өргөдөл, гомдлыг тус зөвлөлийн архивын материалаас түүврийн аргаар судалж үзэхэд:

“Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтад ажлын байрны шаардлага хангаагүй хүнийг бүртгэж оруулсан” (23), “Сонгон шалгаруулалтаар хамгийн өндөр оноо авч нэр дэвшүүлсэн ч тухайн албан тушаалд томилогдоогүй” (16), “Мэргэшлийн шалгалтын ярилцлагын үнэлгээ субъектив нөлөөтэй байна” (15), “Ажлын туршлага, мэргэшсэн байдлыг бууруулж үнэлсэн”(17), “Нөөцөд бүртгэлтэй байхад тухайн албан тушаалын шаардлагыг хангасан хүнийг томилохгүй байна” (13), “Тухайн зарлагдсан ажлын байрны шаардлага хангаагүй хүнийг сонгон шалгаруулалтгүй томилсон ”(9), “Шалгалтын ярилцлагын оноо, туршлага, мэргэшсэн байдлын оноог дахин нягталж өгөхийг хүссэн” (7) зэрэг гомдол зонхилж байна. Энэ нь Төрийн албаны зөвлөлийн жил жилийн тайланд тэмдэглэсэн зөрчил байсаар байгааг давхар баталж байна.

№	Гомдол	Хүний тоо
1	Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтад ажлын байрны шаардлага хангаагүй хүнийг бүртгэж оруулсан	16
2	Сонгон шалгаруулалтаар хамгийн өндөр оноо авч нэр дэвшүүлсэн ч тухайн албан тушаалд томилогдоогүй	16
3	Мэргэшлийн шалгалтын ярилцлагын үнэлгээ субъектив нөлөөтэй байна	23

4	Ажлын туршлага, мэргэшсэн байдлыг бууруулж үнэлсэн	17
5	Нөөцөд бүртгэлтэй байхад тухайн албан тушаалын шаардлагыг хангасан хүнийг томилохгүй байна	12
6	Тухайн зарлагдсан ажлын байрны шаардлага хангаагүй хүнийг сонгон шалгаруулалтгүй томилсон	9
7	Шалгалтын ярилцлагын оноо, туршлага, мэргэшсэн байдлын оноог дахин нягталж өгөхийг хүссэн	7

Гомдол гаргасан хүний тоо



Эдгээр өргөдлийг Төрийн албаны зөвлөл зохих журмын дагуу хянаж үзээд, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлд шилжүүлэн шийдвэрлүүлэх, Төрийн албаны зөвлөлөөс шууд хариу өгөх, нэмэлт материал гаргуулан авсны үндсэн дээр шийдвэрлэх, Төрийн албаны зөвлөлийн эрх хэмжээнд хамаарахгүй асуудлыг маргаан хянан шийдвэрлэх журмын дагуу хууль хяналтын байгууллагад хандахыг зөвлөх зэргээр хариу өгч шийдвэрлэсэн байна.

Шалгалтын ярилцлагын оноо, туршлага, мэргэшсэн байдлын оноог дахин нягталж өгөхийг хүссэн өргөдөлд Төрийн албаны зөвлөл “Та шалгалтын дүнг хүлээн зөвшөөрч шалгалтын хуудсанд гарын үсэг зурсан тул шалгалтын комиссоос өгсөн үнэлгээг дахин хянаж үзэх боломжгүй” гэсэн хариуг нийтлэг өгсөн байна⁷.

2.4. Төрийн жинхэнэ албаны нөөцийн бүртгэлийн үр нөлөөний судалгаа, үнэлгээ

Төрийн албаны удирдах ажилтны болон төрийн албанд анх орох мэргэшлийн сонгон шалгаруулалтын өнөөгийн нөхцөл байдалд хийсэн судалгаанаас үзэхэд, нөөцийн жагсаалтад оруулах тухай Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэр хоёр жилийн хугацаанд хүчин төгөлдөр байх журмын дагуу 1997 оноос хойш төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтад тэнцэж нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдээс олон зуун хүн тодорхой ажлын байранд томилогдож чадалгүй нөөцийн бүртгэлээс хасагдаж байна. Гэсэн ч жил жилийн шалгалтад

⁷ Төрийн албаны зөвлөлийн архивын материалаас ав.

тэнцсэн хүний тоогоор нөөцөд бүртгэлтэй хүний өссөөр байгаа ч нөөцөөс төрийн албаны сул орон тоон дээр их цөөхөн хүн орж байна. Энэ төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтын үр нөлөөг бууруулах хандлагатай байна.

Төрийн албаны шалгалтад тэнцсэн иргэдээс зөвхөн зарлагдсан орон тоонд сонгон шалгаруулалтыг явуулж, нэг түвшний шаардлага тавигдах албан тушаал, мэргэжлийн бусад орон тоонд сонгогдох эрхгүй байгаа нь нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдийн төрийн албанд ажиллах боломжийг хязгаарлаж байна.

Мөн төрийн асуудлуудыг тухайн салбарын мэргэжлийн асуултууд байхгүй шахам, зөвхөн төрийн албаны холбогдолтой хууль эрхийн актын асуултууд давамгайлж байхаар боловсруулсан нь сонгон шалгаруулалтад орж тэнцсэн иргэн тухайн салбарын асуудлаар төрийн бодлого үйл ажиллагааг зохион байгуулж, хэрэгжүүлэх захиалагч байгууллагын шаардлагыг хангахгүйд хүрч болох сөрөг үр дагавартай байна. Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтад тэнцэж нөөцөд бүртгэгдсэн хүмүүсийн 18,7- 82,6 хувь нь тухайн өрсөлдсөн албан тушаалын ажилд орж чадахгүй байна.

Энэ нь сүүлийн жилүүдэд төрийн албанд орохыг хүссэн хүний тоо зарласан ажлын байрны тоотой харьцуулахад олон байгаатай холбоотой байна.

Төрийн албаны зөвлөл төрийн жинхэнэ албаны удирдах ажилтны болон төрийн албанд анх орох иргэний мэргэшлийн сонгон шалгаруулалтын явцад гарч байгаа зөрчил дутагдлыг арилгах, засч залруулах талаар хууль тогтоомжид заасан бүрэн эрхээ дорвитой хэрэгжүүлдэггүйгээс өмнөх жилүүдэд гарч байсан зөрчил дутагдал он дамжин үргэлжилсээр байдаг байна⁸.

Зарлагдсан ажлын байран дээр хүн бүртгүүлээгүй үлдсэн орон тоо 2016 онд 78, шалгалтаар хүн тэнцээгүй үлдсэн сул орон тоо 130 байсан бол 2017 онд хүн бүртгүүлээгүй үлдсэн сул орон тоо 57, шалгалтаар хүн тэнцээгүй үлдсэн сул орон тоо 152 гарч байжээ. Гэхдээ хүн бүртгүүлээгүй үлдсэн сул орон тоо зөвхөн аймгуудад гарч байгаа нь хөдөө орон нутагт зарлагдсан ажлын байрны шаардлагыг хангах мэргэжилтэй боловсон хүчний нөөц дутагдалтай байдагтай холбоотой.

Энэхүү журмаар 1997 – 2017 онд Төрийн албаны зөвлөлөөс зохион байгуулсан төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэнийг сонгон шалгаруулах шалгалтаар зарлагдсан ажлын байранд хүрэлцээтэй хүний нөөцийг бий болгож чадаж байгаа нь сайн үзүүлэлт боловч нөөцөд бүртгэгдсэн хүмүүсээс өрсөлдсөн албан тушаалдаа тэр бүр томилогдож чадахгүй байгаа нь хангалттай үзүүлэлт биш юм. Үүнд нөлөөлсөн гол хүчин зүйл нь ажил олгогчдын зүгээс Төрийн албаны тухай хуулийг ёсчлон мөрдөх тал дээр гаргаж буй зөрчил боловч, нөгөө талаас төрийн албанд анх орох шалгалтын үр нөлөөнд ямар нэгэн хэмжээгээр эргэлзэх байдлыг нийтэд төрүүлэх эрсдэлийг бий болгох магадлалтай байна.

⁸Төрийн албаны зөвлөлийн 2012-2017 оны үйл ажиллагааны тайлан.

Төрийн Албаны
Минэйтгэл

ГУРАВ. Гадаад орнуудын туршлагаас



Цаашид манай улсын төрийн албаны шалгалтыг боловсронгуй болгох, шалгалтын тестийг сайжруулахад санаа авах, боломжтойг нь шинээр боловсруулах журмын төсөлд тусгах үүднээс зарим гадаад орны төрийн албаны сонгон шалгаруулах шалгалт авдаг туршлагыг бид судлан үзсэнээ толилууля.

Хөгжингүй, нийгмийн баримжаатай улс орнуудад төрийн албан хаагчдын нөөц бүрдүүлэх асуудлыг төрийн бодлогоор зохицуулж, нөөц бүрдүүлэх ажлыг улсын хэмжээнд нэгдсэн журмаар, ерөнхий төлөвлөгөөгөөр хэрэгжүүлдэг байна. Гэхдээ улс орон бүрийн хувьд адил төстэй болон ялгаатай талууд байна.

Тухайлбал, Европын Холбооны Герман, Грек, Дани, Испани, Люксембург, Франц, Португали улсууд мөн Их Британид төрийн албан хаагчдын нөөц бэлтгэх төрийн нэгдсэн систем байдаг. Харин Итали, Нидерланд зэрэг улсуудад ийм тусгайлан бэлтгэх систем байхгүй, гэхдээ эдгээр орнуудад нөөцийн ажилтныг тухайн ажлын байранд нь мэргэшүүлэх уламжлалт систем төлөвшсөн байдаг.

Харин төрийн албаны тодорхой албан тушаалд дэвшин ажиллахад улс орон бүрт янз бүрийн шаардлага, шалгуур тавигддаг. Бельги, Испани, Францид албан тушаалтныг зөвхөн конкурсын үндсэн дээр шалгаруулан томилдог бол Их Британи, Дани, Германд төрийн албанд ажилласан жил, туршлагад нь үндэслэн томилдог байна.

4.1. Тодорхой албан тушаалд сонгон шалгаруулах АНУ-ын туршлагаас (товчхон авч үзэв)

АНУ-д төрийн албан тушаалын 15 ангилал, мөн дээд түвшний удирдлагын тусгай бүлэг байдаг. Төрийн аппаратын хүний нөөцийг төрийн албан хаагчид болон албан хаагч бус иргэдээс конкурсээр шалгаруулан бүрдүүлдэг. Албан тушаал ахиулах, тодорхой албан тушаалд томилохдоо горилогчийг амжилт, гавьяагаар нь шалгаруулан, конкурсын дүнд үндэслэн сонгодог байна.

Яамд, төрийн албан байгууллагуудын аппаратын албан хаагчийн орон тоонд шалгаруулах конкурсыг 5-7 горилогч бүрдсэн үед явуулна. Конкурсын дүнгээр хамгийн өндөр оноо авсан гурван горилогчоос яам, албан байгууллагын удирдлага хэнийг нь ч сонгон томилж болно. Гэхдээ томилохын өмнө улсын тусгай сорилт болох мэргэжлийн чадварын шалгалт авна.

Төрийн албан хаагчийг тушаал дэвшүүлэхдээ конкурсийн шалгалт авах бөгөөд ажилласан жилийг нь тооцож зөвхөн нэг шатлалаар дэвшүүлнэ.

4.2. Төрийн албаны шатлан дэвшүүлэх тогтолцооны талаарх гадаад орнуудын туршлагаас

Гадаадын улс орнуудад энэ зарчмыг төрийн албаа хүчтэй, чадварлаг байлгах нэг механизм болгон ашигладаг нь харагдаж байна.

Төрийн албан хаагчийн хувьд цаашдын карьерийн шатлан дэвших ирээдүй нь тодорхойгүй, хэн, хэдийд, хэрхэн санаачилга гаргаж карьерийн асуудлыг нь хөндөх нь

мэдэгдэхгүй байвал төрийн албанд нэгэнт томилогдсон бол “эхийг нь эцээж, тугалыг нь тураачихгүй”, тэгэс ингэсгээд яваад байх боломж бүрдэж, цаашилбал төрийн албан хаагч идэвх санаачилгагүй, ажлыг унагаачихгүй боловч үр дүн муутай ажилладаг жишиг хэвших, төрийн албаны чадавх муудах үр дагавартай.

Тухайлбал, БНХАУ-д төрийн албан хаагчийн тодорхой нэг албан тушаалд ажиллах эхний хугацааг таван жил гэж тооцон, таван жил ажилласных нь дараа тухайн хугацааны ажлыг нь хэлэлцэж дүгнэдэг, үүнийхээ үндсэн дээр албан хаагчийг уг албан тушаалд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах, албан тушаал ахиулах юмуу бууруулах, эсвэл албан тушаалын ангилал адил өөр ажилд шилжүүлэх шийдвэр гаргадаг байна.

Мөн карьерийн шатлан дэвшүүлэх тогтолцооны маш чухал нэг зарчим болох албан хаагчийг тодорхой албан тушаал дээр нэгээс илүү удаа дахин томилохгүй байх зарчмыг хатуу баримталдаг байна. Ингэснээр албан хаагч нэг албан тушаал дээр ажиллах дээд хугацаа нь 10 жил байх юм.

4.3. Гадаадын зарим орны төрийн албаны шалгалт авдаг туршлагаас (ерөнхий тойм)

Төрийн албаны шалгалт авах гадаадын зарим орнуудын туршлагаас авч үзье. Төрийн албаны сонгон шалгаруулалт хийх арвин туршлагатай, өндөр хөгжсөн эдийн засагтай, хүн ам олонтой Япон, Канад, Их Британи улсууд болон түүхэн нөхцөл, хүн амын тоогоор манай улстай ойролцоо Литва, Киргиз улсуудын туршлагаас сонирхлоо.

