

Байнгын хорооны 2022 оны 15
дугаар тогтоолын хоёрдугаар
хавсралт

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ГИШҮҮНД НЭР ДЭВШИХ ТУХАЙ ХҮСЭЛТ

Товч удирдамж: Нэр дэвших тухай хүсэлт гаргахдаа энэхүү загварт асуусан асуулт, шаардсан мэдээлэл бүрийн доор /ард/ хариултаа үнэн зөв бичнэ. Компьютерын програм ашиглаж бичсэн хүсэлтийг цаасаар хэвлэж гарын үсэг зурах бөгөөд уг эх хувь, түүний хавсралт мөн Word-ын файлыг шуудангаар болон цахимаар тус тус Байнгын хороонд явуулна.



НЭГ. НЭР ДЭВШИГЧИЙН ТОВЧ ТАНИЛЦУУЛГА, НИЙТЛЭГ ШААРДЛАГА

1.1	Эцэг/эхийн нэр: ЦЭНДДАВАА Ургийн овог: . . .АНТИГ ХУУРАЙ Нэр: АМАРТӨГС. Хүйс: ЭМЭГТЭЙ. . . Төрсөн он: 1976 Нас 49 /45 нас хүрсэн/ Төрсөн газар: УЛААНБААТАР ХОТ Иргэний харьяалал: МОНГОЛ УЛС Одоо оршин суугаа аймаг/нийслэл, сум/дүүрэг: Улаанбаатар хот, Хан-Уул дүүрэг /Мэдээлэл гаргагчийн зөвшөөрлөөр/
1.2	Нэр дэвших тухай хүсэлт гаргаж буй албан тушаал ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ГИШҮҮН
1.3	Иргэний харьяалал Монгол Улсын иргэн мөн эсэх /тийм, эсхүл үгүй гэж бичих/. “ ТИЙМ ” Монгол Улсаас өөр улсын иргэний харьяалалтай байсан эсэх /тийм, эсхүл үгүй гэж бичих/. “ ҮГҮЙ ”
1.4	Төрийн албан хаагч Төрийн жинхэнэ албан тушаалд 15-аас доошгүй жил ажилласан /хамгийн сүүлийнхээс нь эхлэн он дарааллаар бичих/. 2022 – одоо Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн 2020 - 2022 – Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын албаны Захиргаа удирдлагын газрын дарга, Ажлын албаны даргын үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч

	2016 – 2020 Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга 2015 – 2016 Хөдөлмөрийн яамны Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого зохицуулалтын газрын дарга, хэлтсийн дарга 2012 – 2014 Хөдөлмөрийн яамны Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын хэлтсийн дарга 2007 – 2012 Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны Мэдээлэл, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний газрын орлогч дарга 2000 – 2007 Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны Бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газар / Хөдөлмөрийн газрын мэргэжилтэн 1998 – 2000 Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг-Хөдөлмөр зохицуулалтын газрын мэргэжилтэн
1.5	Боловсрол Дээд боловсрол эзэмшсэн сургууль тус бүрийг сүүлд төгссөн сургуулиас нь эхлэн он дарааллаар жагсааж, холбогдох нотлох баримтыг хавсаргана. Сургууль тус бүрд суралцсан хугацаа, авсан зэрэг, огноог бичнэ. /Төрийн удирдлага, эдийн засаг, эрх зүй, боловсролын чиглэлээр мэргэшсэн;/
	1994-1998 Хөдөлмөрийн дээд сургууль, Баклавр, Эдийн засаг-менежмент 2001-2003 МУИС, Эдийн засгийн сургууль, Магистр, Бизнесийн удирдлага 2005-2006 Австралийн Флиндерсийн Их сургууль, Магистр, Төрийн захиргааны удирдлага /бодлого/

