ПОЛИТОЛОГИ XXIV
Эрдэм шинжилгээний бичиг №24: 30-54 дэх тал

МОНГОЛЫН УЛС ТӨРИЙН НАМЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН ОНОЛ, ПРАКТИКИЙН ЗАРИМ АСУУДАЛ

Б.Насанбат
МУИС, УТСОУХНУС
Улс төр судлалын тэнхимийн докторант

С.Мөнхбат
МУИС, УТСОУХНУС-ийн захирал,профессор

Хураангуй:

Ардчилсан тогтолцоонд улс төрийн нам нь нийгэм ба төрийг холбох үндсэн институц бөгөөд намын хүний нөөцийн бодлого нь ардчиллын чанарыг тодорхойлох чухал үзүүлэлт болдог. Гэвч Монгол улсад улс төрийн намын хүний нөөцийг бүрдүүлэх, хөгжүүлэх, томилгоо хийх, нэр дэвшүүлэх үйл явцад системтэй анхаарал хандуулж ирээгүй нь мэргэшил, туршлага, ур чадварын хувьд дутагдалтай хүмүүс төрийн удирдах албанд томилогдох, намын төлөөллийн чанар сулрах, дотоод ардчилал алдагдах зэрэг сөрөг үр дагаврыг бий болгож байна.

Энэхүү судалгааны зорилго нь Монголын улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогыг тайлбарлах онолын үндэслэлийг тодорхойлох, хүний нөөцийн бодлогод шууд холбогдох субъектүүдийн үүрэг, харилцааг шинжлэх, намын хүний нөөцийн эрх зүйн зохицуулалтын өнөөгийн байдалд дүн шинжилгээ хийхэд оршино. Судалгаанд хоёрдогч эх сурвалжид тулгуурласан институцийн болон харьцуулсан шинжилгээ, холбогдох хууль тогтоомж, улс төрийн намуудын дүрэмд баримт бичгийн шинжилгээ хийсэн.

Судалгааны үр дүнгээс харахад Монголын улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогыг тайлбарлахад нэг онол дангаараа хангалтгүй бөгөөд элитийн болон неоинституционал онолыг хослуулан ашиглах нь илүү оновчтой байв. Элитийн онол нь намын удирдлагын төвлөрөл, фракцын нөлөө, танил талд суурилсан томилгоо давамгайлах шалтгааныг тайлбарлах боломж олгож байгаа бол институциональ онол нь хүний нөөцийн бодлогод нөлөөлж буй албан ба албан бус зохицуулалт, дотоод соёл, уламжлал болон институцийн сул талыг тодорхойлох боломжийг бүрдүүлж байна.

***Түлхүүр үгс**:* дотоод ардчилал, гишүүд, удирдлага, нэр дэвшигчид, улс төрийн ажилтнууд, дэмжигчид, дэргэдэх байгууллагууд, элитийн онол, институциональ онол

Оршил: Улс төрийн намууд нь нийгмийн олон бүлгийн эрх ашгийг төлөөлж, төрийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх үйл явцад оролцдог үндсэн институцийн хувьд ардчилсан тогтолцооны тулгуур багана болдог. Иймд улс төрийн намын хүний нөөцийн асуудал нь зөвхөн намын дотоод бүтэц, зохион байгуулалтын хүрээнд хязгаарлагдах бус, улс орны засаглалын чанар, ардчиллын тогтвортой байдалд шууд нөлөөлөх стратегийн ач холбогдолтой асуудал юм. Судлаач Л.Даймонд улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогыг ардчиллын чанарыг тодорхойлох чухал хэмжүүрүүдийн нэг хэмээн тодорхойлсон нь[1] уг асуудлын онол, практикийн ач холбогдлыг илэрхийлж байна.

Улс төрийн намын хүний нөөц хэмээх ойлголт нь намын зорилго, үзэл баримтлал, бодлого, манлайлал, төлөөллийг хэрэгжүүлэхэд оролцож буй гишүүд, лидерүүд, томилогдсон албан тушаалтнууд, намын ажилтнууд болон тэдгээрийн дэмжигчдийг хамарсан өргөн хүрээтэй ойлголт юм.

Монгол Улсын улс төрийн тогтолцооны хөгжлийн явцад намын хүний нөөцийн бодлого нь өөр өөр онцлогтойгоор төлөвшиж ирсэн. Нэг намын тогтолцооны үед МАХН-ын боловсон хүчний бодлого нь төрийн хүний нөөцийн бодлоготой шууд уялдаж, ёс суртахуун, ажил хэрэгч чанарт суурилсан сонгон шалгаруулалт хийгддэг байсан (УА, 2021, х.18). Харин 1990 оноос хойш олон намын тогтолцоо бүрэлдэн тогтсоноор улс төрийн намуудад хүний нөөцөө бэхжүүлэх, засаглалын харилцаанд байр сууриа тогтоох, улс төрийн үйл ажиллагааны соёл, мэргэжлийн ур чадварыг төлөвшүүлэх, олон нийтийн итгэл, дэмжлэгийг хүлээх зэрэг шинэ бөгөөд илүү төвөгтэй сорилтууд тулгарсан байна.[2]

Өнөө цагт улс төрийн намууд нь төлөөллийн байгууллагын хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд голлох үүрэг гүйцэтгэж буй боловч,[3] намын хүний нөөцийн бодлоготой холбоотой анхаарал татсан, шийдэл шаарсан олон асуудал байсаар байна. Тухайлбал, улс төрийн болон төрийн захиргааны хүний нөөцийг системтэйгээр бэлтгэх ажил сул, харин албан тушаал, эрх мэдэл, эдийн засгийн ашиг сонирхолд тулгуурласан томилгоо давамгайлах

[1] L.Diamond “Developing democracy: Toward consolidation”, Johns Hopkins University Press, 2019

[2] Болд-Эрдэнэ. Д, 2020

[3] Г.Чулуунбаатар, Ш.Батсүх, Б.Ганцоож “Монголын ардчилал: Төлөөллийн ардчиллын сорилт ба шууд ардчиллын боломж”, УБ.: Конрад-Аденауэр Сангийн Суурин төлөөлөгчийн газар, 2021, 214х

хандлага ажиглагдсаар байна.[4] Үүний зэрэгцээ улс төрийн намууд мэргэшсэн улс төрч, хүний нөөцийг төлөвшүүлэх, нийгмийг төртэй холбох институцийн үүргээ бүрэн хэрэгжүүлэхийн оронд клиентелист шинжтэй ардчиллын хэлбэрт хэвийх хандлага нэмэгдэж байгааг судлаачид онцолж байна.[5]

Мөн Монголын улс төрийн намуудын хүний нөөцийн чадавх сул байгаа нь популист улс төрчид олноороо тодрон гарах, улмаар тэд нийгмийн дунд "төрийг удирдах хошуучлагчид" мэтээр хүлээн зөвшөөрөгдөх хандлагыг нэмэгдүүлж байна. Энэ байдал нь цаашид сонгуулийн мөчлөг бүрд популизм хүчээ авах, ардчилал, төрийн удирдлага, засаглалын тогтолцоо доройтох нөхцөл бүрдэх эрсдэлийг үгүйсгэхгүй.[6]

Эмпирик судалгааны дүнгүүд ч дээрх дүгнэлтийг бататгаж байна. Тухайлбал, Монголын улс төрийн намуудын 70 хувь нь намын гишүүдэд зориулсан тогтмол сургалтын хөтөлбөргүй байгаа[7] бол иргэдийн 68 хувь нь улс төрийн албан тушаалд томилогдоход боловсрол, туршлагаас илүү танил тал, хамаарал чухал нөлөөтэй гэж үзсэн байна. [8] Түүнчлэн судалгаанд оролцсон намын гишүүдийн 71 хувь нь намын дотоод албан тушаалд хэн томилогдох нь тодорхой бус хэмээн хариулсан[9] бөгөөд улс төрийн нөлөөгөөр томилогдсон боловсон хүчний 32 хувь нь тодорхой мэргэжлийн шаардлага хангаагүй байсан нь тогтоогдсон байна.[10] Үүнээс гадна намаас томилогдсон албан тушаалтнуудад ёс зүйн хариуцлага тооцох зохицуулалт сул хэвээр байгаа нь бодлогын ноцтой цоорхойг илтгэнэ.

Иймд намын хүний нөөц болон санхүүгийн ил тод байдал, албан тушаалд дэвшүүлэх журмын шударга, нээлттэй байдал нь намын дотоод ардчиллыг бэхжүүлэх үндсэн шалгуурын нэг болохын хувьд эдгээрийг шударга ёсны зарчимд нийцүүлэн боловсронгуй болгох шаардлагатай байна.[11]

Дээр дурдсан онолын дүгнэлт, бодит судалгааны үр дүнгүүд нь Монголын улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогын асуудлыг онолын үүднээс нарийвчлан судлах бодит хэрэгцээ, шаардлага байгааг нотолж байна.

