

А. Жамбал.

ШУА-ийн ФСЭХ-ийн дэд захирал

Нийгмийн шинэтгэл ба бюрократийн асуудал

Өгүүллийн товч утга: Ардчилсан шилжилтийн үеийн төрийн удирдлагын хямрал, түүнд бюрократуудын уламжлалт байдал хэрхэн нөлөөлж байгаа болон, цаашид үүнийг хэрхэн боловсронгуй болгох, хүнд сурталт байдлыг даван туулах арга замын талаар судлаачдын болон өөрийн саналыг дэвшүүлэн тавихыг эрмэлзсэн болно.

Түлхүүр үг: нийгмийн шинэтгэл, нийгмийн хямрал, хүнд сурталт байдал, төрийн удирдлага, мэргэшсэн түшмэд, уламжлалт төр

Эдийн засгийн шинэтгэлд төрийн удирдлагын аппарат, түшмэд ба тэдгээрийн үйл ажилгааны арга барил буюу бюрократын асуудал шууд холбогдож хамаарна.

Нийгмийг удирдаж чиглүүлэх, эдийн засаг, зах зээлийн харилцааг зохицуулах төрийн чиг үүрэг, оролцоо нь түүний удирдлагын аппарат, түшмэдээр дамжиж хэрэгжинэ. Нийгэм хэвийн орших, тогтвортой хөгжиж шинэчлэгдэхэд төрийн удирдлага, энэ утгаараа бюрократи чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Төрийн удирдлага, бюрократийн тийм үүрэг ялангуяа нийгэм эрс өөрчлөгдөх, шинэчлэгдэх үед онцгой ач холбогдолтой болдог ажээ. Энэ асуудлыг барууны зарим социологч, улс төр судлаачид, тухайлбал Францын нэрт социологч М. Крозье илүү их өргөн бөгөөд хурц байдлаар дэвшүүлэн тавьж орчин үед аль ч нийгэм, тэр дотор барууны өндөр хөгжсөн нийгэмүүд ч гэсэн хөгжил дэвшлийн томоохон бэрхшээл, хямралт байдалтай тулгарч байгаагийн гол шалтгаан нь төрийн удирдлага буюу бюрократийн уламжлалт загвар, арга механизм хуучирч хямралд орсон явдал мөн гэж үзжээ. (10 :19-20).

Монголын нийгмийн өнөөгийн эрс өөрчлөлтийн нөхцөл дэх бюрократийн асуудлыг судлан боловсруулах явдал онол- танин мэдэхүйн ба нийгмийн практикт нэн чухал ач холбогдолтой болно.

Барууны социологийн ерөнхий онол, тэр дотор удирдлагын социологид төрийн удирдлагын аппарат (байгууллага), түүний зохион байгуулалт, түшмэд, тэдний эрх, үүрэг, ажлын арга барилын цогц системийг бюрократи (bureaucratie) хэмээн нэрлэдэг.

Социологийн ба улс төрийн сэтгэлгээний түүхэнд бюрократийг ойлгох үндсэн хоёр янзын онолын баримтлал боловсрогдсны нэг нь марксист, нөгөө нь М.Веберийн онол юм.

К. Маркс бюрократи ба бюрократизм хоёрыг зарчмын хувьд хооронд нь ялган салгаж ойлгоогүй, бюрократийг зүхэлд нь хөрөнгөтний дарангуй төр, төрийн аппарат, хүнд сурталт түшмэдтэй холбож " хөрөнгөтний нийгмийн гэм нүгэлт үзэгдэл " хэмээн үзэж түүнийг хөрөнгөтний төртэй хамт хувьсгалт ёсоор эвдэж халах ёстой гэж үзэн ойлгож байв (6).

Бюрократийн тухай орчин үеийн онол, үзэл баримтлал бүрэлдэж боловсрогдоход М.Веберийн онол тодорхойлогч үүрэг гүйцэтгэсэн юм. М.Вебер төрийн удирдлагын аппарат, мэргэшсэн түшмэдгүйгээр нийгэм удирдлага, жолоодолготойгоор орших аргагүй хэмээн үзэж байв. Түүний ойлголт ёсоор капиталист нийгэм хүртлэх өмнөх үед патримонал буюу өв, үе залгамжилсан уламжлалт бюрократи оршиж иржээ. Капиталист нийгэм үүсэн хөгжиж , томоохон аж үйлдвэр, нарийн бүтэц, зохион байгуулалттай аж ахуйн бусад нэгж, салбарууд бий болж тэдгээр нь зүй зохистой зохион байгуулагдах болсноор бюрократи нь мөн адил боловсронгуй болж зүй зохистой шинжийг олсон гэж М.Вебер үзжээ. М.Вебер ийм шинж чанартай шинэ маягийн бюрократийг рационал шинжтэй буюу зүй зохистой бюрократи гэж нэрлэсэн юм.