1.6	Эрхэлсэн ажил Их, дээд сургууль төгссөнөөс хойш эрхэлсэн ажлыг тодорхойлон бичнэ. Ажилласан байгууллагыг хамгийн сүүлийнхээс нь эхлэн он дарааллаар жагсаах бөгөөд ажил олгогч /эсхүл, удирдах албан тушаалтан/-ийн нэр, хаяг, утасны дугаар, цахим шуудангийн хаяг, цахим хуудас болон ажлын байрны нэрийг бичнэ.			
	Төрийн албаны зөвлөл	Гишүүн	2022/01	одоо
	Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын алба	Захиргаа удирдлагын газрын дарга, Ажлын албаны даргын үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч	2020/10	2022/01
	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга	2016/08	2020/10
	Хөдөлмөрийн яам	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, зохицуулалтын газрын дарга	2015/01	2016/08
	Германы Олон Улсын Хамтын ажиллагааны нийгэмлэг	Төслийн эксперт	2014/01	2015/01
	Хөдөлмөрийн яам	Хэлтсийн дарга	2012/08	2014/01
	Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам	МХШҮ-ний Газрын орлогч дарга	2007/08	2012/08
	Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам	Мэргэжилтэн	2000/10	2007/08
	ЗГХЭГ, USAID Эдийн засгийн хөгжлийг дэмжих төсөл	Ажилтан	2000/05	2000/10
	ЗГХА-Хөдөлмөр зохицуулалтын газар	Мэргэжилтэн	1998/07	2000/05
1.7	Улс төрийн болон намын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал Сүүлийн нэг жил улс төрийн албан тушаал болон улс төрийн намын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал эрхэлж байсан эсэхийг бичих. /тийм, эсхүл үгүй гэж бичих, тийм гэж хариулсан бол холбогдох баримт бичгийн хуулбарыг хавсаргах,			

	ямар албан тушаалыг ямар хугацаанд эрхэлж байгаа, эсхүл эрхэлж байсан талаараа хамгийн сүүлийнхээс нь эхлэн он дарааллаар бичих/. “ҮГҮЙ”
1.8	Эрүүгийн хариуцлага Эрүүгийн хариуцлага хүлээж байсан эсэх /тийм, эсхүл үгүй гэж бичих, тийм гэж хариулсан бол холбогдох баримт бичгийн хуулбарыг хавсаргах/ /Ял шийтгүүлж байгаагүй/ “ҮГҮЙ”
1.9	Сахилгын шийтгэлийн талаар Сахилгын шийтгэлээр ажлаас халагдаж эсхүл огцорч байсан эсэх /тийм эсхүл үгүй гэж бичих, тийм гэж хариулсан бол хамгийн сүүлийнхээс нь эхлэн он дарааллаар бичих/. “ҮГҮЙ”
1.10	Мэргэжлийн холбоо, байгууллагын гишүүнчлэлийн талаар -Төрийн бус байгууллагад эрхэлж байсан албан тушаал, гүйцэтгэсэн чиг үүрэг, огноог хамгийн сүүлийнхээс нь эхлэн он дарааллаар бичнэ. “ҮГҮЙ”
1.11	Нэр дэвшигч нь хэрэв байгаа бол доор дурдсан мэдээллийг бичнэ -Өөрийн боловсруулсан, хянасан судалгааны ажил, ном, өгүүлэл, тайлан, шийдвэр, зөвлөмж зэрэг аливаа хэлбэрээр хэвлүүлсэн материал байгаа бол гарчиг, хэвлэсэн газар, огноог бичнэ. Хэвлэгдсэн өөрийн судалгааны өгүүлэл, нийтлэл • “Монгол Улсын гүйцэтгэх засаглалын тогтолцооны зарим асуудал: Төрийн захиргааны төв байгууллагын өнөөгийн байдал” өөрийн судалгааны нийтлэл, 2024, №07, “Төрийн байгуулал судлал” сэтгүүл, Конрад Аденауэрын сан • “Some perspectives on Size of the Government: case of Mongolia” сэдвээр өөрийн судалгааны өгүүлэл, <i>International Journal of Public Administration</i>, 2023 Vol 8., No.1 (ISSN 2586-355X) англи хэлээр • “Issues on Application of Civil Service ‘Merit’ principles in Mongolia” сэдвээр өөрийн судалгааны өгүүлэл, <i>Economic research Institute for Northeast Asia (ERINA)</i>, 2023, Vol.168 англи хэлээр бичиж, япон хэлээр орчуулагдаж хэвлэгдсэн. /ISSN 2432-9304, online ISSN 2435-5305/ https://www.unii.ac.jp/erina-unp/archive/publications/er/er-2023/ • “Some issues and challenges on civil service reform and recruitment system of Mongolia” судалгааны нийтлэл, <i>International Journal of Public Administration</i>, 2022 Vol 7., No.2 (ISSN 2586-355X) англи хэлээр • “Introduction to Employment and skills policy of Mongolia” сэдвээр “Skills development Pathways in Asia” товхимолд мэдээлэл, 2012

