UNIVERSITY OF INTERNAL AFFAIRS,
MONGOLIA

LAW ENFORCEMENT

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL
QUARTERLY JOURNAL

2019
№03 (21)

Ulaanbaatar

СЭТГҮҮЛИЙН ЗӨВЛӨЛ

Зөвлөлийн дарга:
Лхачинжав Ш. Дотоод хэргийн их сургуулийн захирал, цэргийн ухааны доктор, профессор, хошууч генерал

Зөвлөлийн орлогч дарга:
Бат-Эрдэнэ Б. ДХИС-ийн Эрдэм шинжилгээ эрхэлсэн дэд захирал, хууль зүйн доктор, профессор, цагдаагийн хурандаа

Гишүүд:
Амарсанаа Ж. Академич

Баатаржав С. Цагдаагийн ерөнхий газрын дарга, цагдаагийн хурандаа

Бадрал Т. Онцгой байдлын ерөнхий газрын дарга, хошууч генерал

Батжаргал Д. Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн захирал, бригадын генерал

Болд Л. Шинжлэх Ухааны Академийн Хэл зохиолын хүрээлэнгийн захирал, Академич

Болдбаатар Б. ДХИС-ийн Цагдаагийн сургуулийн захирал, хууль зүйн доктор, профессор, цагдаагийн хурандаа

Ганбаатар Г. ДХИС-ийн Ахлагчийн сургуулийн захирал, хууль зүйн доктор, цагдаагийн хурандаа

Дамдинцэрэн Д. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын дарга, хууль зүйн доктор, хурандаа

Жавхланцогт В. ДХИС-ийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн захирал, цэргийн ухааны доктор, дэд профессор, хурандаа

Жигалов Н.Ю. ОХУ-ын Дотоод явдлын яамны Дорнод Сибирийн их сургуулийн дэд захирал, хууль зүйн доктор, профессор

Ил Сү Ким БНСУ-ын Криминологийн институтын ерөнхийлөгч, хууль зүйн доктор, профессор

Лхагвасүрэн Б. ДХИС-ийн Шинжлэн магадлахуйн институтийн захирал, хууль зүйн доктор, цагдаагийн дэд хурандаа

Мөнхболд Ж. ДХИС-ийн Ахисан шатны боловсролын сургуулийн захирал бөгөөд Эрдэмтэн нарийн бичгийн дарга, хууль зүйн доктор, дэд профессор, цагдаагийн дэд хурандаа

Нарангэрэл С. Монгол Улсын Шинжлэх ухааны гавьяат зүтгэлтэн, Академич

Сэргэлэн Ц. Хил хамгаалах ерөнхий газрын дарга, хошууч генерал

Чулуунбаатар Г. Академич

Эрдэнэбаатар Д. ДХИС-ийн Сургалт эрхэлсэн дэд захирал, хууль зүйн доктор, цагдаагийн хурандаа

JOURNAL BOARD

Chief of the Board:
Lkhachinjav Sh. President, University of Internal Affairs, Ph.D in Military Science, Professor, Major General

Deputy Chief of the Board:
Bat-Erdene B. Vice President for Scientific Research, University of Internal Affairs, Ph.D in Law, Professor, Police Colonel

Members:
Amarsanaa J. Academician

Baatarjav S. Chief, National Police Agency, Police Colonel

Badral T. Chief, National Emergency Management Agency, Major General

Batjargal D. Chief, National Institute of Forensic Science, Brigadier General

Bold L. Director, Institute of Language and Literature, Mongolian Academy of Sciences, Academician

Boldbaatar B. Director, Police Institute, University of Internal Affairs, Ph.D in Law, Professor, Police Colonel

Ganbaatar G. Director, Non-Commissioned School, University of Internal Affairs, Ph.D in Law, Police Colonel

Damdintseren D. Chief, Court Decision Execution Agency, Ph.D in Law, Colonel

Javkhlantsogt V. Director, Law and Social Science Institute, University of Internal Affairs, Ph.D in Military Science, Associate Professor, Colonel

Jigalov N.Yu. Deputy Director, Eastern-Siberian Institute of Ministry of Internal Affairs, Russia, Ph.D in Law, Professor

Il Sou Kim President, Korean Institute of Criminology, Ph.D in Law, Professor

Lkhagvasuren B. Director, Forensic Science Institute, University of Internal Affairs, Ph.D in Law, Police Lieutenant Colonel

Munkhbold J. Director of Graduate school and Scientific Secretary of University of Internal Affairs, Ph.D in Law, Associate Professor, Police Lieutenant Colonel

Narangerel S. Honored Science Worker of Mongolia, Academician

Sergelen Ts. Chief, Border Protection Authority, Border Troops Commander, Major General

Chuluunbaatar G. Academician

Erdenebaatar D. Vice President for Academic Affairs, University of Internal Affairs, Ph.D in Law, Police Colonel

СЭТГҮҮЛИЙН РЕДАКЦИЙН ЗӨВЛӨЛ

Сэтгүүлийн эрхлэгч:
Бат-Эрдэнэ Б. ДХИС-ийн Эрдэм шинжилгээ эрхэлсэн дэд захирал, хууль зүйн доктор, профессор, цагдаагийн хурандаа

Нарийн бичгийн дарга:
Мөнхдорж Б. Эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгийн Гэмт явдал, цагдаа судлалын хүрээлэнгийн эрдэм шинжилгээний ахлах ажилтан, хууль зүйн доктор, цагдаагийн хошууч

Гишүүд:
Алтангэрэл Б. Эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын төвийн эрхлэгч, хууль зүйн доктор, дэд профессор, хурандаа

Ариунбилэг Ш. Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн эрхлэгч, хууль зүйн доктор, цагдаагийн хурандаа

Батсайхан Н. Эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгийн Гамшиг судлалын төвийн эрхлэгч, биологийн ухааны доктор, дэд профессор, хошууч

Ганбадрал Н. Цагдаагийн сургуулийн Цагдаагийн эрх зүйн тэнхимийн эрхлэгч, хууль зүйн доктор, цагдаагийн хурандаа

Даваа Б. Эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгийн Шинжлэн магадлахуй судлалын төвийн эрхлэгч, биологийн ухааны доктор, цагдаагийн дэд хурандаа

Мягмарцэрэн Д. Цагдаагийн сургуулийн Гүйцэтгэх ажлын тэнхимийн эрхлэгч, хууль зүйн доктор, дэд профессор, цагдаагийн хурандаа

Одбаатар Б. Удирдлагын академийн Цагдаагийн стратеги, удирдлагын профессорын багийн профессор, хууль зүйн доктор, дэд профессор, цагдаагийн хурандаа

Очирбат Т. Эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгийн Инновацийн төвийн эрхлэгч, хууль зүйн доктор, цагдаагийн хурандаа

Өвгөнбүргэд Ж. Эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгийн Хилийн аюулгүй байдал судлалын хүрээлэнгийн эрхлэгч, цэргийн ухааны доктор, дэд профессор, хурандаа

Цолмон Б. Эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгийн Шинжлэн магадлахуй судлалын төвийн эрдэм шинжилгээний ахлах ажилтан, хууль зүйн доктор, дэд профессор, цагдаагийн дэд хурандаа

Энхболд Б. Цагдаагийн сургуулийн Эрүүгийн эрх зүй, криминологийн тэнхимийн эрхлэгч, хууль зүйн доктор, цагдаагийн хошууч

JOURNAL EDITORIAL BOARD

Editor of the journal:
Bat-Erdene B. Vice President for Scientific Research, University of Internal Affairs, Ph.D in Law, Professor, Police Colonel

Secretary:
Munkhdorj B. Senior Researcher, Police Studies Center, Integrated Institute for Scientific Research, Ph.D in Law, Police Major

Members:
Altangerel B. Dean, Court Decision Execution Studies Center, Integrated Institute for Scientific Research, Ph.D in Law, Associate Professor, Colonel

Ariunbileg Sh. Dean, Department of Law Theory, Law and Social Science Institute, Ph.D in Law, Police Colonel

Batsaikhan N. Dean, Disaster Studies Center, Integrated Institute for Scientific Research, Ph.D in Biology, Associate Professor, Major

Ganbadral N. Dean, Department of Police Law, Police Institute, Ph.D in Law, Police Colonel

Davaa B. Dean, Forensic Studies Center, Integrated Institute for Scientific Research, Ph.D in Biology, Police Lieutenant Colonel

Myagmartseren D. Dean, Department of Intellegence work, Police Institute, Ph.D in Law, Associate Professor, Police Colonel

Odbaatar B. Professor, Professor's Team of Police Management, Executive Leadership Academy, Ph.D in Law, Associate Professor, Police Colonel

Ochirbat T. Dean, Innovation Center, Integrated Institute for Scientific Research, Ph.D in Law, Police Colonel

Uvgunburgud J. Dean, Border Studies Center, Integrated Institute for Scientific Research, Ph.D in Military Science, Associate Professor, Colonel

Tsolmon B. Senior Researcher, Forensic Studies Center, Integrated Institute for Scientific Research, Ph.D in Law, Associate Professor, Police Lieutenant Colonel

Enkhbold B. Dean, Department of Criminology and Criminal Law, Police Institute, Ph.D in Law, Police Major

ГАРЧИГ–TITLE

ӨМНӨХ ҮГ 10

"ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛИЙН ТҮҮХЭН ЗАМНАЛ, ХӨГЖЛИЙН ЧИГ ХАНДЛАГА"
ОЛОН УЛСЫН ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ХУРЛЫН ЗӨВЛӨМЖ 11

АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ СУДЛАЛ
SECURITY STUDIES

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОСТЕХНАДЗОРА РОССИИ

BASIC PRINCIPLES OF ROSTEKHNADZOR OF RUSSIA

ОХУ-ЫН РОСТЕХНАДЗОРЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ҮНДСЭН ЗАРЧМУУД

Панов Сергей Леонидович
Кандидат юридических наук, ветеран МВД России
Panov Sergei Leonidovich (Ph.D)
Veteran of the MIA of Russia
Сергей Леонидович Панов
Хууль зүйн доктор, ОХУ-ын ДЯЯ-ны ахмад ажилтан

Урусов Александр Алексеевич
Доцент кафедры уголовного права и криминологии Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского, кандидат юридических наук, доцент
Urusov Alexander Alehseevich (Ph.D, Assoc.Prof.)
Assistant Professor of the Department of Criminal Law and Criminology, Dostoevsky Omsk State University
Александр Алексеевич Урусов
Ф.М.Достоевскийн нэрэмжит Омскийн улсын их сургуулийн Эрүүгийн эрх зүй, криминологийн тэнхимийн дэд профессор 15

ГЭМТ ЯВДАЛ СУДЛАЛ
CRIMINOLOGY

МАНСУУРУУЛАХ БОДИСТОЙ ХОЛБООТОЙ ГЭМТ ХЭРЭГТ ХОЛБОГДОГСДЫН ШҮҮХИЙН СЭТГЭЦ ЭМГЭГ СУДЛАЛЫН МАГАДЛАН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙЛГЭХ ҮЕИЙН СЭТГЭЦИЙН БАЙДАЛ

MENTALITY LEVEL OF THE OFFENDERS WITH THE CRIME CONCERNED SUBSTANCE AT THE MOMENT OF CARRYING OUT AN EXPERTISE IN FORENSIC PSYCHIATRIC

С.Байгальмаа
СЭМҮТ-ийн ШСЭСК-ийн эрхлэгч, АУ-ны магистрант
Baigalimaa S.
Head of Forensic psychiatry department, National Center for Mental Health

Д.Дэжидмаа
СЭМҮТ-ийн Поликлиникийн эрхлэгч, тэргүүлэх зэргийн эмч
Dejidmaa D.
Head of outpatient department, National Center for Mental Health 23

Д.Лянхуа
СЭМҮТ-ийн зөвлөх эмч, АУ-ны магистр
Lyankhua D.
Doctor consultant, National Center for Mental Health

Л.Насанцэнгэл
СЭМҮТ-ийн ерөнхий захирал, АУ-ны доктор, дэд профессор
Nasantsengel L.
General Director of National Center for Mental Health, MD, Associated professor

ЦАГДАА СУДЛАЛ
POLICE STUDIES

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГААС ЯВУУЛАХ ГҮЙЦЭТГЭХ АЖИЛ, ТҮҮНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ҮҮСЭЛ ХӨГЖИЛ

CRIME INTELLIGENCE OF THE MONGOLIAN POLICE AND ITS FOUNDATION AND DEVELOPMENT OF LEGAL REGULATION

Д.Мягмарцэрэн
Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн Гүйцэтгэх ажлын тэнхимийн эрхлэгч, хууль зүйн доктор, дэд профессор, цагдаагийн хурандаа
Myagmartseren D. (Ph.D, Assoc.Prof.)
Police Colonel, Head, Department of Criminal Intelligence, Police Institute, University of Internal Affairs, Mongolia 29

ЦАГДААГИЙН СОЁЛЫН ТӨЛӨВШЛИЙН АСУУДАЛД

STRENGTHENING OF POLICE CULTURE

Н.Ганбадрал
Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн Цагдаагийн эрх зүйн тэнхимийн эрхлэгч, доктор, цагдаагийн хурандаа
Ganbadral N. (Ph.D)
Police Colonel, Head of Police Faculty, Police Institute, University of Internal Affairs 36

Ц.Наранчимэг
Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн Цагдаагийн эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш, доктор, цагдаагийн дэд хурандаа
Naranchimeg Ts. (Ph.D)
Police Lieutenant Colonel, Senior Lecturer of Police Faculty, Police Institute, University of Internal Affairs

"ЦАГДААГИЙН ЭРХ ЗҮЙ", "ЦАГДАА СУДЛАЛ"-ЫН НЭР ТОМЬЁОНЫ ЗАРИМ АСУУДАЛ

SOME ISSUES OF TERMINOLOGY IN "POLICE LEGAL", "POLICE STUDIES"

Ж.Долгорсүрэн
Хууль зүйн шинжлэх ухааны доктор, профессор, цагдаагийн хурандаа
Dolgorsuren J. (Sc.D, Prof.)
Police colonel 45

Д.Булган
Хууль зүйн доктор, цагдаагийн дэд хурандаа
Bulgan D. (Ph.D)
Police Lieutenant Colonel

ТАКТИК-ТУСГАЙ БЭЛТГЭЛИЙН ХИЧЭЭЛИЙГ ЦАГДААГИЙН СУРГУУЛЬД ЗААЖ ИРСЭН УЛАМЖЛАЛ, ШИНЭЧЛЭЛИЙН ЗАРИМ АСУУДАЛД

THE SOLUTIONS AND REPRODUCTIVE PROCEDURES ABOUT TRADITIONAL TEACHING METHODS OF THE TACTIC - SPECIAL TRAINING STUDY

З.Цэрэнбат
Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн Албаны тусгай бэлтгэлийн тэнхимийн эрхлэгч, доктор, цагдаагийн хурандаа
Tserenbat Z. (Ph.D)
Police Colonel, Head, Department of Special Training, Police Institute, University of Internal Affairs 55

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫГ БЭЛТГЭЖ ИРСЭН УЛАМЖЛАЛ, ШИНЭЧЛЭЛ

THE RENEWALS AND TRADITIONS OF THE SYSTEM PREPARATION IN HUMAN RESOURCE OF HEAD OFFICER AT THE NATIONAL POLICE DEPARTMENT

Д.Энхбаяр 65
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Цагдаагийн удирдлага, стратегийн профессорын багийн ахлах багш, цагдаагийн дэд хурандаа
Enkhbayar D.
Police lieutenant colonel, Senior lecturer, Professor's team of Police management and strategy, Leadership Academy, University of Internal Affairs

МОНГОЛ, ТУРКИЙН ЦАГДААГИЙН СУРГУУЛИЙН СУРГАЛТЫН АГУУЛГА, ЭЛСЭГЧДИЙН ШАЛГУУРТ ХАРЬЦУУЛАЛТ ХИЙХ НЬ

COMPARATIVE STUDIES ON ENROLLMENT CRITERIA OF APPLICANTS AND CURRICULUM OF ACADEMIC EDUCATIONS FOR THE MONGOLIAN AND TURKISH NATIONAL POLICE ACADEMIES

Б.Баянмөнх
Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн Цагдаагийн эрх зүйн тэнхимийн дэд профессор, цагдаагийн хошууч
Bayanmunkh B. 72
Police major, Associate professor of Police Studies Department, Police Institute, University of Internal Affairs

Э.Дашгаадан
Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн Цагдаагийн эрх зүйн тэнхимийн багш, цагдаагийн ахлах дэслэгч
Dashgaadan D.
Police senior lieutenant, Lecturer of Police Studies Department, Police Institute, University of Internal Affairs

ХИЛ СУДЛАЛ
LIMNOLOGY

ХИЛ ХАМГААЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАХ АЖИЛТНЫГ БЭЛТГЭЖ ИРСЭН ТҮҮХЭН УЛАМЖЛАЛ

HISTORICAL TRADITIONS OF PREPARING MANAGERIAL LEVEL OFFICERS FOR THE BORDER PROTECTION AGENCIES

Я.Ариунболд
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Хилийн албаны удирдлага, стратегийн профессорын багийн профессор, докторант, хурандаа
Ariunbold Ya. 80
Colonel, Ph.D student, Professor of the Border Protection Management Professor's team, The Executive Leadership Academy, University of Internal Affairs

В.Пүрэвбаасан
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Хилийн албаны удирдлага, стратегийн профессорын багийн дэд профессор, докторант, хурандаа
Purevbaasan V.
Colonel, Ph.D student, Associate Professor of Border Protection Management Professor's team, The Executive Leadership Academy, University of Internal Affairs

АХЛАГЧ БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙ СУРГАЛТЫН ТОГТОЛЦООГ СУДАЛСАН БАЙДАЛ

STUDY ON NCO (NONCOMMISSIONED OFFICERS) DEVELOPMENT SYSTEM

Б.Амартүвшин 86
Дотоод хэргийн их сургуулийн Ахлагчийн сургуулийн Хил хамгаалах албаны тэнхимийн эрхлэгч, хошууч
Amartuvshin B.
Major, Head, Department of Border Protection Service, Non-Comissioned Officer's School, University of Internal Affairs, Mongolia

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛ СУДЛАЛ
COURT DECISION EXECUTION STUDIES

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫ СУРГАЛТЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ҮР ДҮНД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Г.Наранбаяр 94
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн профессорын багийн ахлах багш, ахмад
Naranbayar G.
Captain, Senior Lecturer, Professor's team of Court decision execution management and strategy, The Executive Leadership Academy, University of Internal Affairs

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН АХЛАГЧ БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙГ БЭЛТГЭЖ БАЙГАА СУРГАЛТЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

ANALYSIS OF THE CURRENT SITUATION OF TRAINING OF NON-COMMISSIONED OFFICER CORPS OF THE COURT DECISION EXECUTIVE ORGANIZATION

Д.Мягмарсүрэн 104
Дотоод хэргийн их сургуулийн Ахлагчийн сургуулийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны тэнхимийн эрхлэгч, докторант, хошууч
Myagmarsuren D.
Major, PhD student, Head of Court Decision Executive Organization, Non-Commissioned Officer school, University of Internal Affairs, Mongolia

ШИНЖЛЭН МАГАДЛАХУЙ СУДЛАЛ
FORENSIC STUDIES

КРИМИНАЛИСТИКИЙН ШИНЖЭЭЧ, МЭРГЭЖИЛТНИЙГ СУРГАЖ БЭЛТГЭЖ БАЙГАА ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ, ТҮҮНД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

CURRENT SITUATION OF TRAINING CRIMINALISTICS EXPERT AND ANALYSIS ON IT

О.Одонтуяа
Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Шинжлэн магадлахуй судлалын төвийн эрдэм шинжилгээний ажилтан, хууль зүйн магистр, цагдаагийн хошууч
Odontuya O. Police major, LL.M, Researcher, Forensic Studies center, 115
Scientific Research Institute, University of Internal Affairs

Э.Батбаяр
Дотоод хэргийн их сургуулийн Шинжлэн магадлахуйн институтийн багш, хууль зүйн магистр, цагдаагийн ахмад
Batbayar E.
Police captain, M.S. in Forensic Science, Lecturer, Forensic Science Institute, University of Internal Affairs

ГЭМТ ХЭРГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ ТОГТООХ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ОНОЛЫН АСУУДАЛ

THE THEORETICAL ISSUES OF CRIME SITUATION EXAMINATION

Т.Бүрэнхаан 126
Дотоод хэргийн их сургуулийн докторант, Хөвсгөл аймгийн Шүүхийн шинжилгээний албаны ахлах шинжээч, цагдаагийн ахмад
Burenkhaan T.
Ph.D student of University of Internal Affairs,
Police captain, Senior expert of Forensic Department, Khuvsgul Province

ГАМШГИЙН ЭРДСЭЛ СУДЛАЛ
DISASTER RISK STUDIES

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ БЭЛТГЭЖ ИРСЭН УЛАМЖЛАЛ, ЦААШИД БОЛОВСРОНГУЙ БОЛГОХ АСУУДАЛ

THE TRADITIONS OF THE EMERGENCY ORGANIZATION'S HUMAN RESOURCES AND ITS FURTHER DEVELOPMENT

Ц.Бямбарагчаа 134
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Онцгой байдлын удирдлага, стратегийн профессорын багийн профессор, хурандаа, доктор
Byambaragchaa Ts. (Ph.D)
Colonel, Professor of Professor's team of Emergency management and strategy, Leadership Academy, University of Internal Affairs

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН АЛБАНЫ УДИРДАХ АЖИЛТНЫ СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТАД ХИЙСЭН СУДАЛГАА

Ц.Төрмандах 141
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Онцгой байдлын удирдлага, стратегийн профессорын багийн дэд профессор, хошууч
Turmandakh Ts.
Major, Associate Professor of Professor's team of Emergency management and strategy, Leadership Academy, University of Internal Affairs

АВРАГЧДЫГ МЭРГЭШҮҮЛЭХ ДАВТАН СУРГАЛТЫГ БОЛОВСРОНГУЙ БОЛГОХ НЬ

FURTHER DEVELOPMENT OF RESCUER'S QUALIFICATION TRAINING

Г.Золжаргал 154
Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Гамшиг судлалын төвийн эрдэм шинжилгээний ажилтан, хошууч
Zoljargal G.
Major, Researcher, Disaster Studies Center, Scientific Research Institute, University of Internal Affairs

Б.Оюунболд
Онцгой байдлын ерөнхий газрын Үндэсний аврах бригадын Хуулийн зөвлөх, өргөдөл гомдол хариуцсан ахлах мэргэжилтэн, дэд хурандаа
Oyunbold B.
Lieutenant Colonel, Senior specialist
National Emergency Management Agency
Oyunbold B.
Lieutenant Colonel, Senior specialist of National Rescue Brigade, National Emergency Management Agency

ХУУЛЬ САХИУЛАХУЙН БОЛОВСРОЛ СУДЛАЛ
LAW ENFORCEMENT EDUCATION STUDIES

ТӨВ СУРГУУЛИАС УЛБААЛСАН АЛТАН АРГАМЖИНД НИЙГМИЙН УХААНЫ ТЭНХИМИЙН ОРУУЛСАН ХУВЬ НЭМЭР, ЦААШДЫН ЧИГ ХАНДЛАГА

С.Арсланбаатар 163
Доктор, професор
Arslanbaatar S. (Ph.D, Prof.)

Ц.Батбаяр
Доктор, дэд професор
Batbayar Ts. (Ph.D, Assoc.Prof.)

АХИСАН ШАТНЫ МЭРГЭШҮҮЛЭХ СУРГАЛТАД ЗЭРЛЭГ АН АМЬТНЫ ХУУЛЬ БУС АГНУУРТАЙ ТЭМЦЭХ СУРГАЛТЫН АГУУЛГЫГ НЭВТРҮҮЛЭХ ХЭРЭГЦЭЭ

INTRODUCING THE SPECIAL COURSE AGAINST WILDLIFE CRIME AND TRADE IN THE GRADUATE PROGRAMS

Н.Батсайхан 172
Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Гамшиг судлалын төвийн эрхлэгч, доктор, дэд профессор, хошууч
Batsaikhan N. (Ph.D, Assoc.Prof.)
Major, Dean of Disaster Studies Center, Scientific Research Institute, University of Internal Affairs, Mongolia

Ч.Уганбаяр
Хөдөө аж ахуйн их сургуулийн Биологийн тэнхимийн ахлах багш
Uuganbayar Ch.
Senior lecturer of Biology Department, Mongolian University of Life Sciences

МОНГОЛ УЛСАД СУДАЛГААНЫ ИХ СУРГУУЛЬ БАЙГУУЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ ШААРДЛАГА

NECESSITY OF ORGANIZE RESEARCH UNIVERSITY IN MONGOLIA

Т.Очирбат
Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Хууль сахиулахуйн инновацийн төвийн эрхлэгч, докторант, цагдаагийн хурандаа
Ochirbat T.
Police colonel, Ph.D student, Dean of Law Enforcement Innovation center, Scientific Research Institute, University of Internal Affairs

А.Уянга 177
Мөн хүрээлэнгийн эрдэм шинжилгээний туслах ажилтан, магистр, цагдаагийн дэслэгч
Uyanga A.
Police lieutenant, LL.M, Assistant Researcher, Scientific Research Institute, University of Internal Affairs

Б.Ганзагас
Мөн хүрээлэнгийн Хууль сахиулахуйн инновацийн төвийн эрдэм шинжилгээ, туршилт судалгааны ажилтан, магистр, дэслэгч
Ganzagas B.
Lieutenant, M.E., Researcher of Law Enforcement Innovation center, Scientific Research Institute, University of Internal Affairs

МОНГОЛ УЛСЫН ТҮҮХИЙН НЭН ШИНЭ ҮЕИЙН ХУУЛЬ ЗҮЙН САЛБАРЫН МЭРГЭЖИЛТЭН БЭЛТГЭЖ ИРСЭН УЛАМЖЛАЛ (1921–1934 ОН)

THE TRADITION TO PREPARE THE SPECIALIST OF THE MODERN LEGAL SYSTEM OF MONGOLIA (1921-1934) 183

Ц.Нарангэрэл
Үндэсний Батлан хамгаалахын их сургуулийн Нийгэм хүмүүнлэгийн тэнхимийн багш, доктор
Narangerel Ts. (Ph.D)
Lecturer, Department of Social and Humanity, Mongolian National Defense University

ЭРДЭМТЭН, СУДЛААЧДЫН ҮЗЭЛ БОДОЛ
POINTS OF VIEWS OF SCIENTISTS AND RESEARCHERS

ӨМГӨӨЛӨГЧИЙН ЁС ЗҮЙН АСУУДАЛ

ETHICAL ISSUES OF ADVOCATE

М.Долгорсүрэн 194
Шинжлэх ухааны академийн Философийн хүрээлэнгийн Улс төр, эрх зүйн салбарын эрдэм шинжилгээний дэд ажилтан, хууль зүйн магистр, хуульч, өмгөөлөгч
Dolgorsuren M.
LL.M, advocate, Researcher at the Department of Legal and Political studies, Institute of Philosophy, Mongolian Academy of Sciences

ӨМНӨХ ҮГ

Дотоод хэргийн их сургуулийн түүхт 85 жилийн ойг тохиолдуулан 2019 оны 7 дугаар сарын 8-ны өдөр “Дотоод хэргийн их сургуулийн түүхэн замнал, хөгжлийн чиг хандлага” сэдэвт олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлыг амжилттай зохион байгуулж, улс орны аюулгүй байдал, ард иргэдийн амгалан тайвныг сахин хамгаалах чиг үүрэг бүхий мэргэшсэн хүний нөөцийг бэлтгэж ирсэн дайчин уламжлал, шинэ зуунд тус Их сургуулийн нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг, цаашдын чиг хандлагыг тодорхойлохоор эрдэмтэн, судлаачид оюуны чадавхи, нөөц бололцоогоо нээн илрүүлж, түүхэн замнал, өнөөгийн байдал, хөгжлийн чиг хандлагын талаар ач холбогдол бүхий олон илтгэл хэлэлцсэнээрээ онцлог болсон.

Тус олон улсын эрдэм шинжилгээний хуралд ОХУ, БНХАУ, БНВУ, БНТУ болон дотоодын их, дээд сургууль, шинжлэх ухааны болон практик байгууллага, эрдэмтэн судлаачдаас 70 гаруй эрдэм шинжилгээний илтгэл, өгүүлэл ирүүлснээс 43 өгүүллийг эмхэтгэн 7 дугаар сард олны хүртээл болгосон.

Сэтгүүлийн энэ дугаарт дээрх хурлаас гаргасан зөвлөмж, эмхэтгэлд нийтлэгдэж амжаагүй зарим өгүүллийг нийтэлж байна.

Та бүхний эрдэм судлал, оюуны хөгжилд тус дэм болно хэмээн найдаж байна.