М.Веберийн онол ёсоор зүй зохистой бюрократийн мөн чанарлаг шинж, онцлог бол 1.) хууль, эрх зүйн хэм хэмжээгээр зохицуулагдсан, 2.) тодорхой шатлал, зэрэг дэвийн дагуу зохион байгуулагдсан, 3.) үйл ажилгаа нь албан ёсны бичиг баримтанд тусгагдсан, 4.) аппаратийн ажилтанууд (түшмэд) засаг захиргааны хувьд сайтар бэлтгэгдсэн, мэргэжсэн, мэдэцтэй, холбогдох дүрэм журмыг чанд мөрдөж ажиллах явдал ажээ.

Бюрократийн онол, үзэл баримтлалын хөгжилд В.Вильсон, Бендикс, Селзник, Мертон, Гоулднер, Крозье, Липсет зэрэг сэтгэгчид, судлаачид чухал хувь нэмэр оруулжээ.

Орчин үеийн социологи, улс төрийн шинжлэх ухаан, төрийн онол, удирдлагын ухаан нь бюрократи ба бюрократизм хоёрыг хооронд нь нэг талаар холбоотойгоор, нөгөөтэйгүүр ялган салгаж авч үзэж судалж байгаа юм. Бюрократи нь нийгмийн өмнө хүлээсэн нийгэм, иргэдэд үйлчлэх үүрэг, зорилгоосоо гажив явцуу эрх ашигтаа хөтлөгдөх, чирэгдэл гаргах, хэлбэрдэх, төсөв зардал, орон тоо нь байвал зохих хэр хэмжээнээс хэтэрч нүсэрдэх, тэгсэн атал үр дүн муутай ажиллах зэрэг сөрөг, гаж буруу үйл ажиллагааг бюрократизм гэж нэрлэдэг. Гэтэл манайд бюрократи ба бюрократизм хоёрыг төдийлөн ялгаж салгахгүйгээр, бүхэлд нь сөрөг шинжтэй хэмээн үзэж хүнд суртал гэсэн нэр томъёогоор хамтатган илэрхийлж тэмдэглэж ирсэн нь одоо ч хэвээр байна. Бидний бодлоор монгол хэлний хүнд суртал хэмээх үг нь бюрократизмыг илэрхийлсэн оновчтой, утга санаа нь зөв зүйтэй нэр томъёо юм. Харин бюрократийг илэрхийлж тэмдэглэсэн оновчтой нэр томъёог боловсруулах шаардлагатай.

Хүнд суртал орчин үеийн аль ч улс орон, аль ч нийгэмд байдаг үзэгдэл бөгөөд гэхдээ төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засагтай, ардчилсан бус (авторитар, тоталитар) дэглэмийн үед хэрээс хэтэрч ноёрхдог байна. Үүнийг хуучны ЗХУ, түүнчлэн социализмын үеийн манай орны амьдрал харуулж байв. Энэ үеийн Монгол дахь хүнд суртлын асуудлыг А. Жамбал, Д.Мархаахүү, Н. Чимэг, нар нэгэн сэдэвт бүтээл диссертацийн түвшинд авч үзэж судалсан байна (5, 7, 13,).

Эдийн засаг, улс төрийн ардчилсан эрс шинэтгэл хийж буй, эрх зүйт, ардчилсан төрийн тогтолцоо бүрэлдэх явцдаа байгаа манай орны өнөөгийн нөхцөлд төрийн удирдлагын аппарат, бюрократи ямар шинж чанартай байна вэ, түүний бүтэц, зохион байгуулалт, тоо хэмжээ, үүрэг зорилго нь эдийн засгийн шинэтгэл, зах зээлийн харилцаанд нийцтэй, зүй зохистой байна уу эсвэл хүнд суртал гарч байна уу гэх зэрэг асуултууд чухлаар тавигдаж судалгаа, боловсруулалтаа хүлээж байна.

Нийгмийн янз бүрийн байгуулал, улс төрийн янз бүрийн дэглэмтэй улс орнуудын төрийн удирдлагын аппарат, бюрократи нь нэг талаар хоорондоо ижил төстэй шинж чанаруудтайн зэрэгцээ бас зарчмын ялгаатай, өвөрмөц онцлогтой байдаг. Тэдгээр ялгаа, онцлогууд нь юуны өмнө улс төрийн дэглэмийн ба төрийн тодорхой хэлбэртэй нягт холбоотой. Тухайлбал судлаачид авторитар, тоталитар маягийн бюрократи гэсэн нэр томъёо, ойлголтыг хэрэглэсэн байдаг.