	Хэвлэгдсэн хамтран бэлтгэсэн, хянасан ном, товхимол, тайлан • “Хөдөлмөрийн зах зээл” сурах бичиг, орчуулгыг хянасан, орчуулгын хамтын бүтээл, 2018 • Хүн амын бодлого, хөтөлбөрүүдийн хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний тайлан, 2011, НҮБХАС • Хүн ам, жендэрийн асуудлаарх үндэсний хөтөлбөрийн шалгуур үзүүлэлтүүд, дүн шинжилгээний тайлан, 2010, НҮБХАС • “Хөдөлмөр эрхлэлт 2006” төлөв байдлын тайлан, 2007, Улаанбаатар • Хөдөлмөр эрхлэлт, ажиллах хүчний статистикийн үзүүлэлтийг тооцох аргачлал, боловсруулж, шийдвэрлүүлсэн эмхэтгэл, 2009, ХХҮЕГ, Улаанбаатар • “Facts&Figures” хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын статистик үзүүлэлтүүд, эмхэтгэсэн, 2009, 2010, 2011 он. • Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, салбарт ажилласан хүрээнд боловсруулсан жилийн тайлан, мэдээлэл, хууль тогтоомж, хөтөлбөрүүдийн эмхэтгэл • Хүн ам, нийгмийн халамж, хөдөлмөр эрхлэлт, ажиллах хүч, хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа, статистикийн чиглэлээрх Ажлын хэсэг, зөвлөл, комиссын тайлан, холбогдох баримт бичгүүд • Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, Төрийн албаны зөвлөлийн 2022-2025 онд хамтран баталсан, боловсруулсан журам, зөвлөмжүүд -Өөрийн харьяалагддаг байгууллагын нэрийн өмнөөс бэлдсэн, эсхүл бэлдэхэд оролцсон аливаа хууль тогтоомж, дүрэм, журам, шийдвэр, тайлан, зөвлөмж болон бусад материал байгаа бол түүнийг хэвлэсэн байгууллагын нэр, хаяг, огноо, гол агуулгыг бичнэ. А.Хариуцан ажилласан, хамтран боловсруулсан хууль тогтоомж, баримт бичиг, шийдвэрүүд • Төрийн албан хаагчийн Ёс зүйн тухай хууль, Төрийн албан хаагчийг ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх Үндэсний хөтөлбөр • Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль • Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний хууль • Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүд 2015-2020 • Төрөөс хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг баримтлах бодлого 2015 • “Ажилтай орлоготой Монгол хүн” Үндэсний хөтөлбөр 2012 • Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн нэмэлт өөрчлөлт 2015-2017, • Нийгмийн халамжийн багц хуулийн шинэчлэл, нэмэлт өөрчлөлт 2007-2009, • “Ажиллах Амрах” визийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хамтын ажиллагааны санамж бичиг Австрали Улс, Монгол Улс, 2015-2019 • БНСУ-ын Хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлтийн яам, Монгол Улсын Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны “Хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвшөөрлийн тогтолцоо” хамтын ажиллагааны санамж бичиг, шинэчлэлүүд, 2015-2020 • Япон Улсын “Ур чадвартай ажиллах хүчний тохиролцоо” санамж бичиг, байгуулах, хэрэгжилтийг хангах, үзэглэх Ажлын хэсгийн материал
--	---

- “Хүний хөгжлийн илтгэл 2016”, зохицуулах зөвлөлийн гишүүн, НҮБХХ, 2017
- “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”-ийн хэрэгцээ, шаардлагын судалгаа, холбогдох гэрээ хэлэлцээрийг соёрхон батлуулах ХНХЯ-ны Ажлын хэсгийн ахлагч, Дэлхийн банк, 2014-2018 гэх мэт.