Номын цагаан буян ивээх болтугай.

СЭТГҮҮЛИЙН ЭРХЛЭГЧ, ДОКТОР (Ph.D), ПРОФЕССОР,
ЦАГДААГИЙН ХУРАНДАА Б.БАТ-ЭРДЭНЭ

МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ХУУЛЬ ЗҮЙН БАЙНГЫН ХОРОО

ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД ХЭРГИЙН ЯАМ

БОЛОВСРОЛ, СОЁЛ, ШИНЖЛЭХ УХААН, СПОРТЫН ЯАМ

ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ

INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE
UIA
ULAANBAATAR – 2019

“ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛИЙН ТҮҮХЭН ЗАМНАЛ, ХӨГЖЛИЙН ЧИГ ХАНДЛАГА”

ОЛОН УЛСЫН ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ХУРЛЫН ЗӨВЛӨМЖ

Дотоод хэргийн их сургуулиас санаачилсан, Монгол Улсын Их Хурлын Хууль зүйн байнгын хороо, Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яамтай хамтран “Дотоод хэргийн их сургуулийн түүхэн замнал, хөгжлийн чиг хандлага” олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлыг 2019 оны 7 дугаар сарын 08-ны өдөр тус Их сургууль дээр амжилттай зохион байгуулав.

Энэ удаагийн олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлын гол зорилго нь Дотоод хэргийн их сургуулийн түүхэн замнал болон Монгол Улсын дээд боловсролын тогтолцоог бэхжүүлэх, үндэсний аюулгүй байдлыг хангах, Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны харъяа байгууллагуудын мэргэжлийн хүний нөөцийг бэлтгэхэд оруулсан хувь нэмэр, гүйцэтгэж буй үүрэг, ололт амжилтыг шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр хэлэлцэж, тус Их сургуулийн ойрын болон хэтийн хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлоход оршсон болно.

Олон улсын эрдэм шинжилгээний хуралд дотоод, гадаадын төр, иргэний нийгмийн байгууллага, их, дээд сургууль, эрдэм шинжилгээ, судалгааны болон практик байгууллагын 200 гаруй төлөөлөгч оролцов.

Энэ удаагийн олон улсын эрдэм шинжилгээний хуралд Дотоод хэргийн их сургуулийн түүхэн замнал, хөгжлийн чиг хандлагыг хөндсөн 90 гаруй илтгэл, өгүүлэл ирүүлсэнээс 17 илтгэлийг:

1) “Дотоод хэргийн их сургуулийн 85 жилийн түүхэн замнал, ололт амжилт”;
2) “Дотоод хэргийн их сургуулийн хөгжлийн өнөөгийн байдал, бодлого, стратеги”;

3) “Дотоод хэргийн их сургуулийн гадаад харилцаа, хамтын ажиллагаа” салбар хуралданаар хэлэлцүүлж, 40 гаруй өгүүллийг түүвэрлэн эмхэтгэв.

Тус олон улсын эрдэм шинжилгээний хуралд ирүүлсэн илтгэлд тусгасан болон төлөөлөгчдөөс гаргасан санал, дүгнэлтийг үндэслэн энэхүү **ЗӨВЛӨМЖИЙГ** санал нэгтэй батлав.

Нэг. Дотоод хэргийн их сургуулийн түүхэн замнал, ололт амжилтыг бататгах чиглэлд:

- Дотоод хэргийн их сургуулийн түүхэн замналыг судалж, “Дотоод хэргийн их сургуулийн түүх судлал” гэсэн судалгааны чиглэл, судлагдахууныг хөгжүүлэх, ач холбогдлыг танин мэдүүлэх чиглэлд салбарын эрдэмтэн, судлаачдын төдийгүй ахмад үеийн үүрэг оролцоог нэмэгдүүлэх;
- Дотоод хэргийн их сургуулийн түүхийн музейг олон улсын болон үндэсний хэмжээний музейнүүдийн жишигт хүргэх, үзмэрийн фондыг баяжуулах, одоо байрлаж байгаа байршлыг өөрчлөх, байрны талбайг нэмэгдүүлэх, орон тооны зөвлөх эрдэмтэн-багшийг томилж, ажиллуулах;
- Үйлдвэрлэлийн дадлага хийж буй сонсогчид практик ажилтантай ижил түвшний эрх олгож, ажилуулах замаар онолын мэдлэгийг практиктай нягт уялдуулж ирсэн уламжлалыг сэргээн, Дотоод хэргийн их сургуулийн сургалтын үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх;
- Дотоод хэргийн их сургуулийн үе дамжин баримталсаар ирсэн уламжлалт арга барилыг үндэслэлтэйгээр судалж, сэргээх арга замыг тууштай эрэлхийлэх;
- Их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрт “Дотоод хэргийн их сургуулийн түүхэн замнал” сэдэвт хичээлийг нэмж тусгах.

Хоёр. Дотоод хэргийн их сургуулийн ойрын болон хэтийн хөгжлийн стратеги бодлогыг тодорхойлох чиглэлд:

- Сургалт эрдэм шинжилгээний байгууллагаас эрдэм шинжилгээ, сургалтын байгууллагын тогтолцоонд буюу Их сургуулийн хэв шинжид бүрэн шилжих;
- Гадаадын ижил бүтэц, зохион байгуулалт, чиг үүрэгтэй их, дээд сургуулиудын туршлагыг судлах замаар Дотоод хэргийн их сургуулийн бүтэц, зохион байгуулалт, үйл ажиллагааг тогтворжуулах, багш, алба хаагчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгаа, үйл ажиллагааг зохицуулсан, бие даасан хуультай болох;
- Дотоод хэргийн их сургуулийг судалгааны их сургуулийн загвараар хөгжүүлэх чиглэлээр төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх;
- Дотоод хэргийн их сургуулийн шинжлэх ухааны дэг сургууль (школа)-иудыг бий болгох, цаашид бий болсон, хүлээн зөвшөөрөгдсөн дэг сургуулиудыг хөгжүүлэх.

Гурав. Дотоод хэргийн их сургуулийн бүтэц, тогтолцоо, удирдлага, зохион байгуулалтыг сайжруулах чиглэлд:

- Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны харьяа Дотоод хэргийн их сургуулийн статусыг тодорхой болгож, Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг статустай болгох;
- Дотоод хэргийн их сургуулийн сургалтын үйл ажиллагаа, элсэлт төгсөлт, шилжилт хөдөлгөөний бүртгэл-мэдээллийг нэгдсэн тогтолцоонд оруулах;
- Сургалтын хөтөлбөрийг үе шаттайгаар магадлан итгэмжлүүлэх ажлыг оновчтой бөгөөд тасралтгүй хэрэгжүүлэх.

Дөрөв. Сургалтын арга барилыг шинэчлэх чиглэлд:

- Албаны тусгай бэлтгэл, тактик, гардан тулааныг Дотоод хэргийн их сургуулийн нийтлэг мэргэжлийн сургалтын тэргүүлэх чиглэл болгон хөгжүүлэх;
- Дотоод хэргийн их сургуулийн боловсролын чанарын удирдлагын тогтолцоог сайжруулах;
- Дотоод хэргийн их сургуулийн хичээлийн хөтөлбөрийг дотоодын төдийгүй гадаадын хөдөлмөрийн зах зээлд хөрвөх чадвартай мэргэжилтэн сургаж бэлтгэх түвшинд хүргэх.

Тав. Эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлыг чанаржуулж, үр нөлөөг дээшлүүлэх чиглэлд:

- Эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлын үр дүнг сургалт руу түлхүү чиглүүлэх;
- Эрдэм шинжилгээний хурал, уулзалт, хэлэлцүүлэг болон сургалтыг Дотоод хэргийн их сургуулийн багш, эрдэмтэн, судлаач болон төгсөгчдийг хамруулан бүсчилсэн бөгөөд хамтарсан хэлбэрээр практик байгууллага дээр зохион байгуулж хэвших;
- Тус их сургуулийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн өнөөгийн бүтцээр, эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлыг төв бүр өөр өөрсдийн мэргэжлийн чиглэлээр хязгаарлагдмал хүрээнд хэрэгжүүлж байгааг харгалзан Дотоод хэргийн их сургуулийн үндсэн зорилт, чиг үүрэгтэй уялдуулж, “Эрдэм шинжилгээний хүрээлэн” гэсэн нэрийг олон улсын жишигт нийцүүлэн “Дотоод хэргийн их сургуулийн эрдэм шинжилгээ, судалгааны хүрээлэн” болгон өөрчилж, улмаар судалгааны төвүүдийг нэгтгэн, нэгдмэл зохион байгуулалтад оруулах;
- Багшлах бүрэлдэхүүнд докторын зэрэгтэй багшийн эзлэх хувийг 50 хувьд хүргэх /2025 он/.

Зургаа. Дотоод хэргийн салбарын инновацийг хөгжүүлэх чиглэлд:

- Шинжлэх ухааны удирдлага, зохион байгуулалтын тогтолцоог олон улсын хөгжлийн чиг хандлагатай уялдуулан боловсронгуй болгож, мэдлэгт суурилсан инноваци, технологи, үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх;
- Дотоод хэргийн Инновацийн төвийг тус Их сургуулийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн бүтцээс тусгаарлан, Дотоод хэргийн их сургуулийн бие даасан нэгжийн статустай болгож, үйл ажиллагааг нь өргөжүүлэх.

Долоо. Дотоод хэргийн их сургуулийн хүний нөөц, материаллаг баазын бэхжүүлэх чиглэлд:

- XXI зууны онцлогт тохирсон, захиалгат байгууллагуудын эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн шинэ техник, технологиор өвч бүрэн хангаж, техникийн паркийн шинэчлэлт хийх;
- Их сургуулийн үндсэн бүтээгдэхүүн болох бакалавр, магистр, докторын боловсрол эзэмшигчдэд онол, практикийг хослон эзэмшиж чадваржих бололцоо нөхцөлийг хангасан оюуны болон материаллаг иж бүрэн орчинг бүрдүүлэх;
- Сургалтын хөтөлбөрийн тогтвортой байдлыг хангаж, шалгуур шаардлага хангаж байгаа бол үндэсний болон олон улсын хэмжээнд үе шаттайгаар магадлан итгэмжлүүлж, сургалтын материаллаг баазыг нэмэгдүүлэх, суралцагчдад мэргэжлийн үйл ажиллагааг гардан гүйцэтгэхэд шаардлагатай ур чадварыг эзэмшүүлэх чиглэлд анхаарч, дадлагын сургалтыг оновчтой зохион байгуулах.

Найм. Дотоод хэргийн их сургуулийн гадаад харилцаа, хамтын ажиллагаа өргөжүүлэх чиглэлд:

- Гадаадын ижил төстэй чиг үүрэгтэй, хамтын ажиллагаатай их, дээд сургуультай хамтран багш солилцооны хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэх замаар багшлах бүрэлдэхүүний гадаад хэлний мэдлэгийг дээшлүүлэх, харилцан туршлага солилцох, сургалтын хөтөлбөр, агуулгыг олон улсын түвшинд хүргэх;
- Гадаадад сурч боловсорч, мэргэжил эзэмшсэн багш, судлаач, эрдэмтэд болон тэдгээрийн төгссөн их, дээд сургуулийн хооронд эргэх холбоо тогтоох боломж нөхцлийг бүрдүүлэх;
- Гадаадын ижил төрлийн сургуулиудын эрдэмтэн, судлаачидтай зайны сургалт болон онлайн, эрдэм шинжилгээний уулзалт, хэлэлцүүлэг түлхүү зохион байгуулах замаар Дотоод хэргийн их сургуулийн гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх;
- Үндэсний хууль тогтоомж, эрх зүйн актыг гадаад хэлнээ хөрвүүлэн орчуулах замаар гадаадын их, дээд сургуулийн профессор, багш, эрдэмтдийг мэдээллээр хангах;
- Гадаадын их, дээд сургуультай хамтарч төсөл, хөтөлбөр боловсруулах, хэрэгжүүлэх, судалгааны ажил хийх, эрдэм шинжилгээ бүтээл туурвихад Дотоод хэргийн их сургуулийн удирдлагын зүгээс бодлогоор дэмжих.

Олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлын төлөөлөгчид

Монгол Улс, Улаанбаатар хот, Дотоод хэргийн их сургууль

2019 оны 7 дугаар сарын 08-ний өдөр

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОСТЕХНАДЗОРА РОССИИ

BASIC PRINCIPLES OF ROSTEKHNADZOR OF RUSSIA

ОХУ-ЫН РОСТЕХНАДЗОРЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ҮНДСЭН ЗАРЧМУУД

Панов Сергей Леонидович
Кандидат юридических наук, ветеран МВД России
Panov Sergei Leonidovich (Ph.D)
Veteran of the MIA of Russia
Сергей Леонидович Панов
Хууль зүйн доктор, ОХУ-ын ДЯЯ-ны ахмад ажилтан

Урусов Александр Алексеевич
Доцент кафедры уголовного права и криминологии Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского, кандидат юридических наук, доцент
Urusov Alexander Alehseevich (Ph.D, Assoc.Prof.)
Assistant Professor of the Department of Criminal Law and Criminology, Dostoevsky Omsk State University
Александр Алексеевич Урусов
Ф.М.Достоевскийн нэрэмжит Омскийн улсын их сургуулийн Эрүүгийн эрх зүй, криминологийн тэнхимийн дэд профессор

spanov1960@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы, связанные с деятельностью Ростехнадзора по осуществлению функций в сфере экологического, технологического и атомного надзора. Раскрывается содержание принципов, в соответствии с которыми Ростехнадзор осуществляет свою деятельность с целью обеспечения стабильного функционирования промышленных объектов с повышенной опасностью.

Abstract: The article deals with the issues related to the activities of Rostekhnadzor in the implementation of functions in the field of environmental, technological and nuclear supervision. The article reveals the content of the principles according to which Rostekhnadzor carries out its activities in order to ensure the stable functioning of industrial facilities with increased danger.

Ключевые слова: Объекты повышенной опасности, контрольно-надзорная деятельность, Ростехнадзор, функции, содержание принципов деятельности службы.

Keywords: Objects of increased danger, control and Supervisory activities, Rostekhnadzor, functions, the content of the principles of the service.

Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (далее – Ростехнадзор) создана Указом президента Российской Федерации № 649 от 20 мая 2004 года путем преобразования Федеральной службы по технологическому надзору и Федеральной службы по атомному надзору. К основным функциям Ростехнадзора[7] относится: государственный контроль и надзор за соблюдением требований безопасности в электроэнергетике, за соблюдением требований промышленной безопасности

при проектировании, строительстве, эксплуатации, консервации и ликвидации опасных производственных объектов; контроль в области использования атомной энергии, эксплуатации гидротехнических сооружений; надзор за соблюдением требований пожарной безопасности при ведении взрывных работ, за безопасным ведением работ, связанных с пользованием недрами и ряд других.

Проведение последовательной и эффективной государственной политики по экологическому, технологическому и атомному надзору должно основываться на соблюдении определенных основополагающих принципов. В данном случае принципы – это выработанные теорией и практикой, закрепленные или отраженные в специальных нормативных правовых актах руководящие положения, в соответствии с которыми Ростехнадзор осуществляет свою деятельность в указанной сфере, а именно:

Принцип «законности» выражается в том, что деятельность Ростехнадзора должна основываться и регулироваться в соответствии с разработанной законодательной базой. В настоящее время ведомство в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента РФ, постановлениями и распоряжениями Правительства РФ, международными договорами, правовыми актами Ростехнадзора. В целях осуществления функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, Ростехнадзор разрабатывает проекты федеральных законов во исполнение актов законодательства Российской Федерации, планов законопроектной деятельности Правительства Российской Федерации и соответствующих поручений, а также по собственной инициативе. Также Ростехнадзор вправе принимать собственные нормативные акты, влияющие на его подведомственные организации и структурные подразделения с целью более эффективного применения правовых норм, а также использование в надзорной деятельности четких, прозрачных и предсказуемых процедур и мер[5, с. 8].

В своей деятельности Ростехнадзор руководствуется принципом «научности». Данный принцип определяет, что, формирование, функционирование и развитие систем управления службы должны базироваться на основании данных науки, т.е. объективных законах и закономерностях. Кроме этого, принцип научности предполагает использование имеющегося арсенала современных научных методов познания объектов управления, исследование реальных ситуаций, условий, в которых протекает жизнедеятельность надзорных объектов. Особенностью этого принципа также является применение в практической деятельности достижений теории и опытных данных научного управления объектами разного рода, в том числе различной с повышенной опасностью. На регулярной основе Ростехнадзором во взаимодействие с федеральными органами исполнительной власти, академическими и научными институтами, высшими учебными заведениями, другими организациями осуществляются прикладные научно-исследовательские работы в области использования атомной энергии, ядерной и радиационной безопасности,

эффективного противодействия чрезвычайным ситуациям техногенного характера и т.д.

В соответствии с принципом «иерархичности» Ростехнадзор как субъект контрольно-надзорной деятельности представляет собой сложную организационно-техническую систему, имеющую древовидную иерархическую территориально распределенную структуру, характеризующуюся следующими системными свойствами: сложность, иерархичность и цикличность процессов управления; разнообразие задач управления на каждом уровне иерархии; подчиненность целей и задач нижнего уровня иерархии задачам верхнего уровня и общим задачам функционирования структуры; наличием большого количества иерархически подчиненных территориально обособленных структурных подразделений; наличием большого количества территориально распределенных объектов надзора, информация о функционировании которых в той или иной мере необходима на всех уровнях иерархии Ростехнадзора.

Руководствуясь принципом «приоритетности целей и задач» Ростехнадзор осуществляет деятельность в следующих основных направлениях: внедрения риск-ориентированного подхода при осуществлении контрольно-надзорной деятельности; разработки и внедрения системы оценки результативности и эффективности контрольно-надзорной деятельности; систематизация, сокращение количества и актуализация обязательных требований по всем видам контроля и надзора; внедрение системы комплексной профилактики наиболее частых нарушений в поднадзорных структурах; разработки и внедрение эффективных механизмов кадровой политики; совершенствовании системы предупреждения и профилактики коррупционных проявлений в контрольно-надзорной деятельности; автоматизации и информатизации контрольно-надзорной деятельности; синхронизации проводимых реформ на федеральном и региональном уровнях.

В соответствии с принципом «поддержания и повышения культуры безопасности» деятельность Ростехнадзора направлена на повсеместное формирование у руководителей и персонала поднадзорных организаций, работающих, в первую очередь, с ядерными материалами, радиоактивными веществами и радиоактивными отходам, на гидротехнических сооружениях – мышления (внутренней позиции), защищающего от самоуверенности и самодовольства, направленного на повышение профессионализма в ходе исполнения обязанностей и развитие персональной ответственности. Задача добиться того, чтобы все обязанности, важные для безопасности, исполнялись точно, осмысленно и с полным знанием должностных инструкций, опираясь на здравый смысл и чувство ответственности. В целях улучшения контроля над соблюдением требований по безопасности специалистами Ростехнадзора осуществляется ежегодный анализ (мониторинг) результатов указанной деятельности поднадзорных организаций, по итогам которого издаются соответствующие обзоры[1, с. 47]. Кроме того, Ростехнадзор принимает активное участие в подготовке и работе Межгосударственного совета по промышленной безопасности.

Руководствуясь принципом «информационной обеспеченности» специалистами Ростехнадзора разработана комплексная система информатизации и автоматизации деятельности (КСИ), которая позволила обеспечить информационную интеграцию административных и управленческих процессов на всех уровнях[6, с. 20]. Кроме того, функционирование КСИ направлено на: развитие межведомственного информационного обмена с использованием унифицированных средств обеспечения информационной безопасности; создание условий интеграции КСИ службы с информационными системами региональных органов власти; совершенствование процедур информационного взаимодействия службы с обществом путем повышения оперативности обновления информации на портале организации; оперативную подготовку данных о деятельности территориального органа в любых информационных ракурсах; поэтапное формирование единого информационного пространства Ростехнадзора и пр.

Внедрение комплекса дистанционного мониторинга позволило Ростехнадзору для объектов, ее применяющих, исключить необоснованные внеплановые проверки; отменить обязанности по предоставлению сведений о производственном контроле; пересмотреть подходы к осуществлению постоянного государственного надзора, в части сокращения плановых проверочных мероприятий. Так, в 2017 году Ростехнадзором проведено более 130 тысяч проверок. Из них плановых – 37 553; внеплановых – 65 006; в рамках постоянного надзора – 27 669. В ходе проверок выявлены правонарушения в деятельности свыше 42 тысяч юридических лиц и индивидуальных предпринимателей[2]. Снижение количества плановых проверок должно сопровождаться совершенствованием подходов к формированию самого плана проверок. Включение юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в план должно быть обосновано и нацелено на обеспечение безопасности на эксплуатируемых ими объектах. В дальнейшей работе Ростехнадзору следует сконцентрироваться на развитии информационных технологий и дистанционного контроля, оптимизации штабных функций и определении ключевых показателей эффективности для территориальных органов.

В соответствии с принципом «информационной доступности» органы законодательной и исполнительной власти, предпринимательское сообщество, общественные объединения и организации, граждане имеют право в порядке, установленном законодательством страны получать достоверную информацию о деятельности Ростехнадзора, а также получать сведения, непосредственно затрагивающую их права. Ростехнадзор регулярно информирует федеральные и муниципальные органы, бизнес, гражданское общество о своей деятельности через средства массовой информации, информационно-телекоммуникационную сеть Интернет, а также путем ежегодно публикуемых отчетов. Периодичность и порядок отчетности определяются федеральным органом исполнительной власти в сфере экологического, технологического и атомного надзора. Ростехнадзор в соответствии с законодательством страны предоставляет сведения о своей деятельности средствам массовой информации по официальным запросам их редакций, а также путем проведения пресс-конференций, рассылки справочных материалов и в иных формах. Ростехнадзор вправе учреждать печатные средства массовой информации для освещения деятельности в сфере экологического, технологического и атомного надзора (например, ведомственный журнал «Ядерная и радиационная безопасность). В сети Интернет функционирует сайт Ростехнадзора (gosnadzor.ru), целью которого является оперативное предоставление организациям и гражданам доступа к открытым данным, которые находятся в информационных системах федеральной службы.

Реализация принципа «открытости и публичности» осуществляется Ростехнадзором путем: обеспечения публичного и экспертного обсуждения проектов общественно значимых нормативных правовых актов; ежегодного принятия публичных деклараций целей и задач, их общественного обсуждения и экспертного сопровождения; формирования публичной отчетности Ростехнадзора; организации общественного мониторинга правоприменения и деятельности по профилактике коррупционных правонарушений и рядом других. Принципы открытости соблюдается также при раскрытии информации о готовившихся нормативных правовых актах путем их размещения на официальном сайте Ростехнадзора в сети Интернет. Кроме того, гражданам и юридическим лицам предоставлена возможность в круглосуточном режиме звонить на телефон «горячей линии» для сообщения информации о противоправных деяниях со стороны служащих Ростехнадзора, а также направить электронное сообщение о фактах коррупции[9]. В рамках реализации программы «Реформа контрольно-надзорной деятельности» Ростехнадзором на регулярной основе осуществляются публичные обсуждения результатов правоприменительной практики структурных подразделений службы в регионах страны. Ростехнадзор в постоянном режиме организует прием граждан и представителей бизнеса, обеспечивает своевременное и полное рассмотрение устных и письменных обращений, принятие по ним решений и направление ответов заявителям в установленный законодательством страны срок.

Деятельность государственных служащих Ростехнадзора осуществляется в соответствии с принципом «этики поведения»[8]: исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы службы; исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл их деятельности; не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций; соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений; соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения; проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами; воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Ростехнадзора, его руководителей, если это не входит в их должностные обязанности; уважительно относиться к деятельности

представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Ростехнадзора, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке и др.

Сегодня экономическая ситуация в стране обязывает контролирующие структуры осуществлять свою деятельность в соответствии с принципом «результативности и эффективности». Деятельность Ростехнадзора должна быть направлена на: снижение негативных социальных и экономических эффектов, возникающих в результате несоблюдения законодательства в указанной сфере; внедрение новых технологий; создание механизма «прозрачности» контрольных мероприятий и сокращение количества плановых проверок; переориентирование контроля на объекты повышенного риска (атомные станции, гидротехнические сооружения, объекты хранения взрывчатых материалов промышленного назначения и ряд других); достижение оптимального распределения трудовых и финансовых ресурсов; усиление роли территориальных органов и т.д.

В Ростехнадзоре успешно функционирует система показателей оценки результативности деятельности ведомства, в числе которых: отношение общего количества государственных услуг по ведению реестра заключений экспертизы промышленной безопасности, предоставленных с нарушениями, к общему количеству предоставленных государственных услуг по ведению реестра; отношение общего количества государственных услуг по ведению государственного реестра опасных производственных объектов, предоставленных с нарушениями, к общему количеству предоставленных государственных услуг по ведению государственного реестра опасных производственных объектов; отношение суммы удовлетворенных жалоб по предоставлению государственных услуг к общему числу жалоб по предоставлению государственных услуг и др. Внедрение риск-ориентированного подхода привело к значительному сокращению количества надзорных мероприятий, проводимых службой, позволив сосредоточиться на наиболее опасных и сложных объектах. При этом снижение количества плановых проверок происходит без ущерба уровню безопасности[3, с. 70].

В соответствии с принципом «плановости» деятельность Ростехнадзора должна быть ориентирована, прежде всего, на достижение приоритетных целей, установленных как для всего ведомства, так и его структурных подразделений. План мероприятий должен носить преемственный характер. Запланированные мероприятия должны быть реально выполнимыми в конкретных условиях с учетом имеющихся ресурсов; сформулированы таким образом, чтобы обеспечивалась возможность их контроля и оценки выполнения. Планом должны быть предусмотрены количественные и качественные индикативные показатели выполнения намеченных мероприятий.

Руководствуясь принципом «экономичности» Ростехнадзором в целях равномерного и эффективного использования средств федерального бюджета на постоянной основе проводятся мероприятия внутреннего контроля над исполнением бюджета территориальными органами и подведомственными учреждениями; осуществляется анализ оперативной и аналитической информации по исполнению федерального бюджета в разрезе кодов операций

сектора государственного управления бюджетной классификации Российской Федерации с объяснением причин отклонения фактических показателей от плановых, а также сведений о заключенных государственных контрактах и договорах и произведенной оплате по ним. Ранжирование службой подконтрольных объектов по уровню опасности позволяет Ростехнадзору эффективно расходовать выделяемые материальные ресурсы[10, с. 19].

В соответствии с принципом «международного сотрудничества» Ростехнадзор активно взаимодействует с органами государственной власти иностранных государств и международными организациями в установленной сфере деятельности. Так, служащие Ростехнадзора принимают активное участие в деятельности конференций и симпозиумов под эгидой МАГАТЭ, в заседаниях Комиссии и комитетах по нормам безопасности МАГАТЭ, в мероприятиях (ассамблеи, семинары, выставки и пр.) Агентства по ядерной энергии Организации экономического сотрудничества и развития, в рамках Форума стран, эксплуатирующих реакторы водо-водяные энергетические реакторы и многонациональной программы оценки новых проектов АЭС[4, с. 26]. Ростехнадзор в двухстороннем формате активно сотрудничает с различными странами в энергетической и ядерной сферах. На Ростехнадзор возложена функция по контролю и надзору за выполнением международных обязательств Российской Федерации в области обеспечения безопасности при использовании атомной энергии. Для информирования иностранных партнеров о деятельности Ростехнадзора на регулярной основе ведется работа по поддержанию в актуальном состоянии англоязычной версии официального интернет-сайта службы.

Современные условия промышленного жизнеобеспечения объектов повышенной опасности характеризуются: существенным моральным и физическим износом основных производственных фондов, возрастанием угроз возникновения крупных промышленных аварий, несмотря на общий благоприятный фон сокращения среднего уровня аварийности и травматизма, несвоевременной модернизацией энергетических, гидротехнических сооружений, кадровым дефицитом в указанных отраслях и пр. Поэтому контрольно-надзорная деятельность Ростехнадзора в соответствии с рассмотренными принципами сыграет положительную роль в стабильном функционировании промышленных объектов с повышенной опасностью.

Библиографический список

1. Абрамов В.В. К вопросу о мониторинге промышленной безопасности гидротехнических сооружений // Власть Закона. 2014. № 4. С. 47-54.

2. Годовой отчет о деятельности Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору в 2017 году. М. 2018.

3. Капинус Н.И., Телегина Т.В., Аверин М.С. Корректирование планов проведения проверок органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля (на примере территориальных органов Ростехнадзора) // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 7. С. 69-73.

4. Лысенко М.Н. О практике заключения Россией межправительственных соглашений в области мирного использования атомной энергии // Правовой энергетический форум. 2016. № 3. С. 26-32.