Манай оронд 1990 оноос өмнөх үед төрийн удирдлагад тоталитар ба авторитар дэглэмийн шинж элементүүдийг хослуулан агуулсан рационал бус бюрократи оршиж түүний үйл ажиллагаанд захиран тушаах, албадах, дайчлах арга барил голлож байв. Энэ үед төсөв зардал, материаллаг нөөц, хүн хүч, бүхий л бололцоог нийгэм, эдийн засаг, соёлын томоохон зорилт, асуудлуудыг шийдвэрлэхэд төвлөрүүлэн дайчилдаг байсан ба энэ нь зохих үр дүнгээ ч өгдөг байв.

1990 оны нийгмийн ардчилсан хувьсгалын үр дүнд өмнөх үеийн тоталитар, авторитар төрийн удирдлагын аппарат үндсэн зорилго, үүрэг, хууль, эрх зүйн үндэс, үйл ажиллагааны зарчим, чиглэлийн хувьд үндсээрээ өөрчлөгдөв. Манай

одоогийн бюрократийн үндсэн шинж, гол онцлогийг дараах байдлаар товч илэрхийлж болох юм.

- энэхүү шинэ маягийн бюрократи нь ардчилалын нөхцөлд ажиллах, төрийн удирдлагын ардчилалд суралцах, тэрхүү ардчилалыг бүрдүүлж тогтоох явцад бүрэлдэн төлөвшиж байна,

-гол зорилго, үүрэг нь зах зээлийн эдийн засаг, улс төрийн ардчилал, хүний эрх, эрх чөлөө, нийгмийн амьдрал, нийгмийн харилцаа нь нээлттэй, мобиль шинжтэй, олон эшт байдалтай, шинээр төлөвшин тогтож буй иргэний нийгэмд үйлчлэх явдал юм,

-эрх, үүрэг, зорилго, үйл ажиллагаа, бүтэц, зохион байгуулалт нь ардчилсан хууль, эрх зүйгээр тодорхойлогдож зохицуулагдах болсон,

-мэдээллийн шинэ сүлжээ, компьютер зэрэг шинэ техник хэрэгсэл ашиглах болсон,

-удирдлагын аппаратад үндсэндээ шинэ үеийн, шинэ маягийн үзэл ухамсар, үнэт зүйл, ашиг сонирхолтой түшмэд, албан хаагчид орж ирж ажиллах болсон,

- бүхэлдээ шинэ маягийн рационал буюу зүй зохистой бюрократи төлөвшин тогтох эхлэл, үндэс тавигдаж байгаа явдал болно.

1990 оноос хойш ажиллаж байсан парламент, засгийн газарууд, түүнчлэн улс төрийн намууд төрийн удирдлагын аппарат нь эдийн засгийн ба улс төрийн шинэтгэл, зах зээлийн тогтолцоо, ардчилалын шинэ нөхцөл байдалд нийцэж тохирсон, бүтэц, зохион байгуулалт, төсөв зардал, орон тооны хувьд цомхон бөгөөд чадварлаг, үр нөлөөтэй, нийгэм, олон түмэнд нээлттэй, орчин үеийн удирдлагын шаардлагыг хангасан, компьютержсэн, мэдээллийн дотоод ба гадаад сүлжээтэй байх ёстой гэдэг талаар санал нэгдмэл байж энэ чиглэлээр багагүй ахиц өөрчлөлт гарчээ. Гэвч одоогоор удирдлагын аппаратын хүрсэн ололт, үр дүнгээс түүний шийдвэрлэгдээгүй асуудал, тохиолдож буй саад бэрхшээл, гарч буй алдаа гажуудал нь илүү байгааг судалгаа нотлон харуулж байна.

Одоо дэлхийн өндөр хөгжсөн орнуудад удирдлагын аппаратад тавигдаж буй гол, үндсэн шаардлага, зорилт бол удирдлагын аппарат нь аль болохуйц цомхон, өртөг зардал хямд, чадварлаг, мэргэжсэн, мэдээлэлд тулгуурласан, үр ашигтай байх явдал ажээ. Гэтэл манай удирдлагын аппаратад хэд хэдэн удаа бүтэцийн өөрчлөлт хийж яам, тусгай газрын тоог болон түүнд ажиллагсадын тоог цөөлөх, удирдлагад зарцуулагдах төсөв мөнгийг хэмнэх, гарч буй хүнд суртлыг арилгах оролдлого хийсэн боловч хүссэн үр дүн төдийлөн сайн гарахгүй байна.