Б. Хамтран боловсруулсан судалгаа, тайлан

- Төрийн албаны зөвлөлийн 2020-2024 оны үйл ажиллагааны тайлан
- Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны тайлан 2024
- Төрийн захирганы албан тушаалын тусгай шаардлагад тусгагдсан “мэргэжил” судалгаа, зөвлөх, хамтын судалгааны бүтээл, 2024, Удирдлагын академи, судалгааны тайлан №046
- “Чадамжид суурилсан хүний нөөцийн удирдлага: Төрийн захиргааны байгууллагын хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдэд зориулсан гарын авлага”, хянасан, хамтын бүтээл, 2023, “Монгол Улсад мэргэжлийн иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь төсөл”
- Төрийн албан хаагчийн сургалтын тогтолцооны хэрэгжилтийн судалгаа /Төрийн албаны хуулийн дагуу/, судалгааны багийн гишүүн, 2023, Удирдлагын академи, судалгааны тайлан №039
- “Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ур чадварын зөрүүтэй байдал, төлөв байдлын тайлан”, Дэлхийн банк, Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл, 2020
- “Хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн үзүүлэлт” эмхэтгэл, англи, монгол хэлээр
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв байдал мэдээлэл 1998 оны 2-р хагас, 1999 оны эцэс 2 удаа “Хөдөлмөрийн зах зээлийн бльюттень” сэтгүүл, ТАСИС хөтөлбөрийн газар, 1998, 1999
- “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн зах зээл дэх мэргэжлийн ур чадварын байдал” судалгааны тайлан, 1999, Европын сургалтын сан гэх мэт.

-сүүлийн таван жилийн хугацаанд хэлэлцүүлсэн лекц, илтгэл, нээлтийн үг зэрэг илтгэл, ярианы товч утга, огноо, газар, танилцах арга замыг бичнэ. Тухайн илтгэл, ярианы хуулбарыг хийх боломжгүй бол түүнийг зохион байгуулсан байгууллагын нэр, хаяг, илтгэл, ярианы огноо, товч утгыг бичнэ.

www.csc.gov.mn, www.ec.gov.mn болон Төрийн албаны зөвлөл, Ёс зүйн хорооны пейж хуудсууд

- “Бүсчилсэн хөгжил-Төрийн албаны манлайлал” бүсийн төрийн албан хаагчдын зөвлөгөөнд “Төрийн албаны шинэтгэл-Ёс зүй” сэдэвт илтгэл, холбогдох мэдээ, ярилцлагууд, 2025 оны 4-5 сар
- Төрийн албаны зөвлөлийн зөвлөн туслах, хянан шалгах чиг үүрэг бүхий Ажлын дэд хэсгийг ахлан ажиллах үеийн сургалт, зөвлөгөөн хэлэлцүүлгүүд, ярилцлагууд, 2024 оны 4-5 сар, 2023 оны 4 сар, 10 сар
- **Сургалт, хэлэлцүүлгүүдийн илтгэлийн сэдэв, агуулга:**
 - Төрийн албаны шинэтгэл-Удирдах ажилтны манлайлал, 2023
 - Төрийн албаны сургалт, хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагаа, 2022

	- Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, мэдээллийн тогтолцоо, цахим шилжилт, 2023 - Төрийн албан дахь жендэрийн тэгш байдал, жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлого, 2024-2025 - Төрийн албаны судалгааны өнөөгийн байдал, цаашдын чиг хандлага, 2024 - Төрийн албаны реформ-бидний шийдэл төрийн албан хаагчийн судалгаа, эрдэм шинжилгээний хурал, 2025 - “7:4:10” вебинар сургалт • “Тэгш боломж-Хамтын үр дүн” төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийн анхдугаар чуулганд хэлсэн үг • Эрдэм шинжилгээний хурал, зөвлөгөөн хийсэн илтгэл - “Төрийн албанд мерит зарчмыг төлөвшүүлэх нь” NUM Leadership Олон улсын эрдэм шинжилгээний хурал, 2022, МУИС - Гүйцэтгэлд суурилсан цалин хөлсний тогтолцооны зарим асуудлууд: харьцуулсан судалгаа, туршлага, сургамжаас, 2022, Глобал шилжилтийн үеийн сорилт боломжууд форум, МУИС - Төрийн албаны шинэчлэлийн зарим боломж: Цахим шилжилт, “Төрийн бодлого” сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурал, 2023 - Засгийн газрын үйл ажиллагааны үр ашгийн үзүүлэлт, “зохист хэмжээ”-ний хамаарлын шинжилгээ, 2024, МУИС, УТОУХНУС гэх мэт. -сүүлийн таван жилийн хугацаанд хэвлэл, мэдээллийн хэрэгсэлд өгсөн ярилцлага, нийтлэлийг хамгийн сүүлийнхээс нь эхлэн жагсааж бичнэ. Ярилцлага, нийтлэлүүдийн огноог зааж, боломжтой бол ярилцлагын тэмдэглэл, дүрс бичлэг, нийтлэлийг хуулбарлан өгнө. Жич: Дээр дурдсан материал тус бүрээс нэгийг хавсаргах бөгөөд боломжтой бол цахимаар үзэх линкийг тусгана.
--	--

ХОЁР. ХИЙХ АЖИЛ, НЭР ДЭВШСЭН ҮНДЭСЛЭЛЭЭ БИЧСЭН ТАЙЛБАР

2.1	Тухайн албан тушаалд томилогдвол хийх ажил, уг албан тушаалд нэр дэвшсэн үндэслэлээ тайлбарлаж тодорхой, ойлгомжтой бичнэ /500-1000 үгэнд багтаана/. Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүнд нэр дэвшигч нь Төрийн албаны тухай хуулийн 22 дугаар зүйлд заасан нийтлэг шаардлагаас гадна төрийн жинхэнэ албанд 15-аас доошгүй жил ажилласан, төрийн удирдлага, эдийн засаг, эрх зүй, боловсролын чиглэлээр мэргэшсэн дээд боловсролтой, ял шийтгүүлж байгаагүй, 45 нас хүрсэн Монгол Улсын иргэн байна гэсэн шаардлагыг бүрэн хангаж байгаа тул Ц.Амартөгс миний бие Төрийн албаны тухай хуулийн 68 дугаар зүйлийн 68.2 дахь хэсэгт заасан журмын дагуу төрийн албан хаагчийн төлөөллийн сонгон шалгаруулалтад өрсөлдсөн болно. Төрийн албан хаагч нь мэргэжил, мэргэшлийн бэлтгэлтэй байхаас гадна туршлага, чадвартай, шударга, хариуцлага сахилгатай, санаачлагч, суралцагч байх шаардлагатай гэж үздэг. Иймд Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг Хөдөлмөр зохицуулалтын газрын мэргэжилтнээс эхлэн төрийн захиргааны албанд ажиллахдаа өөрийн мэдлэг, чадварыг хөгжүүлэх, шинэ технологи,
-----	--

мэдээллийг ашиглах, нэвтрүүлэхэд суралцаж, эрхэлсэн асуудлын хүрээн дэх төрийн бодлого, үйл ажиллагаандаа болон төрийн албаны бодлого, шийдвэрийг судалгаа, шинжилгээнд үндэслэн, гаргаж, хэрэгжилтийг бодитой үнэлж, дүгнэдэг чадавхыг тасралтгүй хөгжүүлж ажилласаар ирлээ.