---

[4] Г.Чулуунбаатар, Ш.Батсүх, Б.Ганцоож "Монголын ардчилал: Төлөөллийн ардчиллын сорилт ба шууд ардчиллын боломж", УБ.: Конрад-Аденауэр Сангийн Суурин төлөөлөгчийн газар, 2021, 109х

[5] Ж.Төртогтох, С.Ганзаяа "Монгол дахь ардчиллын хөгжил, бэхжилт, асуудал, сорилт (1990–2019)", Конрад-Аденаур Сангийн дэмжлэгтэйгээр хэвлэв. УБ.: Адмон принт, 2019, 31х

[6] Ж.Төртогтох, С.Ганзаяа "Монгол дахь ардчиллын хөгжил, бэхжилт, асуудал, сорилт (1990–2019)", Конрад-Аденаур Сангийн дэмжлэгтэйгээр хэвлэв. УБ.: Адмон принт, 2019, 33х

[7] UNDP Mongolia, 2020

[8] Сант Марал, 2021

[9] Open Society Forum, 2022

[10] Төрийн албаны зөвлөл, 2022

[11] Г.Чулуунбаатар, Ш.Батсүх, Б.Ганцоож "Монголын ардчилал: Төлөөллийн ардчиллын сорилт ба шууд ардчиллын боломж", УБ.: Конрад-Аденауэр Сангийн Суурин төлөөлөгчийн газар, 2021, 112х

Арга зүй: Чанарын судалгааны арга зүйд тулгуурлан улс төрийн хүний нөөцийн бодлогыг асуудлаар судлаачдын нэг сэдэвт бүтээл, илтгэл, өгүүлэл, судалгааны тайлан зэрэг хоёрдогч эх сурвалжуудад институцийн болон харьцуулсан шинжилгээ хийв. Институцийн шинжилгээг хийхдээ институциональ болон неоинституционал арга зүйг баримталж, улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлого дахь албан ба албан бус ёсны зохицуулалтын нөлөөг тодорхойлон тайлбарлав. Неоинституционал онолын хувьд улс төрийн нам нь улс төрийн тогтолцоо, төрийн үйл ажиллагаанд оролцогч идэвхтэй субъект, төрийн бодлогод голлох нөлөөтэй институц [12] мөн. Институционалист онол нь улс төрийн намыг "үндсэн хууль, парламент, төрийн байгууллагын бүтцийн хувьд авч үздэг" бол неоинституционализм нь нам хэмээх институц хэрхэн ажилладаг болохыг "албан ба албан бус зохицуулалт, дотоод соёл, уламжлал, институцийн дарамт" зэрэг ойлголтуудаар дамжуулан тайлбарладгаараа онцлог юм. Харин харьцуулсан шинжилгээний аргыг ашиглан улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогын субъектүүд, тэдгээрийн үүргийг Монгол болон бусад улс орны туршлагад тулгуурлан авч үзэв. Түүнчлэн улс төрийн намын талаарх бодлогын баримт бичиг, намын дүрэм, журмуудад баримт бичгийн шинжилгээ хийж судалгааны ажлын практик ач холбогдлыг нэмэгдүүлсэн болно.

Үндсэн хэсэг: Энэхүү судалгааны ажилд нам судлалын неоинституционал онолын үндэслэлд тулгуурлан Монголын улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлоготой холбоотой зарим асуудлыг тайлбарлах зорилго тавив. Энэ хүрээнд судалгааг дараах үндсэн асуултын дарааллаар авч үзсэн болно. Үүнд:

1. Монголын улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогын асуудлыг тайлбарлахад аль онол илүү тохиромжтой вэ?
2. Монголын улс төрийн намын хүний нөөцийн гол субъектүүд, тэдгээрийн үүрэг, харилцан хамаарал юу вэ?
3. Монголын улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогын эрх зүйн үндсэн зохицуулалт нь юу вэ? гэсэн дарааллаар авч үзэв.

Монголын улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогын асуудлыг тайлбарлах тохиромжтой онол юу вэ?: Намын хүний нөөцийн бодлогыг тайлбарлахад элит, институциональ, патронажийн онолын үндэслэлүүд илүү тохиромжтой байна. Элитийн онолын хувьд намаас нэр дэвших, томилогдох үйл явц, намын дотоод шийдвэр гаргалтад удирдлага, фракцуудын нөлөөнөөс хамаардаг тул намын хүний нөөцийн бодлого нь цөөн хэдэн элитүүдийн сонирхолд үндэслэгддэг. Харин институциональ онолоор бол хууль, дүрэм

[12] Болд-Эрдэнэ. Д, 2016, 12х

журам дахь нэр дэвшилт, томилгоо, дотоод ардчиллын үйл явц, ёс зүйн хяналтын талаарх зохицуулалтууд нь хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлж байдаг. Институциональ онолын хувьд хүний нөөцийн бодлого ямар байх нь намын дотоод дүрэм, журмын зохицуулалтаас шууд хамаардаг. Эдгээр онолуудын гол ялгааг товч илэрхийлвэл:

Хүснэгт №1 Элитийн болон институциональ онолын гол ялгаа

Элитийн онол:	Институциональ онол:
Улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогод хэн нөлөө үзүүлдэг вэ? гэдгийг тайлбарладаг. Намын лидерийн эрх мэдэл хэрхэн төвлөрдөг, фракцын нөлөө шийдвэр гаргалтыг хэрхэн хаалттай болгодог, мерит зарчим бус танил тал, итгэлцэлд суурилсан бодлого хэрэгждэгийн шалтгааныг тайлбарладаг.	Улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлого хэр оновчтой вэ? гэдэг асуултад төвлөрнө. Энэ нь тухайн намын дотоодод хэрэгждэг дүрэм, журамд намын хүний нөөцийн бодлогын ил тод байдал, хариуцлагын механизмыг хэр зэрэг нарийвчлан зохицуулсан бэ? гэдгээс шалтгаална.

Эх сурвалж: Katz, R. S., & Mair, P. (1995). "Changing Models of Party Organization and Party Democracy." Party Politics.

Элитийн онолын хувьд удирдлагын бүлэг, фракцын нөлөө нь шийдвэр гаргах эрх мэдлийн төвлөрлийг хэрхэн бий болгодог талаар, неоинституционал онолын логикоор дүрэм, журамд нэн тэргүүнд тусгах агуулга болон дүрэм, журмаас ангид байдлаар хүний нөөцийн бодлогод нөлөөлдөг хүчин зүйл юу байдаг вэ? гэдгийг товч тайлбарлая.

Хүснэгт №2 Улс төрийн намын үндсэн асуудлуудад холбогдох онолын тайлбарууд

№	Онол	Асуудал	Тайлбар
1	Элит онол	Намд яагаад удирдлагын төвлөрөл бий болдог вэ?	Нийгмийн аль ч байгууллагад цөөнхийн удирдлага давамгайлж энгийн олонх тэднийг дагана. Үүний нэгэн адил намд элит бүлгийн манлайлал дор бусад энгийн гишүүд зохион байгуулагддаг. Удирдлагын зүгээс босоо бүтцээр шийдвэр гаргахын тулд төвлөрлийг бий болгодог. Боловсрол өндөртэй, илтгэх чадвар сайтай хүмүүс нь танил тал, гэр бүл, холбоо хамаарлаараа нэгдэж эрх ашгаа хамгаалдаг. Улс төрийн намын удирдлагууд нь ямагт эдийн засаг, цэргийн элитүүдтэй

			холбогдсон байдаг. Ингэснээр тэд аливаа бодлогоо өөрсдийн ашиг сонирхолд тулгуурлан дээрх холбоо сүлбээгээрээ дэмжүүлж, хамгаалуулж байдаг. Судлаачдын үзэж буйгаар намын удирдлагын эрх мэдлийн төвлөрөл хүний нөөцийн бодлогод шууд нөлөөлдөг. Төвлөрөл их байх тусам хаалттай, мерит зарчим сул, ил тод бус хүний нөөцийн бодлого хэрэгждэг.
		Шинэ удирдлага гэж хэн бэ?	Удирдлага өөрийн эрх мэдлээ хадгалах зорилгоор өөрийн залгамжлагчдыг бэлтгэнэ. Улс төрийн намд элитүүд солигдож буй мэт харагдах боловч өмнөх удирдлагын төвлөрөл ямар нэг хэмжээгээр хадгалагдан үлддэг. Энэ утгаар улс төрд хэзээ ч “шинэ хүн” төрдөггүй бөгөөд зөвхөн хуучин элитийн нуугдмал дүр л байдаг. Элит шинэчлэгдэх биш харин нуугдмал дүрээр дахин төрж байдаг.
2	Институционал онол	Намын хүний нөөцийн асуудлыг хэрхэн оновчтой зохицуулах вэ?	Институциональ онолын хувьд намын хүний нөөцийн бодлого нь намын удирдлагын үнэлэмжийн асуудал бус харин албан ба албан бус дүрэм, хэм хэмжээ, соёлын илрэл юм. Тиймээс нэгдүгээрт, Улс төрийн намын хүний нөөцийн тогтолцоог бүрдүүлдэг хууль, дүрэм, журамд уг асуудлыг оновчтой тусгах ёстой. Үүнд: ● Үндсэн хууль дахь намын зохицуулалт ● Тусгайлсан хууль дахь намын зохицуулалт ● Сонгуулийн хууль дахь намын зохицуулалт ● Намын дүрэм, журмын зохицуулалтууд зэрэг нь хоорондоо болон дотооддоо зөрчилгүй байх ёстой. Намын дотоод дүрэм, журамд тусгайлан хэн гишүүн болох, хэн нэр дэвших, хэн удирдах албан тушаалд томилогдох, хэн хэнийг сургах, хэн төлөөлөх эрхтэй байх вэ? зэргийг зохицуулна. Харин намын бүтэц, үйл