1.Япон улс

Төрийн албанд анх орох болон албан тушаал дэвшин ажиллах иргэдээс авах өрсөлдөөнт шалгалтыг Үндэсний боловсон хүчний газар хариуцан явуулдаг.

Уг шалгалтын нэг гол онцлог нь шалгалтын гурван ялгаатай түвшин байдаг. Хамгийн өндөр түвшин нь дөрвөн жилийн сургалттай их сургууль төгсөгчдөд, завсрын түвшин нь хоёр жилийн сургалттай мэргэжлийн сургууль төгсөгчдөд; доод түвшин нь бүрэн дунд сургуулийн төгсөгчдөд зориулсан байдаг байв. Гэвч аажмаар завсрын шалгалт нь их сургуулийн төгсөгчдийг ажилд авах шалгалт болон хувирсан байна. Үндэсний боловсон хүчний газраас одоо мөрдөн ажиллаж буй журмаар дээд түвшний шалгалт нь 1-р төрөл, завсрын түвшний шалгалт нь 2-р төрөл, доод түвшний шалгалтыг 3-р төрлийн шалгалт гэж тус тус нэрлэгдэж байна.

Төрийн албаны шалгалтын анхаарал татахуйц хоёр дахь онцлог нь мэргэжлийн чиглэлийг анхаарч, шалгалтанд оролцогч бүр мэргэжлийн тодорхой салбар сонгох ёстой байдаг оршино. Тухайлбал, 1-р төрлийн шалгалтанд оролцогч дараах 28 мэргэжлийн аль нэгийг сонгосон байх ёстой: төрийн удирдлага, эрх зүй, эдийн засаг, психологи, боловсрол, социологи, математик, физик, геологи, мэдээлэл зүйн инженерчлэл, цахилгаан техник, электроник ба холбоо, механик инженер, иргэний барилгын инженер, архитектур, хими, металлург, эрчим хүчний инженер, эм зүй, хөдөө аж ахуй, хөдөө аж ахуйн эдийн засаг, хөдөө аж ахуйн хими, хөдөө аж ахуйн инженер, мал аж ахуй, ойн аж ахуй, загасны аж ахуй, хөрсний элэгдлийн хяналт, орон зайн дизайн. Төрийн захиргааны

салбарт сонгон шалгаруулах дээд шатны шалгаруулалтад шалгарсан нэр дэвшигчдийг дахин нэгэн мэргэжлийн талбар сонгохыг зөвшөөрдөг.

2-р төрлийн шалгалтад оролцогчид нь дараах 12 мэргэжлээс сонгох боломжтой: төрийн захиргаа, номын сан судлал, физик, цахилгааны инженерчлэл, электроник, механик инженерчлэл, иргэний барилгын инженерчлэл, архитектур, хими, эрчим хүчний инженерчлэл, хөдөө аж ахуй, хөдөө аж ахуйн иргэний барилгын инженерчлэл, ойн аж ахуй.

3-р төрлийн шалгалтад оролцогчид нь 2-р төрлийн шалгалтад оролцогчдын сонгох мэргэжлээс сонгох боловч номын санг судлал, физик, эрчим хүчний инженерчлэлийг сонгохгүй, харин шуудан харилцаа болон албан татварын мэргэжлийг нэмэлтээр сонгох боломжтой.

Шалгалтын тогтолцооны гурав дахь онцлох шинж нь бүх шалгалт олон шаттай байдаг оршино.

Дээд шалгалт нь хоёр шаттай.

I шат – хоёр тесттэй байх бөгөөд олон сонголттой тестийн хоёр багцаас бүрдэнэ

Тест 1. ерөнхий мэдлэг, чадвар, оюун ухааны түвшинг шалгахад чиглэсэн 60 асуулттай. 3 цаг үргэлжилнэ.

Тест 2. сонгосон мэргэжлийн төвшинг тогтоох зорилготой 60 асуулттай, нийт 3 цаг 30 минут үргэлжилнэ

II шат – шалгуулагчдын санал бодлоо нэгтгэх чадвар, дүгнэлт хийх чадвар, аналитик чадвар, сэтгэх чадварыг шалгах зорилготой эссе бичих болон асуудал шийдвэрлэх хэлбэрийн асуулт бүхий хоёр багц тесттэй байна.

Тест 1. мэргэжилтэй холбоотой.

Тест 2. ерөнхий мэдлэгийн.

Жишээлбэл, төрийн захиргааны чиглэлээр шалгалт өгч байгаа бол үндсэн хуулийн эрх зүй, улс төрийн шинжлэх ухаан, нийгмийн бодлого, төрийн удирдлагын онол, эдийн засгийн зарчмууд гэсэн таван сэдвээс гурвыг сонгож, асуудал тус бүрээр эссе бичнэ. Энэ гурван эссе бичих хугацаа нь гурван цаг.

Эссе бичих сэдэв нь "ардчилалд тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхах асуудлыг хэлэлцэх" (улс төрийн шинжлэх ухаан), "төрийн удирдлага ба хувийн хэвшлийн удирдлагын ижил төстэй байдал ба ялгаатай талуудыг хэлэлцэх" (төрийн захиргаа), "ажиллах хүчний насжилтыг зохицуулах арга хэмжээний талаар ярилцах" (нийгмийн бодлого), "Кейнсийн макро эдийн засгийн онолын микро эдийн засгийн суурийг хэлэлцэх" (эдийн засаг) гэх зэрэг хэлбэртэй байдаг.

Энэ үе шатны ерөнхий мэдлэгийн тест нь шалгагдагчдад 2 асуулт тавьж, 2 цаг 30 минутын дотор хариулахыг шаарддаг. Тестийн зорилго нь шалгуулагчдын санаагаа нэгтгэх чадвар болон дүгнэлт хийх чадвар, аналитик чадвар, сэтгэх чадварыг шалгах юм. Үүний тулд өргөн хэрэглэдэг арга нь ихэвчлэн англи хэл дээрх текстийн хэсгийг харуулаад нэр дэвшигчээс гол агуулгыг нэгтгэн дүгнэхийг хүсдэг.

III шат - аман шалгалт буюу ярилцлага нь төрийн албанд орох сонголт хийсэн сэдэл, чөлөөт цагийн сонирхол болон бусад асуултаас бүрдэх товч ярилцлага байна.

2. Литва

1. Төрийн албан хаагчийн орон тоонд шалгаруулан авахтай холбоотой зохицуулалтууд:

- Төрийн албаны тухай хууль
- Засгийн газрын баталсан төрийн албан хаагчийн албан тушаалын өрсөлдөөнийг зохион байгуулах журам
- Бусад хууль

2. Төрийн албан тушаал хашихад тавигдах шаардлага:

Албан тушаал горилогч Төрийн албаны тухай хуульд заасан дараах ерөнхий шаардлагыг хангасан байна:

- Литва улсын иргэн байх
- Литва хэлийг бүрэн эзэмшсэн байх
- 18-аас дээш, 65-аас доош настай байх
- Төрийн албаны зохих төвшний албан тушаал хашихад шаардлагатай боловсролтой байх
- Ажлын тодорхойлолтод заасан тусгай шаардлага

3. Сонгон шалгаруулалтын хэлбэр:

Төрийн албан тушаалын сонгон шалгаруулалт

- өрсөлдөөнтэй;
- өрсөлдөөнгүй байдлаар явагдана.

Ямар хэлбэрээр шалгаруулан авах нь төрийн ямар албан тушаал горилж буйгаас хамаарна.

4. Төрийн албан хаагчийн ажилд авахдаа:

Өрсөлдөөнгүйгээр:

- Түр хугацаанд төрийн албанд ажиллах;
- Өмнө нь төрийн албан хаагч байсан болон татан буугдсан албан байгууллагын дарга байсан хүмүүс;
- Төрийн албан хаагчийн статусаа сэргээж буй хүмүүс;

Өрсөлдөөнтэйгээр:

- Төрийн албанд анхлан орох;
- Албан байгууллагын дарга болох хүмүүсийг тус тус шалгаруулан авна.

5. Төрийн албанд шалгаруулан авах тогтолцоо:

- Албан байгууллагын дарга шалгаруулалт зарлахын тулд Төрийн албаны газар (ТАГ)-д хандана;
- Хэрэв өрсөлдөөнгүйгээр төрийн албаны тухайн орон тоонд орж ажиллах боломжтой хүн байхгүй бол ТАГ сонгон шалгаруулалт явуулах тухайгаа албан ёсны хэвлэл, ТАГ-ын веб хуудсанд зарлана;

- Зарлал гарснаас хойш 14 хоногийн дотор өргөдөл гаргагч нь сонгон шалгаруулалт зохион байгуулж буй байгууллагад шаардлагатай баримт бичгийг хүргүүлнэ;
- Тухайн байгууллагын хүний нөөцийн алба баримт бичгийг хүлээн авч, өргөдөл гаргагч нь шаардлага хангасан эсэхийг шалгана;
- Сонгон шалгаруулалтын огноог шаардлагад нийцсэн өргөдөл гаргагчдад мэдэгдэнэ;
- Сонгон шалгаруулалт;
- Төрийн албанд авах талаар шийдвэр гаргах.

6. Сонгон шалгаруулалт:

a) Бичгийн шалгалт:

- Тестийн тодорхой хэсэг нь нэгдсэн журмаар бэлтгэгдсэн ерөнхий асуултууд, үлдсэн хэсэг нь сонгон шалгаруулалт явуулах хүсэлт гаргасан төрийн байгууллагаас бэлтгэн ирүүлсэн асуултууд байна
- Тестийн хариултыг 1-10 хооронд оноогоор дүгнэнэ.

b) Ам шалгалт буюу ярилцлага:

- Ам шалгалт буюу ярилцлагын суурь асуултууд нь ажлын байрны тодорхойлолтын хүрээг хамарсан байна.
- Өрсөлдөгчдөд комиссын гишүүн бүр 1-ээс 10 хүртэлх оноо өгнө.

c) Бичгийн болон ам шалгалтын дүнгийн нийлбэрийг гаргана.

d) 12-оос дээш оноо авсан өрсөлдөгчийг тэнцсэнд тооцох бөгөөд хамгийн их оноо авсан өрсөлдөгчийг шалгарсанд тооцно.

7. Сонгон шалгаруулалтын комиссыг бүрдүүлэх:

- Комиссийг 5-7 хүний бүрэлдэхүүнтэйгээр шалгалт эхлэхээс 3-аас доошгүй өдрийн өмнө байгуулна.
- Комиссын бүрэлдэхүүнд:
 - o Ажилд авах төрийн байгууллагын хүний нөөцийн хэлтсийн дарга эсвэл тухайн хэлтсийн албан хаагч;
 - o Төрийн албан хаагчийг хариуцах дээд албан тушаалын ажилтан;
 - o Хэрэв байгаа тохиолдолд үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгч тус тус орсон байна.

8. I шат – Бичгийн шалгалт:

Бичгийн шалгалтын тест нь дараах хоёр хэсгээс бүрдэнэ:

1) Сонгон шалгаруулалт зохион байгуулах тухай журамд заасны дагуу нэгдсэн журмаар бүх шалгалт өгөгчдөд зориулсан хууль, эрх зүйн бусад актуудтай холбоотой бүлэг асуулт

Эдгээр асуултыг төрийн албан хаагчдын бүртгэлийн албаны компьютерийн программаар нэгдсэн журмаар сонгож Дотоод хэргийн яамны цахим хуудсанд тавьсан байна;

2) Сонгон шалгаруулалт зарлаж буй албан байгууллагаас бэлтгэж ирүүлсэн тухайн албан тушаалтны ажлын чиг үүрэгтэй холбоотой эрх зүйн актуудын талаарх асуултууд орно;

Бичгийн шалгалтанд зургаа буюу түүнээс дээш оноо авсан өрсөлдөгчид амаар шалгалт өгөх эрхтэй.

9. II шат – Аман шалгалт буюу ярилцлага:

Ам шалгалт буюу ярилцлага нь ажлын байрны тодорхойлолтын хүрээнд тавигдах асуултууд байна.

Аман шалгалтад Комиссын гишүүн бүр:

Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан төрийн албан хаагчийн чиг үүргийг гүйцэтгэх чадвартай эсэхийг шалгахын тулд өргөдөл гаргагчдаас ижил асуултууд асууна. Мөн ажлын байрны тодорхойлолтын дагуу холбогдох асуултаар гадаад хэлний мэдлэгийг тодорхойлох асуулт тавина;

Өрсөлдөгчдийн мэдлэгийг 1-10 оноогоор үнэлнэ (1 нь хамгийн муу, 10 нь хамгийн сайн).

Бичгийн болон аман шалгалтын асуултууд нь бүх өрсөлдөгчдөд адилхан байна.

10. Сонгон шалгаруулалтын дүн:

- 12-оос дээш оноо авсан өрсөлдөгчдийг шалгалтад тэнцсэн гэж үзнэ.
- Хамгийн багадаа нэг өрсөлдөгч 12-оос дээш оноо авсан нөхцөлд сонгон шалгаруулалтыг хүчин төгөлдөр гэж үзнэ.
- Хамгийн их оноо авсан өрсөлдөгчийг сонгон шалгаруулалтанд ялсан гэж үзнэ.
- Ажилд авч буй хүн эсвэл төрийн болон орон нутгийн байгууллага нь сонгон шалгаруулалтын комиссын шийдвэрийг хүлээн зөвшөөрөх үүрэгтэй.
- Сонгон шалгаруулалтын ялагчийг Төрийн албаны цахим хуудсанд байрлуулж нийтэд зарлан мэдээлнэ.
- Дүрэм журмын заалтыг зөрчсөн аливаа үйлдэл, шийдвэрийн талаарх гомдлыг ажлын 3 өдрийн дотор сонгон шалгаруулалт зохион байгуулах комисст гаргах болон шүүхэд давж заалдаж болно.