Манай төрийн удирдлагын аппарат, түүний тоо хэмжээ, зардал төсвийн динамик өөрчлөлтийн дүр зургийг гаргах гэж оролдоё. Монгол улсад 1940 онд яам, тусгай газар 17 байсан бол 1985 онд хоёр гаруй дахин нэмэгдэж нийтдээ 40 болж өсчээ. 1985 онд улс ардын аж ахуйд ажиллагсадын 17 хувь нь захиргааны аппаратад ажиллаж улс ардын аж ахуйд ажиллагч 5-6 хүнд нэг удирдах ажилтан ногдож байв. 1965-1985 онд үндэсний орлогын үйлдвэрлэл 3,2 дахин өссөн байхад захиргааны орон тоо 5 дахин нэмэгджээ (5, 37). Үүнээс арав гаруй жилийн дараа буюу захиран тушаах хүнд суртлын удирдлагын системийг үндсээр нь халж, зах зээлийн зохицуулалт, удирдлагын ардчилсан систем тогтсон үе гэгдэх 1998 оны үед нийт 779,2 мянган хүн ажил хөдөлмөр эрхэлж байснаас 173,3 мянга нь улсын хэвшилд, түүнээс 111,8 мянга нь төрийн төсөвт байгууллагад ажиллаж тэднийг төрийн захиргааны төв ба орон нутгийн захиргааны нийт 12214 албан тушаалтан түшмэд удирдаж байв. Энэ нь улсын хэвшилд ажилладаг 14,1 хүн тутамд нэг удирдах ажилтан буюу түшмэл оногдож байсан гэсэн үг.

Энэ харьцуулалтаас үзвэл социализмийн үеийнхээс ардчилсан өөрчлөлтийн үед удирдлагын аппаратын түшмэдийн тоо ихээхэн цөөрсөн нь харагдаж

байна. Гэхдээ ардчилсан өөрчлөлтийн жилүүдэд төрийн захиргааны төв ба нутгийн захиргааны байгууллагын тоо, тэдгээрт ажиллагч түшмэдийн тоо жилээс жилд өссөөр иржээ. Тухайлбал төрийн захиргааны төв ба нутгийн захиргааны байгууллагын албан тушаалтан (албан хаагч) 1996 онд 10953 (7,7хувь), 1997 онд 12042 (8,5 хувь), 1998 онд 12214 (8,9 хувь), болж жилээс жилд өссөн байна (2, 8,).

1996 онд өмнө нь байсан 12 яамыг 9 болгож цөөлсөн боловч өмнө нь байсан 10 гаруй тусгай газрыг 60 гаруй агентлаг болгож задалснаар удирдлагын аппарат, түшмэдийн тоо өсчээ. Засгийн газрын хэрэглээний эзлэх хувийн жин 1995 онд 19,4 хувь байсан бол 1998 онд 24 хувь болж өсчээ. 1997 оноос 2000 оны эхний хагаст нийгмийн ерөнхий үйлчилгээ буюу удирдлагын зардал 240 хувиар өсчээ. Энэ хугацаанд улсын төсвийн орлого 160 хувиар, зарлага нь 210 хувиар нэмэгдэж, удирдлагын зардал 240 хувийн өсөлттэй байхад эрүүл мэнд, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны салбарын санхүүжилт 160-170 хувиар өссөн, өөрөөр хэлбэл удирдлагын зардалын өсөлтөөс 70-80 хувиар бага байв (1).

Орчин үеийн хөгжлийн шаардлагын дагуу манай төрийн удирдлагын систем, аппарат, тэдгээрийн бүтэц, зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох, түшмэдийн мэдлэг боловсрол, мэргэшлийг дээшлүүлэх шаардлагатай бөгөөд үүнд багагүй хөрөнгө, мөнгө хэрэгтэй болох нь тодорхой. Гэвч одоо үед төрийн захиргааны байгууллагууд, удирдлагын аппаратын төсөв зардал, техник хэрэгсэлийн хангамж нь бусад хүрээ салбарынхаас харьцангуй илүү, боломжийн хэмжээнд байгааг судалгаа харуулж байна. Тиймээс өнөөдөр манай төр засгийн байгууллага, удирдлагын аппарат нийгмийг үр нөлөөтэй засаглаж захирах, удирдах, эдийн засаг, зах зээлийн харилцааг зохицуулах үүргээ сулхан биелүүлж, олон түмний хүсэж хүлээсэн үр дүнд хүргэж чадахгүй байгаагийн гол шалтгаан нь тэдгээрийн төсөв зардал, хүчин чадал, хөрөнгө, орон тоо, техник хэрэгсэл, ажил үйлчилгээ нь тавигдаж буй зорилтууд, ажил хэргийн биелэлтэнд үнэхээр хүрэлцэхгүй, дутагдаж, хомсдож байгаад биш юм. Товчхон хэлэхэд удирдлагын өнөөгийн боломжийн аппарат үр ашиг муутай, сул ажиллаж байна.