			ажиллагаа, жендерийн квот, санхүүгийн ил тод байдал, хүний эрх, сонгуулийн үеийн үүрэг зэргийг тусгайлсан хуулиар зохицуулна. Хэрэв ийм зохицуулалт хангалтгүй, институц сул байх тусам патронаж давамгайлдаг болохыг судлаачид дурддаг.
		Намын дотоодод уламжлагдан ирсэн албан бус үнэт зүйл нь хүний нөөцийн бодлогод нөлөөлдөг үү?	Аль нэг хүйсийн төлөөлөлд илүү их итгэл хүлээлгэх, насны ялгааг туршлага, чадвартай дүйцүүлэх, танил талдаа давуу байдал үүсгэх, тэдний алдаа дутагдлыг хаацайлах, ахмад гишүүдийн нөлөө их байх зэргээр уламжлагдсан үнэт зүйл нь намын хүний нөөцийн бодлогод нөлөө үзүүлэх боломжтой. Мөн түүнчлэн фракцын нөлөө /нэг эрх ашигтай бүлгүүд, нэг сургууль төгсөгчдийн бүлэг, нэг нутаг усны бүлэг гэх мэт/ намын бодлого, шийдвэрт туссанаар хүний нөөцийн бодлого ч тэдний эрх ашгийн нэг хэрэгсэл болдог. Энэ мэт албан бус үнэт зүйлийн нөлөө нь нам доторх карьер өсөх замыг тодорхойгүй болгох, аль нэг фракцад багтахаас өөр аргагүй байдалд оруулах, уламжлагдсан үнэт зүйлтэй эвлэрэх зэргээр институцийн дотоод соёл болтлоо бэхэждэг.
		Намын хүний нөөцийн бодлогод нөлөөлдөг гадаад хүчин зүйл юу вэ?	Гурван төрлийн нөлөөлөгч /дарамт/ байна. Үүнд: ● Тухайн намын үйл ажиллагаанд нөлөөлж буй хуулийн шинэчлэл, аудитын тайлан, ИНБ-ын хяналтын үйл ажиллагаа ● Нийгмийн зүгээс тавьж буй хүлээлт, жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах шахалтууд, ёс зүйн шаардлагууд ● Амжилттай намуудын туршлага, загвар, олон улсын практик зэрэг нь тухайн намд үзүүлж буй хүчин зүйл /дарамт/ юм.
		Улс төрийн	Хэрэв институтийн хөгжил хангалтгүй бол патронажийн зарчим хэрэгжинэ. Намын томилгоо нь удирдлагууд өөртөө үнэнч

		томилгоо хэрхэн хийгддэг вэ?	хүмүүст олгож буй боломж байдлаар хийгддэг. Ялангуяа сонгуулийн үед өөрийнх нь төлөө ажилласан, цаашид ч үнэнч байхаа илэрхийлсэн ойрын хүнээ боломжит албан тушаалд байршуулдаг. Энэхүү боломж нь тухайн томилгоог хүртэж буй хүний хувьд үнэнчээр тогтвортой ажилласан, сонгуулийн үеийн хөдөлмөрөө үнэлүүлсэн явдал бол томилгоо хийгчийн хувьд өөрийн эрх мэдлээ баталгаажуулах, хянах арга хэрэгсэл нь юм. Энэ хандлага нь намын дотоодод шударгаар карьер өсөх боломжийг алдагдуулдаг.
		Намын томилгоонд мерит зарчим яагаад хэрэгждэггүй вэ?	Намын удирдлага нь томилгоо хийхдээ өөрт нь үнэнч байхад тулгуурлах бөгөөд мөн цаашид харилцан ашигтай байхыг чухалчилдаг. Ингэснээр өөрт нь үнэнч байсан, цаашид ч үнэнч байх боломжтой гэж үзсэн өөрийн хүнээ томилж уг хүнээрээ дамжуулан эрх ашгаа хамгаалж байдаг. Мерит зарчмыг бус үнэнч байдлыг чухалчлах энэхүү хандлага нь чадварлаг хүн намд тогтохгүй байх үр дагаврыг төрүүлдэг.

Эх сурвалж:Michels, R. (1911). Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy, North, D. C. (1990). Institutions, Institutional Change and Economic Performance.

Онолын дээрх тайлбаруудаас гадна намын хүний нөөцийн бодлогын макро хүчин зүйлийг харгалзан үзэх хэрэгтэй. Үүнд:

- Эрх зүйн зохицуулалтаас үүдэлтэй асуудал: Монгол улсын улс төрийн тогтолцоонд парламентад суудалтай улс төрийн намуудад төрөөс санхүүжилт олгодог зохицуулалт үйлчилдэг.[13] Сонгуулийн үр дүнгээр хамгийн олон суудал авсан нам хамгийн өндөр хэмжээний санхүүжилт авах эрх үүсдэг. Үүний үр дүнд тухайн нам нь бусад намуудаас харьцангуй давуугаар боловсон хүчнээ сургах, чадваржуулах, мөн судалгаанд суурилсан бодлого боловсруулах, урт хугацааны төлөвлөлт хийх боломж нь илүү өргөждөг.
- Сонгуулийн цикл: Манай улсын хувьд УИХ-ын болон орон нутгийн сонгууль 4, ерөнхийлөгчийн сонгууль 6 жил тутамд

[13] Улс төрийн намын тухай хууль “Улаанбаатар”, 2023, 26.1.1

зохион байгуулагдах эрх зүйн зохицуулалттай (Монгол улсын үндсэн хууль 30.2). Сонгуулийн мөчлөг бүрийн үр дүн нь тухайн намын хүний нөөцийн хөгжилд шууд нөлөө үзүүлдэг. Удаа дараалан ялалт байгуулах, парламент дахь төлөөллөө хадгалж чадсан намын хувьд хүний нөөцөө тогтвортой хөгжүүлэх боломж нэмэгддэг. Харин сонгуулиар ялалт байгуулж чадахгүй байх, парламентад төлөөллөө удаа дараа бүрдүүлж чадахгүй байх зэрэг нь намын хүний нөөцийн тогтворгүй, чадамжгүй байдлыг үүсгэх талтай.

- Улс төрийн соёлын гажуудал: Манай улсын хувьд улс төрийн хүрээнд хийгддэг томилгоо нь мэргэшил, туршлагаас илүү “үнэнч байдал”-д суурилсан байх хандлагатай. Энэ үнэнч байдлыг баталгаажуулах хүрээлэл нь ихэвчлэн ах дүү, төрөл садан, нутаг ус, танил тал дээр тулгуурладаг. Ийм тогтолцоо нь мэргэжил, чадварын шаардлага хангаагүй хүмүүс албан тушаалд томилогдох нөхцөлийг бүрдүүлж, улс төрийн нам болон төрийн хүний нөөцөд багтаж буй мэргэшил, туршлагын шаардлага хангасан иргэдэд боломж олдохгүй байх, шударга бус байдлыг бий болгох зэрэг олон сөрөг үр дагаврыг дагуулдаг.

Монголын улс төрийн намын хүний нөөцийн гол субъектүүд, тэдгээрийн үүрэг юу вэ?: Хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтэд оролцдог субъектүүдийн үүрэг, харилцан хамаарлыг дараах байдлаар тодорхойлж болохоор байна. Үүнд:

Монгол улсын Сонгуулийн тухай хууль (2019) болон Улс төрийн намын тухай хууль (2023)-д зааснаар намын хүний нөөцөд хамаарах гол субъектүүд нь намын удирдлага, гишүүд, нэр дэвшигчид, менежерүүд, дэмжигчид мөн.

Хүснэгт №3. Улс төрийн намын хүний нөөцийн бүрэлдэхүүн

Хүний нөөц	Субъектүүд	Тайлбар	Зохицуулдаг эрх зүйн акт
Гишүүд	Энгийн, Идэвхтэн, Фракц	Албан ёсны намын батлахтай иргэд	Намын дүрэм
Удирдлага	Дарга, Дэд дарга, ЕНБД, УЗ	Шийдвэр гаргах эрх мэдэл бүхий бодлого тодорхойлогч гишүүд	Намын дүрэм

Нэр дэвшигчид болон сонгогдсон төлөөлөгчид	УИХ, ИТХ, ЗГ-ын гишүүд, ИТХ-ын дарга, Засаг дарга	Намын нэрийн өмнөөс шат шатны сонгуульд оролцож буй, төрийн тодорхой албан тушаал хашиж буй гишүүд	Намын дүрэм, журам
Намын ажилтнууд	Намын төв болон салбар бүтцийн ажилтнууд	Намын бодлого үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхийн төлөө цалин авч ажиллаж буй гишүүд	Журам
Намын дэргэдэх байгууллагуудын гишүүд	Оюутан, залуучууд, эмэгтэйчүүд, ахмадын холбоо, судалгааны хүрээлэн, сайн дурынхан г.м	Намын бодлого үйл ажиллагаанд бүлгийн төлөөллийн тэнцвэртэй оролцоог хангах, дараагийн лидерүүдийг бэлтгэх, зорилгоор ажиллаж буй бүлэг гишүүд	Намын дүрэм, журам
Албан бус боловсон хүчин	Зөвлөхүүд, дэмжигчид	Намын үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэн оролцдог намын гишүүн биш иргэд	Намын дүрэм