5. Ноздрачев А.Ф. Современная правотворческая деятельность федеральных органов исполнительной власти: анализ практики, оценка правовых форм, предложения и рекомендации // Законодательство и экономика. 2014. № 10. С. 7-11.

6. Пиляев Н.А. Информационные технологии в системе Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору // Безопасность Труда в Промышленности. 2012. № 12. С. 20-23.

7. Постановление Правительства РФ «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» от 30 июля 2004 года № 401: в ред. постановления Правительства РФ от 6 июля 2018 года № 793 // СЗ РФ. 2004. № 32, ст. 3348.

8. Приказ Ростехнадзора «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору» от 28 июня 2011 года № 328: в ред. приказа Ростехнадзора от 30 июня 2014 года № 283 // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант плюс».

9. Приказ Ростехнадзора «Об утверждении Порядка формирования и деятельности комиссий территориальных органов Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов» от 25 февраля 2011 года № 85 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2011. № 20.

10. Шитько М.Ю. Методика многокритериальной оценки эффективности деятельности инспекторского состава центрального управления Ростехнадзора // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2010. Т. 6. № 4. С. 19-21.

МАНСУУРУУЛАХ БОДИСТОЙ ХОЛБООТОЙ ГЭМТ ХЭРЭГТ ХОЛБОГДОГСДЫН ШҮҮХИЙН СЭТГЭЦ ЭМГЭГ СУДЛАЛЫН МАГАДЛАН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙЛГЭХ ҮЕИЙН СЭТГЭЦИЙН БАЙДАЛ

MENTALITY LEVEL OF THE OFFENDERS WITH THE CRIME CONCERNED SUBSTANCE AT THE MOMENT OF CARRYING OUT AN EXPERTISE IN FORENSIC PSYCHIATRIC

С.Байгальмаа[1]
СЭМҮТ-ийн ШСЭСК-ийн эрхлэгч, АУ-ны магистрант
Baigalimaa S.[1]
Head of Forensic psychiatry department, National Center for Mental Health

Д.Дэжидмаа[2]
СЭМҮТ-ийн Поликлиникийн эрхлэгч, тэргүүлэх зэргийн эмч
Dejidmaa D.[2]
Head of outpatient department, National Center for Mental Health

Д.Лянхуа[3]
СЭМҮТ-ийн зөвлөх эмч, АУ-ны магистр
Lyankhua D.[3]
Doctor consultant, National Center for Mental Health

Л.Насанцэнгэл[4]
СЭМҮТ-ийн ерөнхий захирал, АУ-ны доктор, дэд профессор
Nasantsengel L.[4]
General Director of National Center for Mental Health, MD, Associated professor

Товч агуулга: Монгол Улсад мансууруулах бодисын хэрэглээ нэмэгдсэний улмаас уг төрлийн гэмт хэрэгт холбогдогсдын тоо жилээс жилд өсч байна. Мансууруулах бодистой холбоотой гэмт хэрэгт холбогдогсдын шүүхийн сэтгэц эмгэг судлалын магадлан шинжилгээ хийлгэх үеийн сэтгэцийн байдлыг тодорхойлсон болно.

Abstract: In Mongolia number of offenders being charged with this particular type of crime has been increased with increased use of substances. We studied mentality level of the offenders with the crime concerned substance at the moment of carrying out an expertise in forensic psychiatric.

Түлхүүр үгс: Мансууруулах бодис, гэмт хэрэг, шүүхийн сэтгэц эмгэг судлалын магадлан шинжилгээ, сэтгэцийн байдал.

Keywords: Substance, crime, expertise of forensic psychiatric, mentality level.

Судалгааны ажлын үндэслэл:

Төв мэдрэлийн системийн үйл ажиллагааг цочроож сэтгэцийн хөөрөл, сэтгэлийн баясал, хий үзэгдэл буюу бусад солио үүсгэх, эсвэл төв мэдрэлийн системийн үйл ажиллагааг саатуулж булчин сулруулах, нойр хүргэх, тайвшруулах зэрэг үйлчлэлийг үзүүлэх чадвартай, эмнэлгийн бус зориулалтаар тогтмол хэрэглэвэл эмгэг хэрэгцээг бий болгох чадавхитай эм бодисуудыг сэтгэц идэвхит

бодис гэж нэрлэдэг[1]. Мансууруулах бодис мөн эсэхийг эмнэлгийн, нийгмийн, хуулийн хэмжүүрээр тогтоодог[2]. Мансууруулах, сэтгэц идэвхит эм бодисуудыг наркотикууд, сэтгэц идэвхит чадвартай сэтгэц нөлөөт бодисууд, олон улсын хяналтанд ороогүй сэтгэц идэвхит бодисууд гэж гурван бүлэгт ангилан үздэг[3].

Харин өвчний олон улсын 10 дугаар ангилалд мансууруулах, сэтгэц идэвхит эм бодисын төрлийг нь харгалзан 10 дэд бүлэг эмгэг болгон хуваажээ[4].

НҮБ-ын Мансууруулах бодис болон гэмт хэрэгтэй тэмцэх хэлтсээс 2014 оны байдлаар дэлхий дахинд 15-64 насны 250 сая хүн мансууруулах бодис хэрэглэж байна[5] гэж мэдээлсэн бол 2016 онд 275 сая болсон тухай дурджээ. Дэлхий даяар хамгийн өргөн хэрэглэгддэг мансууруулах бодисын тоонд каннабис (192 сая хэрэглэгч), амфетамины болон опиоидын төрлийн мансууруулах бодисууд (34 сая хэрэглэгч), экстази (21 сая хэрэглэгч), кокайн (18 сая хэрэглэгч) оржээ[6].

Мансууруулах, сэтгэц идэвхит эм бодис ба донтолтын Европын хяналтын төвийн 2015 оны тайланд мансууруулах, сэтгэц идэвхит эм бодисын тоо төрөл жилээс жилд нэмэгдэж байгаа бөгөөд НҮБ-ын 1961, 1971 оны конвенцийн жагсаалтанд орсон мансууруулах, сэтгэц идэвхит эм бодисуудыг оролцуулаад нийт 560 гаруй төрлийн мансууруулах, сэтгэц идэвхит эм бодис байна гэж дурджээ.[6]

2013 оны байдлаар дэлхийн нийт гэмт хэргийн 1/5 орчмыг мансууруулах, сэтгэц идэвхит эм бодисын шалтгаант гэмт хэрэг эзэлж байсан байна[7]. Монгол улсад 2014 онд энэ төрлийн 62 хэрэгт 144 хүн холбогдон шалгагдаж байсан бол 2018 оны 12 дугаар сарын байдлаар 197 хэрэгт 402 хүн холбогдсон байна[8].

2011 онд мансууруулах, сэтгэц идэвхит эм бодистой холбоотой гэмт хэрэгт шүүх сэтгэц эмгэг судлалын магадлан шинжилгээ хийлгэсдийн тоо 11 байсан бол 2018 онд 252 болж өссөн байна[9].

2002-2003 онд Тайвань улсад мансууруулах, сэтгэц идэвхит эм бодис хэрэглэдэг гэх өгүүлэмжтэй, гэмт хэрэгт холбогдсон өсвөр насныхны дунд хийгдсэн судалгаагаар судалгаанд оролцогсдын эцгүүдийн 10,3%, эхчүүдийн 1,7 %, төрсөн ах, эгч, дүү нарынх нь 1,5% нь тус тус мансууруулах бодис хэрэглэдэг гэж хариулсан байна[10].

[1] С.Бямбасүрэн. Сэтгэцийн эмгэг судлал. УБ., 2013. х 469.
[2] ЭМЯ, НЭМХ, СЭМҮТ, ДЭМБ. Мансууруулах эм бодис ба нийгмийн эрүүл мэнд. УБ., 2016. х 11.
[3] С.Бямбасүрэн. Мансуурал судлал. Нэгдүгээр хэсэг. УБ., 1999. х 4-5.
[4] Л.Эрдэнэбаяр. Архидалт ба мансуурал. УБ., 2015. х 123.
[5] United Nations Office on Drugs and Crime. <World Drug Report 2016-web.pdf>. New York 2016.
[6] United Nations Office on Drugs and Crime. <World Drug Report 2018-web.pdf>. New York 2018.
[7] EMCDDA-Europol 2015 Annual Report on the implementation of Council Decision 2005/387/JHA.
[8] Цагдаагийн ерөнхий газар, Хар тамхитай тэмцэх газрын дүн мэдээ 2018 он.
[9] СЭМҮТ, Сэтгэцийн эрүүл мэндийн статистик үзүүлэлтүүд. УБ 2018 он
[10] Hsueh-Ling Chang, MD; Sue-Huei Chen, PhD; Chien Huang, MS. Temperament of Juvenile Delinquents with History of Substance Abuse/Original article/. Chang Gung Med J 2007; 30: 47-52

2010 онд БНХАУ-ын метамфетамин хэрэглэгчдийн дунд тамхи татах зан үйл болон никотины хамаарлыг үнэлэх судалгаагаар метамфетамин хэрэглэгчдийн 55,4% нь никотины бага ба дунд зэргийн хамааралтай гэсэн үр дүн гарчээ[11].

Монгол улсад мансууруулах бодисын хууль бус хэрэглээ жилээс жилд нэмэгдэж байгаатай уялдан уг төрлийн гэмт хэрэгт холбогдогсдын тоо өсч байгаа тул мансууруулах бодисын хэрэглээний түвшин, түүнд нөлөөлөх эрсдэлт хүчин зүйлсийг судлах нь нэн чухал хэрэгцээтэй байгаа тул бид энэхүү судалгааг хийх үндэслэл болж байна.

Судалгааны зорилго:

Мансууруулах бодистой холбоотой гэмт хэрэгт холбогдогсдын өмнө нь гэмт хэрэгт холбогдсон байдал ба шүүхийн сэтгэц эмгэг судлалын магадлан шинжилгээ хийлгэх үеийн сэтгэцийн байдлыг тодорхойлох;

Судалгааны зорилт:

1. Мансууруулах бодистой холбоотой гэмт хэрэгт холбогдогсдын өмнө нь гэмт хэрэгт холбогдсон байдлыг тодорхойлох;
2. Мансууруулах бодистой холбоотой гэмт хэрэгт холбогдогсдын шүүхийн сэтгэц эмгэг судлалын магадлан шинжилгээ хийлгэх үеийн сэтгэцийн байдлыг тодорхойлох.

Судалгааны ажлын ёс зүй:

АШУҮИС-ийн Судалгааны ёс зүйн хяналтын хорооны 2017 оны 05 дугаар сарын 19-ний өдөр хурлын шийдвэрээр судалгааг хийх ёс зүйн зөвшөөрөл авсан /Дугаар №2017/3-07/. СЭМҮТ-ийн Шүүх сэтгэц эмгэг судлалын кабинетэд мансууруулах, сэтгэц идэвхит эм бодистой холбоотой шүүх сэтгэц эмгэг судлалын магадлан шинжилгээ хийлгэсдэд судалгааны ажлын зорилго, судалгааны ажлын талаарх мэдээллийг танилцуулж судалгаанд оролцохыг зөвшөөрсөн оролцогчоос судалгааг авсан.

Судалгааны ажлын хэрэглэгдэхүүн ба арга зүй:

Судалгааны загвар:

Уг судалгааг дескриптив судалгааны загвараар чанарын судалгааны аргаар (асуумж, эмнэлзүйн үзлэг, тусгай сорил, ярилцлага болон баримтын судалгаа) тусгайлан боловсруулсан карт ашиглаж судалгааны мэдээлэл болон баримтыг цуглуулсан.

Судалгааны хамрах хүрээ:

Судалгаанд 2017 оны 08 дугаар сарын 01-ний өдрөөс 2018 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрийг хүртэлх хугацаанд буюу 6 сарын хугацаанд СЭМҮТ-ийн Шүүх сэтгэц эмгэг судлалын кабинетэд мансууруулах, сэтгэц идэвхит эм бодистой холбоотой шүүх сэтгэц эмгэг судлалын магадлан шинжилгээ хийлгэсдийг хамруулсан бөгөөд судалгааны шалгуурыг хангасан 106 оролцогчоос судалгааг авсан.

[11] Ziyun Wang, Bao, Shiyan Yan, Zhi Lian, Zhenjun Jia. An Investigation of Cigarettes Smoking Behavior and Nicotine Dependence among Chinese Methamphetamine Users Two Provinces /Research Article/. Biomed Research International Volume 2014, Article ID 175205, 9 pages

Судалгааны ажлын зарим үр дүн:

Бидний судалгаанд 18-41 насны, эрэгтэй 94, эмэгтэй 12, нийт 106 оролцогч хамрагдсаны 99,1% нь Улаанбаатар хотын харъяалалтай, дундаж нас нь 24,5±6,1 байлаа.

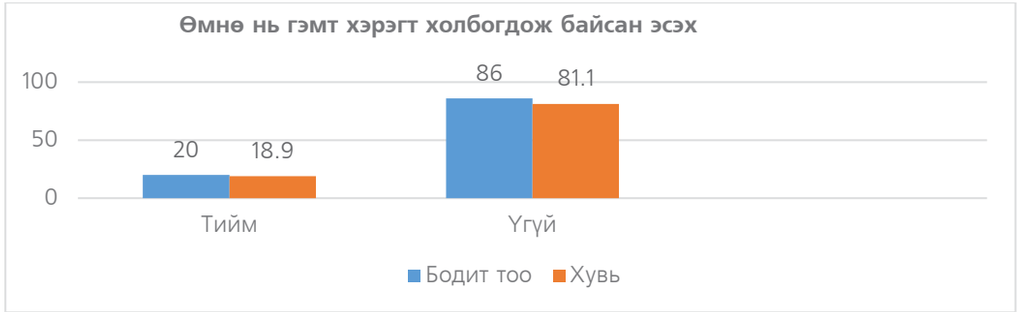
Гэмт хэрэгт холбогдсон байдал

Хүснэгт 1.

Мансууруулах бодис	Бодит тоо	Хувь
Хэрэглэсэн	49	46.2
Хадгалсан	7	6.6
Худалдаалсан	2	1.9
Хадгалсан, хэрэглэсэн	19	17.9
Хэрэглэсэн, хадгалсан, худалдаалсан	2	1.9
Хэрэглэсэн, бэлтгэсэн, хадгалсан	16	15.1
Бэлтгэсэн, хадгалсан	9	8.5
Хууль бусаар гадаадаас оруулж ирсэн, хадгалсан, хэрэглэсэн	2	1.9
Нийт	**106**	**100**

Судалгаанд хамрагдагсдын 49 буюу 46.2% нь мансууруулах бодис хэрэглэсэн, 19 буюу 17.9% нь мансууруулах бодис хадгалсан, хэрэглэсэн, 16 буюу 15.1% нь мансууруулах бодис хэрэглэсэн, бэлтгэсэн, хадгалсан гэх хэрэгт холбогдсон байв.

График 1.



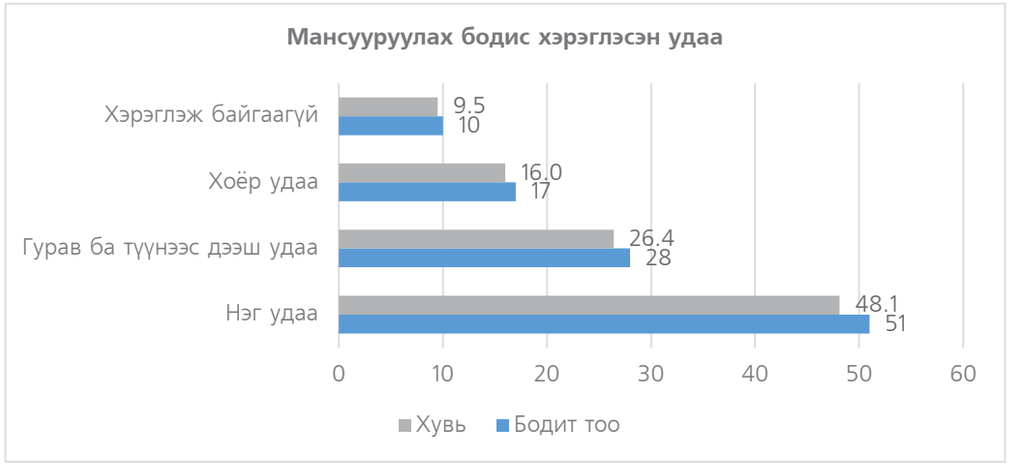
Судалгаанд хамрагдагсдын 20 буюу 18.9% нь өмнө нь гэмт хэрэгт холбогдож байсан гэж хариулсан.

График 2.



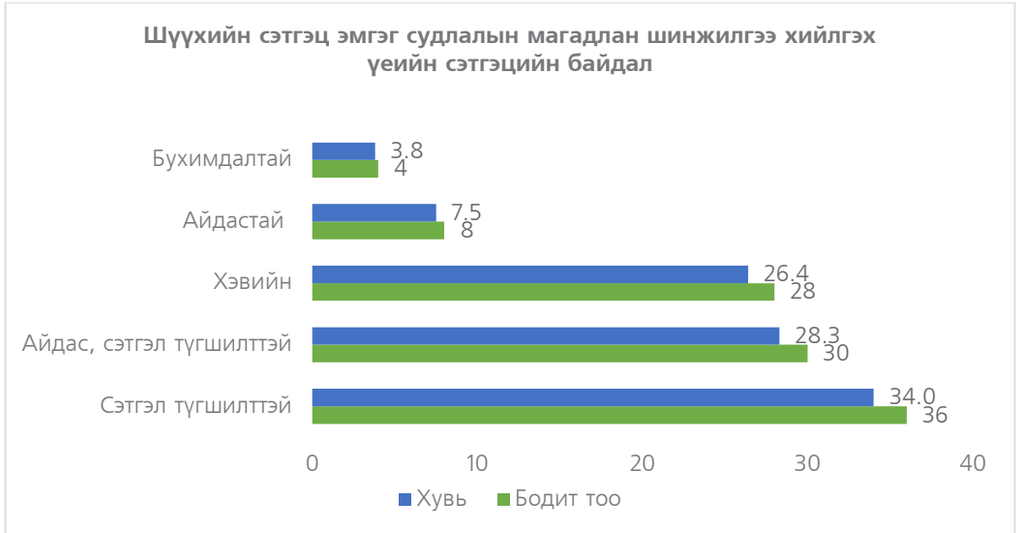
Тэдгээрийн 12 буюу 60% нь өмнө нь мансууруулах бодистой холбоотой гэмт хэрэгт холбогдож байжээ.

График 3.



Судалгаанд хамрагдагсдын 51 буюу 48.1% нь мансууруулах бодисыг "Нэг удаа" хэрэглэж үзсэн, 16 буюу 17% нь "Хоёр удаа" хэрэглэж үзсэн, 28 буюу 26.4% нь "Гурав ба түүнээс дээш удаа" хэрэглэж байсан, 10 буюу 9.5% нь "Хэрэглэж байгаагүй" гэсэн хариулт өгчээ.

График 4.



Судалгаанд хамрагдагсдын шүүхийн сэтгэц эмгэг судлалын магадлан шинжилгээ хийлгэх үеийн сэтгэцийн байдлыг тодорхойлоход гэмт хэрэгт холбогдсоны улмаас 36 буюу 34% нь "Сэтгэл түгшилттэй", 30 буюу 28,3% нь "Айдас, сэтгэл түгшилттэй", 8 буюу 7.5% нь "Айдастай", 4 буюу 3.8% нь "Бухимдалтай" байсан бол 28 буюу 26.4% нь гэмт хэрэгт холбогдсон ч гэсэн "Сэтгэл санаа хэвийн байна" гэж хариулсан.

Дүгнэлт

Судалгаанд хамрагдагсдын 49 буюу 46.2% нь мансууруулах бодис хэрэглэсэн, 19 буюу 17.9% нь мансууруулах бодис хадгалсан, хэрэглэсэн, 16 буюу 15.1% нь мансууруулах бодис хэрэглэсэн, бэлтгэсэн, хадгалсан гэх хэрэгт холбогдсон байсан бөгөөд уг судалгаанд хамрагдагсдын 20 буюу 18.9% нь өмнө нь гэмт хэрэгт холбогдож байсан гэж хариулсан. Тэдгээрийн 12 буюу 60% нь *өмнө нь мансууруулах бодистой холбоотой гэмт хэрэгт холбогдож байснаас* үзэхэд мансууруулах бодисын хэрэглээний улмаас давтан гэмт хэрэгт үйлдэх явдал бий болоод байгааг харуулж байна.

Судалгаанд хамрагдагсдын шүүхийн сэтгэц эмгэг судлалын магадлан шинжилгээ хийлгэх үеийн сэтгэцийн байдлыг тодорхойлоход гэмт хэрэгт холбогдсоны улмаас 36 буюу 34% нь "Сэтгэл түгшилттэй", 30 буюу 28,3% нь "Айдас, сэтгэл түгшилттэй", 8 буюу 7.5% нь "Айдастай", 4 буюу 3.8% нь "Бухимдалтай" байсан бол 28 буюу 26.4% нь гэмт хэрэгт холбогдсон ч гэсэн "Сэтгэл санаа хэвийн байна" гэж хариулсан. Үүнээс үзвэл мансууруулах бодистой холбоотой гэмт хэрэгт холбогдсоны улмаас 78 буюу 73,6% -д нь сэтгэл зүйн хариу урвалууд болох "айдас, сэтгэл түгшилт, бухимдал"-ын шинж тэмдэг илэрч байсан. Харин 28 буюу 26.4% нь гэмт хэрэгт холбогдсон ч гэсэн "Сэтгэл санаа хэвийн байна" гэж хариулсан нь анхаарал татаж байлаа.

Санал, зөвлөмж

Мансууруулах бодисын 1-2 удаагийн хэрэглээгээр хүчтэй хамаарал үүсч болдог. Учир нь зарим төрлийн мансууруулах бодис архи, согтууруулах ундаанаас 60-100 дахин илүү хүчтэйгээр донтуулах үйлчилгээтэй байдаг. Иймд мансууруулах бодистой холбоотой гэмт хэрэгт холбогдогсдыг давтан гэмт хэрэгт холбогдох асуудлаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр Эрүүл мэндийн, Хуулийн болон Боловсролын байгууллагууд зөвлөлдөх уулзалт хийж тодорхой шийдэлд хүрч хамтран ажиллах;

Мансууруулах бодистой тэмцдэг төрийн болон төрийн бус байгууллагууд хамтран ерөнхий боловсролын сурагчид, их дээд сургуулийн оюутнууд, албан байгууллагуудад болон бусад зорилтот бүлэгт мансууруулах бодис хэрэглэхээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр үе шаттай үйл ажиллагааг нэгдсэн зохион байгуулалтаар явуулах;

Цаашид ЦЕГ, ТЕГ, ДХИС, СЭМҮТ болон бусад байгууллагууд хамтран мансууруулах бодис хэрэглэгчдийн судалгааг үндэсний хэмжээнд зохион байгуулах шаардлагатай байна.

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГААС ЯВУУЛАХ ГҮЙЦЭТГЭХ АЖИЛ, ТҮҮНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ҮҮСЭЛ ХӨГЖИЛ

CRIME INTELLIGENCE OF THE MONGOLIAN POLICE AND ITS FOUNDATION AND DEVELOPMENT OF LEGAL REGULATION

Д.Мягмарцэрэн
Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн Гүйцэтгэх ажлын тэнхимийн эрхлэгч, хууль зүйн доктор, дэд профессор, цагдаагийн хурандаа
Myagmartseren D. (Ph.D, Assoc.Prof.)
Police Colonel, Head, Department of Criminal Intelligence, Police Institute, University of Internal Affairs, Mongolia

✉ myagmartseren.d@leu.gov.mn

Товч агуулга: Цагдаагийн байгууллагаас гүйцэтгэх ажил эрхлэн явуулах болсон шалтгаан, нөхцөл, эрх зүйн зохицуулалтын эхлэл, хөгжил.

Abstract: crime detection intelligence of the Mongolian police and its foundation and development of legal regulation.

Түлхүүр үг: Цагдаагийн байгууллага, гүйцэтгэх ажил, шалтгаан нөхцөл, эрх зүйн зохицуулалт, эхлэл, хөгжил

Keywords: Intelligence, crime detection, foundation and development of legal regulation.

Шинэчлэн найруулагдсан Цагдаагийн албаны тухай хуулиар тус байгууллага нь гүйцэтгэх ажил "явуулах" эрх зүйн зохицуулаттайгаар үйл ажиллагаагаа эрхэлж байна[1]. Цагдаагийн байгууллагын чиг үүргийг Монгол улсын нутаг дэвсгэрт төрт улс бий болсон цаг үеэс хэрэгжүүлж байсан нэгж, алба, түшмэд байсан талаар судалгааныхаа үр дүндээ дурьдсан байдаг. Цагдаагийн түүх судлаач, хошууч генерал А.Думбурай өөрийн бүтээлдээ энэ талаар "Монгол Улсын түүхэнд эзэн Чингис /1206-1227/ хаанаас эхлэн хамгийн сүүлчийн хаан Чингисийн удам Мангасын Лэгдэн /1604-1634/ хүртэл 427 жил хаант төр тогтоохдоо нийнмийн хэв журам сахиулж, хэрэг зөрчилтэй тэмцэх ажлыг төрийн тусгай байгууллага, яам, төрөл цэргийн хүчээр болон харьяат улс, түүний зуут, мянгат түмтийн аймаг засаг ноёд, түшмэдүүдийн хүчээр зохион байгуулж, ажилтнуудаар нь тодохой дэв зэрэгтэй түшмэлүүд ажилладаг байв" гэж дүгнэсэн байдаг[2]. Цагдаагийн байгууллагаас явуулах гүйцэтгэх ажлын түүхийг судлахад, "цагдаа" гэсэн үг хэллэг хэрэглэгдэх болсон үеэс цагдаагийн байгууллагын гүйцэтгэх ажил нь тагнуулын байгууллагын үүсэл хөгжилтэй холбоотой төдийгүй түүний арга тактикийг өөрийн чиг үүрэг, зорилго зорилтдоо

[1] Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.1.6
[2] А.Думбурай. Монгол төрийн цагдаагийн уламжлал, түүхэн хөгжилт. УБ., 1999. хуудас 11.

нийцүүлэн ашиглаж ирсэн түүхтэй байдаг. Тагнуулын байгууллагын түүх судлаач доктор А.Алтанхуяг өөрийн бүтээлдээ "Монгол угсааны эртний улсуудын нэг Нирун нь *"алгинч буюу толгой харуул, хар гулсаи буюу тагнах...зэрэг хэллэг"-тэи* байжээ. Мөн Тоньюкукийн бичигт хөшөөнд "тагнуул, туршуул, мэдээ чимээ хураа" гэхчилэнгээр өгүүлжээ" гэж тагнуулын үйл ажиллагааны эхлэлийн талаар дурьдсан байдаг ба дүгнэж үзэхдээ "Эдгээрийг эрэгцүүлбэл монголчуудын тагнуулын ажиллагаа, ялангуяа цэргийн тагнуулын сэтгэлгээ, арга барил монгол нутагт оршин тогтнож байсан эртний төр улсуудын үед бүрэлдэн тогтсон байна" гэжээ. Мөн түүнчлэн талйбарлахдаа "Энд цэргийн хэмээн онцлохын учир нь "алгинчлах" гэдэг нь тагнуул, харуул хийх гэсэн утгагай бөгөөд гэнэтийн дайралтаас сэргийлэх, дайсныхаа байршил, хүчийг тогтоохын тулд тусгайлсан хэсгийг фронтын өмнө болон бусад талд тодорхой зайнд явуулж тагнах арга байсанд оршино. Тонькукийн хөшөөнд ч голчлон цэргийн тагнуулын талаар өгүүлсэн байна" гэж дүгнэсэн нь Өмнө чухалчлан дурьдсан цагдаагийн байгууллагын гүйцэтгэх ажил нь тагнуулын байгууллагын үүсэл хөгжил, арга тактиктай нягт холбоотой нь дээр эх сурвалжийн талаар өгүүлэхэд цэргийн тагнуулын үйл ажиллагаанаас уламжлалтай болохыг батлан харуулж байна.