3. Канад

Нийтийн албанд анх орох шалгалт: Нийтийн албанд анх орох шалгалтын (the Public Service Entrance Exam 371 (PSEE 371)) зорилго нь нийтийн албаны албан тушаалд орох хувь хүний эргэцүүлэн бодох чадвар болон асуудал шийдвэрлэх чадварыг үнэлэх юм. Хүний нөөцийн менежерүүд энэ шалгалтын дүнг шалгалтад тэнцэгчийг тодорхой албан тушаалд томилох, эсвэл дадлагажих хөтөлбөрт хамруулах шийдвэр гаргахдаа ашиглана.

Шалгалтыг бичгийн хэлбэрээр болон цахим хэлбэрээр авч болно. Цахим шалгалтыг Нийтийн албаны комиссийн онлайн тестийн төхөөрөмжөөр авна

Нийтийн албанд анх ороход авах шалгалт нь үндсэн 2 тесттэй.

Дэд тест 1. Эргэцүүлэн бодох болон асуудал шийдвэрлэх чадварыг үнэлэх зорилготой:

- арифметик сэтгэлгээ,
- логик сэтгэлгээ,
- аналитик сэтгэлгээ,
- бичгийн чадварыг тогтоох асуултуудтай. Нийт олон сонголтот 30 асуултаас бүрдэнэ.

Энэ тестийг гүйцэтгэх хугацаа 90 минут.

Энэ тестийн загвар тест нь дараах хэлбэртэй:

Дэд тест 1: Сэтгэн бодох чадвар

Асуулт 1. Асуултын хариуг олно уу.

Ажилтан нэг өдөрт 11 цаг ажиллажээ. Нэг өдрийн тогтмол ажлын цаг нь 7,5 цаг бөгөөд үлдсэн цагт илүү цагаар ажилласанд тооцсон. Илүү цагийн ажлын хөлсийг тогтмол цалинг 1,5 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээгээр тооцдог. Ажилтан тухайн өдөр 112 ам.долларын ажлын хөлс авсан бол нэг цагийн тогтмол ажлын хөлс нь хэд байсан бэ?

- i. \$6.79
- ii. \$8.78
- iii. \$14.93
- iv. \$19.48

Логикоор сэтгэн бодох чадвар

Энэ асуултад логик сэтгэлгээгээ ашиглан, өгөгдсөн мэдээлэлд хамгийн сайн тохирох хариулыг өгнө.

Асуулт 2.

НББ-ийн хэлтэс орон тооны бүтцээ шинэчилсэн бөгөөд албан хаагчдад зориулсан сургалтыг төлөвлөсөн. Саяхан ажиллаж эхэлсэн бүх ажилчид маш өндөр мэдлэг, чадвартай. Сургалтад хамрагдсан ажилчид нь бүгд шинэ ажилчид.

Дээрх өгүүлбэрийг хэрхэн дүгнэж болох вэ?

- 1) Сургалтад хамрагдсан ажилчид бүгд өндөр мэдлэг, чадвартай.
- 2) Сургалтад хамрагдсан ажилчид бүгд өндөр мэдлэг, чадвартай биш.
- 3) Сургалтад хамрагдсан ажилчдын зарим нь мэдлэг, чадвартай биш.
- 4) Өндөр мэдлэг чадвартай бүх ажилчид нь сургалтанд хамрагдагчид.

Асуулт 3.

Дараах өгүүлбэр нь бүрэн төгсөөгүй байгаа тул утгыг гүйцээж бичнэ үү.

Зарлал: Байгууллагаас илгээж буй бүх цахилгаан шуудан найдвартай хамгаалагдсан.

Дүгнэлт: Иймд байгууллагаас ирж буй бүх хүсэлтүүд хамгаалалттай.

Дараах өгүүлбэрийн аль нь өгүүлбэрийг гүйцээж, утгыг илүү гаргаж байна вэ?

1. Бүх хүсэлтүүдийг цахилгаан шуудангаар илгээсэн.
2. Заримт хүсэлтүүд нь найдвартай биш

3. Байгууллагаас илгээсэн бүх цахилгаан шуудан нь хүсэлт хэлбэртэй.
4. Дээрхийн аль нь ч биш

Аналитик сэтгэн бодох чадвар: Өгөгдсөн өгүүлбэрт хамгийн сайн тохирох хариултыг харилцан хамаарлын талаарх өөрийн мэдлэгийг ашиглан хариулна.

Асуулт 4.

ФРУБ нь ХИХГ-г хуулбарласан боловч жин нь илүү хүнд.
ХИХГ нь машиныг хуулбарласан боловч жин нь илүү хүнд.
НУЛО нь унадаг дугуйг хуулбарласан боловч жин нь илүү хөнгөн.
Аль хариулт нь илүү оновчтой вэ?

1. ФРУБ нь НУЛО-с илүү хүнд.
2. Машин нь НУЛО-с илүү хөнгөн.
3. Унадаг дугуй нь ХИХГ-с илүү хүнд.
4. ХИХГ нь ФРУБ-с илүү хүнд

Тоон болон үсгэн илэрхийлэл. Энэ даалгавраар өгөгдсөн тоон болон үсгэн цуваанд шаардлагатай утгыг олж, нөхөж бичнэ. Үүний тулд тухайн өгөгдлийн дарааллыг бий болгож буй зүй тогтлыг олж, хариултыг эргэцүүлэн бодож олно.

Асуулт 5.

Дараах хариултын аль нь дарааллын сүүлд орох вэ?

R, U, X, AA, DD, ___

1. V
2. Z
3. EE
4. GG

Дэд тест 2. Ажлын тодорхой нөхцөл байдалд үүссэн асуудлыг шийдвэрлэх чадварыг үнэлэх зорилготой асуулттай. Нийт олон сонголтот 40 асуултаас бүрдэнэ. Энэ тестийг гүйцэтгэх хугацаа 60 минут

Хоёр дэд тестээс бүрдсэн уг шалгалтын нийт хугацаа нь зохион байгуулалтын ажилтай нийлээд ойролцоогоор гурван цаг байна. Ямар ч завсарлага төлөвлөгдөхгүй

Гэхдээ дараагийн шат, ажлын байрны онцлогоос хамааран тохиолдол бүрт тохирсон олон төрлийн тестүүд байдаг.

Энэ дэд тестийн загвар тест нь дараах хэлбэртэй:

Дэд тест 2: Дүгнэлт хийх чадвар

Ажил дээр үүссэн аливаа асуудлыг үр дүнтэй арга замаар шийдвэрлэх, үр дүнгүй үйл ажиллагааг тодорхойлох чадвар юм. Уг шалгалтаар ажлын байранд үүсэх аливаа харилцаа холбоо, санаачилга, шийдвэр гаргах, аналитик дүгнэлт хийхтэй холбоотой асуудлыг дэвшүүлнэ.

Таны даалгавар бол ажлын байранд бий болсон асуудалд нөхцөл байдалд тохирсон хариу өгөх, ямар арга хэмжээ авах талаар шийдвэр гаргах юм. Нөхцөл байдал бүрт дараах үнэлгээний дагуу хариу арга хэмжээний үр дүнг үнэлнэ. Эдгээр нь:

1. **Үр дүн маш муу: нөхцөл байдлыг улам дордуулсан**
2. **Үр дүнгүй: нөхцөл байдлыг дордуулахгүй боловч асуудлыг шийдвэрлэхэд нэмэр болоогүй**
3. **Бараг үр дүнгүй: асуудлыг шийдвэрлэхэд нэмэр болоогүй**
4. **Үр дүн багатай: асуудлыг шийдвэрлэхэд өчүүхэн нэмэр болсон**
5. **Үр дүнтэй: асуудлыг шийдвэрлэхэд нэмэр болсон**
6. **Үр дүн маш сайн: асуудлыг бүрэн шийдвэрлэсэн эсвэл асуудлыг шийдвэрлэхэд чухал хувь нэмэр оруулсан**

Энэ тест нь ямар нэгэн гүнзгийрүүлсэн мэдлэг, ажлын туршлага болон сургалтыг шаардахгүй. Харин таны амьдралын туршид олж авсан туршлага, ерөнхий мэдлэгийг сорино.

Асуулт 1.

Нөхцөл байдал:

Та даргынхаа хүсэлтээр нэг сургалтыг дүүргэсэн. Та сургалтаар танай албаны авч хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаа нь төрийн албаны нууц мэдээллийг хамгаалах бодлоготой нийцэхгүй байгааг олж илрүүлсэн. Танай албаны бусад бүх дарга, ажилчид энэхүү сургалтыг дүүргэсэн бөгөөд нэг нь ч энэ талаар олж мэдээгүй. Иймд та энэ буруу үйл ажиллагаа, асуудлыг гаргаж тавих хамгийн эхний хүн болно.

Таны хариу үйлдэл буюу авах арга хэмжээ:

Сургалтын материалаас тухайн асуудалтай холбоотой мэдээлэл бүхий хуудсыг хэвлэн авч, даргын ширээн дээр тавина.

Энэ арга хэмжээ хэр үр дүнтэй вэ?

1. **Үр дүн маш муу**
2. **Үр дүнгүй**
3. **Бараг үр дүнгүй**
4. **Үр дүн багатай**
5. **Үр дүнтэй**
6. **Үр дүн маш сайн**

Асуулт 2.

Нөхцөл байдал:

Та даргынхаа хүсэлтээр нэг сургалтыг дүүргэсэн. Та сургалтаар танай албаны авч хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаа нь төрийн албаны нууц мэдээллийг хамгаалах бодлоготой нийцэхгүй байгааг олж илрүүлсэн. Танай албаны бусад бүх дарга, ажилчид энэхүү

сургалтыг дүүргэсэн бөгөөд нэг нь ч энэ талаар олж мэдээгүй. Иймд та энэ буруу үйл ажиллагаа, асуудлыг гаргаж тавих хамгийн эхний хүн болно.

Таны хариу үйлдэл буюу авах арга хэмжээ:

Асуудлыг хурдан шийдвэрлэх, зөв арга хэмжээ авах талаар даргатайгаа даруй ярилцана. Энэ арга хэмжээ хэр үр дүнтэй вэ?

1. **Үр дүн маш муу**
2. **Үр дүнгүй**
3. **Бараг үр дүнгүй**
4. **Үр дүн багатай**
5. **Үр дүнтэй**
6. **Үр дүн маш сайн**

Тэнцэх дүн

Тест 1: Шалгалтад хамгийн багадаа 13/30 оноо (шалгалт өгөгчдийн доод 10%-иас дээш-10th percentile) буюу өмнөх шалгалт өгөгчдийн дээд 90%-д багтсанаар (normative sample) тэнцэнэ.

Тест 2: Шалгалтад хамгийн багадаа 3400/4000 оноо (шалгалт өгөгчдийн доод 35%-иас дээш-35th percentile) буюу өмнөх шалгалт өгөгчдийн дээд 65%-д багтсанаар (normative sample) тэнцэнэ.

Ажилд авах менежерийн шийдвэрээр 2 шалгалтын тэнцэх хувийг 50 хүртэлх хувиар тогтоож болно. Өөрөөр хэлбэл, шалгалтад тэнцэхийн тулд шалгалт өгөгч нь (normative sample)-ын дээд 50% -д багтах шаардлагатай. Энэ нь дэд тест 1-т 21/30, дэд тест 2-т 3461/4000 оноогоор тэнцэнэ гэсэн үг.

Яагаад хоёр дэд тестийн оноо ялгаатай байна вэ? Дэд тест бүр өөрийн гэсэн өвөрмөц дүгнэх хэмжүүртэй байдаг. Тестийн үр дүнг харьцуулахын тулд тэдгээрийг нийтлэг байдлаар хөрвүүлэх ерөнхий дүгнэх хэмжүүр байх ёстой.

Percentile буюу хувиар тооцож гаргасан үнэлгээ нь PSEE 371 шалгалтын дүнг гаргах ерөнхий хэмжүүр юм. Тухайлбал, хэдийгээр онооны үзүүлэлтүүд ялгаатай ч гэсэн дэд тест 1-ийн 21/30 гэсэн оноо болон дэд тест 2-ын 3461/4000 гэсэн оноо нь аль аль нь 50 %-ийн үзүүлэлт гэсэн үг. Аль ч тохиолдолд уг дүн нь нийт шалгуулсан хүмүүсийн талаас нь өндөр оноотой гэж ойлгогдоно. Шалгуулагчийн өөр өөр чадварыг тогтоох 2 дэд тестийн гүйцэтгэлийн нэгдсэн стандарт тогтоож буй хэрэг юм.

Глобал оноо: PSEE 371 шалгалтын глобал онооны хувьд 0-73 хооронд тавигддаг. Энэ онооны хувьд ямар нэгэн тэнцэх босго оноо гэж байхгүй. Зөвхөн хүний нөөцийн менежерүүд шийдвэр гаргахдаа л ашиглаж болно. Глобал оноог тестийн гүйцэтгэлийн талаар хамгийн оновчтой төсөөлөл авахын тулд тавьдаг байна. Дэд тест 1-ийн гүйцэтгэлд глобал онооны 60 хувь, харин дэд тест 2-ын гүйцэтгэлд глобал онооны 40 хувь нь тус тус оногдоно. Глобал оноог тооцоолохын өмнө дэд тестүүдийн дүнг нийтлэг байдлаар хөрвүүлнэ. Ингэснээр дэд тест 2-ын оноо нь илүү өндөр байлаа ч глобал оноонд багаар нөлөөлөх талтай байдаг.