Монгол Улс ардчилсан Үндсэн хуулиа 1992 онд баталж, нийгэм, эдийн засаг, соёлын бүхий л хүрээнд өөрчлөлт хийхдээ төрийн албаны албан тушаалын системд үндэслэсэн шатлан дэвших тогтолцоо бүхий байхаар тодорхойлж, бие даасан Төрийн албаны тухай хууль бүхий тогтолцоог бүрдүүлсэн. Энэ нь өнгөрсөн 30 жилийн хугацаанд олон салбарын шилжилт, өөрчлөлтийн тулгуур болсоор ирсэн.

Төрийн албаны үйл ажиллагаа иргэнд тэгш үйлчлэх, улс төрөөс ангид, бие даасан зарчмаар хөгжихийн зэрэгцээ мерит зарчимд суурилсан байхаар хуульчилсан Төрийн албаны хуулийг хэрэгжүүлж байна. Гэхдээ өнөөгийн нийгмийн хөгжил, технологи, эдийн засгийн хөгжил, олон улсын улс төр, эдийн засгийн харилцааны нөхцөл байдлыг харгалзан үзэхэд төрийн албаны үйл ажиллагаанд томоохон шинэчлэл хийх шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байгаа. Ялангуяа, мерит зарчмыг хэрэгжүүлэхэд хүний нөөцийн бодлогод тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээл нь өнөөдрийн хурдтай хөгжиж байгаа техник, технологийн дэвшлийг үр дүнтэй нэвтрүүлэх болон хүн амын нас, хүйсийн бүтцэд гарч буй өөрчлөлтүүдийг мэдэрч удирдахад уян хатан бус байх зэрэг асуудлууд бий. Төрийн албан хаагчид тавих шаардлагыг үйл ажиллагааны онцлог, ажил үүргийн байдалтай хамааралтайгаар шийдвэрлэх хэрэгцээ бий болсон.

Үүнд төрийн албаны тогтолцоо үр ашигтай, ил тод, зохистой бүтэцтэй, төрийн албан хаагч мэргэшсэн, иргэн, олон нийтийн эрх ашгийн төлөө, хууль дээдлэн, хүний эрхийг хангаж ажиллах чадавхтай болж хөгжих шинэтгэлийг эрчимжүүлэх шаардлагатай.

Өнөөдөр төрийн албаны тулгамдаж буй асуудлуудыг шийдвэрлэхэд төрийн бодлого, чиг үүргийн хүрээг шинэчлэн, төрийн байгууллагуудын чиг үүрэг, үйл ажиллагааг нягтруулах шаардлагатай байна. Чиг үүргийн шинжилгээ, процессын дахин инженерчлэлийг эрчимжүүлж, төрийн албаны үйл ажиллагаанд тавигдах шаардлага, шалгуурыг үр дүн, гүйцэтгэлийн үнэлгээний системтэй уялдуулан шинээр тодорхойлох. Мөн салбаруудын үйл ажиллагааны уялдааг хангаж, давхцал хийдлийг арилгах үнэлгээг хийх зэрэг бодитой ажлыг хэрэгжүүлснээр төрийн байгууллагын тоог цөөрүүлэх, бүтцийг шат цөөн, үр ашигтай болгох үйл ажиллагаа үр дүнгээ өгнө.

Төрийн албаны үйл ажиллагааны стандартыг шинээр тогтоосон. Үүнд суурилан төрийн үйлчилгээний өртөг, нөөцийн хэрэгцээг салбар, байгууллага, төвшнөөр шинэчлэн тодорхойлох ажлыг нийгмийн суурь үйлчилгээний болон цахим шилжилт хийгдсэн салбаруудаас эхлэн хэрэгжүүлэх. Гүйцэтгэлд суурилсан санхүүжилтийн системийн алдаа, дутагдал, давуу талыг үнэлж, сайжруулах.