Хятаны түүхэн дурсгал, Архангай аймагийн Тариатын "Орхон" бичигт дэх "турган", "торгон" хэмээх бичээсийг судлаач М.Шинэхүү "хамгаалах манаа сахиул, торгон цэрэг" гэж тайлсныг үндэслэн доктор Д.Хүүхэнбаатар "феодал сурвалжтанууд бие хамгаалах шадар цэрэгтэй болж байжээ" гэж үзжээ. Мөн түүнчлэн Чингис хаан 1204 онд 80 хэвтүүл, 70 турхаг бүхий хамгаалалтын албыг байгуулж эрх үүргийг нь хуульчилж байсан талаар Монголын нууц товчоонд өгүүлсэн байдаг. Хэдийгээр эдгээр нь голчлон хамгаалалах үүрэг чиглэлтэй байсан ч Чингис хаанаас есөн өрлөг жанжнаа магтан дуулсан шүлэгт Зэлмийг *"Улсын урьд туршуул болсон мэхий баатар минь. Унах үгуйд морийг унуулагч аргат баян минь "* гэснээс үзвэл Зэлмийг *Улсын урьд туршуул болсон"* гэж онцолсон нь тэрээр тагнуулын ажил эрхэлж байсан бололтой" гэж үзсэн доктор А.Алтанхуягтай санал нэг байна. Ер нь ингэж үзэх үндэслэл ч байна. Тэмүжин Хамаг Монгол улсын хаанаар өргөмжлөгдснийхээ дараахан тагнуулын ажил эрхлэх туршуулч хэмээх тушаалыг бий болгож, монгол төрийн тагнуулын байгууллагын зохион байгуулалтын суурийг тавьсан талаар түүхэн эх сурвалжид дурьдсан. Энэ талаар Өвөрмонголын эрдэмтэн Сайшаал «Тэмужин хаан өргөмжлөгдсөний дараа...холбогч, туршуулч, газарч гэж тусгай тушаал тогтоож, Архай Хасар, Тахай, Сүгэхэй (Сүхэхэйжэүнийг товчилжээ), Чахурхан дөрвийг томилов» гэжээ. Мөн Монголын нууц товчооны 124 дүгээр зүйлд "Чингис хаан болоод...Архай Хасар, Тахай, Сугэхэй, Чахурхан дөрвийг холыг холбогч, ойрын оточ болтугай гэв " гэж тэмдэглэжээ. Нэр дурдсан хүмүүсийн хэнийг нь туршуулч тушаалд тохоон томилсон нь тодорхойгүй байна. Судалгаанаас үзэхэд нэр бүхий хүмүүст холбогч, туршуулч тушаалыг хавсран эрхлүүлж байсан байна[3].

[3] А.Алтанхуяг. Монгол Улсын УАБХБ-ын сөрөх тагнуулын үйл ажиллагааны үндсийг бүрдүүлэн тогтоосон байдал. УБ., 2000. Хуудас 4.

Үүнээс хойш цэрэг тагнуулын үйл ажиллагаа хөгжин дээшиж ирсэн ба XIY зууны II хагасаас XIX зууны монголчуудын тагнуулын тухай тэр дундаа цагдаагийн байгууллагын гүйцэтгэх ажлын тухай мэдээ, баримт сэлт ховор учир нарийвчлан гаргах бололцоогүй байна. Гэхдээ тагнуулын байгууллагын үйл ажиллагаанаас нь үзвэл тагнуулын ажлыг цэргийн болон гадаад харилцааны асуудал эрхэлсэн нэгжээс эрхэлж байсан баримтууд байна. Олноо өргөгдсөн Монгол улсын Гадаад, Дотоод, Цэргийн, Шанзудбагийн яамд, Хязгаарын сайдын газрууд нь тагнуул, сөрөх тагнуулын ажил эрхэлж байжээ.

Монгол улсын төрийн цагдаа нь 1865 онд анх Богд эзний зарлигаар их хүрээнд бий болсон арван тавны цагдаагаас эх үүсвэртэй ажээ. Энэ үеэс эхлэн "цагдаа" гэх нэр томьёо хэрэглээнд орсон гэж үзэж болно. Гэхдээ энэ үг өмнө хилийн цагдаа гэх утгаар бага хүрээнд хэрэглэгдэж байсан байх талаар мэдээлэл байдаг. Арван тавны цагдааг нэгтгэн захирах цагдаагийн байгууллага байсангүй. Тухайн үеийн аймаг, шавь, хошуудын ноёдын зарлиг тушаалаар цагдаагаар томилогдсон хүн уг албыг хааж, тэднийг удирдан захирах ажлыг тус тусын аймаг, шавь, хошуудын ноёд түшмэдүүд хариуцаж байв. Цагдаагийн түүх судлаач хошууч генерал А.Думбурай бичихдээ: "...Арван тавны цагдаа нарыг хүрээн дэх өөр өөрийн аймгийн суурин жасаа буюу шавийн эрдэнэ шанзудовын газар давхар захирч байснаас үзэхэд Цагдаагийн асуудалд Богдын төр оролцож... Гэхдээ эдгээр цагдааг удирдах монгол төрийн төв байгууллага байсангүй... Анх арван тавны цагдаа манжийн хуулийн дагуу ажиллаж байснаа сүүлдээ ажиллагаа нь өргөжин сайжирч Богд эзэнт төрийн зохицуулалттай болсноор монгол төрийн цагдаагийн эх үүсвэр нь болжээ" гэсэн байна.

Хятад улсад гарсан хувьсгалын нөлөөгөөр Монголд үндэсний эрх чөлөөний хөдөлгөөн өрнөж үндэсний ардчилсан хувьсгал 1911 онд ялж, Манжийн 220 жилийн дарлалаас чөлөөлөгдөж "МОНГОЛ" гэсэн тусгаар улсаа байгуулан зарлаж, шашин төрийг хосолсон Богд Жавзундамба хутагт тэргүүтэй төр улсаа 1911 оны 12-р сард тунхаглав. Энэ үед Монгол улсад юуны түрүүн их хүрээнд нийгмийн хэв журам сахиулж гэмт хэрэг зөрчилтэй тэмцэх шаардлагатай байсныг харгалзан энэ үйлсэд цагдаа нарын хүчийг зөв зохион байгуулах зорилгоор төрийн цагдаагийн албыг нэгтгэн удирдах байгууллага байгуулжээ. 1916 оны 12-р сард "Хүрээний цагдан сэргийлэх албаны газар" гэдэг байгууллагыг 100 гаруй хүний орон тоотой Цэргийн яамны харъяанд байгуулж, Цагдан сэргийлэх албаны газрын анхны дүрмийг "Нийслэл хүрээний тойрон газруудыг цагдан сэргийлэх дүрэм хэмжээ тогтоох нь" гэсэн нэртэйгээр 1916 оны 12-р сарын 30-нд батлан мөрдүүлсэн түүхтэй ажээ. Цагдаагийн түүх судлаач, хошууч генерал А.Думбурай бичихдээ: "1865 оноос хойш өөртөө нэгдсэн удирдлага, захиргаа, дүрэм журамгүй зөвхөн Манж чин улсын хууль зүйгээр ажиллаж байсан арван тавны цагдаа нарыг нэгтгэн захирах монгол төрийн цагдаагийн шинэ байгууллага болох "Хүрээний цагдан сэргийлэх албаны газар"-ыг байгуулж, дүрэм, журам боловсруулах тухай Богдын зарлиг 1916 онд гарсан байна гэжээ. Энэ дүрмээр Цагдаагийн байгууллагын гол үүрэг нь гэмт хэрэгтэй тэмцэх, хэв журам сахиулах явдал байжээ. Энэ үеэс л монгол төрийн цагдаа нь гэмт хэрэгтэй тэмцэхдээ шуурхай эрэн сурвалжлах ажлыг буюу гүйцэтгэх ажил эрхэлдэг болсон бөгөөд тэр үйл ажиллагаа нь ил тод олон түмний хүчинд түшиглэн явж байв.

Орос оронд гарсан Октябрийн хувьсгалын нөлөөгөөр Монгол улсад өрнөсөн үндэсний ардчилсан хувьсгал нь монголын сэхээтнүүд улс орноо харийн түрэмгийллээс чөлөөлөх ард түмнийхээ аж амьдрал, эрх чөлөө, ашиг сонирхлыг хамгаалах тэмцэлд босгожээ. Үүний үр дүнд 1921 оны 7-р сарын 11-нд ардын хувьсгал ялснаа тунхаглаж, 7-р сарын 19-нд Ардын засгийн газрын 6-р хурлаар Ардын Цагдаагийн тухай асуудлыг хэлэлцэж цэргийн яамны харъяа "Сэргийлэх цэрэг" нэртэй цагдан сэргийлэх байгууллагыг байгуулжээ[4]. Ингэж Ардын засгийн газрын шийдвэрээр Монголын Цагдаагийн байгууллагыг зохион байгуулахдаа 1916 онд хүрээнд байгуулан ажиллаж байсан Цагдаагийн байгууллагын үндсэн дээр шинэчилэн зохион байгуулсан байна. Тиймээс энэ Цагдаагийн байгууллага нь эрх үүргийн хувьд уламжлан авсан зүйлтэй байвч ардын төр, ард түмнийхээ эрх ашгийн төлөө ажиллаж, мөн чанар нь эрс өөр болсон байна. Үүнийгээ Засгийн газрын 1923 оны 6-р сарын 26-ны 18-р хурлаар баталсан 4 бүлэг 42 зүйлтэй "Цагдан сэргийлэхийн эрх хэмжээний дүрэм" гэгч анхныхаа дүрмээр баталгаатай болгожээ. Цагдаагийн түүх судлаач, хошууч генерал А.Думбурай бичихдээ: "Жанжин Д.Сүхбаатар дээрх шийдвэр гармагц Гүн Сүнгээг дуудан ирүүлж арван тавны цагдаагийн аппаратыг татан буулгасныг мэдэгдэж тэдний эзэмшиж байсан контор, байр, буу зэвсэг, уналга, бусад зүйлийг цэргийн яаманд шилжүүлэхийг тушаасан байна. Энэ үед Нийслэл Хүрээний Цагдан сэргийлэх хороо, Амгаланбаатар хотын Цагдан сэргийлэх хэлтэс гэсэн хоёр аппарат байжээ" гэсэн байна. Ийнхүү Богдын төр, Ардын төрийн үед ажиллаж байсан Цагдаагийн байгууллага нь өөрийн дүрэм журмын дагуу олон нийтийн хэв журам сахиулж, гэмт хэрэг зөрчилтэй тэмцэж төр улс, түмэн олныхоо эрх ашгийг хамгаалахад чиглэгдэж байжээ.Энэ үеийн гол үйл ажиллагаа нь гэмт хэрэг зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох ба илрүүлэхэд чиглэсэн шуурхай эрэн сурвалжлах /мөрдөх/ ил ажиллагаа байжээ. Харин гол шинж чанар нь өргөн олны амгалан тайван байдлыг хамгаалахад чиглэсэн байв. 1920-иод оны сүүлч, 1930-аад оны эхээр Монгол улсын дотоодод гэмт хэрэг зөрчил ихсэж, эрүүгийн нөхцөл байдал хүндэрсэн талаар Цагдаагийн байгууллагын түүх судлаач, хошууч генерал А.Думбурай бичихдээ: "1928 оноос Монголд Коминтерн ба Большевикуудын намын нөлөөгөөр хэт зүүний үзэл нэвтэрч, өнгөрсөн үеэ "баруунтан" гэж нэрлэн шүүмжилснээр хоёр үзэл бодлого тэмцэлдэж эрүүгийн нөхцөл байдал хүндэрч байв. 1930-д оноос Монголын дорнод хилээр гадаад нөхцөл байдал ч хүндэрсэн нь улс орны аюулгүй байдал , хэв журам сахиулах ажилд зохих нөлөө үзүүлж байжээ" гэсэн байна. Энэ үед Монгол улсын Дотоодыг Хамгаалах газрын улс төрийн ба эрүүгийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх ажил нь ихээхэн хүндэрч байжээ. Тиймээс Дотоодыг хамгаалах газар гэмт хэрэгтэй тэмцэх ажлаа Цагдаагийн байгууллагатай хамтран явуулах, үүний тулд цагдаагийн байгууллагад гүйцэтгэх ажил /эрүүгийн шуурхай эрэн сурвалжлах ажил, үүнийг монголчууд гүйцэтгэх ажил гэж орчуулан нэрлэж хэвшсэн юм/ эрхлүүлэх бодлогыг баримтлах болсон байна. 1929 оны зургаа, долдугаар сарын байдлаар Дотоодыг хамгаалах газраас Засгийн Газарт гаргасан ээлжит мэдээлэлдээ эрүүгийн нөхцөл байдал тийнхүү хүнд байгаа болон

[4] Д.Мягмарцэрэн. Монгол Улсын Цагдаагийн байгууллагын гүйцэтгэх ажил, түүний эрх зүйн зохицуулалтыг судлах нь. магистрын дипломын ажил. УБ., 2003. Хуудас 9.

энэ байдалтай холбогдуулан цагдаагийн газрыг дотоодыг хамгаалах газрын харъяанд шилжүүлэн өгөхийг хүсчээ. Үүнд: "Цагдан Сэргийлэх газар элдэв худал буюу ардын амгалан байдлыг алдагдуулах ёс суртлыг зөрчих зэргийн эрүүгийн хэргүүдийг тагнаж, сурвалжлах буюу бага сага хэргийг байцаан нягтлах эрх үүрэгтэй газар болгох гэсэн саналыг Засгийн Газарт тавьсан илтгэлд бичсэн байна. Мөн илтгэлд тэмдэглэхдээ: "Цагдан Сэргийлэхийн эрүүгийн хэргийг эрхлэх явдалд /эрэн сурвалжлах/ мэргэжсэн сургагч ба байцаагчийг холбоот улсаас урин ирүүлэх буюу үүгээр сонгон авах зэргээр уг хэргийн чанарыг сайжруулан тодорхой болговоос зохих болов уу гэж дурьдсан байна. Дотоодыг хамгаалах газраас ийнхүү цагдаагийн байгууллагатай хамтран ажиллах, өөрийн харъяанд шилжүүлэн авах гэсэн гол утга учир бол цагдаагийн байгууллагаас гэмт хэрэг зөрчилтэй тэмцэхдээ "гүйцэтгэх ажил" эрхэлдэг болгох гэсэн явдал байжээ[5].

Ингэж эрүүгийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд эрүүгийн тагнуулын үйл ажиллагааг хэрэглэх болж байгаа нь ЗХУ-ын цагдан сэргийлэх байгууллагын туршлагаас л санаа авсан байна. Энэ нь эрүүгийн нөхцөл байдалтай холбоотой эрүүгийн гэмт хэрэг зөрчилтэй тэмцэх гэсэн шаардлагаас урган гарсан гэж үзэх бүрэн үндэслэл байна. Энэ хоёр байгуулагыг ойртуулж гүйцэтгэх ажлын хүрээг өргөтгөх гэсан санаа нь 1929-1932 он хүртэл яригдсаар байжээ. Дотоодыг хамгаалах газрын 1922 /32/ оны 1-р сарын 6-ны өдрийн бичигт: "Тус газар ба цагдан сэргийлэх газраас эрхлэн гүйцэтгэж буй зүйлүүд нь төрөлтэй болох учрыг гаргаж, тус Дотоодыг хамгаалах газраас засгийн газар гуйх нь: цагдан сэргийлэхийн бүх аппаратыг бие бүхий хүмүүс ба хөрөнгө хогшил зүйлийн хамтаар манай газарт шилжүүлж энэ жилээс эхлэн удирдуулах болгомой" гэсэн байна. Энэ саналын дагуу 1932 оны эхээр монгол улсын Засгийн газар тогтоол гаргаж Цагдан сэргийлэх газрыг Дотоодыг хамгаалах газрын харъяанд шилжүүлсэн байна. Энэ үед Дотоодыг хамгаалах газар нь улс төрийн гэмт хэрэг зөрчилтэй тэмцэхийн хамт эрүүгийн онц ноцтой гэмт хэрэгтэй тэмцэж, Цагдаагийн байгууллага нь нийслэл хотын захиргааны харъяа боловч хот хөдөөгийн хэмжээгээр гэмт хэрэг зөрчилтэй тэмцдэг байснаас энэ хоёр байгууллагын ачаалал их байжээ. Тиймээс Дотоодыг хамгаалах газар Цагдаагийн байгууллага хамтрах, цагдаагийн байгууллагад гүйцэтгэх ажил эрхлүүлж ил далд эрэн сурвалжлах аргыг хослуулах нь ихээхэн хүч хэрэгсэл нэмэгдэх талтайг ойлгож амьдралд хэрэгжүүлсэн түүхтэй байна. Монгол улсын Цагдаагийн байгууллага нь 1932 оноос эхлэн гэмт хэрэгтэй тэмцэх үйл ажиллага явуулахдаа гүйцэтгэх ажил /шуурхай эрэн сурвалжлах ил ба далд ажил/ эрхлэх болжээ. Энэ үйл ажиллага нь хууль ба хуульчилсан эрх зүйн зохицуулалттай байв. 1932 оноос 1940 он хүртлэх цагдаагийн гүйцэтгэх ажлын үйл ажиллаганаас үүссэн харилцааг зохицуулж байсан эрх зүйн хэм хэмжээнүүд нь эхлэлийн үе шат нь байв. Цагдаагийн байгууллагын гүйцэтгэх ажил явуулах эрх зүйн үндэс нь БНМАУ-ын 1924 оны анхдугаар Үндсэн хууль байжээ. Тэнд хуулийг мөрдөх, нууцыг хамгаалах, иргэдийн эрх үүрэг, эрх чөлөөг хамгаалах, төр засаг, хуулийн өмнө тэгш эрхтэй байх зэргийг тунхагласан нь цагдаагийн байгууллагын гүйцэтгэх ажлын үйл ажиллагааг зохицуулах үндэс нь

[5] Д.Мягмарцэрэн. Монгол Улсын Цагдаагийн байгууллагын гүйцэтгэх ажил, түүний эрх зүйн зохицуулалтыг судлах нь. магистрын дипломын ажил. УБ., 2003. Хуудас 11.

болж байв. 1935 оны Шүүх цаазын бичиг " Аливаа хэргийг хэрхэн мөрдөх ба шүүн таслах тухай хуулиудад цагдаагийн байгууллагын хэрэг бурггэлт, шуурхай эрэн сурвалжлах ажлын үндэслэлийг заасан байна. 1935 оны "Цагдан сэргийлэх байгууллага тус улсын дотор эрүүгийн хариуцлагт татах явдлыг үүсгэн гүйцэтгэж мөшгөн байцаах үүрэгтэй " гэж заасан нь гүйцэтгэх ажлыг зохион байгуулах нэг үндэслэл болж байгаа юм. Энэ хуулиар хэргийн харъяалал, эрүүгийн хэрэг үүсгэх үндэслэл, нотлох баримт бүрдүүлэх, хэргийн хугацаа, нэгжлэг, үзлэг явуулах, хөрөнгө хамгаалах зэрэг олон үйл ажиллагааны хэм хэмжээг зааж өгсөн нь эдгээр үйл ажиллагааны явцад үүсэх харилцааг зохицуулж байгаа нь гүйцэтгэх ажлын арга хэмжээнүүдээс үүссэн харилцааг зохицуулах үндэслэл болж байна. Иймд цагдаагийн байгууллагын гүйцэтгэх ажлыг зохицуулах эрх зүй нь хууль болон хуульчилсан эрх зүйн актуудаас бүрдэж байжээ[6].

Тэдгээр хуулиудын үндсэн дээр боловсрогдож гарсан цагдаагийн байгууллагын 1934 оны дүрмийн заалтууд нь нэгэн адил гүйцэтгэх ажлыг зохицуулах эрх зүйн үндэслэл болж байсан.Засгийн газрын 1934 оны 2-р сарын 2-ны өдрийн 3-р хурлаар "Ардын Цагдан Сэргийлэх газрын дүрэм"-ийг шинэчилэн баталсан нь цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг зохицуулах эрх зүйн акт байжээ. Энэ дүрмээр цагдаагийн байгууллагын эрх ба үүргийг салгаж бие даасан бүлэг болгон заахдаа: "Эрүүгийн хэрэгт холбогдох гэмт явдлуудыг урьдчилан сэргийлэх ... эрүүгийн гэмт хэргүүдийг илрүүлэн шүүхэд шилжүүлэх, мөрдөн байцаах хэргээс зугтсан буюу аливаа гэмт хэргээс зайлан оргоод шүүхийн тогтоол үл гүйцэтгэх этгээдүүдийг эрэн олно" гэсэн заалтууд нь гүйцэтгэх ажил зохиох үндэслэл болж байв. Эдгээр хууль дүрмүүдээр Цагдаагийн байгууллагын өөрийн харъяалалын дагуу эрүүгийн гэмт хэргийг илрүүлж, мөрдөн байцааж шүүхэд шилжүүлэх эрх үүрэгтэй болсон нь гэмт хэргийг илрүүлэхийн тулд гүйцэтгэх ажлыг ил ба далд аргаар зохиох эрх үүрэгтэй болгосон байна.

Эдгээрээс гадна цагдаагийн байгууллагын гүйцэтгэх ажлын байнгын үйл ажиллагаагаар үүсэж байгаа нийгмийн харилцааг эхний үе шатанд нь ДХГ-ын дарга, ДЯЯ-ны сайдын тушаалууд, түүгээр болон тэд нараас батлан мөрдүүлсэн ДХГ болон ДЯЯ-ны улсыг аюулаас хамгаалах байгууллагын гүйцэтгэх ажил /сөрөх тагнуул/-ын зааврууддаар зохицуулж байжээ. Эдгээр цөөн тооны эрх зүйн актууд нь удирдлагын чанартайгаас гадна тодорхой хэм хэмжээ заасан актууд байжээ. Цагдаагийн гүйцэтгэх ажлын бүх үйл ажиллагаанаас үүсэж байсан харилцааг нь зохицуулж байсан гол эрхийн актуудаас дурьдвал " ДХГ-ын 1932 оны "Нууц байгуулалтын газар ажиллах ба түүнийг удирдах заавар" гэсэн нэртэй заавар, 1936 оны "ДЯЯ-ны ажлын ерөнхий арга маягийн тухай товч үндсэн зарчмууд" гэсэн заавар[7], эдгээр хоёр заавар нь нилээд удаан хугацаанд үйлчилж, цагдаагийн гүйцэтгэх ажил үүнийг өөрийн бие даасан анхны 1959 оны заавартай болтол мөрдөн ажиллаж байсан түүхтэй байдаг.

[6] Д.Мягмарцэрэн. Монгол Улсын Цагдаагийн байгууллагын гүйцэтгэх ажил, түүний эрх зүйн зохицуулалтыг судлах нь. магистрын дипломын ажил. УБ., 2003. Хуудас 18.
[7] Д.Мягмарцэрэн. Монгол Улсын Цагдаагийн байгууллагын гүйцэтгэх ажил, түүний эрх зүйн зохицуулалтыг судлах нь. магистрын дипломын ажил. УБ., 2003. Хуудас 21.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Гүйцэтгэх ажлын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл №3. 1999.
2. Цагдаагийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл №29. 2013.
3. А.Амар. Монголын товч түүх. УБ., 1989.
4. А.Алтанхуяг. Монгол Улсын УАБХБ-ын сөрөх тагнуулын үйл ажиллагааны үндсийг бүрдүүлэн тогтоосон байдал. УБ., 2000.
5. М.Батсайхан, Л.Батдолгор. Гүйцэтгэх ажил. УБ., 2000.
6. Н.Гаравсүрэн. Цагдаагийн байгууллагын удирдлага менежментийн зарим асуудалд. УБ., 2004.
7. А.Думбурай. Монгол төрийн цагдаагийн уламжлал, түүхэн хөгжил УБ., 1999.
8. Х.Лутчимэг, Л.Дамдинсүрэн. Удирдахуйн ухаан. УБ., 2013.
9. Монгол цэргийн түүх соёмбо нэвтэрхий толь. УБ., 2015.
10. Я.Шуурав, Д.Ганбаатар. Стратегийн удирдлага. УБ., 2002.
11. Д.Мягмарцэрэн. Монгол Улсын Цагдаагийн байгууллагын гүйцэтгэх ажил, түүний эрх зүйн зохицуулалтыг судлах нь. магистрын дипломын ажил. УБ., 2003.
12. Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай. УБ., 2018.
13. Тагнуулын байгууллагын тухай /1922-2012/ альбом. Тэргүүн дэвтэр, дэд дэвтэр. УБ., 2012.
14. ЭЦГ. Гүйцэтгэх ажилтан-7. Монгол Улсын Цагдаагийн байгууллагын гүйцэтгэх тагнуулын ажлын зааврууддын эмхтгэл 1959-1987 он. УБ., 2003.

ЦАГДААГИЙН СОЁЛЫН ТӨЛӨВШЛИЙН АСУУДАЛД

STRENGTHENING OF POLICE CULTURE

Н.Ганбадрал
Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн Цагдаагийн эрх зүйн тэнхимийн эрхлэгч, доктор, цагдаагийн хурандаа
Ganbadral N. (Ph.D)
Police Colonel, Head of Police Faculty, Police Institute, University of Internal Affairs

Ц.Наранчимэг
Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн Цагдаагийн эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш, доктор, цагдаагийн дэд хурандаа
Naranchimeg Ts. (Ph.D)
Police Lieutenant Colonel, Senior Lecturer of Police Faculty, Police Institute, University of Internal Affairs

Abstract: This article emphases police culture through qualified training for cadets and provides recommendations based on the facts and previous studies related to the issue of strengthening of a police culture within leadership ethics, professional and behavioral attitude of police.

Keywords: Police agency, ethics, aesthetics, culture, value, norms, behavior.

Дэлхийн олон улс гүрнүүд үндсэн хуульдаа улс орныхоо хөгжлийн зорилго, бодлогоо тодорхойлсон байдаг нь Манай Улсын тухайд 1992 оны Үндсэн хуулиндаа "Монголын ард түмэн бид: улсынхаа тусгаар тогтнол, бүрэн эрхт байдлыг бататган бэхжүүлж, хүний эрх, эрх чөлөө, шударга ёс, үндэснийхээ эв нэгдлийг эрхэмлэн дээдэлж, төрт ёс, түүх, соёлынхоо уламжлалыг нандигнан өвлөж, хүн төрөлхтөний соёл иргэншлийн ололтыг хүндэтгэн үзэж, эх орондоо хүмүүнлэг, иргэний ардчилсан нийгэм цогцлуулан хөгжүүлэхийг эрхэм зорилго болгоно" хэмээн тунхагласан.

Ийнхүү тунхагласнаар Монгол Улсын иргэдийг "сайн" орчинд "сайхан" амьдруулахыг зорилго болгожээ. Тэгвэл "сайхан" амьдрал гэдгийг соёлт ертөнцийн жишигт нийцсэн эрүүл, аюулгүй, сэтгэл амар, амгалан амьдрахыг хэлэх буй заа.

Соёлын тухай, сайхан зүйлсийн тухай ойлголтууд нь олон шинжлэх ухааны судлагдахуун болж ирсэн байдаг. Уг нь соёл гэдэг нь их өргөн хүрээтэй ойлголт бөгөөд нийгмийн хөгжлийн явцад хүн төрөлхтний бүтээсэн эд баялаг, оюун ухааны ололтын цогц соёл бол боловсон байдал, хүмүүжил, харилцааны соёл, (бусадтай зөв боловсон харилцах дадал, хүмүүжил) соёл хүмүүжил, эрдэм соёл юм[1].

"Соёл"-ын талаар философичид, соёл судлаачид олон арван тодорхойлолт өгсөн байна, тухайлбал Эдвард Тейлор 1870 аад оны үед соёлыг "мэдлэг, итгэл үнэмшил, урлаг, мораль, хууль, зан заншил зэргийг нийгмийн нэгэн гишүүн гэдэг утгаараа олж авсан цогц ойлголт" хэмээн тодорхойлсон байдаг[2].

Соёл судлаач Geert Hofstede хэлэхдээ "нэг хэсэг хүмүүсийг нөгөө хэсэг хүмүүсээс ялгаж буй сэтгэлгээний программчлал" гэсэн бол зарим нь хүний бүтээлч үйл ажиллагаа, түүний үр дүн болох нийгмийн хөгжлийн явцад хүмүүсийн буй болгосон, мөн бүтээж байгаа материаллаг болон оюуны үнэт зүйлсийн бүх нийлбэр цогцыг соёл гэж тодорхойлжээ[3].

Ерөнхийдөө соёл гэдэг нь хэсэг бүлэг хүмүүс бүгд хүлээн зөвшөөрч, амьдрах загвар болгон бүрэлдүүлсэн үнэ цэнэ болон хэм хэмжээний систем юм гэж үзэж болох юм. Харин тухайн бүлэг /байгууллага/ хүмүүсийн сайн, зөв, бий болгохыг хүсч буй зүйлсийн талаарх итгэлийг үнэ цэнэ хэмээн нэрлэдэг байна. Энэхүү үнэ цэнийн хүрээнд, тодорхой нөхцөл байдалд тохирсон зан үйлийн хэм хэмжээг норм гэж нэрлэдэг. Өөрөөр хэлбэл норм гэдэг нь нийгмийн гишүүдийн бие биедээ хандах үйлдлийг зохицуулах нийгмийн дүрэм юм. Хувь хүний эрх чөлөө, ардчилал, үнэн гэж юу болох, шударга байдал, үнэнч байдал, нийгмийн өмнө хүлээх хариуцлага, эмэгтэйчүүдийн үүрэг, хайр, гэрлэлт зэрэг бүхий л асуудалд тухайн нийгэм, бүлэг хүмүүсийн нийтлэг хандлага нь үнэ цэнэд үндэслэгдэн, нормоор дамжин хариу үйлдэл үзүүлдэг. Хүмүүс энэхүү үнэ цэнэ, нормынхоо төлөө маргалдаж, тэмцэлдэн заримдаа үхэх ч тохиолдол байдаг. Түүнчлэн үнэ цэнэ нь нийгэм, улс төр болон эдийн засгийн байр байдал, улс төрийн бодлого, зарчимд тусгалаа олдог байх юм.