Судлаач эрдэмтэд, эдийн засагчид, удирдлагын ухааны мэргэжилтнүүдийн үзэл бодол, хийж буй дүгнэлт ёсоор ардчилсан шинэтгэлийн үед удирдлагын аппарат, түшмэдийн тоо толгой, тэдгээрт зориулагдсан төсөв зардал өсөөд зогссонгүй, хүнд суртал, чирэгдэл, шат дамжлага, үргүй зардал нэмэгдэж олон байгууллага, шат дамжалга, түшмэдийн дунд ажил хэрэг эзэнгүйдэж, удирдлагын аппаратын ажил үүргийн үр ашиг, нөлөө социализмын үеийнхээс дээрдсэнгүй. Өөрөөр хэлбэл удирдлагын аппаратын тоо хэмжээ, зардал төсөвийн өсөлт эдийн засгийн шинэтгэлд нааштай зохих үр дүн өгөх нь удаан, саад бэрхшээлтэй байгаагаар зогсохгүй харин ч эдийн засаг, улсын төсөв зардалд дарамт, нэрмээс болж байна гэсэн үг. Холбогдох судалгааны дүнгээс үзэхэд төр захиргааны дунд, доод шатны байгууллага нь олон түмний дунд орж ажилладаггүй, үйл ажиллагаа нь шуурхай, ажил хэрэгч биш, хүнд сурталтай, түшмэдтэй хариуцлага тооцдоггүй, төрийн хууль, эрх зүйн акт, холбогдох заавар журам зөрчдөг гэсэн санал, дүгнэлт нэлээд түгээмэл байна (14).

Төрийн захиргааны байгууллага, удирдлагын аппаратын үйл ажиллагаа, шинж чанарыг зөвхөн эдийн засгийн үр ашиг, бодит үр дүнгийн үүднээс төдийгүй мөн нийгэм, улс төр, ёс суртахуун, мэргэжлийн түвшин, чадварын шалгуур, үзүүлэлтийн үүднээс ч авч үзэж үнэлэлт өгөх шаардлагатай. Энэ үүднээс үзвэл одоогийн удирдлагын аппарат, түүнд ажиллагч албан хаагч түшмэдийн нийгэм, улс төр, ёс суртахуун, сахилга бат, мэргэжил, мэдлэг боловсролын чанар чансаа социализмын үеийнхээс олон талаараа буурчээ. Социализмын үед төрийн байгууллага, удирдлагын аппаратын аль ч шатны ажилтан, боловсон хүчнийг улс төр, ёс суртахуун, нийгмийн шинж төрх, мэдлэг

чадвар, боловсролын түвшингээр нь нарийн шалгаруулж доороос дээшээгээ шат ахиулах замаар мэргэшүүлж ажиллуулдаг, ажил хэргийн хатуу шаардлага тавьдаг байв. Энэ нь тухайн үед зохих үр дүнгээ өгч байсныг үгүйсгэх аргагүй. Гэтэл одоо энэ шалгуур, практик үндсээрээ өөрчлөгджээ.

Орчин үед удирдах ажилтан, түшмэдийг шилж сонгох, албан тушаалд тавихдаа намын харъяалал, нам доторхи фракци, бүлэглэл, танил тал, найз нөхрийн болон ах дүү, төрөл садангийн ба эдийн засгийн явцуу эрх ашгийн холбоо хамаарлаар хүссэн үедээ, хүссэн албан тушаалд шууд дэвшүүлж тавьдаг болов.

Төрийн байгууллага, удирдлагын аппаратын ажилтан, түшмэд сонгуулийн дараа намын харъяалалаар халагдаж солигддог болсны улмаас тэд мэргэших, удирдлагын дадлага туршлагатай болох боломж алдагдав. Үүний улмаас одоогийн төрийн ажилтан, түшмэдийн мэргэжлийн ур чадвар, мэдлэгийн түвшин төдийлөн өсөж дээшлэхгүй байна. Энэ байдалд түшмэдийг сонгож ажилд авахдаа тэдний суурь мэргэжилийг харгалзан тооцохоо больсон явдал багагүй нөлөөлж байна.

Төрийн ажилтан, түшмэдийн улс төр, эрх зүйн ухамсар, соёл, сахилга бат, ерөнхий болон мэргэжлийн ёс суртахууны түвшин доройтож тэд хууль зөрчих, гэмт хэрэг үйлдэх, албан тушаалаа урвуулан ашиглах, хээл хахууль авах явдал хавтгайрч хэвийн үзэгдэл мэт болов. Эдгээр болон үүнтэй холбоотой, төстэй бусад сөрөг үзэгдэл, үйлдэлүүдийн улмаас манай одоогийн удирдлагын аппарат, систем бүхэлдээ үр нөлөөтэй, үр ашигтай ажиллаж чадахгүй байна гэж үзэж болох юм.