Төрийн чадамжийг дээшлүүлэхэд мэргэшсэн албан хаагч, хүний нөөц зайлшгүй. Иймд хүний нөөцийн бодлогыг ажиллах хүч, ур чадварын хомсдолоос гарах, мэргэжлийн үйл ажиллагаа, төрийн үйлчилгээг хүртээмжтэй болгоход чиглэсэн цогц үйл ажиллагаа чухал юм. Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогыг

байгууллага, салбараар төлөвлөн хэрэгжүүлж, төвлөрсөн байдлаар хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх зарчмыг өөрчлөн, байгууллага үр дүнд хүрэхэд чиглэсэн менежмент хэрэгжүүлдэг байх. Улмаар үр дүнд үндэслэн удирдах ажилтныг урамшуулах, эсхүл хариуцлага тооцдог болох. Мөн үйл ажиллагаагаа сайн хэрэгжүүлж, шударга, ёс зүйтэй, хариуцлагатай ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдыг хамгаалах, хөгжүүлэх хэрэгцээ маш чухал байна.

Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрлөх эрхийг хангах, ажиллах нөхцөл, хөдөлмөр эрхлэлтийн олон хэв шинжийг зохицуулах хууль эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох. Тухайлбал, орон тоонд суурилсан бус хэрэгцээнд суурилсан байдлаар хүний нөөц, ажиллах хүчийг шийдвэрлэх боломжтой болно. Цагийн ажил, зайнаас ажиллах, цахимаар ажиллах, гэрээгээр ажиллах нөхцөл шаардлага, үйл ажиллагааг тодорхойлсноор гэр бүл, хүүхдэд ээлтэй жендерийн мэдрэмжтэй ажлын байрны бодлого хэрэгжихэд эергээр нөлөөлнө.

Чадамжид суурилсан хүний нөөцийн бодлогын суурь нь төрийн хэрэгжүүлэх ажил, чиг үүрэг, үйлчилгээний шаардлагатай ур чадварыг бодитой тодорхойлох, түүнд нийцсэн хүнийг сонгож, ажиллуулах чанартай, хурдтай тогтолцоо болж байгаа. Иймд чадамжын хүрээ, түүнийг үнэлэх арга зүйг боловсронгуй болгон, улсын хэмжээнд бүрдүүлэх. Мөн төрийн албан хаагчдын чадамжийн үнэлгээг тогтмол хугацаанд хийж, түүнд үндэслэн сургалт, хөгжлийн үйл ажиллагаанд хамруулдаг, гүйцэтгэлийг үнэлдэг, үр дүнг тооцдог эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгоно. Төрийн албан хаагчдын ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэх шаардлагатай сургалтыг үнэлгээнд суурилан хийх, бодит үр дүнг тооцох гэх зэргээр ур чадварын хомсдолыг даван туулах, инновац, дижитал шилжилтийг дэмжих стратеги хэрэгжүүлэх нь зүйтэй байна.

Төрийн албаны хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалт, томилгооны үйл ажиллагаан дахь томилох эрх бүхий албан тушаалтны бүрэн эрхийг нэмэгдүүлэх, төвлөрлийг сааруулах, тэдгээрийн хэрэгжилт, хүний нөөцийн бодлогын үр дүнг үнэлэх хяналтыг боловсронгуй болгох, хүний нөөцийн аудитын арга зүйг бүрэн нэвтрүүлэх. Энэ чиглэлд төрийн албаны төв байгууллагын үүрэг, чадамжийг дээшлүүлж, төр, хувийн хэвшлийн оролцоо, хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх шаардлагатай.

Төрийн албан хаагчдын эрх зүйн байдлыг хангах, цалин үнэлэмжийг нэмэгдүүлэх, адил хөдөлмөрт ижил цалин олгох, үр дүн, гүйцэтгэл, чадамж өсөх хэрээр цалин урамшуулал нэмэгдэх хөшүүргийг бүх салбарт нэвтрүүлэх. Цалин хөлс, нийгмийн баталгааг хангахуйц нөхцөлийг бүрдүүлэх хууль эрх зүйн шинэчлэл хийх.

Эдгээр үйл ажиллагаа, арга хэмжээг төсөв, сангийн бодлогоор дэмжиж, уялдуулан хэрэгжүүлснээр иргэн төвтэй, эрхийг хамгаалах, олон нийтийн эрх ашгийг дээдэлсэн, хариуцлагатай, үр ашигтай төрийн албаны тогтолцоог төлөвшүүлэхэд зохих үр нөлөө үзүүлнэ гэж итгэж байна.