"Сайхан гэдэг нь их, багын хэмжээ, дэг журам хоёрт байдаг" хэмээн тэртээ V-VI зуунд Аристотель сурган" Сайхны хамгийн гол хэлбэр бол орон зай дахь эмх цэгц, тодорхой тохирсон харьцаа, чанар мөн" гэжээ. Хүн төрөлхтөний түүхэнд МЭӨ V-VI зууны эртний Грекийн мандан бадралын үе чухал байрыг эзэлдэг бөгөөд тэр үеийн нөлөө бүхий төлөөллүүд дээрх 3 хүчин зүйлийн хүчинд бие даасан тусгай элементүүд нэгдэл, нийтлэг шинж гоо сайхныг олдог хэмээх нь буй[4].

Соёлыг бүтээгч үнэ цэнэ, нормыг хэн нэг нь гүйцэлдүүлэн бий болгосон байдаггүй. Энэ нь тухайн ард түмний уламжлал зан заншил, ахуй, шашин, хэл, боловсрол, улс төр, эдийн засгийн философи, нийгмийн бүтэц зэрэг хүчин зүйлсийн он удаан хөгжлийн явцад бүрэлддэг бүтээгдэхүүн гэж болно. Нийгэм эдийн засгийн өөрчлөлтийг улам гүнзгийрүүлэн, хүнлэг, ардчилсан энэрэнгүй нийгмийг байгуулахад орчин үеийн соёл ихээхэн үүрэг, ач холбогдолтой.

[1] Eagleton Terry. *Culture.* Yale University press. *2016.*

[2] Ц.Гомбосүрэн, М.Отгонбаяр. "Философи" сурах бичиг. УБ., 2002, 135 дахь тал.
[3] Ц.Наранчимэг. Цагдаагийн алба хаагчийн ёс зүй. УБ., 2014. 191 дэх тал.
[4] А.А.Радугин. "Гоо зүй". УБ., 2000. 23 дахь тал.



Энэ тогтолцоонд монголын цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллага нь үүсч байгуулагдсан цагаас эхлэн нийгмийн хөгжлийн бүхий л үе шатуудад төр, ард түмнийхээ өмнө хүлээсэн үүрэг, хүсэлт, шаардлагад нийцүүлэн байгууллагын үйл ажилллагааг боловсронгуй болгох, соёлын түвшингээ дээшлүүлэх зорилт дэвшүүлэн ажиллаж, өөрийн гэсэн түүхэн уламжлал, туршлага, соёл, үнэт зүйлтэй болж улмаар эрх зүйн орчнй суурь нь тавигджээ.

Хүний соёлыг гадаад, дотоод талаас нь авч үзэж түүний нийлбэрийг бие хүний соёл гэдэг ухагдахуунаар илэрхийлдэг. Хүн бол гадна, дотор аль ч талаасаа сайхан байх ёстой. Хүний дотоод сэтгэлийн гоо сайхныг этик судалдаг бол гадаад байдлын гоо сайхныг эстетик судална[5].

Цагдаагийн алба хаагчийн дотоод соёлд мэдлэг боловсрол, мэргэжпийн өндөр бэлтгэл, хүнлэг, үнэнч шударга чанарууд хамрагдаж байхад гадаад соёлд бие бялдрын өв тэгш хөгжил, олон нийтийн дунд биеэ авч яваа байдал, дүрэмт хувцсыг заавар, журмын дагуу өмссөн, ард иргэдтэй харилцах харилцааны байдал зэрэг ойлголт багтдаг. Гэвч өнөөгийн байдлаар цагдаагийн байгууллагын тогтсон соёл, үйл ажиллагааны чиглэл, удирдлагын арга барил, алба хаагчдын зан суртахууны төлөвшил зэргээс шалтгаалан соёл харилцан адилгүй түвшинд байна[6].

Цагдаагийн төв байгууллагаас Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын соёл, алба хаагчдын ажлын хариуцлага, сахилга, харилцааны соёлын түвшинг тодорхойлуулах зорилгоор 2018 оны 4 дүгээр сард иргэд, алба хаагчдын дунд "Эм Эм Си Жи" ХХК-иар хийлгэсэн 13 бүлэг, 64 асуулт бүхий хөндлөнгийн судалгаагаар "дундаж" түвшинд үнэлэгдсэн байна. Нийслэлийн 8 дүүргийн хэмжээнд цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдын хариуцлага, сахилга, харилцааны соёлын түвшинг иргэд хэрхэн үнэлж байгааг тодорхойлох асуулгад иргэдийн 40.0 хувь нь цагдаа нар иргэдтэй тэгш бус харьцдаг, 34.0 хувь нь танил тал, мөнгө, эрх мэдэлтэй хүнд үйлчилдэг, 37.0 хувь нь хүнд сурталтай, 32.0 хувь нь харилцааны соёлгүй, 44.0 хувь нь дээрэнгүй, бүдүүлэг харьцдаг гэсэн бол иргэдийн цагдаад итгэх итгэл 47.0 хувьтай байгааг дүгнэжээ[7].

[5] Ц.Батбаяр. Ёс зүй сурах бичиг. УБ., 2007. 94 дэх тал.
[6] Ц.Наранчимэг. Цагдаагийн алба хаагчийн ёс зүй. УБ., 2014. 132 дахь тал.
[7] www.gallup.com 2017.06.

Мөн Хууль сахиулахын их сургууль, Цагдаагийн ерөнхий газрын Хүний нөөц, сургалтын хэлтэс хамтран 2018 оны 1 дүгээр улиралд "Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын удирдах албан тушаалтны ур чадвар, сургалтын хэрэгцээ, шаардлага" сэдэвт судалгааны оролцогчдын 25.5 хувь нь удирдах албан тушаалтны манлайлах ур чадвар "хангалтгүй" гэж хариулсан[8].

Одоогоос 10 жилийн өмнө цагдаагийн байгууллагын соёлтой харьцуулан судлахад: 2008 онд ЦЕГ-аас "Максима" судалгааны төвөөр цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн үйл ажиллагаа, харилцаа, биеэ авч явах соёл зэрэг бүхий л шаардлагатай асуудлаар судалгаа хийлгэсэн байх ба судалгаагаар мөн л алба хаагчдын соёл, харилцааны түвшинг "дундаж" гэж үнэлэгдсэн байдаг.[9] Үүнээс үзэхэд цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн соёл, манлайлллын түвшинд ахиц дэвшил ажиглагдахгүй байгаа нь олон нийт, иргэдийн хүлээлтийг бий болгосон хэвээр байна.

График 1.

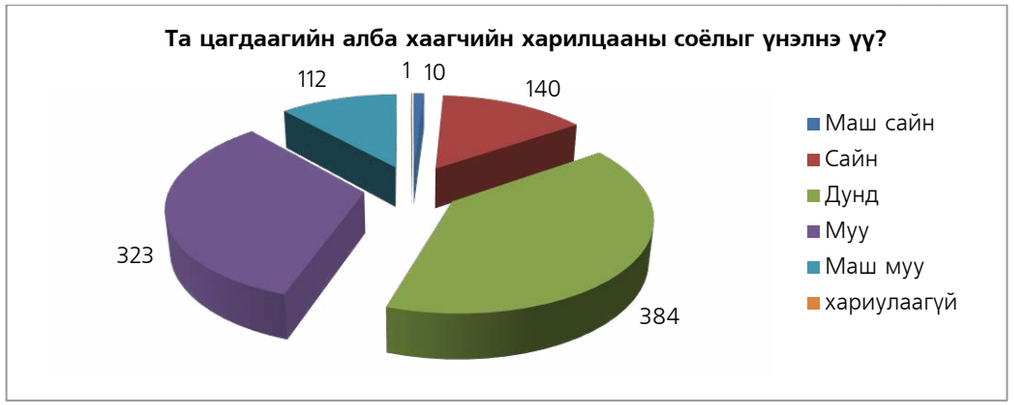


График 2.



[8] www.gallup.com 2017.06.
[9] Максима судалгааны төв. Судалгааны тайлан. УБ., 2008.

График 3.



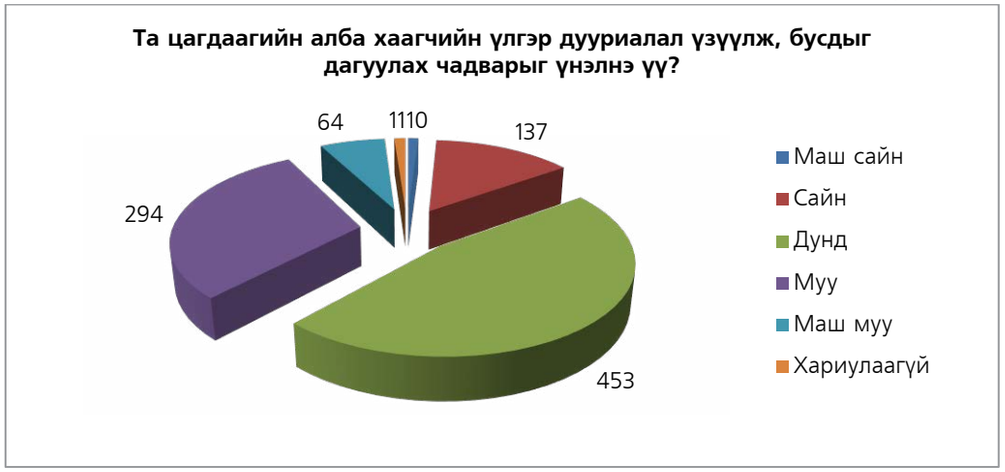
График 4.



График 5.



График 6.



Дээрх судалгаанаас гадна сүүлийн 10 гаруй жилд цагдаагийн байгууллагаас дэвшүүлсэн зорилтыг харьцуулан судлахад голчлон цагдаагийн алба хаагчийн харилцааны соёлыг дээшлүүлэх, удирдлагын манлайллыг сайжруулах чиглэлийг дэвшүүлсэн байна. Тухайлбал, 2002 онд "Албаны сургалт, алба хаагчийн сахилга, ёс зүй, харилцааны соёлын түвшинд ахиц гаргах", 2005 онд "Алба хаагчийн сургалтын чанар, мэдлэг чадварыг дээшлүүлж, харилцааны соёл, ёс зүйг төлөвшүүлэхэд бүх шатны дарга нарын үүрэг хариуцлагыг өндөржүүлэх", 2006 онд "Бүх шатны даргалах бүрэлдэхүүний манлайллыг өндөржүүлж, сургалтын чанар, алба хаагчдын мэдлэг, ур чадвар, хариуцлага, ёс зүй, харилцааны соёлыг дээшлүүлэх", 2008 онд "Сургалтын арга хэлбэрийг боловсронгуй болгож, алба хаагчийн мэдлэг, чадавхийг сайжруулах", 2011 онд "Гэмт хэргийг шуурхай, бүрэн илрүүлэх, түүнийг үйлдсэн этгээдийг олж тогтоох ажлын үр дүн, алба хаагчдын мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлнэ", 2012 онд "Төрийн албаны нэр хүндийг эрхэмлэж, алба хаагчдын ажлын хариуцлага, харьцааны соёл, ёс зүйд тавигдаж буй шаардлагыг хангаж ажиллана. Албаны сургалтын агуулга, арга хэлбэрийг боловсронгуй болгож, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам, стандартын хэрэгжилтийг хангаж, ажил, үйлчилгээний чанарыг ахиулна. Алба хаагчдын үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшил, ур чадварын түвшин, ёс зүйд тавигдах шаардлага, хариуцлагыг өндөржүүлж, ажлын байрны зорилго, зорилтыг хангаж ажиллана", 2013 онд "Албан хаагчийн аюулгүй байдал, эрх зүй, нийгмийн баталгаа, хэв төрхийг шинэ түвшинд хүргэж тэднийг сонгон шалгаруулах, сурган чадваржуулах, үр дүнтэй шинэлэг тогтолцоог бий болгон шударга ёс, харилцааны соёлыг төлөвшүүлэх, удирдах бүрэлдэхүүний манлайлал, удирдлагын арга барил, хариуцлага, ёс зүйг дээшлүүлэх", 2014 онд "байгууллага, алба хаагчдын ажил, үйлчилгээг мэргэжлийн өндөр түвшинд, иргэд, олон нийтэд ил тод, хүртээмжтэй хүргэж, ухаалаг төрийн зарчмыг нэвтрүүлэх", 2016 онд "Удирдах ажилтны манлайллыг дээшлүүлж, алба хаагч ажлын байрны зорилго, зорилтыг хангаж ажиллах, байгууллагын соёл, алба хаагчдын сахилга, ёс зүй, албаны бэлэн байдлыг сайжруулах", 2017 онд "Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх

ажлын чанар, үр дүнг дээшлүүлэх, цагдаагийн байгууллага, албан хаагчийн эрх зүйн орчныг шинэчилж сургалтын үр нөлөөг дээшлүүлэх, албан хаагчдын ажлын хариуцлага, харилцааны соёл, ёс зүйн шаардлагыг ханган ажиллах", 2018 онд "Удирдах ажилтны манлайлал, албан хаагчдын ажлын хариуцлага, ёс зүйг дээшлүүлж, ил тод, шударга, шуурхай, хуульч ажиллагааг хэвшүүлэх", 2019 онд "Удирдлагын манлайлал, албан хаагчдын сахилга, хариуцлага, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлнэ"[10] тус тус тодорхойлж байжээ

Дээр дурдсан хөндлөнгийн байгууллагын судалгаанууд болон цагдаагийн байгууллагаас дэвшүүлсэн зорилтууд, 2018-2020 онд ЦЕГ-аас "Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх хөтөлбөр"-ийг хэрэгжүүлж байгаа зэргээс үзэхэд цагдаагийн байгууллагаас байгууллагын соёл, албан хаагчийн харилцааг сайжруулах чиглэлээр олон төрлийн ажил, арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулж байгаа ч төдийлөн зорилтот үр дүнд хүрээгүй байна гэж дүгнэж болмоор байна.

Мэргэжилдээ мэргэшихийн тулд ард иргэдтэй харилцах харилцааг зөв зохистой түвшинд эзэмших шаардлага цагдаагийн албан хаагчдад тавигддаг. Иргэдээс цагдаагийн албан хаагчидтай холбоотой гомдол, саналын дийлэнхийг харилцааны соёл, ёс зүйтэй холбоотой зөрчил эзэлдэг. Иймд цагдаагийн албан хаагчдын харилцааны соёл, харилцах ур чадварыг дээшлүүлэх шаардлага зүй ёсоор урган гарна.

Байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэхэд ажилтан-бие хүний ёс суртахуун, зан суртахууны хэм хэмжээ тэргүүлэх үүрэг гүйцэтгэдэг байна[11] .

Цагдаагийн албан хаагчийн соёлыг:

1. Цагдаагийн албан хаагчийн оюуны соёл;
2. Цагдаагийн албан хаагчийн улс төрийн соёл;
3. Цагдаагийн албан хаагчийн эрх зүйн соёл гэж 3 ангилж шинжлэх ухаанчаар хандах шаардлагатай юм.

Оюуны соёл гэдэг нь хүн төрөлхтний түүхээр боловсрогдон оюуны соёлын ололтоор хуримтлагдсан эрдэм соёлын өв тэгш, түүний сор болсон шинжлэх ухаанаар оюун сэтгэлгээгээ боловсруулсны үр дүнд төлөвшдэг.

Хүний оюуны соёлд тухайн хүний оюун ухаан, гоо зүй болон ёс суртахууны төвшин ихээхэн хамаатай бөгөөд оюуны соёлын нэг чухал элемент нь гоо сайхны хүмүүжил юм. Сүүлийн үед оюуны соёлд ихээхэн нөлөө үзүүлэх нэг зүйл бол гадаад хэлний мэдлэг боллоо. Дэлхийн улс орнуудтай харилцах харилцаа нээлттэй болж, тэдний соёл иргэншилтэй танилцах өөрт нь нягтрах үйл явц хурдацтай улам гүнзгийрэх тусам хэлний мэдлэг шаардлагатай болдог. Өөрөөр хэлбэл бид оюуны соёлоор аль ч улсын иргэдтэй адил төвшинд байх шаардлагатай.

Улс орны эдийн засгийн болон эрх зүйн системийг улс төр тодорхойлдог. Тэгэхээр цагдаагийн албан хаагч бид эдийн засаг, эрх зүйн системийн талаар ярихын өмнө бид улс төрийн системүүдийн ялгаа, үндсэн санааг ойлгох хэрэгтэй

[10] www.police.gov.mn
[11] Психопедагогика в правоохранительных органах, 2011., №3/46/ Т.Титаренко. Формирование правовой культуры сотрудников ОВД

болдог. Улс төрийн систем гэдгээр бид улс орон дахь засгийн газрын системийн талаар ярих юм. Учир нь улс төрийн мэдлэггүй цагдаа улс төрийн соёлтой байна гээд хаа хүрэх билээ. Цагдаагийн албан хаагчийн улс төрийн соёл нь улс төрийн мэдлэгтэй байж, нийгэм, улс төрийн болон төр засгийн бодлого шийдвэрийг хэрэгжүүлэхэд хэр ухамсартай, идэвхтэй оролцож байгаагаар илэрдэг гэж үзэж болно.

Эрх зүйн соёл нь нийгмийн олон талт нарийн үзэгдэл бөгөөд эрх зүйн мэдлэгийн нийгмийн үнэ цэнэд итгэж, заалт, шаардлагуудыг нь практик үйл ажиллагаанд хэрэгжүүлэх чадварыг хувь хүний эрх зүйн соёл гэж тодорхойлдог. Цагдаагийн байгууллагын албан хаагчид үүргээ хууль зүйн дагуу яв цав биелүүлэхийн гол баталгаа нь эрх зүйн мэдлэг болно. Тухайн улсад хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хуулиуд, ялангуяа тухайн албан хаагч өөрийн эрхэлсэн ажлын хүрээнд мөрдөгддөг хууль, эрх зүйн бусад баримт бичгийг нэгбүрчлэн нарийн мэдэж байх шаардлага тавигддаг. Гэхдээ бүх хууль тогтоомжийг судалж мэднэ гэвэл боломжгүй. Нөгөө талаар хууль тогтоомж бүр нь практик үр дүнгээрээ цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаатай тэр болгон холбогддоггүй учир албан хаагчдын мэдэж байвал зохих хууль тогтоомжийн хүрээг зөв тогтоох, Цагдаагийн албан хаагчдын мөрдвөл зохих дүрэм, журмын тоог багасгах шаардлага гарч байна.

Эрх зүйн соёлын бас нэг ухагдахуун нь хуулийг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх явдал юм[12]. Хууль бол хүнийг айлган сүрдүүлж, далайлгах албадлагын хэрэгсэл биш, олон түмний санаа бодлын илэрхийлэл, тэдний эрх ашгийн хамгаалагч гэдгийг ойлгох нь чухал. Түүнчлэн цагдаагийн нийт албан хаагчдын соёл, ёс зүйн асуудлыг ярихын тулд тэдэнд гоо зүйн мэдлэг, боловсрол эхнээс нь зөв, системтэйгээр олгох нь чухал байна.

Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд "соён гэгээрүүлэх нэгж"-тэй байхаар хуульчилсан нь цагдаагийн албан хаагчдын соёлын түвшинг дээшлүүлэхэд чухал алхам болсон байдаг[13].Цагдаагийн боловсон хүчин бэлтгэх хүрээнд 1991 он хүртэл цагдаагийн сургуулийн хичээлийн хөтөлбөрт "Гоо зүйн үндэс" хичээл багтдаг байсан. Тухайн хичээлийн агуулгад гоо зүйн үндсэн категориуд, харилцан хамаарал, тэдгээр нь хувь хүн болоод нийгэмд үзүүлэх эерэг нөлөөлөл зэргийг багтаасан хүмүүжлийн чухал нөлөөтэй мэдлэг, боловсролыг олгодог байсан нь одоогийн сургалтын хөтөлбөрийн агуулгад шинэчлэн оруулах шаардлагатайг дээрх судалгаанаас дүгнэж болохоор байна.

Дүгнэлт

Мэргэжлийн боловсрол олгох, мэргэшүүлэх, ажлын байрны шаардлагыг хангах, албан хаагчдын соёл, харилцааны ур чадварыг тасралтгүй дээшлүүлэхийг өнөөгийн нийгэм зүй ёсоор шаардаж байгаа билээ.

[12] Психопедагогика в правоохранительных органах, 2011., №3/46/ Т.Титаренко. Формирование правовой культуры сотрудников ОВД
[13] Төрийн мэдээлэл эмхтгэл. 2017. №8.

Цагдаагийн мэргэжлийн боловсролын чухал зорилтын нэг нь зөвхөн мэргэжлийн сургалт төдийгүй бие хүний төлөвшил, ёс суртахууны талаарх сургалтын агуулга чухалд тооцогдож ирсэн байдаг.

Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдын оюуны, улс төрийн, эрх зүйн соёлыг дээшлүүлэх нь өнөө үеийн нөхцөл байдалтай уялдан гарч байгаа зүй тогтол бүхий асуудал юм. Энэ нь дэлхийн улс орнууд болон манай орны улс төр, эдийн засаг, оюун санааны амьдралд гарч буй өөрчлөлт, шинэчлэлт, хүмүүсийн ухамсрын өсөлт, нийгмийн харилцаа түүнийг зохицуулж байгаа эрх зүйн шинэтгэл, шинэ орчин нөхцөл, хүний бүх талын үйл ажиллагаа, сэтгэл зүйд соёл гүн нэвтэрч, тэдний амьдралын хэрэгцээ дадал заншил болон хэвшиж буй байдал, шинжлэх ухаан-техникийн хөгжил, үйлдвэрлэлийн харилцаанд түргэн нэвтэрч үүнийг даган хүмүүсийн сэтгэлгээ, мэдлэг, боловсролд, соёлд гарч буй өөрчлөлтүүдийн шаардлага зэргээр илэрдэг.

Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдын оюуны соёлыг өв тэгш хөгжүүлэх нь цагдаагийн алба хаагчдаас ард түмэндээ соёлтойгоор үйлчлэхийн шалгуур асуудал болон тавигдаж байна.

Мэргэшсэн ажилтны соёлын төлөвшил нь хувь хүний онцлог, ёс зүйтэй нягт холбоотой байдаг хэдий ч цагдаагийн мэргэшсэн хүний нөөцийг бэлтгэх, ажлын байранд тасралтгүй суралцуулахад цагдаагийн байгууллагын соёл, ёс зүйг нь сургалтын агуулгад багтаан судлуулах нь зүйтэйг дүгнэж байна.

Санал

1. Цагдаагийн алба хаагчийн боловсрол, бүх талын соёлыг дээшлүүлэхэд нийгмийн үнэт зүйлсээс суралцуулах;
2. Хувь хүний дотоод болон гадаад гоо сайхны хэм хэмжээ, хэв шинжийг бэхжүүлэх зохион байгуулалттай арга хэмжээг тогтмолжуулах;
3. Удирдах албан тушаалтны манлайллыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн дэвшилтэт арга замыг судлан нэвтрүүлэх;
4. Цагдаагийн ажил-эрх зүйч мэргэжлийн ангийн сонгон суралцах хичээлийн багцад "Гоо зүйн үндэс" хичээлийг сургалтын хөтөлбөрт оруулах;
5. Цагдаагийн байгууллагын соён гэгээрүүлэх нэгжийн үүрэг ролийг нэмэгдүүлэх үүднээс ажлын нөхцөл байдлыг сайжруулах, сургалтын байгууллага, нэгжтэй уялдах цар хүрээг нэмэгдүүлэх.

"ЦАГДААГИЙН ЭРХ ЗҮЙ", "ЦАГДАА СУДЛАЛ"-ЫН НЭР ТОМЬЁОНЫ ЗАРИМ АСУУДАЛ

SOME ISSUES OF TERMINOLOGY IN "POLICE LEGAL", "POLICE STUDIES"

Ж.Долгорсүрэн
Хууль зүйн шинжлэх ухааны доктор, профессор, цагдаагийн хурандаа
Dolgorsuren J. (Sc.D, Prof.)
Police colonel

Д.Булган
Хууль зүйн доктор, цагдаагийн дэд хурандаа
Bulgan D. (Ph.D)
Police Lieutenant Colonel

Товч агуулга: Энэхүү илтгэлд нэгдүгээрт, цагдаа судлал, цагдаагийн эрх зүй, цагдаагийн шинжлэх ухаан, цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухаан гэсэн нэр томьёог тодорхойлох, хоёрдугаарт, "цагдаагийн эрх зүй", "цагдаа судлал" хичээлийн агуулгыг харьцуулан судалж, цаашдын чиг хандлагыг тодорхойлохыг хичээллээ. Ингэснээр цагдаа судлал, цагдаагийн эрх зүй гэсэн нэр томьёоны агуулга тодорхой болж, "цагдаагийн эрх зүй", "цагдаа судлал" хичээл, сургалтын хөтөлбөрийн цар хүрээг тодорхойлогдох боломж бүрдэнэ.

Abstract: This article is firstly, define the terminology of "police studies", "police law", "police science" and "police law science", secondly, we as defined subjects of the police law" and "police studies" and studied further trends. As a result, the terminology of the police and police law becomes clear and the possibility of defining the extent of the "police law", "police study", and the curriculum.

Түлхүүр үгс: Цагдаагийн эрх зүй, цагдаа судлал, цагдаагийн шинжлэх ухаан, цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухаан, сургалт, судалгаа, хичээл, хөтөлбөр

Keywords: Police science, police study, police law, jurisprudence, study, research.

Удиртгал

Нийгэм, эдийн засгийн хурдацтай өөрчлөлт, шинэчлэлтийн энэ цаг үед цагдаагийн бодлого, чиглэл тодорхой хэмжээгээр өөрчлөгдөж, гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах салбарт цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлох, сургалт, судалгааны ажлыг хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага өнөөдрийг хүртэл байсаар байна. Иймээс энэхүү сэдвийг дараахь үндэслэлээр судаллаа. Үүнд:

1. Монгол Улсын ДХИС-д бакалаврын сургалтад "Цагдаагийн ажил-эрх зүй" сургалтын хөтөлбөрт "Цагдаагийн эрх зүй" хичээл 2000[1], "Цагдаа судлалын үндэс" гэсэн хичээлийг 2016 оноос тус тус орсонтой

[1] Энэ нэр томьёо анх 2000 онд Ж.Долгорсүрэнгийн "Монгол Улсын Цагдаагийн эрх зүй" сурах бичигт эхлэн орж, энэ нэрээр анхны ном манайд хэвлэгджээ.

холбоотойгоор түүний агуулга, ойлголтыг тодорхойлох шаардлагатай байна. Өөрөөр хэлбэл, "Цагдаа судлал", "Цагдаагийн эрх зүй" гэсэн хичээлүүдийн агуулга нь ялгаатай болон харилцан хамааралтай эсэх тодорхойлох;

2. Магистрын сургалтад "Цагдаа судлал" нэртэйгээр сургалтын хөтөлбөр хэрэгжиж байгаа бөгөөд агуулга нь цагдаагийн эрх зүйн хичээлтэй адил эсэх;
3. Дээрх хичээлүүдийн нэр томьёог судлаачид олон янзаар тайлбарлаж, түүнийхээ дагуу тухайн хичээлүүдийн агуулга, үзэл баримтлалыг бий болгож байна.

Тиймээс судлаачийн хувьд энэхүү илтгэлээр "цагдаагийн эрх зүй", "цагдаа судлал", "цагдаагийн шинжлэх ухаан", "цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухаан" гэсэн нэр томьёо, түүний агуулгын ялгааг тодорхой болгосноор тухайн хичээлүүдийн агуулга тодорхойлогдох боломж бүрдэнэ гэж үзлээ.

Дээрх нөхцөл байдлыг үндэслэн "цагдаа судлал", "цагдаагийн эрх зүй" хичээлүүдийн агуулга, өнөөгийн байдлыг судалж, гадаадын зарим улс орнуудын сургалттай харьцуулан судалж, өөрийн байр суурь, үзэл бодлыг энэхүү илтгэлээр илэрхийлэв. Өөрөөр хэлбэл, цагдаа судлал, цагдаагийн эрх зүйн хичээлүүдийн үзэл баримтлалыг бий болгох, цаашид хөгжүүлэх, энэ чиглэлийн ойлголтыг гүнзгийрүүлэх, боловсронгуй болгоход чиглэсэн санал дэвшүүлэхийг зорьсон болно.