Төрийн захиргааны байгууллага, удирдлагын аппарат нь төр засаг, улс төрийн систем ба иргэний нийгэм, эдийн засгийн амьдралыг хооронд нь холбож тэдгээрийн харилцан нөлөөлөл, уялдааг хангаж байдаг чухал холбоос хэлхээ юм. Гэтэл манайд тэдгээр нь дээрхи байдалтайгаар чанар чансаа, чадвар сул, үр ашиг тааруухан ажиллаж байгаа нь эдийн засгийн ба улс төрийн шинэтгэлийн алинд нь ч сөргөөр нөлөөлж тэдгээрийн урагшлах хөдөлгөөн, бүхэлдээ нийгмийн хөгжилд багагүй саад бэрхшээл учруулж байна.

Эдүгээ манайд нийгмийн эрс шинэтгэлийн урагшлах хөдөлгөөн өмнөх үеийн бэрхшээл, алдаа гажуудлаас сургамж авч тэдгээрийг засаж залруулах, дахин давтахгүй байх, шинээр гарч ирж тавигдаж буй зорилт, асуудлуудыг цаг алдалгүй шийдвэрлэж биелүүлэх замаар явагдаж байна. Энэ байдал өнөөгийн төрийн удирдлагын аппарат, бюрократид мөн адил холбоотой. Тиймээс одоо засгийн эрхийг барьж буй Улсын Их Хурал, МАХН-ын удирдлага, түүний байгуулсан Засгийн газар төрийн удирдлага, захиргааны байгууллагын тогтолцоо, бүдүүвчийг боловсронгуй болгох, тэгснээрээ бюрократийг зүй зохистой, чадварлаг болгох зорилгоор зохион байгуулалт, хууль, эрх зүй, сургалт мэргэшил, техникийн талаар чухал арга хэмжээ авч ажиллаж байгаа юм.

Юуны өмнө манай орны түүхэн онцлог, нийгмийн өнөөгийн нөхцөл байдал, ирээдүйн чиг баримжаа, төлөв, одоо хэрэгжүүлж буй томоохон цар хүрээтэй бөгөөд нарийн ээдрээтэй нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн зорилтуудын хэрэгжилтэнд нийцэж тохирсон төрийн удирдлага, бюрократийн зүй зохистой загвар, хэлбэрийг шинжилгээ судалгааны үндэстэйгээр тодорхойлон тогтоож сонгох, түүний эрх зүйн зохицуулалтыг хуульчилж бататгах шаардлагатай байгаа билээ.

Энэ дагуу УИХ 2002 онд "Төрийн захиргааны байгууллагын тогтолцоо, бүдүүвчийг шинэчлэн батлах тухай" 58-р тогтоолыг батлан гаргав. Энэ тогтоолын дагуу Засгийн газарын тохируулагч агентлаг 17 байсныг 8, хэрэгжүүлэгч агентлаг 32 байсныг 33 болгож нийт 49 агентлаг байсныг 41 болгож цөөрүүлээ.

Төрийн удирдлагыг боловсронгуй, зүй зохистой болгоход манай орны засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, зохион байгуулалтыг эргэн харж өөрчлөлт хийх, тухайлбал зарим аймаг, сумдыг нэгтгэх зэрэг асуудал зохих ёсны учир холбогдолтой юм. Манай улс одоо нийслэл Улаанбаатар хот, түүний 9 дүүрэг, 21 аймаг, 332 сум, 1559 багтай бөгөөд бүх шатны засаг дарга 2068 байна. Засаг захиргааны ийм нэгж, зохион байгуулалт нь манай орны нутаг дэвсгэр өргөн уудам, цөөн тооны хүн ам түүнд тархаж сийрэг оршин суудаг бодит нөхцөл байдалтай холбоотой. Гэвч түүнийг улс орны нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн одоогийн ба ирээдүйн хэрэгцээ шаардлага, түүнчлэн засаг захиргааны зохион байгуулалт, төрийн удирдлагыг зүй зохистой болгох шаардлагаар зохих хэмжээгээр өөрчлөх асуудал нээлттэй байгаа юм.