Эх сурвалж: Докторантын боловсруулалт



2.а Дараах дүрслэл нь намын хүний нөөцийн дотоод байр суурь, статусыг заагаагүй зөвхөн намын хүний нөөцийн бүрэлдэхүүн хоорондын эзлэх жинг илэрхийлэв. Үүнээс харахад жирийн гишүүд хүний нөөцийн дийлэнх хэсгийг бүрдүүлж буй тул тэдэнд зориулсан бодлого, үйл ажиллагаанд онцгой анхаарах хэрэгтэй гэсэн үг. Жирийн гишүүд нь намын хүний нөөцийн гол бүрэлдэхүүн бөгөөд намын гишүүний татвар, хураамж төлөх, хандив өргөх, намын нэрийн өмнөөс бүх шатны сонгуульд нэр дэвшигч нарын төлөө саналаа өгөх, сонгуулийн үеэр өөрийн итгэл үнэмшлээрээ намын үйл ажиллагаанд идэвхийлэн оролцох зэрэг олон талын эерэг нөлөөтэй. Тиймээс тэдгээр гишүүдийнхээ итгэл үнэмшлийг хадгалж үлдэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаанд анхаарал хандуулах нь чухал.

Тухайлбал: Намын үйл ажиллагааг жирийн гишүүддээ таниулах олон талт үйл ажиллагааг тогтмол зохиож гишүүдийн идэвх оролцоог үнэлэх, урамшуулах, шагнах гэх олон хэлбэрээр ажиллах хэрэгтэй. Гишүүддээ "нам дуудаж байна, намын үйл ажиллагаанд оролцохыг хүсэж байна, нам та бүхний энэ санаачилгыг дэмжиж байна" гэсэн мэдээллийг байнга өгч байх нь чухал.

2.б Намын харьяа байгууллага: Намын дэргэдэх байгууллагууд нь намын хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд чухал нөлөөтэй бөгөөд улс төрийн манлайлагчдыг шат дараатайгаар бэлтгэх үр дүнтэй арга зам юм.[14] Тэдгээр байгууллагууд нь нийгмийн тодорхой бүлгүүдийг төлөөлдөг төдийгүй нам ба иргэдийг холбож байдаг.[15] Тийм учраас намууд дэргэдээ харьяа байгууллагыг зохион байгуулах сонирхолтой байдаг.

Манай улсын хувьд Улс төрийн намын тухай хуулийн 19.1-д нам нь дэргэдээ бодлогын судалгааны байгууллагатай байна, 8.5-д "нам бодлого, үйл ажиллагаандаа эмэгтэй, ахмад, залуу, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд зэрэг нийгмийн сонирхлын бүлгүүдийн төлөөлөл, оролцоог хангаж ажиллана" гэж заасны хүрээнд дээрх төлөөллийг хамарсан холбоо, сан болон төрийн бус байгууллагууд намын харьяанд ажиллах боломжтой. Энэ талаар тус хуулийн 3.1.6-д "намын харьяа байгууллага" гэж намын зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд намын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх, дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа эрхэлдэг, эсхүл намын үйл ажиллагааны хүрээнд үүсгэн байгуулагдсан, намтай холбоотой сан, холбоо, төрийн бус байгууллагыг хэлнэ хэмээн заасан байдаг.

Дэлхий нийтийн жишгээс харахад намын дэргэдэх байгууллагууд нь хүний нөөцийг хөгжүүлэх, оролцоог хангах чиг үүргийг хэрэгжүүлж байна. Тухайлбал, эмэгтэй гишүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, жендерийн тэгш байдлыг хангах, удирдагчдыг бэлтгэх зорилгоор эмэгтэйчүүд холбоо, намд шинэ гишүүдийг элсүүлэх, улс төрийн боловсрол олгох, залуу лидерүүдийг бэлтгэх зорилгоор залуучуудын холбоо, оюутны холбоо, намын түүхэн уламжлал, туршлагыг хадгалах, залуу үеийг дэмжих зорилгоор ахмадын холбоо, нийгэмд тулгамдсан аливаа асуудлыг шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор иргэдийн санаачилгын бүлэг гэх мэт хэлбэрээр ажилладаг. Мөн Герман улсад нам бүр өөрийн нэртэй сантай бол АНУ-д намын үзэл баримтлалыг дэмждэг хандивын болон бодлогын сангууд өргөн тархсан байдаг.

Намын дэргэдэх байгууллагууд нь намын үзэл санаа, хөтөлбөрийг олон нийтэд ойлгуулах, түүнийг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлдэг стратегийн

[14] L.Diamond, R.Gunther "Political Parties and Democracy", 2001
[15] S.Scarrow "Political Parties and Civil Society", 2005

нэгж [16] учраас аль ч намын хувьд үнэ цэнтэй. Тухайн нам нь эдгээр байгууллагаараа дамжуулан иргэдийн улс төрийн оролцоог өргөжүүлж, шинэ үеийн гишүүдийг бэлтгэх зорилгоо хэрэгжүүлдэг..[17] Дэлхий дахинаа намын дэргэдэх байгууллагаа дараах байдлаар зохион байгуулж байна.

Хүснэгт №4 Дэлхийн улс орнуудын улс төрийн намуудын дэргэдэх байгууллагуудын жишээ

№	Улс	Нам	Холбоо, бүлэг, сан
1	Их Британи	Хөдөлмөрийн нам Labour Party	Labour Women's Network (эмэгтэйчүүдийн сүлжээ) Labour Young's Network (залуучуудын сүлжээ) Labour Training and Development Labour Friends of Palestine (дэмжих бүлэг)
		Консерватив нам Conservative Party	Conservative Senior Forum (ахмад)
2	Герман	SPD (Социал Демократ нам)	Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (эмэгтэйчүүдийн холбоо) AG 60plus (60-аас дээш насныхны бүлэг) Willy Brandt School of Public policy SPD Queer (ЛГБТ дэмжих бүлэг)
		CDU	Junge Union Deutschlands (залуучууд)
3	АНУ	Ардчилсан нам Democratic Party	Democratic Women's Caucus (эмэгтэйчүүд)
		Бүгд найрамдах нам Republican Party	Young Republicans (залуучууд) Republicans Overseas (дэмжих бүлэг)
4	Япон	Либерал Ардчилсан Нам, Liberal Democratic Party	Women's Affairs Division (эмэгтэйчүүд) Senior Members Association (ахмад)

[16] Д.Цогтбаатар "Улс төрийн намын зохион байгуулалтын хэлбэр ба түүний үр нөлөө", 2019
[17] International IDEA "Political Party Organization and Women's Wings Report", 2020

5	БНСУ	БНСУ-ын Ардчилсан Нам, Democratic Party of Korea	Women's Committee (эмэгтэйчүүд) Democtatic Leadership Academy (ахмад)
6	Монгол	Монгол ардын нам Mongolian People's Party	Нийгмийн ардчилал Монголын эмэгтэйчүүдийн холбоо Нийгмийн ардчилал Монголын залуучуудын холбоо МАН-ын ахмадын холбоо Стратеги академи
		Ардчилсан нам Democratic Party	Ардчилсан эмэгтэйчүүдийн холбоо Ардчилсан залуучуудын холбоо Ардчилсан оюутны холбоо АН-ын ахмадын холбоо Хүний нөөцийн хөгжлийн төв
		Иргэний Зориг ногоон нам	Иргэдийн бүлэг, Иргэдийн зөвлөл
7	Энэтхэг	Энэтхэгийн Үндэсний Конгресс Нам Indian National Congress	Indian Youth Congress (залуучууд)

Эх сурвалж: Докторантын боловсруулалт

2.в Намын улс төрийн ажилтнууд: Намын бодлого, шийдвэрийг хэрэгжүүлэх, гишүүдийн улс төрийн боловсролыг дээшлүүлэх, намын өдөр тутмын үйл ажиллагааг үр дүнтэй зохион байгуулах үүрэгтэй, намын байгууллагад ажиллаж буй мэргэшсэн хүмүүсийг хэлнэ. Энэ утгаар намын улс төрийн ажилтан бол "намын амьд механизм"[18] бөгөөд нийгмийн дэмжлэгийг бий болгох, намын бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх гол үүрэгтнүүд мөн. Үүнд, намын төв аппарат, аймаг, нийслэлийн намын хороо, намын дэргэдэх байгууллагад байнгын цалин авч ажилладаг хүмүүс мөн. Герман улсад эдгээр хүмүүсийг Politischer Referent, АНУ-д Political staff, campaign manager, policy advisor гэх мэтээр нэрлэж намын дотоод бодлого, сонгуулийн стратегийг хэрэгжүүлдэг бол Солонгос улсад party policy professional хэмээн нэрлэж ихэвчлэн магистр, доктор зэрэгтэй хүмүүсээр бүрдүүлдэг. Судлаачдын дүгнэлтээр "Намын бодлого бодитоор хэрэгжих, иргэдийн итгэлийг бий болгох нь улс төрийн ажилтнуудын ур чадвар, ёс зүй, мэдээлэл түгээх

[18] Э.Төмөрхуяг "Монголын улс төрийн намын шинэчлэлийн асуудал", 2020, 87х

чадамжаас хамаардаг.”. [19] Тиймээс намын улс төрийн ажилтныг сонгох, чадваржуулах нь намын хүний нөөцийн бодлогын нэг чухал шийдэл мөн. Хэрэв улс төрийн ажилтан нь хариуцсан ажилдаа мэргэшээгүй, тэднийг мэргэшүүлэх тогтолцоо бүрэлдээгүй бол намын бодлогын хэрэгжилт хангалтгүй байх болно.[20]

Намын улс төрийн ажилтнуудын гүйцэтгэдэг ажлуудыг товчоор илэрхийлвэл:

- Намын хөтөлбөр, мөрийн хөтөлбөр, сонгуулийн стратегийг сайжруулах, хэрэгжүүлэх
- Гишүүд, дэмжигчид, олон нийтэд намын бодлого, үйл ажиллагааг таниулах
- Намын гишүүдийн сургаж чадваржуулах үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх
- Улс төрийн нөхцөл байдал, иргэдийн санаа бодлыг судлах, үр дүнг удирдах түвшинд танилцуулах
- Гишүүдийн санаа, бодлыг сонсох, нэгтгэх, тэдний оролцоог хангах, удирдлагуудад уламжлах зэрэг мөн.