Нэр томьёоны тухайд

"Цагдаа судлал"[2], "Цагдаагийн шинжлэх ухаан"[3], "Цагдаагийн эрх зүй"[4], "Цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухаан"[5] гэсэн ойлголт өөр хоорондоо нягт холбоотой боловч нэг нь нөгөөгөөсөө зааглагдах зарчмын ялгаатай. Монгол Улсад энэ сэдвийн талаар тухайлан бичсэн нийтлэл, ном зохиол цөөхөн, судалгааны эргэлтэд оруулах зайлшгүй шаардлагатай, олны анхаарал татсан асуудал юм.

Цагдаа судлал гэсэн нэр томьёоны хувьд: Энэ нь англи хэлнээ "police study", орос хэлэнд шууд утгаар нь төдийлөн хэрэглэдэггүй боловч "цагдаагийн шинжлэх ухаан" гэсэн нэр томьёог "полицейская наука"[6] гэж орчуулан хэрэглэж байгаа судалгааны явцад ажиглагдлаа.

Монгол хэлний их тайлбар тольд "судлал" гэсэн үгийн утгыг дараахь байдлаар тайлбарлажээ. Үүнд:

1. Судлах шинжлэх явдал, судалгаа: судлал шинжлэл [хоршоо] (судлан шинжлэх нь);

[2] Цагдаа судлал гэсэн нэр томьёо МУ-д 2003 оноос эхлэн тэмдэглэгдсэн байна.
[3] Цагдаагийн шинжлэх ухаан буюу "police science" гэсэн нэр томьёо хэрэглэгдэж байна.
[4] МУИС-ийн ХЗС-д 2000 оноос "Цагдаагийн эрх зүй" хичээл орж байв.
[5] Монгол Улсад Цагдаагийн эрх зүйн чиглэлээр эрдэмтэн багш хуульчдаас бичсэн ном зохиолыг харьцуулан судалж оруулсан хувь нэмрийг нь үнэлж анх удаа "Цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухааны үүсэл, төлөвшил" хэмээн нэрийдэж. сурах бичигтээ тоймлон бичжээ. Долгорсүрэн Ж. Монгол Улсын Цагдаагийн эрх зүй. -УБ, 2004, 2014 он.
[6] Полицейская наука в Германии https://cyberleninka.ru/article/v/politseyskaya-nauka-v-germanii

2. Ямар нэгэн зүйлийг шинжлэх ухааны үүднээс авч үзэх тусгай салбар: судлал шинжлэл [хоршоо] (судлан шинжлэх нь), Тухайлбал, аман зохиол судлал, угсаатан судлал гэсэн утгаар хэрэглэгддэг[7].

Доктор (Ph.D) Д.Таванжин "Цагдаа судлалыг анхаарах цаг болжээ" сэдэвт өгүүлэлдээ "цагдаагийн түүхэн замнал, оршин тогтнож ирсэн тогтолцоо, төрийн байгууллагын дотор эзлэх байр, гүйцэтгэх үүрэг шинж чанар, ач холбогдол, үйл ажиллагааны эрх зүйн үндэслэл, уламжлал, цагдаагийн хүн хүчний судлал, өнгөрсөн, одоо үеийн харьцуулалт, үе үеийн төрийн хэлбэршлийн үйл ажиллагаа, зорилт, түүхийн өмнө байгуулсан гавьяа, алдаа оноо, ... дэвшилтэд арга, хөгжлийн үечлэл болон бусад нөхцөл байдлыг судлан ирээдүйн өмнө үнэн зөвөөр гарган тавьж, дүгнэлт судалгаа хийж, өнөөгийн залгамж холбоог бэхжүүлэх, шинжлэх ухааны судалгааны тулгуур ойлголт болохын хувьд түүний түүхэн үйлчлэлийг илрүүлэн ашиглах өргөн цар хүрээтэй цогцолбор ойлголт юм[8] гэж цагдаа судлалыг тодорхойлжээ.

Доктор (Sc.D) Ж.Долгорсүрэн "Монгол Улс дахь цагдаа судлал ба цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухаан", түүний үүсэл, төлөвшлийн зарим асуудалд" сэдэвт илтгэлд цагдаа судлал нь "цагдаагийн эрх зүй", "цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухаан"-аас багтаамж, хэрэгжих хэлбэр, аргын талаасаа илүү өргөн утга агуулгыг илэрхийлнэ. Цагдаа судлал нь цагдаагийн эрх зүйгээс өмнө үүссэн олон жилийн түүхэн уламжлал бүхий нийгэм, эдийн засаг, соёл, эрх зүй, шинжлэх ухаан, зохион байгуулалтын бусад иж бүрэн цогцолбор арга хэмжээнд хамааралтай өргөн хүрээтэй ойлголт болох нь судалгаанаас харагдана[9] гэжээ.

Харин "Монгол Улс дахь Цагдаа судлалын төлөв байдал" сэдэвт судалгааны ажилд "Цагдаа судлал гэдэг нь цагдаагийн байгууллагаас гүйцэтгэдэг үйл ажиллагаа, түүнд хамаарах бүх төрлийн судалгааны ажлыг ойлгоно"[10]. Гэмт хэрэг, түүний шалтгаан нөхцлийг судлах, гэмт хэрэг мөрдөх, нотлох баримт цуглуулах, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, нийгмийн хэв журам сахиулах, гэмт хэрэгтэй тэмцэх байгууллагуудын тогтолцоонд цагдаагийн байгууллагын гүйцэтгэх үүрэг, хамтын ажиллагаа, шүүхийн шинжилгээ зэрэг судлагдахууны онол, практикийн асуудал ерөнхийдөө цагдаа судлал гэсэн ойлголтод хамаарна гэжээ.

Дээрх бүгдээс үндэслэн "цагдаа судлал" гэсэн нэр томьёо нь "цагдаагийн байгууллагаас хийгдэж байгаа бүхий л үйл ажиллагааг судалдаг судалгаа, сургалт, шинжилгээний тогтолцоо юм" гэж тодорхойлж болохоор байна.

Харин "цагдаагийн шинжлэх ухаан" гэсэн нэр томьёо Монгол Улсад төдийлөн судалгааны эргэлтэд ороогүй бөгөөд англи хэлнээ "police science"[11] гэж орчуулж байна. Цагдаагийн шинжлэх ухаан гэсэн нэр томьёоны хүрээнд криминологи, шинжлэн магадлахуй, цагдаагийн сэтгэл судлал, сэтгэц эмгэг

[7] https://mongoltoli.mn/dictionary/detail/79231
[8] Таванжин Д. "Цагдаа судлалыг анхаарах цаг болжээ" (Гэмт явдалтай тэмцэх асуудалд №03 (2003)
[9] Ж.Долгорсүрэн: Монгол Улс дахь "Цагдаа судлал" ба "Цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухаан", түүний үүсэл, төлөвшлийн зарим асуудалд (Цагдаа судлал онол арга зүйн асуудал №01 (2011)
[10] Монгол Улс дахь Цагдаа судлалын төлөв байдал. УБ., 2017.
[11] https://en.wikipedia.org/wiki/Police_science

судлал, эрх зүй судлал, олон нийтийн цагдаа, гэмт хэрэгтэй тэмцэх тогтолцоо, ял судлал зэрэг нийгмийн шинжлэх ухаануудыг хамааруулан тайлбарлажээ.

"Европ дахь цагдаагийн шинжлэх ухааны үзэл баримтлал" (Perspectives of police science in Europe) гэсэн судалгааны ажилд "цагдаагийн шинжлэх ухаан" гэсэн нэр томьёотойгоор цагдаа судлал уу, цагдаагийн шинжлэх ухаан уу? гэсэн асуудлыг хөндөж, хэлэлцүүлэг өрнүүлсэн байна. Энэ хэлэлцүүлэгт "Цагдаагийн шинжлэх ухаан" гэсэн нэр томьёо дээр тогтож, үүнийг ирээдүйд үргэлжлүүлэн хэлэлцэх шаардлагатай гэж үзжээ.

С.В.Юрьевич "Германы цагдаагийн шинжлэх ухаан" /Полицейская наука в Германии/ гэсэн өгүүлэлдээ[12]: цагдаагийн шинжлэх ухаан дараахь хэсгүүдийг өөртөө агуулна гэжээ. Үүнд: цагдаагийн ажил, цагдаагийн стратеги, зорилго, тэдгээрийн хөгжил, цагдаагийн сургалт, цагдаа, гэмт хэрэг; урьдчилан сэргийлэх, гэмт хэргийн хяналт, цагдаа-олон нийтийн ажиллагаа, цагдаагийн харьцуулсан судалгаа зэрэг асуудлыг хамруулжээ. Мөн цагдаагийн шинжлэх ухаан гэдэг нь салбар хоорондын, олон улсын, эмпирик, норматив шинжлэх ухаан юм гэж тайлбарлажээ.

Герман улсад цагдаагийн тухай шинжлэх ухааныг мэдлэгийн бие даасан салбар гэж үздэг бөгөөд энэхүү шинжлэх ухааны төрөлх эх орон нь гэж тооцогддог байна. Өөрөөр хэлбэл, Герман улсад XVIII зуунд "Polizeiwissenschaft" буюу цагдаагийн шинжлэх ухаан гэж тухайн үедээ нэрлэгдэж байв. Энэ нь "Камераль эрх зүй, Камераль шинжлэх ухаан, удирдлагын шинжлэх ухаан болон цаашид хөгжсөн. Мөн Герман хэлэнд "Polizei" гэсэн үг таван зуун жилийн өмнөөс тэмдэглэгдэж ирсэн бөгөөд "цагдаа", "сайн дэг журам" гэсэн нэр томьёог хэрэглэсэн байдаг.

Цагдаагийн шинжлэх ухааны гол зорилго нь цагдаагийн үйл ажиллагааг судалж, түүнийг тайлбарлах, ерөнхий болон боломжтой хувилбарыг тодорхойлж, түүнтэй холбоотой бодит мэдлэгийг бүтээхэд чиглэдэг. Энэхүү зорилгод хүрэхийн тулд бусад чиглэлийн шинжлэх ухааны мэдлэг, нийтлэгээр хэрэглэгддэг аргуудыг ашиглаж, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны туршлагыг судалдаг.

"Цагдаагийн эрх зүй"-н талаар. Эрх зүйн бие даасан нэг салбарыг нөгөөгөөс нь зааглах гол хэмжүүр нь онолын талаасаа тухайн салбар эрх зүйн зохицуулах зүйл, арга тогтолцоот шинж, эрх зүйн эх сурвалж байдаг. Тэгэхлээр эндээс цагдаагийн эрх зүй нь захиргааны эрх зүйн төрөл-хэсэг (институт) үү, эсхүл түүний дэд салбар уу, салбар эрх зүй юу гэдэг нь судлаачдын дунд маргаантай байсаар байна. Мөн захиргааны эрх зүйг "хавсарга" шинжлэх ухаан, түүний бүтцийн нэгэн бүхэллэг судалгааны объект[13] гэж эрдэмтэн судлаачид үздэг.

Доктор (Sc.D) Ж.Долгорсүрэн өөрийн бүтээлдээ цагдаагийн эрх зүй гэдэг нь гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй

[12]С.В.Юрьевич Полицейская наука в Германии.
https://cyberleninka.ru/article/v/politseyskaya-nauka-v-germanii

[13] Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүйг захиргааны эрх зүйн тусгай анги гэж үздэг бөгөөд "Захиргааны эрх зүйн тусгай анги" гэдэг нь захиргааны тодорхой нэг, бодитой чиг үүргийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой харилцааг зохицуулах шаардлагад үндэслэсэн төрөлжсөн захиргааны эрх зүй юм. Харин захиргааны эрх зүйн тусгай ангийн дэд салбар эрх зүй нь бие даасан салбар эрх зүйн болон хөгжих боломжтой юм.

байдлыг хангах хүрээнд цагдаагийн байгууллагаас хууль сахиулах, биелүүлэх, зохион байгуулан хэрэгжүүлэх зорилготой өөрийн зохицуулах зүйл, арга, тогтолцоотой, нийгмийн тусгай харилцааг зохицуулах бие даасан эх сурвалж бүхий захиргааны эрх зүйн төрөлжсөн дэд салбарыг бүрэлдүүлэгч хэм хэмжээний нийлбэр цогц[14] гэж тодорхойлсон.

Цагдаагийн эрх зүй нь удиртгал, ерөнхий, тусгай анги гэсэн тогтолцоотойгоор агуулга нь тодорхойлогдож байна.[15] Үүнд:

- Цагдаагийн эрх зүйн ойлголт, тогтолцоо, зохицуулах зүйл, зохицуулалтын арга;
- Цагдаагийн эрх зүйн эх сурвалж, хэм хэмжээний төрөл;
- Цагдаагийн байгууллагын зохион байгуулалтын бүтэц, цагдаагийн албаа хаагчийн эрх зүйн байдал;
- Цагдаагийн байгууллагын захиргааны үйл ажиллагааны ойлголт, шинж, төрөл, хамрах хүрээ;
- Цагдаагийн байгууллагын захиргааны үйл ажиллагааны хэлбэр, төрөл, ангилал, эрх зүйн зохицуулалт г.м.

Цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухааны үүслийг Хууль зүйн дунд, дээд сургуульд цагдаагийн захиргааны чиглэлийн хичээл бие даан судалсантай холбон авч үзэх нь зүйтэй бизээ.

Доктор (Ph.D), профессор Д.Таванжин өөрийн бүтээлдээ: "Цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухаан" нь захиргааны эрх зүйн тусгай ангийн бүрэлдэхүүн хэсэг... (хавсарга) шинжлэх ухаан, түүний бүтцийн нэгэн бүхэллэг судалгааны обьект юм"; "цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухаан шинэчлэгдэн буй болж, түүнийг манай эрдэмтэд хүлээн зөвшөөрч ...судлах сургалтын хэрэглэгдэхүүн ... болж үүсэл төлөвшлийн шатанд байгаа ..."[16] гэж үзжээ. Гэвч Цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухааныг тодорхойлсон томъёолол хийгээгүй байна.

Академич С.Нарангэрэл: "Эрх зүй судлал нь хууль зүйн шинжлэх ухаан, хууль зүй судлал, сургалтын байгууллагад хууль зүйн мэргэжлийн нэр", "эрх зүйн шинжлэх ухаан нь эрх зүй, түүний бүхий л үзэгдлийг шинжлэн судалдаг шинжлэх ухааны салбар", "цагдаагийн эрх зүй нь захиргааны эрх зүйн дэд институт, судлагдахуун", "цагдаагийн эрх зүйн судлах зүйл нь цагдаагийн дотоод удирдлага[17]", хэмээн тайлбарлажээ.

Доктор (Sc.D) Ж.Долгорсүрэн: "Цагдаагийн эрх зүйн шинэ тогтолцоо, онолын шинэ хандлагыг эрх зүйн тогтолцоондоо авч хэрэглэн, цагдаагийн эрх зүйн харьцуулсан судалгаа хийх зайлшгүй шаардлагатай юм. Цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухааны үүсэл, хөгжлийн талаар манайд саяхныг хүртэл бичиж нийтлэгдсэн зүйлгүй, судлан шинжлэх сонирхол татсан шинэлэг асуудал байв.

[14] Ж.Долгорсүрэн, Д.Булган. Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүйн курс. УБ., 2014
[15] Мөн дээрх ном
[16] Д.Таванжин. Монгол Улсын Цагдаагдаагийн эрх зүйн лавлах толь. -УБ, 2008 он 225 дах тал. "Монгол Улсын Цагдаагийн эрх зүйн үүсэл, төлөвшлийн байдал, зорилтын тухайд". Гэмт явдалтай тэмцэх асуудал. 2005 он. №3 \ 13\. 41 дэх тап
[17] С.Нарангэрэл. Эрх зүйн толь бичиг. Нэмэн засварласан хоёр дахь хэвлэл. –УБ., 2008, 632, 551, 609, 619 дэх тал

Харин монголын захиргааны эрх зүйг "хавсарга" шинжлэх ухаан, түүний бүтцийн нэгэн бүхэллэг судалгааны объект[18] гэж үзжээ.

Мөн тэрээр цааш нь "цагдаагийн эрх зүй нь захиргааны эрх зүйн төрөл-хэсэг (институт) үү, эсхүл түүний дэд салбар уу, салбар эрх зүй юу гэсэн асуудал нь судлаачдын дунд маргаантай бөгөөд цагдаагийн эрх зүй нь захиргааны эрх зүйн тусгай ангийн бүрэлдэхүүн хэсэг, эрх зүйн нэгэн дэд салбар юм гэж үзээд цаашид хөгжүүлэх шаардлагатайг дурьджээ[19].

Дээрх нэр томьёонуудыг харьцуулан үзэхэд цагдаа судлал буюу цагдаагийн шинжлэх ухаан нь "цагдаагийн эрх зүй", "цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухаан"-аас багтаамж, хэрэгжих хэлбэр, аргын талаасаа илүү өргөн утга агуулгыг илэрхийлсэн, сургалт, судалгааны тогтолцоо юм. Мөн цагдаа судлал, цагдаагийн шинжлэх ухаан нь өөр хоорондоо нэр томьёоны хувьд агуулга нэг болох нь харагдаж байна.

Цагдаа судлал, цагдаагийн шинжлэх ухаан нь цагдаагийн эрх зүйгээс өмнө үүссэн олон жилийн түүхэн уламжлал бүхий нийгэм, эдийн засаг, соёл, эрх зүй, шинжлэх ухаан, зохион байгуулалтын бусад иж бүрэн цогцолбор арга хэмжээнд хамааралтай өргөн хүрээтэй ойлголт болох нь судалгаанаас харагдаж байна.

"Цагдаагийн эрх зүй", "цагдаа судлал"-ын сургалтын тухайд

Эрх зүйн шинжлэх шинжлэх ухаан сургууль үүсэн байгуулагдаж, сургалт явагдан багш, суралцагч, оюутны хамтын идэвхтэй хөдөлмөрлөх явцад үүсэн хөгждөг нь ямар ч улсын практикаас ажиглагддагийг бид мэднэ. Цагдаагийн эрх зүйн онолын ерөнхий үндэс-захиргааны эрх зүй нь тус улсад ийнхүү сургалтын хэрэглэгдэхүүн байж, цаашилбал эрх зүйн онол, салбар эрх зүйн шинжлэх ухаан МУИС-ийн ХЗС-ийг дагаад 1960-1970-аад оноос Монгол Улсад үүсэн хөгжсөн гэж судлаачид үздэг.

Батлан хамгаалахын Цэргийн ерөнхий дээд сургуульд тухайн үеийн НАХЯ-ны чиглэлээр цагдаагийн анги 1960-аад оны дунд үеэс нээгдэж, "Цагдаагийн эрх зүй" хэмээх судлагдахуун "Сэргийлэн хамгаалах алба", "Цагдан сэргийлэх алба" зэрэг нэрээр, НАХЯ-ны Цэргийн дээд сургууль байгуулагдсан 1982 оноос "цагдан сэргийлэх байгууллагын захиргааны үйл ажиллагаа" болон гүнзгийрэн үргэлжилж, хичээлийн хөтөлбөр, нэг бус гарын авлага, ном зохиол хэвлэгдэн, 2000 онд "Монгол Улсын Цагдаагийн эрх зүй"'-ийн сурах бичиг гарснаар өнөөгийн цагдаагийн эрх зүй сүүлийн 20 гаруй жилд үүсэн хөгжсөн түүхтэй билээ[20].

Шинжлэх ухааны ололтын бодит хэрэгжилтийн хэлбэр нь судалгаа *шинжилгээний илтгэл, өгүүлэл, диссертаци, ном зохиол* байдаг. Шинжилгээ судалгааны ажлын үр дүн нь цагдаагийн эрх зүйн хэм хэмжээг тухайлан судлахын

[18] Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүйг захиргааны эрх зүйн тусгай анги гэж үздэг бөгөөд "Захиргааны эрх зүйн тусгай анги" гэдэг нь захиргааны тодорхой нэг, бодитой чиг үүргийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой харилцааг зохицуулах шаардлагад үндэслэсэн төрөлжсөн захиргааны эрх зүй юм. Харин захиргааны эрх зүйн тусгай ангийн дэд салбар эрх зүй нь бие даасан салбар эрх зүйн болон хөгжих боломжтой юм.

[19] Долгорсүрэн Ж. Булган Д. Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүйн курс. УБ., 2014.

[20] Долгорсүрэн Ж. Монгол Улс дахь "Цагдаа судлал" ба "Цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухаан", түүний үүсэл төлөвшлийн зарим асуудал.

зэрэгцээ бүтээлдээ *шинжлэх ухаанлаг санал, зөвлөмж, дүгнэлт* тусгагдсанаар тодорхойлогдоно.

Хуульч-судлаач С.Бүдрагчаа судалгааны нэгэн өгүүлэлдээ нийгмийн хэв журам сахиулах тогтолцоонд цагдан сэргийлэх байгууллагын эзлэх байр, эрх зүйн зохицуулалтад шинжилгээ хийж, цагдан сэргийлэхийн захиргааны үйл ажиллагааг: а)... нийгмийн хэв журмыг хамгаалан сахиулах, б)... паспортын дүрмийг биелүүлэх, в)... хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах, г) ... галын аюулаас хамгаалах[21] гэсэн 4 төрөлд хуваан тайлбарлаж цаашид захиргааны үйл ажиллагааг олон талаас судалж боловсронгуй болгох, түүний эрх зүйн зохицуулалтыг өөрчлөн сайжруулах тухай онцлон тэмдэглэжээ.

Доктор (Sc.D) Р.Гүнсэн цагдан сэргийлэх байгууллагын 8 удаагийн дүрмийг товч дурьдаж тухайн үед үйлчилж байсан 1985 оны дүрэм, "Цагдан сэргийлэх байгууллагын үндсэн үүрэг, эрхийн тухай" БНМАУ-ын АИХ-
ын Тэргүүлэгчдийн 1985 оны 96 дугаар зарлигийн зарим заалтуудад тайлбар[22] хийсэн нь
сургалтад ашиглагдаж байв.

Бакалаврын сургалтад ашиглагдах Цагдаагийн эрх зүйн сурах бичгүүд 2000, 2003, 2004, 2006, 2008, 2014 онуудад доктор Ж.Долгорсүрэн, Д.Таванжин нарын бүтээлүүд гарч байв. Түүнээс хойш цагдаагийн эрх зүйн чиглэлээр дорвитой бүтээлүүд гараагүй л байна.

"Цагдаагийн эрх зүй" хичээл нь сүүлийн 20 шахам жил төрийн болон хувийн хууль зүйн сургуулийн бакалаврын ангид заагдахдаа сургалтын цаг нь өмнөх өмнөхөөс улам багасаж, өөр хичээлтэй нэгдэх юм уу, орхигдох, харин Дотоод хэргийн их сургуульд ерөнхий, тусгай ангийг дотор нь төрөл-хэсгээр хуваагдан, нийлүүлж, мэргэшүүлэх замаар сургалт явагдаж буй нь ажиглагдана.

ДХИС-ийн Цагдаагийн сургуулийн бакалварын ангийн сонсогчдод зориулсан ганц нэгхэн зохиогчийн сурах бичиг, гарын авлага, лекц, бие даалтаар судлагдаж буй нь салбар бусад эрх зүйгээс хоцронгуй, тун чамлалттайг хэлэх юун.

Монгол Улсад "цагдаа судлал" гэсэн нэр томьёо 2003 оноос судалгааны ажлын эргэлтэд орсон боловч 2016 онд Цагдаагийн сургуулийн "Цагдаа-хууль сахиулах ажил" хөтөлбөрт "Цагдаа судлалын үндэс" гэсэн хичээл тусгагдан, 1 жил заагдсан.

Мөн оноос ДХИС-ийн АШБС-д "Цагдаа судлал"-ын магистрын сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж эхэлсэн. Энэхүү хөтөлбөрт "Цагдаагийн байгууллагын захиргааны үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл", "Гэмт хэрэгтэй тэмцэх ажиллагаа: онол, практик, "Нийтийн хэв журам сахиулах үйл ажиллагаа: онол практик", "Олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаа: онол практик", "Цагдаагийн эрх зүйн онолын асуудал", "Хууль сахиулахад олон улсын хүний эрхийн хэм хэмжээг баримтлах асуудал" гэх зэрэг 16 хичээлийг судлахаар тусгажээ.

[21] Бүдрагчаа С. БНМАУ-д нийгмийн хэв журмыг сахиулах систем цагдан сэргийлэх байгууллага, түүний захиргааны үйл ажиллагаа Гэмт хэрэгтэй тэмцэх асуудал" №7. -УБ., 1985, 43,45, 48-49 дэх талаас үзнэ үү".

[22] Р.Гүнсэн. Цагдан сэргийлэх байгууллагын дүрэм. -УБ., 1986. 40 дахь тал.

Дээрх бүгдээс авч үзвэл "цагдаагийн эрх зүй"-н үүсэл, төлөвшилт нь захиргааны эрх зүйн шинжлэх ухааны хүрээнд цоо шинэ зүйл биш бөгөөд 1960 оноос... үндэс суурь тавигдаж, хөгжил төлөвшлийн үүсэл буй болж эхэлсэн[23]" гэж үзэж болох боловч "цагдаагийн эрх зүй", "цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухаан"[24], "цагдаа судлал" гэх нэр томьёо 2000 оныг хүртэл хууль зүйн ямар ч ном зохиолд бичигдэж байсангүй.

Мөн "Цагдаагийн эрх зүй", "Цагдаа судлал"-ын агуулга, тогтолцоо нь ялгаатай учир өнөөдрийн хэрэгжиж буй сургалтын хөтөлбөр, хичээлүүдийн агуулгыг шинэчлэх шаардлагатай байна. Өөрөөр хэлбэл, цагдаа судлал гэсэн нэр томьёоны агуулгад цагдаагийн эрх зүйн хичээлүүд дангаараа тусгаж оруулсан байгаа нь харагдаж байна.

Гадаадын зарим улс оронд /Англи/ цагдаагийн үйл ажиллагааны чиглэлээр дараахь хөтөлбөрүүд хэрэгжиж байна. Тухайлбал, Криминологи, гэмт хэргийн шинжлэх ухаан / Master of Security and Crime Science/, Гэмт явдал судлал /criminal justice/, Цагдаагийн манлайлал, стратеги ба зохион байгуулалт / Police Leadership, Strategy and Organisation/ Хууль сахиулах болон аюулгүй байдлын хөтөлбөр /Policing, Law Enforcement and Security/, Нийтийн аюулгүй байдлын /Master's in Public Safety Administration/ магистрын хөтөлбөрүүд тус тус хэрэгжиж байна.

Эдгээр хөтөлбөрүүдээс зарим хөтөлбөрийн агуулга, хамрах хүрээг авч үзье[25]. Үүнд:

Хөтөлбөрийн нэр	**Хамрах хүрээ**	**Хөтөлбөрийн агуулга**
Police Services Leadership Policy /Strategic Planning	Цагдаагийн удирдлагын үйл ажиллагаа ба төлөвлөлт	– Цагдаа ба хариуцлага – Цагдаагийн манлайлал ба байгууллагын өөрчлөлт – Эрүүгийн эрх зүйн тогтолцоон дахь судалгаа – Түншлэл ба цагдаагийн үйл ажиллагаа – Цагдаа дахь бие даасан судалгаа
Police Services Security	Цагдаагийн аюулгүй байдлын үйлчилгээ	Эрүүгийн гэмт хэрэгт тэмцэх тогтолцоо, цагдаагийн эрх мэдэл, хариуцлага, цагдаагийн түүхэн хөгжил
Policing, Law Enforcement and Security	Цагдаагийн аюулгүй байдал ба терроризм судлал Terrorism/Security Studies Police Services Security	Цагдаа, хууль сахиулах, аюулгүй байдлын талаарх орчин үеийн асуудал, Аюулгүй байдлын судалгаа, Терроризмын эсрэг цэргийн болон аюулгүй байдлын хариу арга хэмжээ, Цагдаа ба нийгэм, Терроризмын хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, тагнуулын шинжилгээ, гэмт хэрэг, аюулгүй байдал, аюулгүй байдлын орчин үеийн асуудлууд
Strategic Policing	Police Services	Цагдаагийн бодлогын боловсролын хүрээнд экстремизм, дэлхийн нөхцөл байдалд хүний аюулгүй байдал, олон нийтийн оролцооны стратегийн түншлэл зэрэг орчин үеийн сорилтуудыг хэрхэн даван туулах асуудал, мэргэжлийн ёс зүй ба шударга ёс

[23] Д.Таванжин. Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүй. –УБ, 2006, 8-12, 15-18, 44-49 дэх тал., Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүйн лавлах толь. –УБ, 2008, 223-227 дахь тал.
[24] Ж.Долгорсүрэн. Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүй. –УБ, 2000, Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүй. Сурах бичиг. –УБ, 2004
[25] www.postgraduatesearch.com/university-of-cumbria/55839502/postgraduate-course.htm

Дээрх хүснэгтээс харахад "Цагдаа судлал"-ын магистрын сургалтын хөтөлбөр нь тодорхой нэг чиглэлээр нарийвчлан сургалтын агуулгыг тодорхойлсон байна. Жишээлбэл, цагдаагийн удирдлага, цагдаагийн стратеги төлөвлөлт, цагдаагийн аюулгүй байдлын үйлчилгээ, терроризм гэж нарийвчлан судалж байгаа нь харагдаж байна.