Манай улсын төрийн удирдлагын тогтолцоо, бюрократийг зүй зохистой болгох, эрх зүйн зохицуулалтыг нь боловсронгуй болгох шаардлагаар Улсын Их Хурал "Төрийн албаны тухай" хуулийг 2002 оны 6 сард батлан гаргасан нь чухал ач холбогдолтой боллоо. Энэ хууль чухамдаа бюрократийн үйл ажиллагаа, тухайлбал төрийн алба, түүний удирдлага, зохион байгуулалт, ангилал, зарчим, төрийн албан тушаал, төрийн албан хаагч, тэдгээрийн ангилал, тавигдах шаардлага, болзол журам, эрх үүрэг зэрэг өргөн хүрээтэй үзэгдэл, харилцааг зохицуулах эрх зүйн төрөлжсөн чухал баримт бичиг юм.

Бюрократи ба түүний туйлын сөрөг илэрхийлэл болох хүнд суртал нь зөвхөн төрийн захиргааны байгууллага, удирдлагын аппараттай холбоотой төдийгүй бас төрийн чиг үүрэгт хамаарах ажил үйлчилгээг улсын ба орон нутгийн төсвийн хөрөнгөөр хэрэгжүүлдэг төсвийн байгууллагуудын үйл ажиллагаатай ч холбогдож гардаг үзэгдэл болохыг амьдрал харуулж байна. Тиймээс төсвийн байгууллагын үйл ажиллагаа, удирдлага, зохион байгуулалт, төр ба нийгмийн өмнө хүлээсэн үүрэгийг дээшлүүлэх, гарч буй дутагдал, чирэгдэл, хэлбэрдэлт, үр ашиггүй үрэлгэн байдал зэргийг арилгах нь монголын төрийн удирдлага, бюрократийн тогтолцоог зүй зохистой, үр ашигтай болгоход чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Энэ зорилтыг хэрэгжүүлэхэд чухал нөлөөтэй арга замын нэг бол төсвийн байгууллагуудын удирдлага, санхүүжилтыг боловсронгуй болгох, түүний хууль эрх зүйн зохицуулалтыг сайжруулж бататгах явдал мөн болно. Энэ зорилгоор УИХ "Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтын тухай хуулийг" 2002 оны 6-р сард батлан гаргав. Эл хуулийн дагуу төр, нийгэмд үйлчилдэг төсвийн байгууллагын үйл ажиллагаа, гүйцэтгэсэн үүрэг зорилтын эцсийн үр дүнг тоо хэмжээ, хугацаа, чанар, үр ашиг, зардал зэрэг шалгуур үзүүлэлтээр тодорхойлогдох бэлэн бүтээгдэхүүн буюу нийгмийн бодит ажил үйлчилгээгээр үнэлж дүгнэх, тооцох болж байгаа нь чухал ач холбогдолтой юм.

Монгол улсын засгийн газар 2002 он гарсаар хүнд суртлын түгээмэл илэрэл болох олон шат дамжлага, давхардсан ажил үүрэг, онцын шаардлагагүй бичиг цаас, хэлбэрдэлт, элдэв гох дэгээ, чирэгдэл, ач холбогдол багатай элдэв дүрэм, журам зэргийг багасгах, засаг захиргаа, удирдлагын аппаратын үйл ажиллагааг хөнгөн шуурхай, үр ашигтай болгох зорилгоор олон янзын арга хэмжээ авч хэрэгжүүллээ.

Төрийн захиргаа, удирдлагын дунд, доод шатны албан хаагчдыг засаг захиргаа, төрийн удирдлагын орчин үеийн арга барил, мэдлэг ухаан, техник, технологид сургаж бэлтгэх, мэргэшүүлэх талаар сургалт боловсролын ажил, арга хэмжээ зохион явуулж байна. Үүнд Удирдлагын академи чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Түүнчлэн Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газраас 2002 оны 6 - 7-р сард "Хөдөөгийн хөгжил, иргэдэд үзүүлэх төрийн үйлчилгээ" гэсэн сэдэв, нэрийн дор Монгол Улсын бүх багийн засаг дарга (1559) нарын сургалт, семинар, зөвлөлдөх уулзалтыг найман бүст хуваан зохион байгуулсан явдал зохих ач холбогдолтой арга хэмжээ болов.

Бюрократи бол нийгмийн хэвийн амьдрал, тогтвортой хөгжлийг төрийн засаглаж захирах, удирдах үйл ажиллагаа, зорилтоор дамжуулж хэрэгжүүлэх