Дахин шалгалт авах: Шалгалтыг дахин өгөхөөс өмнө 180 хоног хүлээх ёстой. Энэ хугацааг дуусах хүртэл дахин шалгалт өгөх боломжгүй. Хэрэв энэ хугацааг дуусахаас өмнө шалгалт дахин өгвөл үр дүн нь хүчин төгөлдөр бус байх бөгөөд дахин шалгалт өгөх хугацаа нь шалгалт дахин өгсөн өдрөөс шинээр эхлэх болно.

Бусад тестүүд. Мөн тус улсад Нийтийн албанд анхлан орох шалгалтыг (PSEE 371) амжилттай давсан хүмүүс болон тодорхой албан тушаал горилогчдоос авах бусад олон төрлийн тест байдаг:

- Захиргааны ерөнхий тест (GAT- 380)
- Ерөнхий чадварын тест
 - I түвшин (GST1- 207)
 - II түвшин (GST2 -314)
- Оюун ухааны ерөнхий тест (GIT -310)
- Оюун ухааны ерөнхий тест (GIT – 320)
- Бичгийн чадварын тест (GSPAT – 120)
- Дунд түвшний менежерийн чадварын түвшин тогтоох шалгалт (IMMP)
- Манлайлах чадвар үнэлэх нэгдсэн загвар (ILAM)
- Дотоод аудитын тест
- Удирдах чадварын төвшин тогтоох дасгал ажил
- Дунд түвшний менежерийн нөхцөл байдлыг удирдах дасгал ажил (MMSE -840)
- Дунд түвшний менежерийн дасгал ажил (820)
- Оффисын ур чадварын тест (шалгах, харьцуулах) (Checking – 203)
- Оффисын ур чадварын тест (бичиг баримт цэгцлэх, архивлах) (Filling – 201)
- Оффисын ур чадварын тест (үүрэг даалгавар биелүүлэх) (Following Directions – 206)
- Оффисын ур чадварын тест (OST – 200)
- Хөтөлбөрийн зөвлөхийн чадвар үнэлэх шалгалт
- Ажлын туршлага, гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх
- Удирдлагын ур чадварыг үнэлэх дасгал ажил (861)
- Удирдах ажилтны ур чадварыг үнэлэх дасгал ажил, түвшин 03
- Удирдах ажилтны удирдах, манлайлах чадварыг үнэлэх дасгал ажил (862)
- Манлайлах чадвар тодорхойлох дасгал ажил (SIL)
- Нөхцөл байдлыг үнэлэх чадварын тест (SJT -318)
- Хоёрдогч албан ёсны хэлний ярианы чадвар үнэлэх тест
- Хоёрдогч албан ёсны хэлний бичгийн чадвар үнэлэх тест
- Хоёрдогч албан ёсны хэлний унших чадвар үнэлэх тест
- Сонгон шалгаруулалтын ярилцлага
- Хяналт, үнэлгээний чадвар үнэлэх дасгал ажил
- Баг ахлах чадвар үнэлэх дасгал ажил
- Бичгийн харилцааны түвшин тогтоох тест (WCT – 345)
- Бичгийн харилцааны мэргэжлийн түвшин тогтоох тест (WCPT -351).

Канад улсад нийтийн албанд ороход авдаг бас нэг чухал шалгалт бол Ерөнхий чадварын тест юм. Уг тест хоёр түвшинтэй байдаг.

Ерөнхий чадварын тест: I түвшин (General Competency Test GCT - 207)

Тестийн зорилго нь хувь хүний танин мэдэх чадвар, аливаа асуудлын учир шалтгааныг олох, түүнийг шийдвэрлэх ерөнхий чадварыг үнэлнэ. Тус тест нь захиргаа болон үйл ажиллагааны ажилтны түвшинд зориулагдсан. Уг тестийг онлайн тестийн системээр авдаг.

Онлайнаар авахад хүний нөөцийн ажилтан тестийг системд оруулах бөгөөд нэр дэвшигч тус бүрд код үүсгэж, тэдэнд холбогдох мэдээллийг автоматаар электрон шуудангаар илгээнэ. Шалгалтын дүнг 48 цагийн дотор илгээнэ.

1-р түвшингийн тест нь 50 асуулт, олон сонголтот хариултаас бүрдэх бөгөөд хугацаа 45 минут. Энэ нь дараах төрөлтэй:

- 1) Бичмэл материалыг ойлгох чадвар
- 2) Тоон өгөгдөл, бодлогыг бодох чадвар
- 3) Логик дүгнэлт хийх чадвар

Тестийн босго оноо: 18/50. Удирдах түвшний тестийн оноог илүү өндрөөр тогтоох нь зүйтэй. Дахин шалгалтыг 180 хоногийн дараа өгөх боломжтой. Тухайн хугацаанаас өмнө тестийг дахин бөглөсөн тохиолдолд хүчингүйд тооцогдоно.

Загвар тест нь дараах хэлбэртэй:

I түвшин (General Competency Test GCT - 207)

Төрөл 1: Бичмэл материалыг ойлгох чадвар

Богино текстийг (албан тоот) уншаад, асуултад хариулах

Асуулт 1:

*Канад Улсын Засгийн газар
Хэнд: Бүх албан хаагчдад
Хэнээс: Менежер*

Одоогийн ашиглаж буй асуултын хүснэгтийг дараа жил өөр хүснэгтээр шинэчлэх болсныг үүгээр мэдэгдэж байна. Одоогийн ашиглаж буй асуултын хүснэгтийг энэ оны эцэс хүртэл ашиглана. Дараа жил ашиглах шинэчилсэн хүснэгт нь одоо шаардагдаж буй зарим нэмэлт мэдээллийг цуглуулахад ач холбогдолтой тул чухал шаардлагатай болно.

Энэхүү албан тоотын зорилгыг тодорхойлно уу.

- 1. Шинэчилсэн асуултыг хүснэгтийн хэрэгцээг тодорхойлно уу.*

2. Албан хаагчдад одоогийн ашиглаж буй асуултын хүснэгтийг дараа жил өөр хүснэгтээр шинэчлэх болсныг мэдэгдэнэ үү.
3. Албан хаагчдад одоогийн ашиглаж буй асуултын хүснэгт нь учир дутагдалтай болохыг мэдэгдэнэ үү.
4. Нэмэлт мэдээлэл цуглуулах болсон хэрэгцээг тоочиж бичнэ үү.

Төрөл 2: Тоон өгөгдөл, бодлогыг бодох чадвар

Энэ нь практикт хэрэглэгдэх бодлого бодож, зөв хариултыг сонгоно.

Асуулт 2.

Та санхүүч бөгөөд хэлтсийн ажилчдын илүү цагийн хөлсийг тооцох болсон. Ажлын ачаалал их байснаас ажилтан хоёр долоо хоногт 35 цаг илүү ажилласан. Ажилтан илүү ажилласан цагийн 28 цагт нь нэг цагийн ажлын хөлсийг нэг болон 1,5 дахин нэмэгдүүлэх нөхцлийг хангасан. Харин үлдсэн цагт нь нэг цагийн ажлын хөлсийг хоёр дахин нэмэгдүүлэх нөхцлийг хангасан. Ажилтны цагийн хөлс нь \$10. Ажилтан 2 долоо хоногийн хугацаанд хэдэн ам.долларын илүү цагийн хөлс авах вэ?

1. \$340
2. \$420
3. \$560
4. \$760

Төрөл 3: Логик дүгнэлт хийх чадвар

Практикт тохиолддог асуудалд зөв хариултыг сонгоно.

Асуулт 3.

Таны ажил үүргийн нэг хэсэг нь хэрэгцээгүй болсон бичиг баримт бүхий хайрцгийг устгах юм. Журмын дагуу энгийн бичиг баримтыг 24 сар, хамгаалалттай бичиг баримтыг 36 сар, харин нууцын зэрэглэлтэй бичиг баримтыг 48 сарын дараа устгана. Аль хайрцгийг устгах нь зөв бэ?

- A. 26 сарын өмнөх огноо бүхий энгийн бичиг баримттай хайрцаг, 34 сарын өмнөх огноо бүхий нууцын зэрэглэлтэй бичиг баримттай хайрцаг
- B. 38 сарын өмнөх огноо бүхий энгийн бичиг баримттай хайрцаг, 28 сарын өмнөх огноо бүхий нууцын зэрэглэлтэй бичиг баримттай хайрцаг

1. Зөвхөн А
2. Зөвхөн В
3. А болон Б
4. Аль нь ч биш

Ерөнхий чадварын тест: II түвшин (General Competency Test GCT - 314)

Тестийн зорилго нь хувь хүний танин мэдэх чадвар, аливаа асуудлын учир шалтгааныг олох, түүнийг шийдвэрлэх ерөнхий чадварыг үнэлэх бөгөөд тус тестийг мэргэжилтэн түвшинд зориулагдсан. Мөн албан тушаал шилжих нөхцөлд тус тестийг онлайн тестийн системээр авдаг.

2-р түвшингийн тест нь 90 асуулт, олон сонголтот хариултаас бүрдэх бөгөөд хугацаа 2 цаг 30 минут. Энэ нь 5 төрлийн асуултаас бүрдэнэ. Энэ нь дараах 5 төрөлтэй.

- 1) Үгсийн сан
- 2) Диаграмм холбоо
- 3) Тоон болон үсгэн илэрхийлэл
- 4) Тоон үйлдэл, бодлого бодох чадвар
- 5) Асуудлыг шийдвэрлэх аналитик чадвар

Тестийн босго оноо: 51/90. Удирдах түвшний тестийн оноог илүү өндрөөр тогтоох нь зүйтэй. Дахин шалгалтыг 180 хоногийн дараа өгөх боломжтой. Тухайн хугацаанаас өмнө тестийг дахин бөглөсөн тохиолдолд хүчингүйд тооцогдоно.

Загвар тест нь дараах хэлбэртэй:

II түвшин (General Competency Test GCT - 314)

Төрөл 1: Үгсийн сан

Асуулт 1.

Том үсгээр бичсэн үгийн утгыг хамгийн сайн илэрхийлэх илэрхийллийг олно уу.

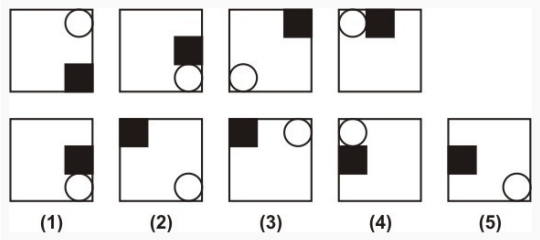
SUCCINCT / ХУРААНГУЙ

1. *Оновчтой, товчоор илэрхийлэх*
2. *Жимсний шүүсээр дүүргэсэн*
3. *Жижиг хэмжээгээр хуваах*
4. *Оюун ухааны өндөр хөгжилтэй*
5. *Сайн дураар гэрээг дуусгавар болгох*

Төрөл 2: Диаграмм холбоо

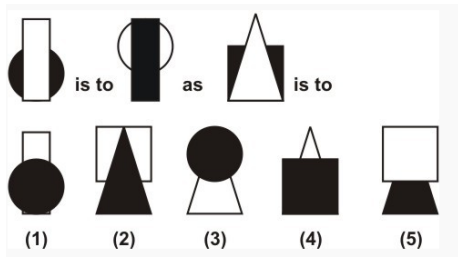
Асуулт 2. Дүрсийг төгсгөх

Цувааг төгсгөх хамгийн сүүлийн дүрсийг логикийн дагуу олно уу.



Асуулт 3. Аналог дүрс

Эхний хоёр дүрсийн хамаарлыг тогтоож, гурав дах дүрстэй хамааралтай дүрсийг олно уу.



Төрөл 3: Тоон болон үсгэн илэрхийлэл

Дараах тоон цувааны дүрмийг тогтоож, цувааг төгсгөх хамгийн сүүлийн тоог олно уу.

Асуулт 4.

2, 3, 6, 11, 18, 27,
(1) 36 (2) 29 (3) 31 (4) 38 (5) 34

Асуулт 5.

50A, 60C, 55E, 65G, 60I, 70K, 65M, 75_
(1) L (2) N (3) O (4) P (5) Q

Төрөл 4 – Тоон үйлдэл, бодлого бодох чадвар

Тоон асуулт нь таны тоон болон арифметик үйлдэл хийх чадварыг шалгана. Та тооны машин ашиглаж болно.

Асуулт 6.

100 литрийн савтай шатахууныг 3 жижиг саванд адил хэмжээгээр хувааж хийхэд анхны хэмжээний $\frac{1}{4}$ -тэй тэнцүү шатахуун үлдэв. Сав тус бүрийн хэмжээг тооцоолно уу.

(1) 25 (2) 20 (3) 16 (4) 30 (5) $33\frac{1}{3}$



Төрөл 5 – Асуудлыг шийдвэрлэх аналитик чадвар

Энэ хэсэгт та богино хэмжээний текстийг уншаад холбогдох асуултад хариулна.

Асуулт 7.

“Харилцааны тухай шинэ ном нь онол арга зүй, ялгаварлалыг бууруулах, үнэ цэн, хөдөлгөөн, соёлын судалгаа, хууль эрх зүйн тогтолцоо ба боловсрол гэсэн 7 бүлэгтэй байна. Та эдгээр бүлгийг олон янзаар дарааллуулж болох боловч эхний болон хоёр дахь бүлэг нь онол арга зүй, болон хууль эрх зүйн систем байх ёстой. Түүнчлэн үнэ цэн болон хөдөлгөөн гэсэн бүлгийг өөр сэдвээр солих боломжгүй.