2.г Намаас нэр дэвшигчид: Нэр дэвшигч гэж төрийн сонгуульд өрсөлдөхөөр сонгууль зохион байгуулах бүтцэд бүртгүүлсэн хүнийг хэлнэ. Ихэнх улс оронд candidate гэж нэрлэдэг. Нэр дэвшигч нь өөрийгөө нэр дэвшүүлэх эсвэл нам, эвслээс нэрийг нь дэвшүүлж сонгуульд оролцоно. Хэрэв нам, эвслээс нэр дэвших бол эхлээд намын дотоод primaries буюу нэр дэвшигчийн урьдчилсан шалгаруулалтаар олонхын дэмжлэг авсан байх ёстой.

“Сонгуульд нэр дэвших гэдэг бол шагнал бус, намын өмнө, нийгмийн өмнө хүлээж буй хариуцлага юм”.[21] Тиймээс хууль бус сурталчилгаа хийх, мөрийн хөтөлбөрт байхгүй асуудлаар амлалтын шинжтэй байр суурь илэрхийлэх, сонгуульд өрсөлдөх бус санал хураах зорилготой нэр дэвших зэрэг зохисгүй үйлдлүүд нь нэр дэвшигчийн хариуцлагагүйг илэрхийлдэг. Нэр дэвшигчид нь намын болон нийгмийн хариуцлагыг илэрхийлэгчид тул тэдэнд тодорхой шалгуур тавигддаг. Нэр дэвшигчдэд тавигдах шаардлага нь хууль, эрх зүйн шаардлагаас гадна ёс зүйн зарчимд тулгуурласан шинжтэй байдаг. Дэлхий дахинаа сонгуульд нэр дэвшигчдэд дараах нийтлэг шаардлагыг тавьж байна.

Хүснэгт №5 Нэр дэвшигчдэд тавьдаг нийтлэг шаардлага

[19] R.S.Katz, P.Mair “Changing Models of Party Organization and Party Democracy: The Emergence of the Cartel Party, Party Politics, Vol.1(1)”, 1995

[20] Б.Хаш-Эрдэнэ “Намын хүний нөөцийн бодлогын шинжилгээ”, 2022, 54х

[21] Д.Оюунчимэг “Сонгуулийн кампанийн үе дэх улс төрийн намууд, нэр дэвшигчдийн хариуцлага”, Политологи VI эрдэм шинжилгээний бичиг. №58 (332), 2010

№	Шаардлагууд	Тайлбар	Монгол улсын хуульд туссан эсэх
1	Иргэншил	Нэр дэвшигч нь тухайн улсын иргэн байх ёстой бөгөөд сүүлийн жилүүдэд эх орондоо тогтвортой амьдарсан байх ёстой. Энэхүү шалгуур нь эх орны нийтлэг эрх ашгийг хамгаалах, тулгамдаж буй асуудлыг бодитойгоор мэддэг зэргийн илэрхийлэл юм.	Туссан
2	Нас	Парламент, Ерөнхийлөгчийн сонгуульд оролцогчдод насны доод хязгаарыг тогтоодог. Тухайн нэр дэвшигчийн хувьд нас нь шаардлагатай бодлогыг хэрэгжүүлэх туршлага, шийдвэр гаргах чадварыг нотлох нэг илэрхийлэл юм.	Туссан
3	Сонгуулийн эрх	Сонгуулийн эрхээ хязгаарлуулаагүй байх ёстой. Өөрөөр хэлбэл, эрүүгийн хэрэгт холбогдож ял сонссон болон ял эдэлж байгаа, шүүхээс эрх зүйн чадамжгүй гэж тогтоосон /сэтгэцийн өвчтэй/ бол нэр дэвших эрх эдлэхгүй.	Туссан
4	Ёс зүй	Авлига, албан тушаалын хэрэгт холбогдоогүй, ашиг сонирхлын зөрчилгүй байх ёстой.	Туссан

Эх сурвалж:Norris, S. & Curtice, J., Political Participation and Candidate Selection, 2015, p.45

Нэр дэвшигчдэд дээрх шаардлагыг тавьж буйн гол зорилго нь сонгуулийн өрсөлдөөнийг шударга байлгах, иргэдийн итгэлийг төрүүлэх, улс төрийн тогтвортой байдлыг хангахад чиглэгдэнэ.

2.д Намын удирдлагын баг: “Party Leadership team” буюу намын удирдлага хэмээх ойлголт 1930-аад оны үед анх намын төв байгууллагын бүтэц, гүйцэтгэх үүргийг тайлбарлахад хэрэглэгдсэн[22] бөгөөд 1950-иад оноос Ж.Дювержийн намын байгуулалтын тухай онолоор дамжин АНУ, Европын ардчилсан улс орнуудад намын зохион байгуулалтын судалгаанд түлхүү ашиглагдаж байна.

Намын удирдлагын баг нь намын стратегийн шийдвэр гаргах, бодлого тодорхойлох, зохион байгуулалтын үйл ажиллагааг удирдан чиглүүлэх үүрэг

[22] R.S.Katz, P.Mair “Changing Models of Party Organization and Party Democracy: The Emergence of the Cartel Party, Party Politics, Vol.1(1)”, 1995, 5–28x

бүхий гол гишүүдээс бүрддэг.[23] Бүрэлдэхүүний хувьд намын дарга, дэд дарга, ерөнхий нарийн бичгийн дарга, иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын дарга, намын удирдах зөвлөлийн гишүүд багтана.[24] Монгол Улсын хувьд улс төрийн намын удирдлагын багт намын дарга, ерөнхий нарийн бичгийн дарга, орон нутгийн салбар хорооны төлөөлөгчид болон бодлого, хяналтын зөвлөлийн гишүүд ордог.[25]

Намын удирдлагын баг нь намын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, сонгуулийн стратегийг боловсруулах, намын дотоод нөөцийг хуваарилах гол үүрэг хүлээдэг[26] тул чадварлаг хүмүүсээр бүрдэх шаардлагатай.

Намын удирдлагын баг нь чадваргүй, туршлагагүй хүмүүсээс бүрдвэл намын дотоод үйл ажиллагаа доголдож, оновчгүй шийдвэр гаргалт давамгайлах, бодлогын үр нөлөө буурах [27] зэрэг эрсдэлтэй. Намын үйл ажиллагаанд энэ мэт хүндрэл үүсэх бол сонгуулийн үед нам улам их алдагдал хүлээдэг. Сонгуульд өрсөлдөх чадвар султай нэр дэвшигчид бий болох, нэр дэвшигчдийн бэлтгэл тааруу хангагдах, дэмжигчдийг өөртөө татаж чадахгүй байх зэргээр явсаар сонгуульд ялагдал хүлээх магадлалтай.[28]

Удирдлага нь манлайлах болон харилцааны чадваргүй байх тохиолдолд гишүүдийн намдаа итгэх итгэл, намын үйл ажиллагаанаас авах сэтгэл ханамж буурдаг. [29] Тиймээс намын удирдлагууд нь бусдад ур чадвараараа хүлээн зөвшөөрөгдөж, ёс суртахууны манлайлал үзүүлж, хууль ёсны дагуу эрх мэдлээ хэрэгжүүлдэг байх нь чухал. Намын удирдлага нь чадваргүй байх нь тухайн намын асуудал болохоос гадна гишүүд, дэмжигчдийн улс төрийн оролцоог идэвхгүй болоход нөлөөлж улмаар ардчиллын чанарыг бууруулах эрсдэлтэй.[30]

2.е Намын дэмжигчид: 1950-иад оны үеэс сонгуулийн оролцоо, намын нийгмийн дэмжлэгийн суурийг тайлбарлах зорилгоор судлаачид намын дэмжигч (party supporter) хэмээх ойлголтыг хэрэглэх болсон.[31] Намын дэмжигч гэж намын үзэл баримтлал, үнэт зүйл, бодлогыг дэмждэг боловч

---

[23] A.Heywood “Politics, Palgrave Macmillan”, 2013

[24] P.Norris “Political Parties and Democracy in Theoretical and Practical Perspectives, NDI”, 2005