Харин ОХУ-д цагдаагийн эрх зүй / полицейское право/, цагдаагийн шинжлэх ухаан /полицейская наука/ гэсэн нэр томьёо сургалт, судалгааны ажлуудад хэрэглэгдэж байна. Тухайлбал, "Оросын цагдаагийн эрх зүй: өнгөрсөн, одоо, ирээдүй" гэсэн өгүүлэлд цагдаагийн эрх зүйг захиргааны эрх зүйтэй уялдуулан тайлбарласан бөгөөд XVI зууны эхэн үед Европт "камералистика" нэрээр гарч ирсэн гэжээ цагдаагийн үйл ажиллагааны зарим асуудлыг хөнджээ.[26] Мөн "Германы цагдаагийн шинжлэх ухаан" /Полицейская наука в Германии/ гэсэн өгүүлэлд[27] цагдаагийн шинжлэх ухаан нь салбар хоорондын шинжтэй эмпирик, норматив шинжлэх ухаан юм. Энэ нь онолын болон хэрэглээний шинжлэх ухаан бөгөөд зөвхөн шинжлэх ухааны асуудлыг тайлбарлах, тодорхойлохоос гадна цагдаагийн боловсрол, практикийг сайжруулахад бодит хувь нэмэр оруулдаг гэж тайлбарлажээ. Мөн ОХУ-д цагдаагийн эрх зүй гэсэн агуулгын хүрээнд сургалт явагдаж, ном сурах бичиг хэвлэгдсэн нь ажиглагдлаа.

Дүгнэлт

Дээрх нэр томьёо, цагдаагийн эрх зүй, цагдаа судлалын сургалт өнөөгийн байдлыг судалж үзэхэд судлаачдын үзэл баримтлалд үндэслэн агуулгын хувьд өөр өөрөөр боловсруулагджээ. Тиймээс дээрх нэр томьёоны агуулга, тогтолцоог оновчтой тодорхойлж өгснөөр тухай хичээл, хөтөлбөрийн үзэл баримтлал оновчтой тодорхойлогдоно.

Бидний бодлоор бол "Цагдаа судлал", "цагдаагийн шинжлэх ухаан" гэсэн нэр томьёо нь нэг ойлголт бөгөөд цагдаагийн эрх зүй нь хууль зүйн шинжлэх ухааны салбар эрх зүйн болон хөгжиж, цагдаа судлалын нэгээхэн хэсэг, салбар хоорондын шинжтэй болох нь харагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл, "Цагдаа судлал" нь цагдаагийн байгууллагын бүхий л үйл ажиллагааг судалдаг шинжлэх ухаан, судалгаа, сургалтын тогтолцоо гэж тодорхойлж болохоор байна. Харин цагдаагийн эрх зүй нь гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах хүрээнд цагдаагийн байгууллагаас хууль хэрэгжүүлэх зорилготой, өөрийн зохицуулах зүйл, арга, тогтолцоотой, нийгмийн тусгай харилцааг зохицуулах бие даасан эх сурвалж бүхий захиргааны эрх зүйн төрөлжсөн дэд салбарыг бүрэлдүүлэгч хэм хэмжээний нийлбэр цогц тул түүний агуулгад хамаарч болно.

Докторантурын сургалтад харамсалтай нь тухайн хичээлээр мэргэшиж, хууль зүйн ухааны докторын диссертаци, ганц сэдэвт зохиол туурвисан багш, судлаач нь

[26] О. И. Бекетов, В. И. Сургутсков. Полицейское право России: прошлое, настоящее и будущее. https://cyberleninka.ru/article/n/politseyskoe-pravo-rossii-proshloe-nastoyaschee-i-buduschee
[27] С.В.Юрьевич Полицейская наука в Германии. https://cyberleninka.ru/article/v/politseyskaya-nauka-v-germanii

нэг хоёроос хэтрэхгүй ажээ. Тэгээд ч цагдаагийн эрх зүйн онолын бүтээлүүд төдийлөн нийтлэгдээгүй гэхэд хэлсдэхгүй бол уу...

Дээр дурьдсан нөхцөл байдал нь тухайн чиглэлээр мэргэшсэн багшийн тоог нэмэгдүүлэх, тэднээ идэвхжүүлэх, илүү анхаарал хандуулах, үр нөлөөг дээшлүүлэх, онол, арга зүй, практикийн зохих түвшин, шаардлагыг хангасан сурах бичиг, гарын авлага цөөнгүйг бичиж, нийтийн хүртээл болгох хэрэгцээ шаардлага бидний өмнө тулгарч байна. Энэ бол өнөөдрийн өнгөцдүү боловч шүүмжлэлтэй хандах ерөнхий дүр зураг гэдэгтэй хэн ч маргахгүй бизээ.

Цагдаа судлалын хүрээнд "цагдаагийн эрх зүй"-н шинжилгээ судалгааны ажлын үр дүн нь сургалт, судалгааны ажлаар илрэх тул энэ чиглэлийн шинжлэх ухаанлаг санал, зөвлөмж, дүгнэлтүүдийг улам баяжуулах шаардлагатай юм.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Долгорсүрэн Ж. Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүй. –УБ, 2000, Монгол Улсын Цагдаагийн эрх зүй. -УБ, 2004, 2014.
2. Долгорсүрэн Ж, Д.Булган. Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүйн курс. УБ., 2014.
3. Таванжин Д.Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүй. –УБ, 2006, Монгол Улсын Цагдаагдаагийн эрх зүйн лавлах толь. -УБ, 2008.
4. Таванжин Д. Монгол Улсын Цагдаагийн эрх зүйн үүсэл, төлөвшлийн байдал, зорилтын тухайд. Гэмт явдалтай тэмцэх асуудал. 2005 он. №3 \13\
5. Таванжин Д. "Цагдаа судлалыг анхаарах цаг болжээ" Гэмт явдалтай тэмцэх асуудалд №03 (2003)
6. Долгорсүрэн.Ж. Монгол Улс дахь "Цагдаа судлал" ба "Цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухаан", түүний үүсэл, төлөвшлийн зарим асуудалд (Цагдаа судлал онол арга зүйн асуудал №01 (2011)
7. Долгорсүрэн Ж. Монгол Улс дахь "Цагдаа судлал" ба "Цагдаагийн эрх зүйн шинжлэх ухаан", түүний үүсэл төлөвшлийн зарим асуудал. Хууль сахиулахуй. 2014 он №01
8. Бүдрагчаа С. БНМАУ-д нийгмийн хэв журмыг сахиулах систем цагдан сэргийлэх байгууллага, түүний захиргааны үйл ажиллагаа Гэмт хэрэгтэй тэмцэх асуудал" №7. -УБ., 1985.
9. Полицейская наука в Германии https://cyberleninka.ru/article/v/politseyskaya-nauka-v-germanii
10. С.В.Юрьевич Полицейская наука в Германии. https://cyberleninka.ru/article/v/politseyskaya-nauka-v-germanii
11. О. И. Бекетов, В. И. Сургутсков. Полицейское право России: прошлое, настоящее и будущее. https://cyberleninka.ru/article/n/politseyskoe-pravo-rossii-proshloe-nastoyaschee-i-buduschee

ТАКТИК-ТУСГАЙ БЭЛТГЭЛИЙН ХИЧЭЭЛИЙГ ЦАГДААГИЙН СУРГУУЛЬД ЗААЖ ИРСЭН УЛАМЖЛАЛ, ШИНЭЧЛЭЛИЙН ЗАРИМ АСУУДАЛД

THE SOLUTIONS AND REPRODUCTIVE PROCEDURES ABOUT TRADITIONAL TEACHING METHODS OF THE TACTIC - SPECIAL TRAINING STUDY

З.Цэрэнбат
Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн
Албаны тусгай бэлтгэлийн тэнхимийн эрхлэгч, доктор, цагдаагийн хурандаа
Tserenbat Z. (Ph.D)
Police Colonel, Head, Department of Special Training, Police Institute,
University of Internal Affairs

✉ tserenbat.z@leu.gov.mn

Товч агуулга: Энэ илтгэлийн хүрээнд "тактик-тусгай бэлтгэл"-ийн хичээлийг цагдаагийн сургуульд зааж ирсэн уламжлал, шинэчлэлийн зарим асуудлыг хөндөхийг зорьсон.

Abstract: This article reports about the Police School's traditional teaching methods of the tactic – special training studies in our the Internal Affairs.

Түлхүүр үгс: Цагдаагийн тактик-тусгай бэлтгэл, сургалтын тогтолцооны уламжлал шинэчлэл.

Keywords: Police tactic – special training study, reproductive procedures and traditional teaching methods of the tactic - special training study.

Их Монгол Улс хүчирхэг зэвсэгт хүчинтэй байсан нь цэргийн сургалтын бүхэл бүтэн тогтолцоо бүрдүүлсэнтэй холбоотой гэж цэргийн шинжээчид үздэг.

Эл тогтолцоо нь хүүхдээ хар багаас нь морь унуулж, нум, сум харвуулж сургах, байлдах болон агнах наад захын эрдмийг эзэмшүүлэхийг иргэн бүрийн үүрэг болгосон бүх нийтийн цэргийн бие даасан сургалт байсан бөгөөд моринд гарамгай болгох, сэлэмдэх, харвах урлагт суралцуулах, оньсон техник эзэмших зэрэг албан ёсны, мэргэжлийн сургалт гэсэн хоёр үндсэн хэлбэртэй байжээ.

Байн байн тэмцээн наадам зохион байгуулж байсан нь зугаа цэнгэлийн төдийгүй цэргийн сургалтын үр дүнг тооцох, шалгуурын гол хэлбэр байжээ. Хэрвээ ан агнаж чадахгүй л бол өлбөрч үхэх магадлалтай бөгөөд хүн байгалийн амьтны хувьд амьд үлдэх бодит хэрэгцээ, шаардлага, бодитой орчин нөхцөлд тулгуурлан цэргийн сургалтыг зохион байгуулж байсан тухай түүхэн эх сурвалжуудад тэмдэглэн үлдээсэн байдаг.

Улс орны аюулгүй байдлыг хангах, хил хязгаарийг сахин хамгаалах зэрэг олон талт үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж чадах цэрэг, улс төр, хууль зүйн боловсрол, мэргэжилтэй офицер, хүн хүчин бэлтгэх шаардлагын дагуу 1934 оны 9 дүгээр сард БНМАУ-ын Сайд нарын зөвлөлийн тогтоолоор Дотоодыг хамгаалах газрын дунд

сургуулийг байгуулан “Төв сургууль” хэмээн нэрлэж 80 сонсогчтой хичээллэж эхэлснээр өнөөгийн Цагдаагийн дээд сургуулийн тулгын чулуу тавигджээ.[1]

Төв сургууль байгууллагдсан цагаасаа л улс орны аюулгүй байдлыг хангах, хил хязгаарыг сахин хамгаалах зэрэг олон талт үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж чадах цэрэг, улс төр, хууль зүйн боловсрол, мэргэжилтэй офицер хүн, хүчин бэлтгэх шаардлагын дагуу сонсогч, суралцагдын бие бялдарыг чийрэгжүүлэх, албаны сэтгэл зүйн хат суулгах, төлөвшүүлэх чиглэлээр сургалт бэлтгэлийг уралдаан, тэмцээний хэлбэрээр тасралтгүй зохион байгуулж ирсэн байдаг.

Тухайлбал эрдэмтэн Д.Дашдэмбэрэл “Манай суруулийнхан” бүтээлдээ...1938 оноос байлдааны бэлтгэл, ялангуяа цэргийн төрөл бүрийн зэвсэг техникийг чадамгай эзэмшүүлж сургах талаар онцгой анхаарал хандуулж байсан.

Ардын хувьсгалын 20 жилийн ойгоор парадын бэлтгэлээ цэргийн жанжинд шалгуулахаар 7 дугаар сарын 7,9-нд Шадивлангаас явган маршаар Яармагийн дэнжид очиж жанжины шалгалтанд 3 удаа явж тэргүүлээд дахин нэг удааа бүх шалгуулагчдад үлгэр үзүүлж яваад анги руугаа буцаж байлаа. Тэндээсээ маршаар буцаж, замдаа өвлийн байрандаа үдийн цай уугаад зуны лагерт ирж байв. Энэ нь нэг удаагийн шалгалтанд ирэх очихын 42 км газар нэг өдөр маршилж явахад сурагчид огт ядарсан шинжгүй орой нь хөлбөмбөг тоглож байсан тухай тэмдэглэн үлдээжээ.[2]

Тухайн үед ДЯЯ-ны “Төв сургууль” гэдэг нэр улс орон, ард түмэндээ алдаршиж улс, олон нийтийн байгууллага, хөдөлмөрчин олноороо хүрээлэгдсэн байгууллага болж хөгжсөн байдаг. Энэ бүхэн нь сургууль сурагчидад бие бялдрын хүмүүжлийг үнэхээр сайн өгдөг байжээ. Тухайлбал 1940 оноос эхлэн цэргийн бүрэн зэвсэг, буудлагатай явган маршуудыг 5,10,20,30 км хүртэл долоо хонгийн зайтай ахиулан хийдэг байсан. [3]

Цэргийн тусгай дунд сургууль 1974-1982 онд тууштай бэхжиж, багшлах боловсон хүчний тоо 8 дахин өсч сургалтын олон тооны кабинет, лаборатори, мэргэжлийн сургалтын танхим, тасалгаанууд тэрчлэн хууль цааз, эрх зүй, цэргийн шинжлэх ухаан, нийгмийн ухааны төрөлжсөн тэнхимүүдтэй болсон нь дээд сургууль болох урдчилсан нөхцлийг бүрдүүлсэн юм.

Албаны тусгай бэлтгэлийн сургалтанд онцгой анхаарч каратегийн анхны курсыг Хаянгарваад хариуцуулан хийлгэж байсны дээр улсын баярын параданд жил бүр 3 “хайрцаг” оруулж, тэргүүн байр эзэлж байлаа... гэж тэмдэглэн үлдээсэн байна.

ДЯЯ-ны харъяа “Төв сургууль”-ийн түүхэн замнал, хөгжиж ирсэн хандлагыг судлаж үзэхэд “Тактик-тусгай бэлтгэл”-ийн чиглэлээр биеэ даасан хичээл (предмет) болгон, сургалтыг явуулж байсан тухай бидний үзэж судалсан, холбогдох материалуудад байхгүй байна.

Түүх, уламжлал, сургамжаас үзэхэд батлан хамгаалах, аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг бүхий байгууллагын эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажилд тулгуурласан харилцан ажиллагаа, тактик- тусгай бэлтгэлийн сургалтын бодлого,

[1] Цагдаа сэтгүүл. Сургуулийн өнөө ба ирээдүй. Цагдаагийн дээд сургуулийн 65 жилийн ойд зориулав. УБ., 1999. 3 дахь тал.
[2] . Д.Дашдэмбэрэл. Манай сургуулийнхан. УБ., 2000.
[3] Мөн тэнд

тогтолцоотой улс орон л ирээдүйд гарч болзошгүй аюул занлыг саармагжуулах, таслан зогсоож, ард иргэдээ айх аюулгүй, амар жимэр, сэтгэл хангалуун амьдруулж байгаа нь харагддаг.

Цагдаагийн алба хаагчийн өдөр тутмын үйл ажиллагааны үеэс-онцгой нөхцөл байдал үүсэх үе хүртэлх хугацааны аюулгүй байдлын хамгаалалтын олон талт ажиллагаанд хууль сахиулахуйн онцлогийг илэрхийлсэн удирдлага - албадлагын хүчтэй чиг үүргийг хэрэгжүүлэх опертив тактикийн онол, эрх зүйд нийцсэн шинэ санаа, шинэ мэдлэг тэдэнд дутагдаж байна.

Үүнийг хэрэгжүүлэх арга зам нь цэргийн удирдлагын шинжлэх ухаан опертив тактикийн онолд тулгуурласан аюулгүй байдал - хамгаалалтын “Тактик-тусгай бэлтгэл”-ийн шинэ зүйл хичээл (предмет)-ийн төрлийг бий болгон, Хууль сахиулахын их сургуулийн сургалтын хөтөлбөрт оруулах нь зүйтэй.[4] гэх мэтээр эрдэмтэн, судлаач нар тактик- тусгай бэлтгэлийн сургалтын онол, практик ач холбогдлыг судлан бий болгож, эхлүүлэх тухай санал, санаачлагуудыг тухайн үеийн Хууль зүйн яам, Их сургуулийн удирдлага дээрхи асуудлыг хүлээн авч, шийдвэрлэсэн байна.

Хууль зүйн сайдын 2014 оны 10 дугаар сарын 6-ны өдрийн А/166 тоот тушаалаар ХСИС-ийн Цагдаагийн сургуулийн бүтэц орон тоог шинэчлэн батлахад “Галын бэлтгэл-тусгай тактикийн тэнхим” анх үүсэн байгуулагдаж, тэнхимийн эрхлэгчээр Цагдаагийн дэд хурандаа Д.Мөнхсайхан, багшаар цагдаагийн ахмад Д. Мөнхжаргал нар томилогдон, “Галт зэвсэг-тусгай хэрэгсэл”, “Амьд үлдэх урлаг” зэрэг хичээлийг зааж байгаад 2015 онд татан буугдсан.

Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны 01 дүгээр сарын 02-ны өдрийн А/ 01 тоот тушаалаар ХСИС-ийн Цагдаагийн сургуулийн бүтцэд “Албаны тусгай бэлтгэлийн тэнхим”—ийг эрхлэгч-1, ахлах багш-1, багш-1 —тэй байхаар орон тоог баталж, ХСИС-ийн захирлын 2017 оны 01 дүгээр сарын 11-ны өдрийн Б /14 тоот тушаалаар “Албаны тусгай бэлтгэлийн тэнхим”-ийн эрхлэгчээр, хууль зүйн доктор, цагдаагийн дэд хурандаа З.Цэрэнбат, ахлах багшаар цагдаагийн дэд хурандаа Ш.Чулуун, багшаар цагдаагийн дэд хурандаа Э.Рэгдэндагва нарыг тус тус томилон ажиллуулж эхэлсэн түүхтэй.

Тэнхимийн хамт олны эрдэм шинжилгээ, сургалт, судалгааны ажлын талаар товч дурдвал:

Албаны тусгай бэлтгэлийн тэнхимийн профессор, багш нар 2018-2019 оны хичээлийн жилд “Албаны байр зүй”, “Амьд үлдэх урлаг”, “Галт зэвсэг-тусгай хэрэгсэл”, “Тактик-тусгай бэлтгэл-1,2”, “Галын бэлтгэл”, зэрэг хичээлүүдийг Цагдаа хууль сахиулах ажил, Аюулгүй байдал-дотоодын цэрэг, Шүүхийн шинжилгээ-хууль сахиулах ажил мэргэжлийн бакалаврын өдрийн болон эчнээ анги, дамжааны сонсогч, суралцагч нарт нийт 61 цаг (кредит)- ийн сургалтыг явуулсан байна.

Тэнхимийн профессор багш нар 2017-2018 оны хичээлийн жилд “Албаны байр зүй”, “Амьд үлдэх урлаг”, “Галт зэвсэг-тусгай хэрэгсэл”, “Тактик-тусгай

[4] Ч.Баатар. Хууль сахиулахуйн инноваци, аюулгүй байдал, хамгаалалтын үйл ажиллагааны тулгамдсан зарим асуудал. “Хууль сахиулахуйн инноваци” Олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлын эмхтгэл-1. УБ., 2014. 93 дахь тал.

бэлтгэл-1,2", "Галын бэлтгэл"зэрэг хичээлийн 10 хөтөлбөрийг боловсруулж, хөтөлбөрийн дэд хорооны хурлаар хэлэлцүүлж, албажуулан сургалтын үйл ажиллагаандаа ашигласнын зэрэгцээ, багш, цагдаагийн дэд хурандаа Э.Рэгдэндагва ДЦ-ийн тухай хууль батлагдан, хэрэгжиж эхэлсэнтэй холбогдуулан "Аюулгүй байдал-Дотоодын цэрэг мэргэшүүлэх сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулан батлуулж одоо мөрдөн ажиллаж байна.

Тэнхимийн профессор багш нар 2018-2019 оны хичээлийн жилд "Албаны - тусгай сургалт бэлтгэлийн онол практик", "Улсын онц чухал объектын хамгаалалтын өнөөгийн байдал, тулгамдаж буй асуудал", "Тактик-тусгай бэлтгэлийн онол практик", зэрэг эрдэм шинжилгээний хурлыг эрдэмтэн, багш, судлаач, практик байгууллагын алба хаагчдыг оролцуулан зохион байгуулж, зөвлөмж, илтгэлүүдийн эмхтгэл болгон хэвлүүлж, олон нийтийн хүртээл болгож сургалтандаа ашиглаж байна.

ХСИС-ийн захирлын 2018 оны 12 дугаар сарын 12-ны өдрийн А/180 тоот тушаалаар Албаны тусгай бэлтгэлийн тэнхимийг түшиглэн "Албаны бэлтгэл, тусгай тактик зүйн профессорийн судалгааны баг байгуулсан нь тэнхим цаашид эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлыг явуулах боломж бүрдсэн юм.

Цагдаагийн алба хаагч албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа гэмт халдлагад өртөж байгаа нь тэдний мэдлэг, ур чадвар, харилцааны соёл, хүмүүжил, ажлын байрны орчин, тусгай хэрэгслийн хангамж, хүртээмж муу зэрэг олон хүчин зүйлээс хамаалтай бөгөөд үүний хамгийн том сул тал, дутагдал нь алба хаагчийн албаны бэлтгэлийн сургалт, түүний чанар, хүртээмж, ур дүн муу, хангалттай хэмжээнд биш байгаатай шууд холбоотой юм.[5]

"Тактик- тусгай бэлтгэл"хичээлийн ойлголт, агуулга, зорилго, зорилт, хичээлийн залгамж чанар, уялдаа холбоог дараах байдлаар томъёолж байна.

Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлыг хангах, хууль сахиулах тусгайлсан чиг үүрэгтэй байгууллагуудын алба хаагчдын тактик-тусгай бэлтгэлийн мэргэжлийн ур чадварыг бүрдүүлэгч, цагдаагийн боловсрол судлалын тогтолцооны бүрэлдэхүүн хэсэг болно.

Уг хичээл нь дараах ойлголтуудыг өөртөө хамааруулж авч үздэг тухайлбал алба хаагч хуулиар хүлээсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх явцад иргэн, хуулийн этгээдэд хуулийг сахиулах, хууль ёсны шаардлага тавих, биелүүлэхийг шаардах, анхааруулах, биелүүлээгүй нөхцөлд өөрийн болон бусдын амь нас, эрүүл мэндийг авран хамгаалах зорилгоор албадлагын арга хэмжээ хэрэглэх арга, тактик, тусгай ажиллагаа явуулах зохион байгуулалт, хэрэгжилтийн элементүүдийг онолын талаас авч үздэг.

Монгол Улсын үндэсний язгуур эрх ашиг, хүний эрх эрх чөлөөг баталгаатай хангах, гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журмыг хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах явцад холбогдох байгууллага, алба хаагчийн үйл

[5] Б.Одбаатар. Илтгэл: Албаны бэлтгэлийн сургалтыг сайжруулах замаар цагдаагийн алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангах зарим асуудал. "Бэлтгэгдсэн иргэд эх орны хамгаалалт" эрдэм шинжилгээний бага хурлын илтгэлийн эмхтгэл. УБ., 2017. 15 дахь тал.

ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх, хуульд заасан бүрэн эрхийнхээ хүрээнд албадлагын арга хэмжээг бодитой хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай мэдлэг, дадлага, чадвар, хандлагын цогц чадамжийг суралцагчдад үе шаттай олгох тусгайлсан сургалтын процессыг хэлнэ.

Тактик- тусгай бэлтгэл хичээлийн зорилго нь:

Ердийн болон онцгой нөхцөл байдлын үед цагдаагийн байгууллага, алба хаагч хуулиар хүлээсэн үндсэн чиг үүргийг бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэхдээ албадлагын арга хэмжээг хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу бодитой хэрэглэхэд хэрэгцээтэй мэдлэг, дадлага чадвар, арга тактик, хандлагыг сонсогч (суралцагч)- нарт үе шаттай олгоход оршино.

Зорилт 1. Тактик-тусгай бэлтгэл (ажиллагаа) хичээлийн судлах зүйл нь тактик-тусгай ажиллагаа (сургалт, бэлтгэл) —ны эрх зүйн зохицуулалт, байгууллага, алба хаагчийн харилцан ажиллагааны тактик, цагийн байдлыг үнэлж шийдвэр гаргах, хэрэгжүүлэх онолын мэдлэг олгох

Зорилт 2. Ердийн болон онцгой нөхцөл байдлын үед ажиллах, сэтгэл зүй, бие бялдар, тэсвэр тэвчээр эзэмшүүлэх, хувийн аюулгүй байдлаа хангах, байгуулага, алба хаагч (бүлэг)-ийн харилцан ажиллах тактик, цагийн байдлыг үнэлэх шийдвэр гаргах суурь чадвар олгох.

Зорилт 3. Ердийн болон онцгой нөхцөл байдлын үед алба хаагч (бүлэг) хуулиар хүлээсэн чиг үүрэг, зорилго, зорилтоо амжилттай биелүүлэхэд шаардлагатай тактик- тусгай бэлтгэлээр зохих түвшинд бэлтгэгдсэн, эх оронч, өргөсөн тангаргтаа үнэнч үзэл хандлага төлөвшүүлнэ

"Тактик-тусгай бэлтгэл" хичээлийг лекц, семинар, практик дадлага, тактик жагсаал, тактикийн сургалт, хээрийн сургууль хэлбэрээр зохион байгуулдаг.

Хичээлийн зарим хэсэг тухайлбал хээрийн сургуулийг зориулалтын сургалтын орчин (хээрийн сургалтын төв, полигон, бааз)-д суралцагчдыг галт зэвсэг, тусгай ажиллагааны хувцас, нэг бүрийг хамгаалах хэрэгсэлтэйгээр албаны байр зүйн зураг дээр цагийн байдал өгч, шийдвэр гаргуулан, хэрэгжүүлэх, үр дүнг тооцох хэлбэрээ зохион байгуулдаг онцлоготой хичээл юм.

Сургалтанд тэсэрч дэлбэрэх бодис, хорт утаа, сум, галт хэрэгсэлийг орлуулан хийсэн зориулалтын сургалтын хэрэглэгдэхүүн, бусад хэрэгсэлийг өргөнөөр ашиглаж бодитой үүссэн цагийн нөхцөл байдалд ойртуулж явуулна.

Тактик- тусгай бэлтгэл		
Албаны байр зүй	Онцгой нөхцөл байдал дахь Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа	Тусгай тактик (Ерөнхий, тусгай анги)

Албаны байр зүй нь: Монгол улсын нутаг дэвсгэр (төв, орон нутаг)-ийн эрүүгийн болон хэв журмын опертив цагийн байдлыг зурагт оруулах, ашиглах

асуудлыг судлана. (ердийн болон онцгой нөхцөл байдлын үеийн албан бичиг баримтыг төлөвлөх, байр зүйн зурагт оруулах, шийдвэр гаргах, хэрэгжүүлэх арга, тактик ажиллагаа)

Онцгой нөхцөл байдлын үеийн Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа. Техногенийн болон байгалийн онц аюултай үзэгдэл, нийтийг хамарсан эмх замбараагүй байдал, террорист халдлага гэх мэт төр, нийгмийн хэвийн үйл ажиллагааны эсрэг аливаа аюул, занлыг саармагжуулах, аюулгүй болгоход чиглэсэн сургалт (тактик-тусгай бэлтгэл), бэлэн байдал, тусгай ажиллагааны онол, практикийн асуудлыг судлана.