- Хэрэв соёлын судалгаа бүлгийг 3 дахь бүлэг болговол номыг хэдэн янзаар бүлэглэж болох вэ?

(1) 4 (2) 8 (3) 12 (4) 16 (5) 32

4. Киргиз

Манай улстай түүхэн нөхцөл, төрийн байгуулал, эдийн засаг, нийгмийн байдал, хүн амын тоо, иргэдийн боловсролын талаараа төстэй улсуудын нэг болох Бүгд Найрамдах Киргиз улсын хувьд төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны албан тушаалд ажиллахаар горилогчдоос авах сорилын шалгалтын гол зорилго нь тэдний мэргэжлийн бэлтгэл, мэргэшил, хууль тогтоомжийн мэдлэгийг нь үнэн зөв, ил тодоор үнэлэхэд оршдог байна.

Сорил нь сонгон шалгаруулалтын процедурын нэг бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд шалгалт авах нөхцөл, хугацаа, сорилын агуулга, дүн гаргах процесс нь нэгэн стандарттай байснаар үнэн зөв, бодитой байж чадна.

Төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны албан тушаалд ажиллахаар горилогчид, мөн төрийн албан хаагчийн нөөцөнд бүртгэгдэх хүмүүсээс авах сорилын шалгалтыг төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны албыг хариуцсан бүрэн эрх бүхий төрийн байгууллага хариуцаж, уг байгууллагын Сорилын төв гардан зохион байгуулна. Сорилыг зөвхөн компьютер ашиглан авна.

Төрийн захиргаа, нутгийн захиргааны албан тушаалд ажиллахаар горилогчдыг дараах хоёр төрлийн тестээр шалгадаг

- 1) Үндсэн тест - төрийн удирдлага, төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны албаны талаарх хууль тогтоомжийн тухай ерөнхий мэдлэгийг үнэлэх даалгавруудаас бүрдэнэ. Энэ нь манай одоогийн сонгон шалгаруулалтынхтай төсөөтэй байна.
- 2) Мэргэжлийн тест - оролцогчдын тухайн чиглэлийн мэдлэгийн түвшинг тогтоох зорилготой, тодорхой албан тушаал, үйл ажиллагааны хүрээ, тусгай боловсролын шаардлагыг тусгасан даалгавруудаас бүрдэнэ.

Уг тестийг зохиоходоо төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны байгууллагуудаас ирүүлсэн мэдээллийг харгалзана.

Харин удирдах албан тушаалтны хувьд

- 1) мэргэжлийн чадавх, логик сэтгэлгээний чадварын тест,
- 2) сэтгэл зүйн тест,
- 3) менежмент, хүний нөөцийн удирдлагын тест зэрэг 3 төрөлтэй

Тестийн асуултуудыг бэлтгэх, тест болгох, шинэчлэх ажлыг төрийн албаны төв байгууллага хариуцан, холбогдох мэргэжлийн мэргэжилтнүүдийн оролцоотойгоор гүйцэтгэнэ.

Төрийн албаны төв байгууллага шалгалт авах бэлтгэл ажлыг хангаж, мэдээллийн хэрэгсэл, өөрийн албан ёсны веб сайтаар шалгалт авах журам, үндсэн тестийн үлгэрчилсэн асуултуудыг нийтлэх, шалгалтын явцын хяналт, үнэлгээ хийх, шалгалтын үр дүнг нэгтгэн боловсруулах, мэдээлэх журмыг тодорхойлох зэрэг асуудлыг хариуцна.

Төрийн албаны төв байгууллагын орон нутгийн салбарууд нь Сорилын шалгалт явуулах үед тусгай сувгийн холбоогоор хангах, төрийн захиргаа, нутгийн захиргааны байгууллагуудаас шалгалт явуулах захиалга авах, нэгтгэх, оролцогчдыг бүртгэх, нэгдсэн захиалга, оролцогчдын бүртгэлийг Сорилын төвд хүргүүлэх, шалгалтын дараа дүнг захиалга өгсөн төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагуудад хүргэх ажлыг хариуцна.

Сорилын төв нь шалгалтыг зохион байгуулахтай холбогдох дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ:

- 1) тестийн асуултуудыг бэлтгэх, тест болгох, шинэчлэх;
- 2) үндсэн тестийн асуултуудыг батлах;
- 3) төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагуудаас ирсэн захиалгыг үндэслэн сорил авах график гаргах;
- 4) шалгалтад оролцогчдын бүртгэл хийх;
- 5) шалгалтад оролцогчдод сорилын системд нэвтрэх код олгох;
- 6) үндсэн, мэргэжлийн болон бусад төрлийн тестээр шалгалт авах;
- 7) шалгалтын дүнг боловсруулах, шалгалтын протокол үйлдэх;
- 8) шалгалтын дүнг төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагуудад хүргэх.

Төрийн болон нутгийн удирдлагын байгууллагууд мөн сорилын шалгалттай холбогдсон дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг байна:

- 1) төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны байгууллагын албан тушаалын чөлөөтэй байгаа орон тоон дээр ажиллахаар горилогчдыг сонгох бэлтгэл ажил явуулах;
- 2) сорилд оролцохыг хүсэгчдийн жагсаалт гарган, шалгалт авахаас долоогоос доошгүй хоногийн өмнө төрийн албаны төв байгууллагад хүргэх. Жагсаалтын хамт тухайн байгууллагын сонгон шалгаруулалтын комиссын хурлын протоколыг хавсарган ирүүлнэ;

- 3) төрийн албаны төв байгууллагатай тохиролцсоны дараа шалгалт авах газар, хугацааны талаар шалгалтад оролцогчдод мэдээлэх;
- 4) өөрийн веб сайтад холбогдох хууль тогтоомжуудын жагсаалт, мэргэжлийн тестийн асуултуудын үлгэрчилсэн загварыг байршуулна;
- 5) мэргэжлийн тестэнд орох хууль тогтоомжуудын жагсаалтыг төрийн албаны төв байгууллагатай тохирно. Уг жагсаалт нь тодорхой албан тушаалд тавигдах мэргэжлийн шаардлага болон чиг үүрэгтэй нийцсэн байвал зохино;
- 6) тухайн төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтан – сонгон шалгаруулалтын комиссын гишүүнийг шалгалтын ажиглагчаар явуулна.

5. Их Британи

Төрийн албаны комисс (ТАК) нь 1855 оноос хойш үйл ажиллагаа явуулж байгаа бөгөөд төрийн албаны сонгон шалгаруулалт хууль, дүрэм, журмын дагуу явагдаж байгаа эсэхэд хяналт тавьдаг. Түүнчлэн төрийн албан хаагчын төрийн албаны тухай хууль, дүрэм, журамтай холбоотой аливаа өргөдөл, гомдлыг хүлээн авч, хэлэлцэн шийдвэрлэдэг.

Комисс нь:

- сонгон шалгаруулалтын зарчмыг боловсруулах, хэвлэн нийтлэх,
- сонгон шалгаруулалт явуулах төрийн байгууллагад сонгон шалгаруулалтыг мерит зарчмын дагуу эрх тэгш, шударга, нээлттэй, ил тод явуулахад дэмжлэг үзүүлэх
- Сонгон шалгаруулалтын зарчмыг мөрдөж буй эсэхэд хяналт тавих
- Удирдах түвшний сонгон шалгаруулалтын хороог даргалах
- Сонгон шалгаруулалтын зарчмыг зөрчсөн талаарх гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх
- Төрийн албаны хуулийг зөрчсөн талаарх өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх

Их Британий төрийн албаны шатлал:АА	ЗТА буюу захиргааны туслах ажилтан
АО	ЗМ буюу захиргааны мэргэжилтэн
ЕО	ГМ буюу гүйцэтгэх мэргэжилтэн
НЕО/СЕО	АГМ буюу ахлах гүйцэтгэх мэргэжилтэн
G6&G7	Түвшин 6 ба 7
SCS1, SCS2, SCS3, SCS4,	АТТА буюу Ахлах түвшний төрийн албан хаагч (АТТА 1, 2, 3, 4)

2010 оны Үндсэн хууль болон засаглалын шинэтгэлийн актын 11-р бүлэгт ТАК нь “сонгон шалгаруулалтын зарчим”-ыг боловсруулж, түүнийг тайлбарлах, төрийн бусад байгууллагын үүрэг оролцоог тодорхойлох, биелэлтийг зохион байгуулах үүрэгтэй болохыг заасан. Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын зарчим хамгийн сүүлд 2018 оны дөрөвдүгээр сарын 1-нд шинэчлэгдсэн.

Сонгон шалгаруулалтын зарчим:

- Төрийн албаны томилгоог улс төрийн захиалга, хуваарилалтаар бус, мерит зарчмын дагуу шударгаар өрсөлдүүлэн шалгаруулах замаар хийх, хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц зүтгэл, үр дүн гаргасныхаа үнэлэмжээр албан тушаал дэвших
- Эрх тэгш, шударга байх
- Нээлттэй, ил тод байх зарчим юм.

Аливаа төрийн байгууллага, агентлаг нь энэхүү “сонгон шалгаруулалтын зарчим”-д нийцүүлэн сонгон шалгаруулалт явуулах төрөл, арга замыг боловсруулна.

Сонгон шалгаруулах хороо: Сонгон шалгаруулалтыг хоёр болон түүнээс дээш хүний бүрэлдэхүүнтэй сонгон шалгаруулах хороо зохион байгуулдаг. Хороог тухайн байгууллагын албан хаагч эсвэл Төрийн албаны комиссын Төрийн албаны комиссионер (гол төлөв өндөр албан тушаалын сонгон шалгаруулалт) даргалж явуулна.

Хороо нь аливаа сонгон шалгаруулалтыг “сонгон шалгаруулалтын зарчим”-д нийцүүлэн явуулах бөгөөд сонгон шалгаруулалтын үе шат бүрд зарлагдсан шалгуур үзүүлэлтийн дагуу шударгаар үнэлэх, мөн мерит зарчим буюу шударгаар өрсөлдүүлэн хамгийн сайн нэр дэвшигчийг шалгаруулах үүрэг хүлээнэ.

Сонгон шалгаруулалтын хорооны гишүүд нь аливаа сонгон шалгаруулалтын өмнө ашиг сонирхлын зөрчилтэй эсэхээ мэдүүлнэ.

Сонгон шалгаруулах хорооны даргалагч нь сонгон шалгаруулалтыг олон нийтэд зарлахаас өмнө сонгон шалгаруулалтын шалгуур үзүүлэлт, үйл ажиллагааны стратеги, сонгон шалгаруулалтын хорооны гишүүдийн үүрэг роль, мөрдөх журам, цаг хугацаа, цалин хөлс зэргийг батлана.

Сонгон шалгаруулалтын эцсийн үе шатанд даргалагч нь тухайн сонгон шалгаруулалтын үр дүн, үнэлгээний үе шатууд дахь тайлбар, нэр дэвшигчдийн давуу болон сул тал, үнэлгээ хийсэн үндэслэлүүд зэргийг агуулсан товч тайлан бичиж тухайн сонгон шалгаруулалт нь сонгон шалгаруулалтын зарчимд нийцсэнийг нотолно.

Даргалагч нь сонгон шалгаруулалтын аль ч үе шатанд тухайн шалгаруулалтад сонгон шалгаруулалтын зарчим зөрчигдсөн гэж үзвэл сонгон шалгаруулалтыг даруй зогсоож, асуудлыг шийдвэрлэгдэх хүртэл хүлээнэ.

Төрийн албаны шалгалт: Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтыг онлайнаар зарладаг.

Төрийн албанд анх ороход онлайн тест авах бөгөөд энэ нь нэр дэвшигчийн төрийн албаны ажил үүрэгтэй холбоотой ерөнхий чадвар, эргэцүүлэн бодох, шийдвэр гаргах чадварыг сорих зорилготой. Тестийг бага түвшний албан тушаалаас долдугаар түвшин хүртэлх албан тушаалд сонгон шалгаруулахад авна.

Тестийн босго оноог давсан тохиолдолд ярилцлага хийнэ. Ярилцлага нь тухайн нэр дэвшигчийн ур чадварыг нээн илрүүлэх зорилготой бөгөөд хугацаа нь 45 минут.

Ярилцлага нь:

1. Байгууллагын зүгээс тухайн нэр дэвшигч зарлагдсан албан тушаалд тохирох чадвартай эсэх
2. Нэр дэвшигч нь тухайн албан тушаал өөрт нь тохирох эсэхийг тодорхойлох зорилготой.

Их Британийн төрийн албанд анх орох шалгалтын тестийн загвар:
Шалгалт өгөхөд тавигдах шаардлага:

Нас: 16 болон түүнээс дээш

Боловсрол: Их сургуулийн зэрэг шаардлагагүй

Сүүлийн 10 жилийн хоёр жилд нь Их Британид оршин суусан байх

Их британид ажиллах эрхтэй байх

Асуулт 1.

Таны дарга танаас 20 хуудас бүхий Европын комиссын бодлогын баримт бичгийн талаар товч мэдээлэл авахыг хүсчээ. Тэрбээр удахгүй болох гэж буй чухал уулзалтад энэ баримт бичгийг танилцуулах бөгөөд түүнд энэ баримт бичгийг уншиж судлах цаг хүрэлцэхгүй. Та баримт бичгийг судалж үзэхэд энэ нь удирдлагаар батлагдсан боловч нь логик дарааллын хувьд алдаатай, сайн боловсруулсан баримт бичиг биш байв. Та ямар арга хэмжээ авах вэ?