[25] Б.Энхтүвшин “Монгол Улсын улс төрийн намуудын төлөвшлийн асуудал”, УТИС-ийн эрдэм шинжилгээний бичиг”, 2020

[26] R.S.Katz, P.Mair “Party Organization, Party Democracy, and the Emergence of the Cartel Party, Oxford University Press”, 2002

[27] R.S.Katz, P.Mair “Changing Models of Party Organization and Party Democracy: The Emergence of the Cartel Party, Party Politics, Vol.1(1)”, 1995, 5–28

[28] R.J.Dalton “Citizen Politics: Public Opinion and Political Parties in Advanced Industrial Democracies, CQ Press”, 2014

[29] S.Scarrow “Political Parties and Civil Society”, 2005

[30] A.Heywood “Politics, Palgrave Macmillan”, 2013

[31] A.Campbell, P.E.Converse, W.E.Miller, D.E.Stokes “The American Voter, University of Chicago Press”, 1960

албан ёсоор гишүүнчлэлгүй иргэдийг хэлнэ.[32] Намын дэмжигч нь тухайн намын нэр дэвшигчдийг дэмжиж санал өгдөг, намын кампанит ажилд сайн дураар оролцдог[33] тул намуудад маш чухал бүлэг юм. Намын дэмжигчдийн ихэнх нь улс төрийн мэдээ мэдээлэлд мэдрэг, нийгмийн амьдралд идэвхтэй оролцдог, өөрийн итгэл үнэмшлийг чөлөөтэй өөрчилдөг, аль нэг намд хамаатахаас татгалздаг иргэд юм.

Дэмжигчид нь сонгуулийн амжилтад голлох нөлөө үзүүлэгчид бөгөөд тэдний идэвх нь нийгмийн дэмжлэгийг илэрхийлдэг.[34] Учир нь нэг талаас яг бодит амьдралд тухайн намын гишүүн нь намдаа санал өгөх эсэх нь баталгаатай биш, нөгөө талаас нийт сонгогчдын дийлэх хувийг намын гишүүн болгох боломжгүй зэргээс үүдэн дэмжигчид сонгуулийн үр дүнд голлох нөлөө үзүүлэгч болдог.

Тухайн нам хүчтэй лидертэй, оновчтой бодлоготой байх тусам дэмжигчдийн хүрээ нэмэгддэг. Дэмжигчдэд тухайн намын үзэл баримтлал, үнэт зүйл, бодлого нь итгэл үнэмшил төрүүлэх гол өдөөлт болдог хэдий ч хүчтэй лидер тэдний сонголтод хамгийн их нөлөө үзүүлдэг. Намын дэмжигчид нь голдуу намын лидерийн үзэл санаа, илтгэл төрүүлэх чадвар, кампанит ажлын нөлөөнд автдаг[35] Мөн зарим тохиолдолд "Дэмжигчид нь лидерийн харизматик зан чанар, амлалтад автах хандлагатай байдаг тул намын бодлогоос илүү удирдагчийн дүр төрх, нэр хүндийг чухалчлах тохиолдол байдаг" [36] Тиймээс намууд дэмжигчдээ нэмье гэвэл намын лидерийн харизматик чанар, бусдад хүлээн зөвшөөрөгдөх, нөлөөлөх чадварыг чухалчлах хэрэгтэй байдаг. Хэрэв тухайн нам сул лидертэй байвал дэмжигчдийн тоо шууд буурдаг бол маш богино хугацаанд дэмжигчдийн тоо нэмэгдэх нь лидертэй шууд холбоотой байх тохиолдол байдаг.[37] Улс төрийн нам дэмжигчгүй бол сонгуульд ялалт байгуулахгүй, ялалт байгуулаагүй тул төрийн бодлого хэрэгжүүлэх боломжгүй үлдэнэ гэсэн үг. Дэмжигч нь сонгуулийн амжилтын гол нөлөөлөгч төдийгүй лидерийн нөлөөнд хамгийн их өртдөг бүлэг юм.

Өөр нэг анхаарах асуудал нь улс төрийн намын хүний нөөцийн бэлэн байдал мөн. Хүний нөөцийн бэлэн байдал (human resources readiness) хэмээх ойлголт 2000-аад оноос илүү түгээмэл хэрэглэгдэх болсон. Уг ойлголт нь

[32] A.Heywood "Politics, Palgrave Macmillan", 2013
[33] P.Norris "Political Parties and Democracy in Theoretical and Practical Perspectives, NDI", 2005
[34] R.J.Dalton "Citizen Politics: Public Opinion and Political Parties in Advanced Industrial Democracies, CQ Press", 2014
[35] J.H.Aldrich "Why Parties?", The Origin and Transformation of Political Parties in America, University of Chicago Press, 1995
[36] P.Norris "Political Parties and Democracy in Theoretical and Practical Perspectives, NDI", 2005
[37] R.J.Dalton "Citizen Politics: Public Opinion and Political Parties in Advanced Industrial Democracies, CQ Press", 2014

Organizational readiness буюу тухайн байгууллага нь дотооддоо шинэчлэл хийх тодорхой санаачилгаа амжилттай хэрэгжүүлээд шаардлагатай ментал, соёл, үйл ажиллагаа хэр зэрэг бэлтгэгдсэнийг илэрхийлнэ. Өөрөөр хэлбэл, тухайн байгууллага шинэ бодлого, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд хүний нөөцийн мэдлэг, ур чадвар хангалттай юу гэдгийг тодорхойлоход ашиглаж байна. Байгууллагын талаас "тодорхой зорилгыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хүний нөөц (чадвар, мэдлэг, сэтгэл зүйн бэлтгэл, нөөц боломж) байгаа эсэхийг, харин хувь хүн талаас шинэ үүрэг, бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай мэдлэг, ур чадвар, мотиваци, сэтгэлзүйн дэмжлэг байгаа эсэхийг илэрхийлэхэд хэрэглэнэ.

Улс төрийн намын хувьд ээлжид сонгуульд оролцоход хүний нөөцийн бэлэн байдал (нэр дэвшигчид, кампанит ажлыг зохион байгуулах болон хэрэгжүүлэх баг, дэмжигчид гэх мэт) яригдана. Түүнчлэн тухайн нам сонгуульд ялалт байгуулвал тодорхой албан тушаалтнуудыг томилох, сэлгэх шаардлагатай. Энэ тохиолдолд томилгоог оновчтой хийх замаар нэг талаас мөрийн хөтөлбөрөө хэрэгжүүлэх, нөгөө талаас төрийн ажлын залгамж халааг алдагдуулахгүй байж чадна. Сонгуулийн өмнөх нэр дэвшүүлэлт болон сонгуулийн дараах томилгоог тухайн албан тушаалын шалгуурт нийцсэн хүнээр уян хатан байдлаар хийх хэрэгтэй.

Улс төрийн намын хүний нөөцийн бэлэн байдалд уян хатан байдал олон эерэг үр дагавартай. Жишээ нь: Улс төрийн сонгуульд нэр дэвшүүлэх үед хатуу гишүүнчлэлийг баримтлах нь улс төрд шинээр орж ирэх боловсон хүчнийг хязгаарладаг тул аль болох чадалтай, боловсролтой залуучуудад нэр дэвшүүлэх боломж олгох замаар хүний нөөцөө бүрдүүлэх нь улс орны хөгжилд эерэг нөлөөтэй. Нам залуу боловсон хүчнээр эгнээгээ тэлэх энэхүү аргыг орчин үед түгээмэл ашигладаг болсон. Өөр нэг арга нь залуу боловсон хүчнээ намын дэргэдэх байгууллагаараа дамжуулан бэлтгэж чадваржуулах байдлаар хэрэгждэг. Хэрэв энэ мэтээр нам нь боловсон хүчний бэлтгэж чадахгүй бол хүний нөөцийн дутагдалд аажмаар ордог.

Мөн тухайн нам хүний нөөцөө оновчтой томилж чадахгүй тохиолдлыг "хүний нөөцийн бэлэн байдал" хангагдахгүй байгаа гэж үздэг. Жишээ нь 1: Дунд болон түүнээс дээд шатанд нэгэн зэрэг халаа сэлгээ хийх үедээ зөвхөн тухайн сонгуулиар ажилласан хэн нэгнийг буюу шалгуур хангаагүй хүн томилогдох нь намын гишүүдийн дотоод дахь шударга байдлыг алдагдуулдаг. Жишээ нь 2: Төрийн нарийн бичгийн дарга, улсын төсөвт байгууллагын дарга зэрэг мэргэжлийн болон туршлага шаардлагатай албан тушаалд томилохдоо мерит зарчмыг үл баримтлах нь намын дотоод шударга байдлыг алдагдуулахаас гадна салбарын хөгжил, үйл ажиллагааг алдагдуулдаг. Тиймээс улс төрийн намын хүний нөөцийн томилгоог анхаарч үзэх хэрэгтэй.