зайлашгүй шаардлагаар нөхцөлдсөн, хүсэл, санааны зоргоор халж арилгах аргагүй бодит үзэгдэл - нийгмийн институт мөн болно. Бюрократи тийнхүү оршин байгаа цагт түүний үйл ажиллагааны туйлын сөрөг илэрэл, сүүдэр болж бюрократизм буюу хүнд суртал бий болж нийгэм, иргэдэд багагүй хохирол, чирэгдэл учруулдаг нь бараг жам ёс гэж хэлж болохоор зүйл юм. Бюрократи ба нэн ялангуяа хүнд суртлын эсрэг хийгдэж ирсэн олон зууны түүхтэй нийгэм, иргэдийн эсэргүүцэл, тэмцлээс өнөөгийн бидэнд сургамж, туршлага болж үлдсэн чухал зүйл бол бюрократийг нийгэмд ашиг тустай институт болгож ашиглах, үүний тулд түүнийг улам боловсронгуй болгох, хүнд сурталтай мөн адил ухаалгаар, зүй зохистой арга хэрэгсэлээр тэмцэж багасгах ёстой гэсэн санаа, сануулга юм. Энэ зорилтын хэрэгжилт, бодит үр дүн нь нэг талаар тухайн улс орон, нийгэм, иргэдийн хөгжил дэвшлийн хүрсэн түвшин, нөгөөтэйгүүр тухайн нийгмийн субъектуудын идэвхтэй, зорилго чиглэлтэй, зүй зохистой үйл ажиллагаанаас шалтгаалах ажээ.

Дурьдсан зүйл манай монголын бюрократи ба хүнд сурталд мөн адил холбоо хамааралтай болно.

Аннотация

А.Жамбал "Трансформация монгольского общества и бюрократия"

Данная статья посвящена анализу некоторых актуальных вопросов бюрократии и бюрократизма в условиях социально-экономической и политической трансформации монгольского общества за последнее десятилетие.

В вводной части статьи излагается, что в истории социальной мысли нередко встречается упрощенный подход к проблеме бюрократии, обуславливающий сугубо негативную её оценку. Такой взгляд, например, прослеживается в марксизме. Принципиально иной взгляд на природу бюрократии выдвинул М.Вебер, рассмотревший бюрократию как естественную и необходимую форму всякой социальной организации, имеющую тенденцию к рационализации. Именно в связи с этим М.Вебер использовал термин "рациональная бюрократия".

Современная социально-политическая мысль различает бюрократию и бюрократизм. Бюрократизм понимается как крайняя форма бюрократии, имеющая такие негативные черты и свойства, как корпоративный интерес чиновников, оторванность от гражданского общества, формализм, волокиту, крючкотворство и пр.

В основной части статьи автор, исходя из вышеупомянутых теоретико-методологических установок, сделал попытку проанализировать нынешнее положение аппарата государственного управления, чиновничества, их работоспособность, выявить позитивные и негативные тенденции, проблемы и противоречия формирования новой бюрократической системы. Значительное внимание уделено рассмотрению юридических вопросов бюрократии, правовому урегулированию бюрократических отношений, компетенции и обязанностей, иерархии и статуса чиновников, государственных служащих в целом.

Ашигласан материал

1. "Ардчилсан Холбоо" Эвслийн 10 том алдаа. - УИХ-ын гишүүн Ч.Улааны өгсөн ярилцлага. Үнэн. -2000. 4. 29. № 80.
2. Бүүвээбаатар Ш. Монгол Улсын төрийн алба. Шинэ толь. -1998, №23
3. Вебер М. Избранные произведения : Пер. с нем. М., 1990.
4. Гайденко П.П., Давыдов Ю.Н. История и рациональность: Социология Вебера и веберовский ренессанс. М., 1991.
5. Жамбал А. Хүнд суртал : Ноёрхол, хор уршиг, тэмцэл. УБ., 1991.
6. Маркс К. К критике гегелевской философии права. - К. Маркс и Ф. Энгельс . Сочинения .Издание второе. Том 1. М.,1955, стр. 219-368.
7. Мархаахүү Д. Методологические проблемы исследования и преодоления бюрократизма в условиях социализма. Автореферат канд . дисс. М.,1991.
8. Масловский М. В. Теория бюрократии Макса Вебера и современная политическая социология. Нижний Новгород, 1997.
9. Оболонский А.В. Бюрократия и государство. Очерки.М., 1996.
10. Спиридонова В. М. Бюрократия и реформа. (анализ концепции М. Крозье). М., 1997.
11. "Төрийн албаны тухай" Монгол Улсын хууль. - Зууны мэдээ -2002.8.12.№194
12. "Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтын тухай" Монгол Улсын хууль. - Зууны мэдээ -2002.8.10.№193.
13. Чимэг Н. Хүнд суртал нийгэм-улс төрийн үзэгдэл болох нь .- Гүн ухаан, нийгмийн сэтгэлгээ . №15 УБ., 1998.
14. Энхбаяр Н. Монгол Улсын нийгэм, эдийн засгийн шинэчлэлийн талаархи МАХН- ын бодлогын хэрэгжилт, зорилт. - МАХН-ын Бага хурлын IV хуралдаанд тавьсан илтгэл.- Үнэн. - 2002.7.08.№ 133.