Та “үр дүнтэй” болон “үр дүнгүй” аргыг сонгоно уу.

	Үр дүнтэй	Үр дүнгүй
А. Товчлол бичихээс өмнө тухайн баримт бичгийг бүхэлд нь засварлана. Ингэснээр ойлгоход илүү амар болно.	0	0
Б. Товчлол бичих боловч баримт бичгийн дарааллыг өөрчилнө. Ингэснээр танай дарга шинэчилсэн дарааллын дагуу танилцуулгаа хүргэнэ.	0	0
В. Байгаа дарааллаар нь товчлол бичнэ. Дарааллыг ийнхүү тогтоосон нь учир шалтгаантай тул товчлолоо товч, тодорхой боловсруулна.	0	0
Г. Товчлолоо бичиж эхлэхээс өмнө даргатайгаа уулзаж, дарааллыг засварлах шаардлагатай эсэх талаар ярилцана.	0	0

Асуулт 2.

Та Засгийн газар хоорондын нийтийн эрүүл мэндийн ажлын хэсгийн уулзалтыг зохион байгуулж байна. Удирдлагын түвшний оролцоо шаардлагатай хэдий ч маш олон дарга нар оролцох боломжгүйгээ илэрхийлж, орондоо хүмүүс томилов. Ийнхүү удирдлаганы оролцоо багассанаар тухайн уулзалтын шийдвэр гаргалтад сөрөг нөлөө үзүүлнэ гэдэг нь тодорхой байв. Та ямар арга хэмжээ авах вэ?

Та “үр дүнтэй” болон “үр дүнгүй” аргыг сонгоно уу.

	Үр дүнтэй	Үр дүнгүй
А. Удирдлага бүрт цахилгаан шуудан бичиж, хурлын удирдамжид нэмж оруулах асуудлаа ирүүлэхийг хүснэ. Ингэснээр хуралд оролцох боломжийг бүрдүүлнэ.	0	0
Б. Хурлаас өмнө удирдлага тус бүртэй ганцаарчлан уулзаж, хурлаар хэлэлцэх асуудлын ач холбогдлын талаар ярилцаж, тэдний хуралд оролцох сонирхлыг төрүүлнэ.	0	0
В. Байгаа дарааллаар нь товчлол бичнэ. Дарааллыг ийнхүү тогтоосон нь учир шалтгаантай тул товчлолоо товч, тодорхой боловсруулна.	0	0
Г. Товчлолоо бичиж эхлэхээс өмнө даргатайгаа уулзаж, дарааллыг засварлах шаардлагатай эсэх талаар ярилцана.	0	0

Асуулт 3.

Та байгууллагынхаа аудитын газарт ажилладаг. Таныг аудит хийх явцад тус аудитын асуулгын хуудсуудыг бөглөхөд ажилчид цаг их зарцуулж, ажлын ачааллыг маш их нэмэгдүүлж байгаа талаар санал гомдол ирсэн. Таны хувьд тус асуулгын хуудсыг хоёр сарын хугацаанд бөглүүлж авах боломж бий. Та ямар арга хэмжээ авах вэ?

Та “үр дүнтэй” болон “үр дүнгүй” аргыг сонгоно уу.

	Үр дүнтэй	Үр дүнгүй
А. Ажилчдаас тэдний санал, хүсэлтийг авахад анхаарч, дахин хэдэн өдөр зарцуулснаар аудитын явцыг сайжруулах, үр дүнтэй болгох арга замыг хайж олно.	0	0

Б. Аудитын асуулгын хуудсыг бөглөх эцсийн хугацааг тогтоож, мэдээлэл цуглуулах, хүмүүсийн ачааллыг багасгахад хамтран ажиллахыг уриалсан зарлал гаргана.	0	0
В. Ажилчдаас ажлын ачааллыг нэмэгдүүлж байгаад уучлалт хүсээд, дараа жилийн аудитын ачааллыг багасгана гэдгээ амлана.	0	0
Г. Аудитын санал асуулгыг бөглөх эцсийн өдрийг санамж болгон илгээж, тухайн өдөр гэхэд хуудсыг бөглөсөн байх боломжийг бүрдүүлнэ.	0	0

Асуулт 4.

Та ахлахууд болон удирдлагын бодлогын зөвлөлийн уулзалтад уригдсан. Уулзалт эхлэхээс өмнө та уулзалтад бэлтгэж, холбогдох судалгааг хийсэн. Гэсэн хэдий ч уулзалтын үеэр яригдаж буй зарим нэр томьёог та мэдэхгүй байв. Та ямар алхам хийх вэ?

Та “үр дүнтэй” болон “үр дүнгүй” аргыг сонгоно уу.

	Үр дүнтэй	Үр дүнгүй
А. Уулзалт дуусах хүртэл хүлээж, хамтран ажиллагсадаасаа тухайн нэр томьёоны талаар асууж, тодруулна.	0	0
Б. Уулзалтын үеэр мэдэхгүй нэр томьёо гарах болгонд энэ талаар асуулт асууна. Ингэснээр уулзалтын туршид асуудлыг ойлгож, энэ талаар мэдлэгтэй болно.	0	0
В. Уулзалтын үеэр мэдэхгүй нэр томьёо гарангуут энэ талаар асуулт асууна. Хэрэв таны асуултын хариу эелдэгээр ирж байвал энэ маягаар асуултыг асуугаад явна.	0	0
Г. Мэдэхгүй нэр томьёогоо тусгайлан тэмдэглэн авч, уулзалтын дараа тэдгээрийн талаар судалж, ойлголтыг олж авна.	0	0

Ярилцлагын загвар асуултууд:

Чанартай үйлчилгээ үзүүлэх талаар:

- Та болон танай хамт олон иргэдийн тавьж буй шаардлагыг хэрхэн хүлээн авч, хэрхэн өндөр чанар бүхий үйлчилгээг үзүүлж байсан бэ?
- Та иргэдийн хэрэгцээ шаардлагыг хэрхэн ойлгосноор, түүнд хэрэгтэй байгаа үйлчилгээр хэрхэн үзүүлж байсан бэ? Жишээгээр тайлбарлана уу.

- Тухайн орон нутагт тулгараад буй бэрхшээлийг хэрхэн амжилттай шийдвэрлэж байсан бэ?

Манлайлал болон харилцаа

- Та удирдлага болон шийдвэр гаргагчийн шийдвэрт эергээр нөлөөлөхүйц ямар алхам хийж байсан бэ?
- Та хэн нэгэнд нөлөөлөхүйц бичгэн харилцааг бий болгож байсан уу?
- Та өөрчлөлтийн тухай удирдлагын шийдвэрийг хэлэлцэх багийн уулзалтыг зохион байгуулж байсан уу?

Багаар ажиллах

- Та багаар ажиллахдаа багийнхандаа хамтран ажиллах урам зоригийг хэрхэн төрүүлдэг вэ?
- Та хэн нэгний хүчтэй эсэргүүцэлтэй тулгарч байсан уу. Ийм тохиолдолд үүнийг хэрхэн даван туулж, өөрийн бодлыг илэрхийлж, ятган үнэмшүүлэх вэ?
- Та бусдыг ажлаа урам зоригтой хийхэд хэрхэн уриалдаг вэ?

Томоор сэтгэх болон алсыг харах

- Танай хэлтсийн ажил байгууллагынхаа үйл ажиллагааны эцсийн үр дүнд шууд нөлөөтэй гэдгийг хамт олондоо хэрхэн ойлгуулж, хамтран ажиллах вэ?
- Та хийж буй ажил дээрээ сайн туршлагыг хэрхэн нэвтрүүлж байсан бэ?

Чадавх бэхжүүлэх

- Та багийнхаа ур чадварыг хэрхэн хөгжүүлж байсан бэ?
- Та өөрийн болон багийнхаа мэдлэг боловсрол, туршлагыг хэрхэн нэмэгдүүлж байсан бэ?
- Чадавх сайжруулах, бэхжүүлэх хэрэгцээг хэрхэн тодорхойлж, хэрхэн сайжруулах вэ?

6. Казахстан

Төрийн захиргааны албан тушаалд сонгон шалгаруулалтын үндсэн дээр ордог.

Албан тушаалын сул орон гарсан тохиолдолд тухайн төрийн байгууллага сонгон шалгаруулалт явуулах тухай нийтэд зарлан мэдээлнэ. Ийнхүү зарлан мэдээлэхдээ төрийн захиргааны төв байгууллагын болон эрх бүхий байгууллагын интернетийн сүлжээг ашиглана. Олон нийтийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр зарлахыг зөвшөөрдөг байна.

Төрийн албанд орох этгээд дараах шаардлагыг хангасан байна:

1. Казахстан улсын иргэн байх;
2. Хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол наад зах нь 18 нас хүрсэн байх;

3. Тухайн албан тушаалыг хашихад шаардагдах боловсрол, мэргэшилтэй байх.

Сонгон шалгаруулалтад оролцохыг хүсэгч иргэн төрийн байгууллагад дараах материалыг бүрдүүлж хүргүүлнэ:

1. Өргөдөл
2. Хөдөлмөр эрхлэлтийг нотлох баримт бичиг, нотариатаар баталгаажуулсан
3. Боловсролын талаарх баримт бичгийн хуулбар, нотариатаар баталгаажуулсан
4. Боловсролын талаарх баримт бичгүүдийн хуулбар, түүнд хавсаргасан баримтууд, нотариатаар батлуулсан;
5. Эрүүл мэндийн лавлагаа
6. Казахстан улсын иргэн гэдгийг нотолсон баримт бичиг
7. Сэтгэл мэдрэлийн байгууллагын лавлагаа

Баримт бичгийг хүлээн авах хугацаа сонгон шалгаруулалт зарласнаас хойш ажлын долоон өдрийн дотор бүрдүүлж өгнө.

Сонгон шалгаруулалтад оролцогчоос дараах шалгалт авна:

1. Хууль эрх зүйн мэдлэгийн сорил
2. Хувь хүний зан чанарыг үнэлэх
3. Ярилцлага

Сонгон шалгаруулалтын тест нь төрийн албаны ангилал бүрд өөр өөр байна: Жишээлбэл: Төрийн захиргааны D-4 ангиллын албан тушаалд өрсөлдөгчийн мэдлэгийг шалгах тестийг авч үзье:

1.Хууль эрх зүйн мэдлэгийн тест:

- 1) Казах хэлний мэдлэг шалгах тест (20 асуулт)
- 2) Казахстан улсын Үндсэн хуулийн мэдлэг шалгах тест (15 асуулт)
- 3) Казахстан улсын Ерөнхийлөгчийн тухай хуулийн мэдлэг шалгах тест (15 асуулт)
- 4) Казахстан улсын төрийн албаны тухай хуулийн мэдлэг шалгах тест (15 асуулт)
- 5) Авлигын эсрэг хуулийн мэдлэг шалгах тест (15)
- 6) Захиргааны процедурын тухай хуулийн мэдлэг (15)
- 7) Төрийн үйлчилгээний тухай хуулийн мэдлэг (15)
- 8) Нутгийн захиргааны болон өөрөө удирдах ёсны байгууллагын тухай хуулийн (15)
- 9) Ёс зүйн тухай (15)

Нийт 130 асуултаас 78-ыг,эрх зүйн акт тус бүрээс таван асуултыг зөв хариулбал тэнцсэнд тооцно.

Хууль эрх зүйг мэдлэгийн шалгалтын үргэлжлэх хугацаа 105 минут

2. Хувь хүний зан чанарыг тодорхойлох тест:

- 1) Санаачилгын түвшинг тогтоох (12 даалгавар) 1,5 оноо
- 2) Харилцаа (12 даалгавар) 1,5 оноо
- 3) Дүн шинжилгээ хийх чанар (12 даалгавар) 2 оноо
- 4) Зохион байгуулалттай чанар (12 даалгавар) 1,5 оноо
- 5) Ёс зүй (12 даалгавар) 1,5 оноо

- 6) Чанарыг баримжаалах (12 даалгавар) 1,5 оноо
- 7) Хэрэглэгчийн баримжаалах чанар (12 даалгавар) 1,0 оноо
- 8) Авлигыг үл тэсвэрлэх чанар (12 даалгавар) 2 оноо

Нийт 75 минут

Шалгалтын комиссын ил тод, бодитой байдлыг хангахын тулд комиссын хуралдаан дээр ажиглагчдыг урьдаг. Ажиглагчаар Казахстаны парламентын гишүүн, бүх түвшний маслихатууд, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн төлөөлөл, олон нийтийн байгууллагын төлөөлөл, бизнесийнхний төлөөлөл, төрийн албаны төлөөлөл байж болно.

Нарийн мэргэжлийн албан тушаалын сонгон шалгаруулалтын комиссын хуралдаанд шинжээчдийг урьж оролцуулж болно.

Казахстаны төрийн албанд анх орох шалгалтын хувь хүний зан чанарыг тодорхойлох тестийн загвар:

Ийм төрлийн тест нь хувь хүний мэдлэгийг бус, төрийн албанд орохоор өрсөлдөж буй хүний шинж чанарыг тодорхойлоход оршино.