Монголын улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогын эрх зүйн гол зохицуулалт нь юу вэ?: Улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогын эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох ажил ардчилсан орнуудын хувьд чухал ач холбогдолтой. Манай улсын хувьд Үндсэн хууль, тусгайлсан хууль (Улс төрийн намын тухай хууль), шууд холбогдох бусад хууль (Сонгуулийн тухай хууль), намын дүрэм, журмуудад тусгагдсан байна. Үүнд:

Хүснэгт №6 Монголын улс төрийн намуудын хүний нөөцийн бодлогын эрх зүйн гол зохицуулалтууд

№	Эрх зүйн актууд	Зохицуулалтын жишээ
1	Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992)	Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992)-д намын хүний нөөц бүрдүүлэх эрх зүйн суурь үндсийг тодорхойлсон. Тус хуулийн 18 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар Монгол Улсын иргэн эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй. Энэ утгаар иргэн бүрд намын хүний нөөцөд багтах эрх бий.
2	Улс төрийн намын тухай хууль (2023)-д намын хүний нөөцийн бодлогын шууд зохицуулалтыг тусгасан.	Намын бүтэц, зохион байгуулалтын тулгуур зохицуулалтыг тусгасан. 20 дугаар зүйл: Улс төрийн намын гишүүний эрх, үүрэг, баталгаа, 15.3.2 дугаар зүйл: намын гишүүнээр элсэх, намын гишүүнээс түдгэлзэх, намын гишүүний эрх, үүрэг, намын гишүүнээс хасах болон бусад сахилгын шийтгэл ногдуулах үндэслэл, 16 дугаар зүйл: Улс төрийн намын бүтэц, зохион байгуулалт, 18 дугаар зүйл: Улс төрийн намын хяналтын байгууллага, 8.4, 19.5 дахь заалт: Нэр дэвшигчийг тодруулах, сонгуулийн үйл ажиллагаанд оролцох журам
3	Сонгуулийн тухай хууль (2019)-д нэр дэвшилттэй холбоотой ерөнхий зохицуулалтыг тусгасан.	Нэр дэвшигчид тавигдах шаардлагыг голчлон тусгасан. 3.1.3 дугаар зүйл: "25 нас хүрсэн" гэж тухайн иргэний төрсөн он, сар, өдрөөс тоолоход сонгуулийн санал авах өдөр буюу түүнээс өмнө тухайн насанд хүрсэн байхыг; Бусад холбогдох зохицуулалтууд: 4.3.2, 7.4, 10.1.2, 14.12, 14.15, 20.21, 24.2, 26.3.8, 26.4.8, 29.3, 29.4, 29.6, 30.1, 30.2, 32.1, 32.2.1, 32.2.2, 32.2.4, 32.2.5, 32.2.6, 32.2.7, 32.3.4, 32.3.5, 32.3.6, 32.3.7, 32.3.8, 32.4, 32.5, 32.6, 32.7, 32.8, 32.9, 32.11, 32.12, 32.13, 32.14, 32.15, 33.1, 33.1.2, 33.1.4, 33.1.9, 33.1.10, 33.2, 33.4, 34.1.2, 34.1.3, 35.1, 35.2, 35.3

4	Намын дүрэм, журам /Жишээ: МАН/	Энэ чиглэлийн гол зохицуулалтыг тусгах эрх зүйн гол акт нь “журам” мөн. Тухай нам өөрийн үзэл баримтлал, стратегидаа төвлөрсөн журмыг батлахдаа хүний нөөцийн бодлогоо тодорхойлдог. Жишээ нь, МАН-ын дүрмийн зохицуулалтаас: **Бүрдүүлэх:** 18 насанд хүрсэн иргэний сайн дурын оролцоонд тулгуурлах, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, залуучууд, эмэгтэйчүүдийг дэмжих, **Хөгжүүлэх:** Сонгуульд бэлтгэх, бодлого, мөрийн хөтөлбөрийг таниулахад чиглэсэн сургалт, судалгааг хийх, **Шилж сонгох:** Намын даргыг намын их хурлаас дараагийн их хурал хүртэл, сум, дүүргийн намын дарга, тэргүүлэгчдийг 2 жилийн хугацаанд сонгох бөгөөд тусгайлсан шалгуур тавиагүй. Намын даргад нэр дэвших боломж гишүүдэд нээлттэй. **Дэвшүүлэх:** Нэр дэвшүүлэх журмыг намын бага хурлаас баталж түүний хүрээнд ажилладаг. Сонгуульд нэр дэвшигч нь ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчөөгүй байх ёстой. **Хариуцлага тооцох:** Намын хяналтын ерөнхий хороо ажиллах, уг хороо намын дүрэм, хөтөлбөрийн биелэлтэд хяналт тавих, намын боловсон хүчний бодлогын хэрэгжилтэд хяналт тавих, намын гишүүдээс гаргасан гомдлыг хянан шийдвэрлэх, гишүүдийн нэр төрийг хамгаалах, намын гишүүнд хариуцлага тооцохдоо улс төрийн дэмжлэг үзүүлэхгүй байх, гишүүнээс хугацаатай болон хугацаатай түдгэлзүүлэх, намаас гарсанд тооцох гэсэн хэлбэрээр хэрэгжүүлэх зэргээр зохицуулсан.

Эх сурвалж: Докторантын боловсруулалт

Институциональ онолын үүднээс улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогыг эрх зүйн зохицуулалттай болгох нь нэн чухал бөгөөд нарийвчилсан зохицуулалтыг “дүрэм, журам”-д тусгадаг тул намууд дүрэм, журмаа боловсруулах, сайжруулахад онцгой анхаарах хэрэгтэй байдаг. Судлаач Күүлийн үзэж буйгаар “Намуудын дотоод дүрэм, процедурын өөрчлөлт нь элитийн сонгон шалгаруулалт, хүний нөөцийн бүтэц, карьерын тогтолцоонд шууд нөлөөлдөг”.[38]

Намын үзэл баримтлалын онцлогоос үл хамааран дараах агуулгыг намын дүрэм, журмаар зохицуулах ёстой. Үүнд:

Хүснэгт №7 Улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогын гол шалгуурууд ба зохицуулалтууд

[38] R.Koole “Cadre, Catch-all or Cartel?”, A Comment on the Notion of the Cartel Party. Party Politics, 2(4), 1996

№	Байх ёстой гол зохицуулалтууд	Дүрэм	Журам
1	Хүний нөөцийн бодлогыг албан ёсоор тодорхойлох		*
2	Хүний эрхийг хангах, хамгаалах	*	
3	Жендерийн квотыг албажуулах	*	
4	Нэр дэвшигчийг тодруулах албан ёсны шалгуурыг албажуулах	*	*
5	Албан тушаалд томилох шалгуурыг албажуулах	*	*
6	Ёс зүйн хариуцлага тооцох асуудлыг албажуулах	*	*
7	Залуучууд, эмэгтэйчүүд, ахмадууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн зэрэг сонирхлын бүлгүүдийн оролцоог хангах	*	
8	Намын гишүүдийг сургах, чадваржуулах сургалтын тогтолцоог бүрдүүлэх	*	
9	Хүний нөөцөө бүрдүүлэх /элсүүлэх/хөгжүүлэх асуудлыг зохицуулах	*	
10	Карьер өсөх боломжийг нээлттэй зохицуулах		*
11	Анхан шатны бүтцийн оролцоог хангах	*	

Эх сурвалж: Докторантын боловсруулалт

Манай улсын хувьд дээрх агуулгаас дүрэм, журамд “карьер өсөх боломжийг нээлттэй зохицуулах” талаар маш сул зохицуулалттай. Улс төрийн нийтлэг соёлын хувьд ч танил талдаа карьер өсөх боломж олгох хандлагатай. Уг хандлагыг элитийн онолын зарим үндэслэлээр тайлбарлаж болох авч намын дотоод ардчилал, төлөвшилд уг процесс нь харшилдаг.

ДҮГНЭЛТ

Улс төрийн намууд нь төлөөллийн болон төрийн байгууллагыг хүний нөөцөөр хангадаг гол институц мөн. Энэ утгаар хүний нөөцөө бүрдүүлэх, шилж сонгох, томилох, сургаж хөгжүүлэх зэрэгт онцгой анхаарах хэрэгтэй. Тиймээс уг өгүүлэлд Монголын улс төрийн намуудын хүний нөөцийн бодлогыг тайлбарлах онолын үндэслэгээ, хүний нөөцийн бодлогод хамаарах

субъектүүдийн үүрэг, хүний нөөцийн бодлогын эрх зүйн зохицуулалтын гол агуулга зэргийг авч үзэв. Энэ хүрээнд дараах дүгнэлтийг хийж байна. Үүнд:

1. Монгол улсад улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогын асуудлыг тайлбарлахад нэг онол дангаараа хангалтгүй байна. Иймээс намын удирдлагын халаа сэлгээ болон дотоод шийдвэр гаргалтад фракц, “танил тал”-ын нөлөө яагаад хүчтэй байдгийг элитийн онолоор, хүний нөөцийн бодлогын албан ба албан бус зохицуулалтуудын нөлөөгөөр улс төрийн намаас албан тушаалын томилгоо хэрхэн хийгддэг болохыг неоинституционал онолоор тус тус тайлбарлах нь илүү оновчтой гэж үзэв.
2. Хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтэд оролцдог субъектүүд (гишүүн, удирдлага, улс төрийн ажилтан, дэмжигч, нэр дэвшигчид, албан бус боловсон хүчин)-ийн үүрэг нь үргэлж харилцан хамаарал, нэгдмэл агуулгатай гэдгийг анхаарах шаардлагатай байна. Намын хүний нөөцийн бүрэлдэхүүний ихэнх хувийг гишүүд эзлэх бөгөөд гишүүдийг тогтоон барих, хөгжүүлэх, шинээр элсүүлэх нь намын хүний нөөцийн бодлогын нэн чухал бүрдэл мөн. Намын үйл ажиллагааг жирийн гишүүддээ таниулах олон талт үйл ажиллагааг тогтмол зохиож “нам дуудаж байна, намын үйл ажиллагаанд оролцохыг хүсэж байна, нам та бүхний энэ санаачилгыг дэмжиж байна“ гэсэн мэдээллийг байнга өгч байх нь чухал. Түүнчлэн намын хүний нөөцийг шат дараатай бэлтгэхэд намын дэргэдэх байгууллагууд чухал үүрэгтэй тул намын үзэл санаа, хөтөлбөрийг олон нийтэд ойлгуулах, түүнийг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлдэг стратегийн нэгж хэмээн үзэж хөгжүүлэх хэрэгтэй болох нь олон улсын туршлагаар нотлогдож байна.
3. Институциональ онолын үүднээс улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогыг эрх зүйн нарийвчилсан зохицуулалттай болгох нь нэн чухал. Монгол улсын хувьд Улс төрийн намын тухай хуульд намын хүний нөөцийн бодлогод хамаарах ерөнхий зохицуулалтыг, харин нарийвчилсан зохицуулалтыг тухайн нам нь намын дүрэм, журамд тусгагдах ёстой. Гэвч бодит байдал дээр намын дүрэм, журмаа тогтвортой хэрэгжүүлдэг, шинэчилж сайжруулах үйл явц хангалтгүй байна.
4. Өөрөөр хэлбэл, элитийн онол нь намын хүний нөөцийн бодлогын хэн шийдвэр гаргаж байгааг тайлбарладаг бол, неоинституционал онол нь уг шийдвэр яагаад тогтвортой

давтагдаж буйг институцийн зохицуулалт, соёл, дарамтаар дамжуулан тайлбарлах боломж олгодог. Элитийн онол нь улс төрийн намын хүний нөөцийн бодлогын эрх мэдлийн бодит хуваарилалт, нөлөөллийн механизмыг тайлбарлахад тохиромжтой, институциональ онол нь уг бодлогын зохицуулалтын чанар, тогтвортой байдал, хэрэгжилтийн үр нөлөөг үнэлэхэд илүү оновчтой онолын суурь болж байна.

Мөн судалгаагаар намын хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтэд оролцдог гишүүд, удирдлага, улс төрийн ажилтнууд, нэр дэвшигчид, дэмжигчид болон намын дэргэдэх байгууллагуудын үүрэг харилцан хамааралтай, нэгдмэл шинжтэй болохыг тогтоов. Хүний нөөцийн бодлогын эрх зүйн зохицуулалт нь Монгол улсын үндсэн хууль, Улс төрийн намын тухай хууль, Сонгуулийн тухай хуульд ерөнхий байдлаар туссан боловч нарийвчилсан зохицуулалт, ялангуяа карьер өсөлт, мерит зарчим, ил тод байдлыг хангах механизм намын дүрэм, журамд тодорхой тусгагдаагүй хэвээр байна. Дүгнэж хэлбэл, Монголын улс төрийн намууд хүний нөөцийн бодлогоо институциональ түвшинд боловсронгуй болгох, мерит зарчимд суурилсан ил тод шалгуур тогтоох, гишүүдийг шат дараатай сургаж хөгжүүлэх тогтолцоог бүрдүүлэх нь намын дотоод ардчиллыг бэхжүүлэх, улмаар ардчиллын чанарыг дээшлүүлэх чухал нөхцөл болохыг энэхүү судалгаа харуулж байна.

АШИГЛАСАН БҮТЭЭЛИЙН ЖАГСААЛТ

- Болд-Эрдэнэ, Д. (2008). Монголын намуудын төлөвшилтийн зарим асуудал. Шинэ толь.
- Мөнхбат, С. (2023). Улс төрийн намын бүтэц, зохион байгуулалтын хөгжил: Онол, практик .
- Мөнхбат, С. (2009). Монгол дахь улс төрийн намын бүтэц зохион байгуулалтын төлөвшилтийн асуудал. Улс төрийн шинжлэх ухааны доктор (Ph.D)-ын зэрэг горилсон бүтээл. Улаанбаатар.
- Мөнхбат, С. Монголын улс төрийн намын бүтэц зохион байгуулалтын шинжилгээ Политологи (сэтгүүл). № 12 (419), 2015.
- Оюунчимэг, Д. (2010) Сонгуулийн кампанийн үе дэх улс төрийн намууд, нэр дэвшигчдийн хариуцлага. Политологи VI эрдэм шинжилгээний бичиг. №58 (332).
- Төмөрхуяг, Э (2020) “Монголын улс төрийн намын шинэчлэлийн асуудал”.

- Төртогтох, Ж, Ганзаяа, С. (2019). Монгол дахь ардчиллын хөгжил, бэхжилт, асуудал, сорилт (1990–2019). Конрад-Аденаур Сангийн дэмжлэгтэйгээр хэвлэв. Улаанбаатар: Адмон принт.
- Удирдлагын академи. (2021). Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинжилгээ: Судалгааны тайлан (Судалгааны баг: Санжмятав, Ч [багийн ахлагч], Зүмбэрэллхам, Д [зөвлөх], Хэрлэн, Б. Цэдэвсүрэн, Н. Ууганцэцэг, Б. Нарантуяа, С). Улаанбаатар: Мөнхийн Үсэг. .
- Хаш-Эрдэнэ, Б. (2022), “Намын хүний нөөцийн бодлогын шинжилгээ”.
- Цогтбаатар, Д. (2019), “Улс төрийн намын зохион байгуулалтын хэлбэр ба түүний үр нөлөө”.
- Чулуунбаатар, Г., Батсүх, Ш., Ганцоож, Б. (2021). Монголын ардчилал: Төлөөллийн ардчиллын сорилт ба шууд ардчиллын боломж. Улаанбаатар: Конрад-Аденауэр Сангийн Суурин төлөөлөгчийн газар.
- Энхтүвшин, Б (2020). “Монгол Улсын улс төрийн намуудын төлөвшлийн асуудал”, УТИС-ийн эрдэм шинжилгээний бичиг.
- Монгол улсын үндсэн хууль (1992). Улаанбаатар.
- Улс төрийн намын тухай хууль (2023). Улаанбаатар.
- МАН-ын үндсэн дүрэм. (2021). Улаанбаатар.
- Ардчилсан намын үндсэн дүрэм. (2020). Улаанбаатар.
- Aldrich, J. H., (1995). Why Parties? The Origin and Transformation of Political Parties in America, University of Chicago Press.
- Campbell, A., Converse, P. E., Miller, W. E., & Stokes, D. E., (1960). The American Voter, University of Chicago Press.
- Dalton, R. J., (2014). Citizen Politics: Public Opinion and Political Parties in Advanced Industrial Democracies, CQ Press.
- Diamond, L. (2019). Developing democracy: Toward consolidation. Johns Hopkins University Press.
- Diamond, L. & Gunther, R., 2001, Political Parties and Democracy
- International IDEA, 2020, Political Party Organization and Women’s Wings Report
- Katz, R. S. & Mair, P., (1995). Changing Models of Party Organization and Party Democracy: The Emergence of the Cartel Party, Party Politics, Vol.1(1).
- Katz, R. S. & Mair, P., (2002). Party Organization, Party Democracy, and the Emergence of the Cartel Party, Oxford University Press.
- Koole, R. (1996). Cadre, Catch-all or Cartel? A Comment on the Notion of the Cartel Party. Party Politics, 2(4).

- Khan, M. (2018). *Political patronage and institutional development*. Oxford University Press.
- Heywood, A., (2013). Politics, Palgrave Macmillan.
- Mills, C. W. (1956). *The power elite*. Oxford University Press.
- Norris, S. & Curtice, J., (2015) Political Participation and Candidate Selection.
- Norris, P., (2005). Political Parties and Democracy in Theoretical and Practical Perspectives, NDI.
- Scarrow, S., (2005), Political Parties and Civil Society.
- Scarrow, S., (2005). Political Parties and Democracy, ECPR Press.

HUMAN RESOURCE POLICY IN MONGOLIAN POLITICAL PARTIES: THEORETICAL AND PRACTICAL ISSUES

Abstract: In democratic countries, political parties play a crucial role in linking society with the state; therefore, they pay special attention to the recruitment, appointment, training, and development of human resources. However, in our country, the lack of focus on this issue has resulted in the appointment of individuals with inadequate experience and skills to public administration positions, and representatives elected from the party do not meet societal expectations. Consequently, the purpose of the presentation is to clarify the main theories explaining party human resource issues, outline the roles and interactions of key participants in human resource policy, and specify the major legal regulations governing human resource policies. To achieve this goal, institutional and comparative analyses of secondary sources, including relevant policy documents, party regulations, single-topic works by researchers, and previously conducted research reports, were conducted, leading to the following conclu*sions.*

Key words*:* internal democracy, party members, leadership, candidates, political staff, party supporters, party-affiliated organizations, elite theory, institutional theory