Нэг. Хүний зан чанартай холбоотой тестүүд:

1. Текстийн гол агуулгыг тодорхойлох: "Гэр бүл халуун дотно харилцаатай, тэд бие биенийгээ хагас үгнээс нь ойлгож, дэмжиж байдаг"

- 1. Халуун дулаан харилцаатай гэр бүл*
- 2. Бие биенийхээ ажлыг дэмждэг гэр бүл*
- 3. Бие биетэйгээ сайн ойлголцдог гэр бүл*
- 4. Нөхөрсөг гэр бүл*
- 5. Бүгд найзууд*

2. Таны хамтран ажиллагч зохион байгуулалт муутай. Энэ зан авир нь түүний ажлын үр дүнд муугаар нөлөөлөхгүй байхын тулд та хамтран ажиллагчдаа ямар зөвлөгөө өгөх вэ?

- 1. Хамт ажилладаг хүнийг ёс суртахуунтай болгохын тулд тэр үүнийг хийх болно гэдгийг хэл*
- 2. Түүнд нэг ажлаа хэд хэдэн жижиг хэсэг болгон хувааж хийхийг зөвлөнө*
- 3. Илүү туршлагатай ажилтнуудаас суралцахыг түүнд зөвлөнө*
- 4. Түргэн шуурхай ажиллаж байгаарай гэнэ*
- 5. Ажлынхаа хамгийн сонирхолтой талыг хайж олохыг түүнд зөвлөнө.*

3. Ууртай, догшин авиртай, чанга хашгирч ярьдаг, таныг ойлгохыг ч хүсдэггүй хүнтэй учирсан бол та юу хийх вэ?

- 1. Биеэ барьж, энэ хүнийг анхаарахгүй орхино*
- 2. Зөрчилдөөнийг угтан авч бүр зайтай байсан ч өөдөөс нь угтаж очно*

3. Бусад хүмүүс (төрөл төрөгсөд, найз нөхөд) зөвлөсний дагуу ажиллана
4. Энэ хүнийг байгаагүй юм шиг анзааралгүй орхино
5. Энэ хүнийг өөртөө татаж итгэх мэдрэмж төрүүлэхийг бодно

4. Та өөрийн үйл ажиллагааныхаа ямар үнэлгээг хамгийн өндөр гэж үзэж байна вэ?

1. Энэ ажил бол хэлтэст л хэрэгтэй ажил байна
2. Энэ ажилд сэтгэл шингэсэн харагдаж байна
3. Ажлын үр дүнд сэтгэл хангалуун байна
4. Бүгд сайн байна, ямар ч гомдол байхгүй
5. Ажлыг чин сэтгэлээрээ хийсэн байна.

5. Асуулт: Дор дурдсан зүйлүүдээс аль нь таны санаачилгатай чанарыг тодорхойлж байна вэ?

1. Би хэзээ ямагт санаачилга бүхий шийдвэр ба санааг санал болгож байдаг
2. Би ямагт өөрийн ажлын хэв маягаар ажилладаг
3. Би ямагт ажлын байгаа хэв маяг, хурдтай нийцэж ажилладаг
4. Би ямагт ажилд нөлөөлж байгаа нөхцөлийг мэдэрч байдаг
5. Би ямагт удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврыг дуртай хүлээж авдаг

Хоёр. Нөхцөл байдалтай холбогдох тестүүд:

1. Нөхцөл байдал: Ажил дээрээ та ямагт ажлын шаардлагад нийцсэн, нягт нямбай байж, чин сэтгэлээсээ ажилладаг байх ёстой. Таны бодлоор ажил олгогчийнхоо энэ хүлээлтийг зөвтгөхийн тулд ямар зан чанартай байх ёстой вэ?

1. Итгэлтэй, буурь суурьтай ажиллах
2. Цаг ямагт ажил хэрэгч байх
3. Бүтээлч хандлагатай, реатив шийдэл гаргах
4. Уян хатан байж, ажлын нөхцөл байдалд хурдан дасдаг байх
5. Ажлын үр дүнгээ хариуцдаг байх

2. Нөхцөл байдал. Таны ажлын үр дүн хамт ажиллагсдаас хүлээн авч байдаг үнэн зөв мэдээлэлтэй холбоотой. Тогтвортой мэдээллийг найдвартай олж авахын тулд хувь хүний хэрэгцээ шаардлага ямар байх вэ?

1. Үнэ цэнтэй мэдээллийг мэддэг хамт олонтойгоо нийтлэг хэл амаа ололцох
2. Хамт олонтойгоо тэдний сонирхсон төрөл бүрийн сэдвээр ярилцах
3. Бүх хамтран ажиллагсадтайгаа харилцан итгэлцэл бүхий харилцаа бий болгох
4. Найз нөхөд, шашин шүтлэгийг нь харуулдаг
5. Хамтран ажиллагсдадаа анхаарал тавьж сайн санааны болон анхаарлыг харуулах

3. Нөхцөл байдал. Та ажил үүргээ үргэлж чин сэтгэлээсээ нягт нямбай хийж байх ёстой. Ажил олгогчдын хүлээлтийг зөвтгөхийн тулд ямар зан чанартай байх ёстой гэж бодож байна вэ?



1. Итгэл үнэмшилтэй, буурь суурьтай ажиллана
2. Ажилдаа цаг ямагт ажил хэрэгч хандана
3. Ажилдаа бүтээлчээр хандаж, бүтээлч шийдлийг санал болгох
4. Ажлын нөхцөлд уян хатан, хурдан дасан зохицох
5. Ажлын үр дүнгээ хариуцах

4. Нөхцөл байдлын бодлого: Та олон хүний, тэр дотроо таны ойр дотныхны сонирхож байгаа нууц мэдээлэл эзэмшиж байв. Та юу хийх ёстой вэ?

1. Ойр дотныхонтойгоо бүгдийг хуваалцана
2. Нууцыг завруулахаас татгалзана, ойр дотныхондоо адилхан.
3. Надад хариуцлага, эрүүгийн хариуцлага хүлээнэ гэдгийг урьдчилан сануулсан гэдгийг тайлбарлана
4. Сонирхож байгаа этгээдийг хууль хяналтын байгууллагад мэдэгдэнэ
5. Нууц мэдээллийн тухай ярихаас зайлсхийнэ

5. Нөхцөл байдлын бодлого: Хэлтсийн дарга чинь өөртэйгээ ёс зүйгээ зөрчин байж зохицохыг (шууд ба шууд бусаар) дарамтлан шаардаж байв. Та юу хийх ёстой вэ?

1. Ямар нөхцөлөөр зохицох талаар даргатайгаа ярилцана
2. Өдөөн хатгаж байгаа удирдлагаа хайхрахгүй орхино
3. Цаашдаа ажиллахын тулд даргатайгаа зохицоно
4. Даргын үйлдлийг хамт ажиллагчдадаа ярьж дэмжлэг хүснэ
5. Даргын үйлдлийг удирдлага болон хууль сахиулах байгууллагад мэдэгдэнэ

6. Нөхцөл байдлын бодлого: Хэрвээ та ажил дээрээ өөртөө онцгой анхаарч харилцахыг шаардсан, өөрийнхөө амьдрал болон нийгэмд сэтгэл хангалуун биш байдаг үйлчлүүлэгчтэй тааралдвал Та яах вэ?

1. Сэтгэл хөдлөлд автахгүйгээр тайван, тэнцвэртэй байна
2. Үйлчлүүлэгчийг сэтгэл санаагаар дэмжиж, түүнийг тайвшруулна
3. Үйлчлүүлэгчид өөрийн ажил гүйцэтгэх, үүрэг хариуцлагаа үзүүлж харуулна
4. Өөрийн итгэл, мэргэшлийн мэдлэг чадвараа харуулна
5. Үйлчлүүлэгчдээ итгэл болон аюулгүй байдлын мэдрэмжийг төрүүлнэ

7. Нөхцөл байдлын бодлого: Таны дарга хэлтсийнхээ ажлын зорилгыг нарийвчлаад, хэлтсийн ажлыг боловсронгуй болгох шинэ, илүү хүнд зорилтыг дэвшүүлжээ. Та хамгийн эхлээд ямар үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх вэ?

1. Үйл ажиллагааныхаа хэтийн төлвийг авч үзнэ
2. Хамгийн цөөн үйлдлийг ашиглах замаар үйл ажиллагаагаа төгөлдөржүүлнэ.
3. Зөвхөн үр дүнтэй байгаа үйл ажиллагаагаа боловсронгуй болгоно
4. Даргынхаа нөхцөл байдлыг шуурхай мэдрэнэ
5. Бодлоготой, төлөвлөгөөтэй, оновчтой ажиллана.

8. Нөхцөл байдал. Танд баярын арга хэмжээг зохион байгуулах даалгавар өгчээ. Дор дурдсан чанаруудаас та алийг нь хүлээн авах вэ?

1. Баярын арга хэмжээг төлөвлөж хэрэгжүүлэхэд мэргэжилтэнтэй хамтран ажиллах чадвар

2. Даалгаврыг хэрэгжүүлэхэд санаачилга, идэвх, зүтгэлээрээ тод үлгэрлэх чадвар
3. Арга хэмжээний явцыг зорилго чиглэлтэй удирдах чадвар
4. Нийгмийн идэвх гаргахад нь ажилтнуудыг сэдэлжүүлэх чадвар
5. Баярын арга хэмжээг бие даан явуулах чадвар

9. Нөхцөл байдал. Хэлтсийн нэлээд зүгширсэн ажилд удирдлага нь хэлтсийн ажлыг хариуцах манлайлагч удирдлагыг сонгохоор төлөвлөжээ. Манлайлагчийг сонгохдоо манлайлагчийн хувийн ямар шинж чанарыг баримжаалах юа?

1. Өөрийн болон хамтран ажиллагчдын ажлыг хянах чадвар
2. Хамтран ажиллагчдаа эергээр нөлөөлөх чадвар
3. Хамтран ажиллагчдаа урам зориг өгөх чадвар
4. Хамтран ажиллагчдаа өөрийн төлөвлөгөө болон санааг ойлгомжтой тайлбарлах чадвар
5. Хамтын ажлын үйл явдлын үр дагаврыг харах болон тэдний төлөө бие даан хариуцлага хүлээх чадвар

10. Нөхцөл байдал. Дарга хэлтсийн ажилтнуудын дундаас ажлынхаа үр дүнг хариуцаж үүрэг хүлээж чаддаг, өөртөө өндөр шаардлага тавьдаг манлайлагчийг хайж байв. Ямар үйл ажиллагаанд энэ ажилтны манлайлах чадварыг ашиглаж болох вэ?

1. Бүх оролцогчдын ашиг сонирхлыг зайлшгүй харгалзах шаардлагатай үйл ажиллагаанд
2. Үр дүн нь хүмүүст нөлөөлөх чадвараас бүрэн хамаарсан үйл ажиллагаанд
3. Зайлшгүй зорилгодоо хүрэх бодитой болон шүүмжлэлт чадвар шаардсан үйл ажиллагаанд
4. Алхам алхмаар хүлээх хариуцлагатай холбогдсон үйл ажиллагаанд
5. Зайлшгүй итгэл үнэмшлийг илэрхийлж итгэлтэй байхыг шаардсан үйл ажиллагаанд

11. Нөхцөл байдал: Таны хамтран ажиллагч амарч ирээд ажилдаа орсон ч ажил нь жигдэрч чадахгүй байв. Түүнийг амарч байх хойгуур зарим хамтран ажиллагч нь ажлын шинэ хөтөлбөрт хамрагдаж суралцсан байв. Тэрбээр шинэ хөтөлбөрт хамрагдаж суралцахыг шаардаж, өдөр тутмынхаа ажлыг хийхээс татгалзжээ. Түүний энэ зан авир гаргах болсон шалтгаан нь юу вэ?

1. Ажилтан хэлтэстээ хоцрогдсон хүн байхыг хүсээгүй
2. Ажилтныг удирдлага нь буруу үнэлсэн
3. Ажилтан шинэ технологи эзэмшихийг сонирхоогүй
4. Ажилтан бусдад анзаарагдахуйц бөгөөд утга учиртай байхыг эрмэлздэг
5. Ажилтан ажлын цагаар зав чөлөөтэй байдаг

12. Нөхцөл байдал: Таны хамтран ажиллагч яаралтай шийдвэр гаргах нөхцөл байдал гарсан тохиолдолд ямагт хариуцлагыг өөртөө авч, хамт олныхоо үйлдлийг

тайлбарлахыг хичээдгийг та анзаарчээ. Хамтран ажиллагчийнхаа энэ зан чанарыг та хэрхэн үнэлэх вэ? Яагаад тэр үүнийг хийдэг юм бол?

6. Тэрбээр өөрийн ажил хэрэгт үнэнч, энэ зан чанараараа чадах бүхнээ хийсэн гэдгээ магадалдаг
7. Тэрбээр яаралтай шийдвэр гаргах нөхцөл байдалд анхаарлаа зөв төвлөрүүлж, баримжаалж чаддаг
8. Тэрбээр юу хийх, юу хүсэж байгаагаа мэддэг сайн гүйцэтгэгч
9. Тэрбээр ажлын үр дүнгээ хариуцахыг ойлгодог
10. Тэрбээр ажлынхаа үр дагаврын төлөө санаа зовдог.

2.2. Литва, Киргиз, Япон, Канад, Их Британийн төрийн албаны сонгон шалгаруулах шалгалтын хураангуйлсан тойм

Эдгээр орнуудын төрийн албанд сонгон шалгаруулах шалгалтыг товчоор схемчлэн үзвэл:

Литва. I шат – бичгийн шалгалтын тест нь дараах бүрдэлтэй:

- а. нэгдсэн журмаар бүх шалгалт өгөгчдөд тавигдах хууль, эрх зүйн актуудтай холбоотой бүлэг асуулт
- б. сонгон шалгаруулалт зарлаж буй албан байгууллагаас бэлтгэн ирүүлсэн тухайн албан тушаалтны ажлын чиг үүрэгтэй холбоотой эрх зүйн актуудын талаарх асуултууд

II шат – ярилцлага нь ажлын байрны тодорхойлолтын хүрээнд тавигдах асуултууд байна.

Киргиз: Хоёр төрлийн тестээр шалгадаг.

Үндсэн тест - төрийн удирдлага, төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны албаны талаархи хууль тогтоомжийн тухай ерөнхий мэдлэгийг үнэлэх даалгавруудаас бүрдэнэ.

Мэргэжлийн тест - оролцогчдын тухайн чиглэлийн мэдлэгийн түвшинг тогтоох зорилготой, тодорхой албан тушаал, үйл ажиллагааны хүрээ, тусгай боловсролын шаардлагыг тусгасан даалгавруудаас бүрдэнэ.

Харин удирдах албан тушаалтны хувьд мэргэжлийн чадавхи, логик сэтгэлгээний чадварын тест, сэтгэл зүйн тест, менежмент, хүний нөөцийн удирдлагын тест зэрэг 3 төрлийн тестээр шалгана.

Япон: I шат – хоёр тесттэй байна.

Тест 1. ерөнхий мэдлэг, чадвар, оюун ухааны түвшинг шалгахад чиглэсэн 60 асуулттай.

Тест 2. сонгосон мэргэжлийн түвшинг тогтоох зорилготой 60 асуулттай

II шат – шалгуулагчдын санал бодлоо нэгтгэх чадвар, дүгнэлт хийх чадвар, аналитик чадвар, сэтгэх чадварыг шалгах зорилготой эссе бичих болон асуудал шийдвэрлэх хэлбэрийн асуулт бүхий хоёр тесттэй байна.

Тест 1. мэргэжилтэй холбоотой.

Тест 2. ерөнхий мэдлэгийн.

III шат - аман шалгалт нь төрийн албанд орох сонголт хийсэн сэдэл, чөлөөт цагийн сонирхол болон бусад асуултаас бүрдэх товч ярилцлага байна.

Канад: Нийтийн албанд анх ороход авах шалгалт нь үндсэн хоёр тесттэй.

Тест 1. Эргэцүүлэн бодох болон асуудал шийдвэрлэх чадварыг үнэлэх зорилготой, арифметик сэтгэлгээ, логик сэтгэлгээ, аналитик сэтгэлгээ, бичгийн чадварыг тогтоох асуултаудтай.

Тест 2. Ажлын тодорхой нөхцөл байдалд үүссэн асуудлыг шийдвэрлэх чадварыг үнэлэх зорилготой асуулттай.

Гэхдээ дараагийн шат, ажлын байрны онцлогоос хамааран тохиолдол бүрд тохирсон олон төрлийн тестүүд байдаг.

Их Британи: Шалгалтыг тухайн төрийн байгууллага авна. 2 шаттай.

I шат. Онлайн тест авах бөгөөд энэ нь нэр дэвшигчийн төрийн албаны ажил үүрэгтэй холбоотой ерөнхий чадвар, эргэцүүлэн бодох, шийдвэр гаргах чадварыг сорих зорилготой.

II шат. Тестийн босго оноог давсан тохиолдолд ярилцлага хийнэ.

Казахстан: Шалгалтыг 3 үе шаттай авна.

- 1) хууль эрх зүйн мэдлэгийг шалгах
- 2) хувь хүний зан чанарыг тодорхойлох
- 3) ярилцлага

Шалгалтын тестүүд нь төрийн албаны ангилал тус бүрээр ялгаатай байна.

2.3. Киргиз, Литва, Япон, Канад, Их Британи, Казахстаны төрийн албаны шалгалтын манай улсынхтай адил ба ялгаатай талууд

Эдгээр улсын төрийн албаны шалгалтын талаарх туршлагаас харахад манай улсын төрийн албаны шалгалттай харьцуулахад ялгаатай болон ижил төстэй тал нэлээд байна. Тухайлбал,



№	Манай улсынхтай адил талууд	Манай улсынхаас ялгаатай бөгөөд Монголын төрийн албаны шалгалтад харгалзаж үзүүштэй талууд
1	Киргиз, Литва улсуудад төрийн албаны төв байгууллагын зүгээс төрийн албанд орох шалгалтыг төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагуудын захиалгыг үндэслэн зохион байгуулдаг бөгөөд сонгон шалгаруулалтын асуултууд нь хууль, тогтоомжийн мэдлэгийг шалгахад чиглэсэн байдаг.	Захиалагч байгууллагаас ирүүлсэн тухайн байгууллагын онцлогийг тусгасан асуултуудыг оролцуулсан байдаг
2	Мөн эдгээр улсад төрийн албаны шалгалт авах, шалгалтын огноог товлох тухай шийдвэрийг төрийн албаны төв байгууллага гаргаж, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр зарладаг.	<p>Харин ийнхүү нийтэд мэдээлсний дараа <u>захиалагч төрийн байгууллагууд шалгалтанд орохыг хүсэгчдийг бүртгэдэг.</u></p> <p>Литвад <u>сонгон шалгаруулалтын комисст захиалагч байгууллага өөрийн төлөөлөө оролцуулдаг</u> бол Киргизэд <u>өөрийн төлөөллийг шалгалтын ажиглагчаар оролцуулдаг.</u></p> <p>Киргизэд зөвхөн сорилын шалгалтыг авах, дүн гаргах үүрэгтэй Сорилын төв ажилладаг. <u>Манайд ийм төв байхгүй боловч цаашид бий болгох шаардлагатай байж болох юм.</u></p>
3	Япон Канад улсад төрийн албаны шалгалт нь босго оноотой байдаг бөгөөд энэ босго оноог давсан хүмүүсийг дараагийн шалгалтад оруулдаг.	<p>Япон, Канад улсуудад төрийн албанд орохыг хүсэгчдээс юуны өмнө <u>сэтгэн бодох чадвар, логик сэтгэлгээ, дүгнэлт хийх чадвар, бичгийн чадварыг</u> үнэлэх зорилготой тестээр шалгалт авдаг.</p> <p>Өмнөх шалгалтын босго оноог давсан хүмүүсийг <u>мэргэжлийн мэдлэг чадвар, ажлын байранд үүсч болох тодорхой асуудлыг шийдвэрлэх чадварыг</u> нь үнэлэх тестээр шалгалт авдаг</p> <p>Эдгээр улсад эхний шатны тестийн шалгалтанд тавигдсан босго оноог давсан хүмүүсээс <u>мэргэжил, ерөнхий мэдлэгийг шалгах илүү нарийвчилсан тест юм уу</u></p>

		эссе бичих шалгалт авдаг
4	Япон улсад эхний хоёр шатны шалгалтыг тэнцсэн хүмүүсийг ярилцлагад оруулдаг	Канад улсад энэ шатыг давсан хүмүүсээс <u>захиалагч байгууллагуудын хүний нөөцийн менежерүүд сонголт хийж, дараагийн шатны сорилуудад оруулж сонгож авдаг</u>
5	Онлайн тестийн босго оноог давсан тохиолдолд ярилцлага авна.	Их Британид шалгалтыг <u>тухайн төрийн байгууллага нь авна.</u> Төрийн албанд анх орох нэр дэвшигчийн төрийн албаны ажил үүрэгтэй холбоотой <u>ерөнхий чадвар, эргэцүүлэн бодох, шийдвэр гаргах чадварыг</u> сорих зорилго бүхий <u>онлайн тест</u> авна.
5	Казахстанд шалгуулагчийн хууль эрх зүйн мэдлэгийг шалгадаг.	Шалгуулагчийн хувь <u>хүний зан чанарыг тодорхойлох 8 шалгуур бүхий сорил авдаг.</u>
5	Дээрх улсуудад шалгалтын үе шат бүрт тодорхой босго оноо тогтоож, зөвхөн уг оноог давсан хүмүүсийг л дараагийн шатанд оруулахаас гадна эцсийн дүнг гаргахдаа мөн босго оноо тогтоож байдаг.	Дээрх улсуудын туршлагаас харахад шалгалт <u>авах тестийг бүрэн болон хэсэгчлэн байнга шинэчилж</u> байдаг.

Бидний судалж үзсэн гадаад орнуудын туршлагаас харахад, төрийн албаны сонгон шалгаруулалтаар оролцогчдын:

- 1) хууль эрх зүйн ерөнхий мэдлэгийн түвшинг тогтоох тест аль ч улсад нийтлэг байна. Энэ нь манай улсынхтай адил байна.
- 2) Тухайн албан тушаалыг хашихад шаардлагатай мэргэжлийн түвшинг тогтоох тест Япон, Киргизид,
- 3) Ажлын нөхцөлд байдал үүссэн асуудлыг шийдвэрлэх чадварыг шалгах тест Канад, Казакстанд
- 4) Хувь хүний зан чанарыг тодорхойлох зорилготой тест Япон, Казакстанд .
- 5) Өрсөлдөж байгаа албан тушаалын ажил үүрэгтэй холбоотой ерөнхий чадварыг шалгах тест Их Британи, Канадад
- 6) Эргэцүүлэн бодох, шийдвэр гаргах чадварыг тодорхойлох тест Их Британи, Канадад
- 7) Захиалагч байгууллагаас бэлтгэж ирүүлсэн тухайн албан тушаалын ажил үүргийн холбоотой эрх зүйн мэдлэгийг шалгах зорилготой тест Литвад тус тус байна.
- 8) Япон, Канад, Их Британи, АНУ-д төрийн албаны тодорхой албан тушаалд сонгон шалгаруулах шалгалт нь нээлттэй буюу төрийн албан хаагч биш иргэд ч оролцох эрхтэй байдаг.

- 9) Төрийн албаны албан тушаалд сонгон шалгаруулах шалгалтын олон түвшинтэй байна. Тухайлбал, Япон улсад 3 түвшний шалгалт авдаг байна.
- 10) Шалгалт олон шаттай байна. Япон, Канад улсуудад эхний шатанд ерөнхий мэдлэг, сэтгэн бодох, дүгнэлт хийх чадварыг үнэлэх тестүүдээр шалгаад, тодорхой босго оноог давсан тохиолдолд дараагийн шатны шалгалтуудад оруулдаг байна.
- 11) Канад улсад тухайн албан тушаал бүрт нийцсэн, дараалсан олон төрлийн тестээр шалгадаг байна.
- 12) Шалгалтад оролцогчийг дүгнэхдээ хувь хүмүүсийн нөлөөллийг багасгахын тулд сонгон шалгаруулалтын эцсийн шат болох ярилцлага нь зөвхөн тухайн ажлын байрны тодорхойлолтын хүрээнд хийгдэнэ.

Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын ил тод байдлыг хангах зорилгоор Литвад сонгон шалгаруулалтын комисст захиалагч байгууллага өөрийн төлөөлөө оролцуулдаг бол Киргизэд өөрийн төлөөллийг шалгалтын ажиглагчаар оролцуулдаг.

Их Британид эхний сонгон шалгаруулалтыг онлайнаар авдаг бөгөөд энэ шалгалтад тэнцсэн хүмүүсээс ярилцлага авдаг байна.

Эдгээр улсын нэг удаагийн шалгалтын тестийн асуудал олон, гүйцэтгэх хугацаа урт байдаг байна. Жишээлбэл, шалгуулагчийн хууль эрх зүйн мэдлэгийн тест л гэхэд 130 асуулттай, гүйцэтгэх хугацаа нь 105 минут, босго оноо нь 60 хувь буюу 78 болон түүнээс дээш, хувь хүний зан чанарыг тодорхойлох тест нь 96 асуулттай, гүйцэтгэх хугацаа нь 75 минут байна.

Японд II үе шатны шалгуулагчдын санаагаа нэгтгэх чадвар болон дүгнэлт хийх чадвар, аналитик чадвар, сэтгэх чадварыг шалгах ерөнхий мэдлэгийн тестийн гүйцэтгэх хугацаа нь хоёр цаг 30 минут байдаг бол төрийн захиргааны чиглэлээр шалгалт өгч байгаа бол Үндсэн хуулийн эрх зүй, улс төрийн шинжлэх ухаан, нийгмийн бодлого, төрийн удирдлагын онол, эдийн засгийн зарчмууд гэсэн таван сэдвээс гурвыг сонгож, асуудал тус бүрээр эссе бичнэ. Энэ гурван эссе бичих хугацаа нь гурван цаг байх жишээтэй.

Манай улсын төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын хууль эрх зүйн ерөнхий мэдлэгийн шалгалтын тестийн асуулт 60, гүйцэтгэх хугацаа нь 60 минут байна.

Эх сурвалжууд:

1. <https://www.canada.ca/en/public-service-commission.html>
2. <https://civilservicecommission.independent.gov.uk/>
3. <https://www.apsc.gov.au/>
4. www.fonction-publique.gouv.fr
5. <http://www.cyprus.gov.cy>
6. An International Comparison of United Kingdom's Public Administration, 2008
7. Administration and Civil Services in the EU 27 member states, 2008

8. University of Nottingham: Civil service management in developing countries: what works, 2008
9. <http://rkn.gov.ru/government-service/>
10. <http://www.nur.kz/>
11. <http://findhow.org/>
12. <https://grs.gov.kg>
13. <https://www.canada.ca/en/public-service-commission/services/second-language-testing-public-service/second-language-evaluation-oral/the-test.html>
14. <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/staffing/qualification-standards/relation-official-languages.html>
15. <https://www.canada.ca/en/public-service-commission/services/second-language-testing-public-service/second-language-evaluation-oral/test-results.html>

Боловсруулсан:

Төслийн зөвлөх

Г. Дагва
Р.Хатанбаатар