Тусгай тактик. Ердийн болон онцгой нөхцөл байдлын үед Цагдаагийн байгуулага, алба хаагч хуульд заасан бүрэн эрхийнхээ хүрээнд албадлагын арга хэмжээг бодитой хэрэгжүүлэх удирдлага, зохион байгуулалтын асуудал, тусгай ажиллагааны арга, тактикийн асуудлыг судлана.

Ерөнхий анги: Цэргийн шинжлэх ухааны суурь судлагдахуунд цагдаагийн тактик-тусгай бэлтгэл (тусгай ажиллагаа)-ийн эзлэх байр суурь, хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлох, тактик- тусгай бэлтгэлийн асуудлыг онолы хүрээнд судална. Тусгай даалгаварыг биелүүлэхэд цагдаагийн байгууллагын хүч, хэрэгсэлийг татан оролцуулах, түүний удирдлага, зохион байгуулалт, үйл ажиллагааны арга тактик, үр дүн хамаарна

Тусгай анги: Тусгай анги нь дараах хэсгээс бүрдэнэ:

- Гэмт хэрэгтэй тэмцэх цагдаагийн хүч, хэрэгсэл, харилцан ажиллагааны тактик;
- Нийтийн хэв журмыг хамгаалах цагдаагийн хүч хэрэгсэл, харилцан ажиллагааны тактик;
- Олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах цагдаагийн хүч хэрэгсэл, харилцан ажиллагааны тактик;
- Аюулгүй байдлыг хангах, хууль сахиулах тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгуулагууд тодорхой, янз бүрийн цагийн байдалд ажиллах, харилцан ажиллагааны тактикийн бэлтгэл;
- Дээрхи хэсгүүд нь шинжлэх ухаанд суурилсан судлагдахуун харилцан уялдаа холбоо, логик дараалал бүхий хичээл (предмет), сургалтын процесс байна.

Тактик-тусгай бэлтгэл нь дараах төрөл мэргэжлийн хичээлүүдээс бүрдэнэ.

1. Хууль эрх зүйн сургалт нь: Цагдаагийн байгууллага, алба хаагчаас ердийн болон онцгой нөхцөл байдлын үед төр, нийгэм, хүний аюулгүй байдлыг хангах, цагдаагийн албадлага хэрэглэх, хэрэгжүүлэх, аюулыг саармагжуулах, аюулгүй болгох төрийн албадлагатай холбоотой онол, номлол, сургааль, хууль эрх зүйн зохицуулалтыг танин мэдүүлэхэд чиглэгдэнэ.
2. Тагнан, турших ажиллагааны бэлтгэл нь тусгай ажиллагааны бэлтгэл хангах үндсэн төрөл мэргэжлийн хичээл байна.
   - Гэмт этгээдийн байрлал, хүч, хэрэгсэлийн тодорхойлох
   - Гэмт этгээдийн зан байдлыг тодорхойлох

   - Ажиллагаа явуулах газар орны судлах
   - Ажиллагаа явуулах цаг хугацааг тодорхойлох зэрэг гэмт этгээдийн талаархи бүхий л мэдээ мэдээллээр цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийг хангах, нөхцөл байдлыг бодитой үнэлж шийдвэр гаргах, шийдвэрийг амжилттай хэрэгжүүлэх үндсэн нөхцөл болдог.
3. Албаны байр зүйн бэлтгэл нь эрүүгийн болон хэв журмын опертив цагийн байдлыг зурагт оруулах, ашиглах асуудал хамаарна. (ердийн болон онцгой нөхцөл байдлын үеийн албан бичиг баримтыг төлөвлөх, байр зүйн зурагт оруулах, шийдвэр гаргах, хэрэгжүүлэх арга, тактик ажиллагаа)
4. Тактик, арга зүйн бэлтгэл нь: Ердийн болон онцгой нөхцөл байдлын үед цагдаагийн байгуулага, алба хаагч хуульд заасан бүрэн эрхийнхээ хүрээнд албадлагын арга хэмжээг бодитой хэрэгжүүлэх удирдлага, зохион байгуулалтын асуудал, тусгай ажиллагааны арга, тактик ажиллагааны бэлтгэл хамаарна
5. Холбоо, харилцан ажиллагааны бэлтгэл нь: Ердийн болон онцгой нөхцөл байдлын үеийн сөрөг тусгай ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалт, хэрэгжилтийн хангах, аюулгүй байдлыг хангах тусгайлсан чиг үүрэг бүхий бусад байгууллагын холбоо, дохио, харилцан ажиллагаа нь сургалт бэлтгэлийн явцад загварчлагдсан байх хүртэлхи бэлтгэл хамаарна.
6. Биеийн хүч хэрэглэх бэлтгэл нь: Цагдаагийн албаны тусгай чиг үүргийг амжилттай биелүүлэхэд шаардлагатай бие бялдрын янз бүрийн чанар, ур чадвар, хандлага (мэдлэг дадлага, хурд тэвчээр, гардан тулааны аргууд)-ыг олгох сургалт, байнгын бэлтгэлийн үр дүн хамаардаг
7. Галт зэвсэг, тусгай хэрэгсэлийн бэлтгэл нь: Галт зэвсэг, тусгай хэрэглийн зориулалт, тактик-техникийн өгөгдөхүүн, ажиллах зарчим, эд ангиудын гүйцэтгэх үүрэг, хэрэглэх зарчим, үндэслэл, хэрэглсний дараа авах арга хэмжээний хүрээнд онолын мэдлэг олгох, хэрэглэх арга тактик, ямарч байрлалаас мэргэн буудах дадлага, чадвар эзэмшүүлэхэд чиглэнэ.
8. Эмнэлэгийн анхны тусламжийн бэлтгэл нь: цагдаагийн албаны тусгай чиг үүргийг амжилттай биелүүлэх явцад иргэн, алба хаагчид учирсан осол, гэмтлийн үед хүний амь нас, эрүүл мэндийг авран хамгаалах эмнэлэгийн анхан шатны тусламжийг хугацаанд амжиж үзүүлэх цогц арга хэмжээ байна.

Цагдаагийн алба хаагчийг тактик- тусгай бэлтгэлээр мэргэших явц нь анхан шатны суурь бэлтгэл, бие даан сурах чин эрмэлзлэл дээр байнгын тасралтгүй мэргэжлийн сургалт, бэлтгэл, дадлага, ажлын туршлагаар тухайн хүнд мэдлэг, чадвар, чадамж болж төлөвшидөг, харилцан хамаарал бүхий хэсгүүдээс бүрддэг.

Дээрхи хичээлүүдийг суралцагч нарт үе шаттайгаар мэдлэг, дадлага, чадвар олгосоны дараа “Тактик-тусгай бэлтгэл”-ийн хичээлийг тодорхой опертив цагийн байдалд зориулалтын хувцас хэрэгсэлтэй, сургалтын тусгайлсан орчин, нөхцөлд, өндөр ачаалалтай явуулдаг олон улсын сургалтын нийтлэг жишгийг харгалзан зохион байгууллахын тулд дараах саналыг дэвшүүлж байна.

1. Сургалтын төлөвлөлт, багш нарын ачаалалтай уялдуулж “Албаны тусгай бэлтгэлийн тэнхим”-ийн бүтэц орон тоог нэмэгдүүлэх, тэдний сурган заах арга зүй, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх зорилгоор гадаад, дотоодын сургалтанд урт, богино хугацаанд хамруулах;

2. “Тактик-тусгай бэлтгэл”-ийн хичээлийн чанарыг дээшлүүлэх зорилгоор туршлага судлаж, сургалтын орчин (кабинет, сургалтын төв, бааз)-г бүрдүүлэх, сургалтын хэрэглэгдэхүүн (галт зэвсэг, тусгай техник, хэрэгсэл, хамгаалах тусгай хувцас)-нээр хангахад дэмжлэг үзүүлэх;

3. Албаны тусгай сургалт, бэлтгэлийн чиглэлээр орж байгаа хичээлүүдийн уялдаа холбоо, сурган заах арга зүйг боловсронгуй болгох зорилгоор холбогдох сургууль тэнхимүүд хичээлийн хөтөлбөр, цаг сэдвийн төлөвлөгөөг боловсронгуй болгох зорилгоор хичээлийн жилийн улирал тутамд онол арга зүйн семинарыг хамтран зохион байгуулах;

4. Цагдаагийн төв, орон нутгийн газар, хэлтэст албаны тусгай сургалт, бэлтгэлийг зохион байгуулах, алба хаагчдыг идэвхжүүлэх, эрүүл мэндийг нь хамгаалах, үр дүнг нь тооцохтой холбогдсон харилцааг зохицуулсан хууль, эрх зүйн актуудад нэмэлт өөрчлөлт оруулах асуудлыг судлаж, хэрэгжүүлэх ажлыг ДХИС-ийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Цагдаа судлалын төв, Цагдаагийн сургууль хариуцах;

5. Цагдаагийн төв, орон нутгийн газар, хэлтэст албаны тусгай сургалт, бэлтгэлийг явуулах сургалтын орчин (танхим, бэлтгэлийн заал, буудлагын тир гэх мэт) бүрдүүлэх, орон тооны 2-3 багшлах алба хаагчтай байх асуудлыг судлаж шийдвэрлэх ажлыг газар, хэлтсийн дарга нар, ЦЕГ-ын холбогдох алба хаагч нар хариуцах;

6. Цагдаагийн төв, орон нутгийн газар, хэлтэст албаны тусгай сургалт, бэлтгэлийг явуулах хөтөлбөр, цаг сэдвийн төлөвлөгөөг боловсруулж, цагдаагийн газар, хэлтсийн саналыг үндэслэн багшлах бүрэлдэхүүнийг бэлтгэх, давтан сургах ажлыг Цагдаагийн сургууль, Ахлагчийн сургуулийн холбогдох тэнхимийн профессор, багш нар хариуцах;

7. Албан үүргээ гүйцэтгэж яваад амь насаа алдсан, эрүүл мэндээр хохирсон, албадлагын арга хэмжээг хэрэглэхдээ алдаа, оноо, дутагдал гаргасан, гэм буруутайд тооцсон алба хаагчдын талаархи мэдээллийг солилцох, судалгаанд тулгуурлан урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, баривчлах, хуяглан хүргэх ажиллагааны арга тактикийг тусгасан ном, сурах бичиг, гарын авлага бичиж сургалтанд ашиглах ажлыг ЦЕГ-ын холбогдох алба, Цагдаагийн сургууль, Ахлагчийн сургуулийн тэнхимийн профессор багш нар хариуцах;

8. Цагдаагийн байгууллага, алба хаагчаас албадлага хэрэглэхэд тулгамдсан буй асуудал, алба хаагчдын дунд явагдаж буй албаны тусгай сургалт, бэлтгэлийн онол практикийн чиглэлээр жил бүр эрдэм шинжилгээний бага хурал, хэлэлцүүлэг зохион байгуулах ажлыг Цагдаагийн сургууль, Ахлагчийн сургуулийн тэнхимийн профессор багш нар хариуцах;.

9. Цагдаагийн төв, орон нутгийн газар, хэлтэст явагдаж буй албаны тусгай сургалт, бэлтгэлийн явц, үр дүнг тооцох зорилгоор жилд нэг удаа тактик-тусгай бэлтгэлийн тэмцээнийг зохион байгуулж, дүгнэдэг байсан уламжлалыг сэргээх;

10. Цагдаагийн байгууллага, алба хаагчаас албадлага хэрэглэхтэй холбогдсон эрх зүйн зохицуулалт, иргэний эрх, үүрэг, иргэн, хуулийн этгээд цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн хамтын ажиллагааны талаар МҮОНТ-тэй хамтран мэдээ, мэдээлэл, танин мэдэхүйн нэвтрүүлэгүүдийг бэлтгэж нийтийн

хүртээл болгох, зоион байгуулах ажлыг сурвалжлагч, ЦЕГ-ын хэвлэл, мэдээллийн алба, сургууль, тэнхим хамтран ажиллах боломжийг судлаж, хэрэгжүүлэх;

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Д.Дашдэмбэрэл. Манай сургуулийнхан. УБ., 2000.
2. С.Бадарчи. НАХЯ-ны Цэргийн тусгай дунд сургууль. УБ., 1999.
3. Б.Батжав. Цагдаагийн алба хаагчийн биеийн хүч хэрэглэх тусгай бэлтгэлийн сургалтын онолын үндэс. УБ., 2014.
4. Б.Алтанбагана, Д.Оюунномин. Хүч ба галт зэвсэг хэрэглэх тухай (Багшид зориулсан гарын авлага). УБ., 2006.
5. З.Цэрэнбат. Цагдаагийн зэвсэг, тусгай хэрэгсэл, мэх хэрэглэх тактик. УБ., 2006.
6. Б.Батжав. Албаны бэлтгэл /Сурах бичиг/. УБ., 2007.
7. С.Хасбаатар. Тусгай мэх УБ., 2009.
8. Б.Баянмөнх. Онцгой нөхцөл байдлын үед хэрэгжүүлэх цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа 1 дүгээр дэвтэр. УБ., 2013.
9. Цагдаа сэтгүүл. Сургуулийн өнөө ба ирээдүй. Цагдаагийн дээд сургуулийн 65 жилийн ойд зориулав. УБ., 1999.
10. Ч.Баатар. Илтгэл. Хууль сахиулахуйн инноваци, аюулгүй байдал, хамгаалалтын үйл ажиллагааны тулгамдсан асуудал. Хууль сахиулахуйн инноваци” Олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлын эмхтгэл-1. УБ., 2014.
11. Д.Чулуун. Илтгэл. Тактик-тусгай бэлтгэл хичээлийн онол, практикийн тулгамдсан асуудлууд. “Тактик-тусгай бэлтгэлийн онол, практик” Эрдэм шинжилгээний хурлын илтгэлүүдийн эмхтгэл. УБ., 2018.
12. З.Цэрэнбат. Үндсэн илтгэл. Цагдаагийн алба хаагчийн хувийн аюулгүй байдлын үндэс, тактик-тусгай бэлтгэлжилтийн зарим асуудал. “Тактик-тусгай бэлтгэлийн онол, практик” Эрдэм шинжилгээний хурлын илтгэлүүдийн эмхтгэл. УБ., 2018.
13. Одбаатар. Илтгэл. Албаны бэлтгэлийн сургалтыг сайжруулах замаар цагдаагийн алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангах зарим асуудал. “Бэлтгэгдсэн иргэд эх орны хамгаалалт” эрдэм шинжилгээний бага хурлын илтгэлийн эмхтгэл. УБ., 2017.
14. З.Цэрэнбат. Илтгэл. Галын бэлтгэл, тусгай тактик зүй, албаны бэлтгэлийн сургалтын өнөөгийн байдал, цаашдын чиг хандлага‖ Бэлтгэгдсэн иргэд- эх орны хамгаалалт сэдэвт ЭШХ-д тавьсан илтгэл. УБ., 2016.
15. Баленко С.В. Спецназ везде Спецназ. Полная энциклопедия элитных подразделений. М., 2012.
16. Ардашев А.Н. Боевая подготовка Спецназа /Алексей Ардашев. М., 2014. (Боевая потготовка элиты)
17. Потапов П.П. Боевые действия в городских кварталах. Опыт спецподразделений /сост.П.П Потапов. Минск: соверменная школа, 2010. (Серия Арсенал)
18. Л.Ю. Воронков, С.И. Муфаздалов, А.Б. Смушкин Тактико-специальная подготовка: учебное пособие / 2-е изд., стер. -М.: ЮСТИЦИЯ, 2016. «Саратовская государственная юридическая академия»

19. Геннадий Нестеров, —Вопросы совершенствования частной методики преподавания тактико-специальной подготовки в образовательных организациях МВД РФ‖ УДК 355 Просвещение. образование. Педагогика 61 ВЕСТНИК Уфимского Юридического Института МВД РОССИИ 2015 №3.

20. Евсеев Л.Л Рабочая учебная программа по дисциплине —Тактико-специальная подготовка‖ Учреждение образования «Могилевский институт МВД Республики Беларусь» 2015.

21. Рабочая учебная программа по дисциплине —Порфессиально-прикладная физическая подготовк "Кафедра физической подготовки" Воронежский институт МВД России. Воронеж., 2011

22. Г.И. Плохих Специальная подготовка сотрудников органов внутренних дел Учебное пособие Курск., 2014

23. 3.Цэрэнбат Закономерности формирования знаний, умениий и навыков в процессе профессионального обучения сотрудников полиции Монголии. Выпускная квалификационная работа. МосУ МВД РФ. М., 2013.

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫГ БЭЛТГЭЖ ИРСЭН УЛАМЖЛАЛ, ШИНЭЧЛЭЛ

THE RENEWALS AND TRADITIONS OF THE SYSTEM PREPARATION IN HUMAN RESOURCE OF HEAD OFFICER AT THE NATIONAL POLICE DEPARTMENT

Д.Энхбаяр
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Цагдаагийн удирдлага, стратегийн профессорын багийн ахлах багш, цагдаагийн дэд хурандаа
Enkhbayar D.
Police lieutenant colonel, Senior lecturer, Professor's team of Police management and strategy, Leadership Academy, University of Internal Affairs

✉ enkhbayar0595@gmail.com

Товч агуулга: Энэхүү илтгэлээр цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын бүх шатны удирдах албан тушаалтны нөөцийг бэлтгэж ирсэн уламжлал, шинэчлэлийн талаар авч үзлээ.

Abstract:.The presentation introduces the traditions and future formations of police chiefs.

Түлхүүр үгс: удирдах албан тушаалтан, удирдлага, зохион байгуулалт.
Keywords: Manager, management and organization.

Монгол оронд өрнөж буй улс төр, нийгэм, эдийн засгийн бүхий л салбарыг хамарсан өөрчлөлт, шинэчлэлт төрийн болон хувийн хэвшлийн бүх шатны байгууллага, түүний дотор хууль сахиулах салбарыг хамарч, байгууллагын хөгжил, соёлын төлөвшилт, амжилт, өмнөө тавьсан зорилго, зорилтоо амжилттай хэрэгжүүлэхэд шат, шатны удирдах албан тушаалтны ур чадвар, манлайлал, удирдлагын арга барил ихээхэн үүрэг гүйцэтгэх болж байна.

Хууль сахиулах салбарын удирдах албан тушаалтан тал бүрийн мэдлэг, чадвар, мэргэжлийн өндөр боловсрол, ёс зүйн зөв төлөвшил, хувийн соёл, удирдлагын олон талт арга барил, багаар ажиллах чадвар, түүнчлэн нийгмийн хөгжлийн онцлог, чиг хандлагыг зөв танин мэдэх, дүн шинжилгээ хийх, цаг үедээ нийцсэн, оновчтой зөв шийдвэр гаргах зэрэг олон талын ур чадвар эзэмшсэн байхыг өнөөгийн цаг үе шаардаж байна. Тэгвэл энэ бүхэнд нийцсэн алба хаагчийг хэрхэн бэлтгэх, сонгох, ямар шалгууруар хэнийг, ямар удирдах албан тушаалд томилох нь аль ч байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын байнгын анхаарлын төвд байх гол асуудал юм.

Төрийн удирдлагыг хэрэгжүүлж байгаа арга, хэлбэрийг онолын талаас авч үзвэл "Spoil", "Merit" гэсэн хоёр үндсэн тогтолцооны аль нэг хэлбэрээр оршдог бөгөөд "Spoil" тогтолцоо нь мандат авах зарчмаар сонгууль явуулж, сонгогдон томилогдох ба ажил албаа гүйцэтгэх бүрэн эрхийн хугацаатай байдаг бол "Merit[1]"

[1] Анх 1883 онд АНУ-ын Ардчилсан намын сенатч Жорж Пендлтоны санаачилж батлуулсан Төрийн албаны шинэтгэлийн акт *("Пендлтоны хууль" гэж алдаршсан)*-аар тус улсад улс

тогтолцоо нь мэргэшсэн алба хаагчийг сонгон шалгаруулж томилох хэлбэр юм. Өөрөөр хэлбэл алба хаагч мэдлэг, мэргэжил, ур чадвар, дадлага, туршлага, ажлын амжилтын үзүүлэлтээр албан тушаал ахих карьерын тогтолцоо юм.

Манай улсын хувьд төрийн алба мэргэшсэн, чадварлаг, тогтвортой байх суурь зарчимд[2] тулгуурлан аливаа удирдах албан тушаалд ур чадварын шалгууруар томилогдох "Merit" тогтолцоо давамгайлах нь илүү чухал юм[3].

Гэвч өнөөдөр "spoil" хэлбэр давамгайлах болсон төдийгүй ихэнхдээ төрийн алба мэргэшсэн, чадварлаг байх шалгууруас илүүтэй намын харъяалал, танил тал, эрх ашиг, хувийн сонирхол зэргийг урьтал болгох томилгоо бий болоод байгаа нь нууц биш юм. Өнөөдөр төрийн албанд оршиж байгаа энэ тогтолцооны гажуудлыг засах, өөрчлөлт шинэчлэлт хийж, шинэ шатанд гаргах шаардлагатай байгаа талаар ярьж, шүүмжилдэг ч зохих үр дүнд хүрэхгүй л байна.

Түүгээр ч барахгүй энэ гажуудал төрийн, тэр дундаа хууль сахиулах салбарын шат, шатны удирдах албан тушаалд дэвшүүлэх, томилоход ажиглагдаж байгаа нь төрийн тусгай албаны уламжлал, төлөвшил, ёс зүй, мөн чанар, нэр хүндийг ч сулруулахад хүргэж байна.

Цагдаагийн алба хаагчийн үйл ажиллагаа, гүйцэтгэх чиг үүрэг, түүний удирдлага, зохион байгуулалт, цагдаагийн байгууллагын бүтэц, тогтолцоо, алба хаагчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгаа зэрэг бүхий л харилцааг зохицуулах Цагдаагийн албаны тухай хууль[4] *(шинэчилсэн найруулга)*-ийг 2017 оны 02 дугаар сарын 09-ны өдөр Улсын Их хурлаар батласан бөгөөд энэхүү хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1. дэх хэсэг "Цагдаагийн алба нь гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн чиг үүргийг хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх төрийн тусгай алба мөн" гэж тодорхойлсон. Хэдийгээр энэхүү чиг үүрэг нь хуулиар цагдаагийн байгууллагад ногдож байгаа ч түүнийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд иргэд, олон нийтийн дэмжлэг, туслалцаа, итгэл туйлаас чухал бөгөөд үүнийг цагдаагийн шат, шатны удирдах албан тушаалтны ур чадвар, манлайлал, алба хаагчийн соёл, харилцаагаар дамжуулан олж авах учиртай.

Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд тулгарч болзошгүй эрсдэлд

төрийн намуудад сонгуулийн үр дүнгээр төрийн албан тушаалыг хуваарилдаг, төрийн албанд улс төр хүчтэй нөлөөлдөг шударга бус тогтолцоог өөрчилсөн бөгөөд энэ үеэс эхлэн АНУ-д төрийн албаны мерит тогтолцоо бий болсон гэж үздэг. Гэвч үүнээс ч өмнө уг зарчим хэрэглэгдэж байсан талаар зарим толь бичигт тусгагдсан байдаг. Тухайлбал, Википедиа нэвтэрхий толь бичгийн тайлбарт:
"Меритократ бол Монголын их гүрний цэргийн жанжнуудаа сонгодог гол үзэл баримтлал байсан. Чингис хаан түүний цэргийн албанд тавигдах шаардлагад авъяас чадвараараа манлайлан шалгарсан хэнийг ч ялгалгүй сонгон томилдог байв. Эзэндээ үнэнчээ нотлон харуулсан дайсны талын цэрэг, жанжнуудад хүртэл итгэл хүлээлгэж чаддаг байсан байна. Жишээ нь, Чингис хааны өрлөг жанжнуудын нэг Зэв гэхэд л Чингисийг хаан суудалд суухаас нь өмнө нэгэн тулааны үеэр түүнийг харваж байсан дайсны талын цэрэг байсан" гэж бичжээ. Эх сурвалж: https://www.news.mn/?id=70781

[2] Төрийн албаны тухай хуулийн 4 дүгээр заалт. Төрийн албаны зарчим. Цахим эх сурвалж холбоос: http://www.legalinfo.mn/law/details/487

[3] Төрийн албаны тухай хуульд 2008 оны 5 сард оруулсан нэмэлт өөрчлөлтөөр төрийн алба улстөрөөс хараат бус байх зарчмын талаар тусгасан.

[4] Цагдаагийн албаны тухай хууль *(шинэчилсэн найруулга)*. Цахим эх сурвалж, холбоос: http://www.legalinfo.mn/law/details/12469

гадаад орчны зүгээс "төр, бизнесийн бүлэглэлийн нэгдэл улс төрийн нам, эвсэлийн хүрээнд бий болж эрх мэдлийн төлөөх өрсөлдөөн, улс төрийн томилгоо нь цагдаагийн байгууллагын удирдлагын үйл ажиллагаанд нөлөөлж, улмаар бие даасан, хараат бус байдал алдагдах эрсдэл" үүсэх аюул байгааг тогтоосон байна.[5]

Нөгөө талаар цагдаагийн алба хаагчдаас үйлдсэн гэмт хэргийн статистик судалгаагаар 2011-2015 онд 326 алба хаагч 291 гэмт хэрэгт холбогдон шалгагдсан нь жилд дунджаар 58,2 сард 4,8 гэмт хэрэгт шалгагдсан байна. Мөн дээрхи хугацаанд давхардсан тоогоор 10061 цагдаагийн алба хаагч 10017 сахилгын зөрчил гаргаж шалгагдсан нь жилд дунджаар 2003, сард 167, өдөрт 5,5 алба хаагч сахилгын зөрчил гаргасан байна[6]. Цагдаагийн алба хаагчдаас гэмт хэрэг, эрх зүйн зөрчилд холбогдох нь нэг талаас алба хаагчийн өөрийн ёс зүй, мэдлэг, ур чадвар сул байгаатай холбоотой боловч, нөгөө талаас анхан болон дунд шатны удирдах албан тушаалтны манлайлал, тэдний удирдан чиглүүлэх арга барил, гүйцэтгэлийн хяналт сул байгаатай шууд холбоотой гэж үзэхээс өөр аргагүй.

Энэ талаар ч мөн цагдаагийн байгууллагын "Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг[7]"-ийн 2.2 дахь хэсэгт "*дунд шатны удирдлагын менежмент сул, ур чадвар дутагдалтай*" гэж дүгнэсэн байна[8].

Дээрхи үүссэн нөхцөл байдал зөвхөн цагдаагийн байгууллагад хамааралтай бус, хууль сахиулах салбарын хэмжээнд тулгамдаж байгаа нийтлэг асуудал юм.

Эндээс дүгнэхэд хууль сахиулах салбарын шат шатны удирдах албан тушаалтны үүрэг хариуцлагыг дээшлүүлэх, тэднийг бэлтгэх, сургах, томилоход бодлогоор хандах шаардлага бий болсон нь харагдаж байна.

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд зааснаар төрийн албаны сул орон тоон дээр сонгон шалгаруулалтыг явуулахдаа дараах ерөнхий шаардлагыг үндэслэдэг. Үүнд:

1. боловсрол;
2. мэргэжил;
3. туршлага;
4. ур чадвар.

Мэдээж төрийн тусгай чиг үүрэгтэй байгууллагын удирдах албан тушаалд дэвшүүлэх шалгуур үзүүлэлт тодорхой, ил тод, нээлттэй, шударга өрсөлдөөний зарчмын үндсэн дээр явагдах гол зарчимд тулгуурлах ёстой.

Өнөөдөр төрийн тусгай чиг үүрэгтэй аль ч байгууллагад шат шатны удирдах алба хаагчдыг сонгон шалгаруулах, томилох үйл явц тодорхой бус, үүнд нэгдсэн бодлого, төлөвлөлт байхгүйн улмаас зарим тохиолдолд удирдах алба хаагчийн хүний нөөцийн бодлого алдагдах, удирдах албан тушаал дэвших, сонгон шалгаруулалт гэхээсээ илүү үзэмжээр хандах явдал ажиглагдах болсон.

[5] Цагдаагийн ерөнхий газар. Дотоод хяналт, аюулгүй байдлын газар. Судалгаа, дүн шинжилгээний төв. "Цагдаагийн алба хаагчдаас үйлдсэн гэмт хэрэг, зөрчил, харилцаа, ёс зүйн өнөөгийн байдал" судалгааны ажлын тайлан. 2016.

[6] Цагдаагийн ерөнхий газар. Дотоод хяналт, аюулгүй байдлын газар. Судалгаа, дүн шинжилгээний төв. "Цагдаагийн алба хаагчдаас үйлдсэн гэмт хэрэг, зөрчил, харилцаа, ёс зүйн өнөөгийн байдал" судалгааны ажлын тайлан. 2016.

[7] Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2015.03.20-ны өдрийн 6/169 тушаалын хавсралт

[8] Цагдаагийн ерөнхий газар. "Гэмт хэрэг, зөрчлийн улмаас хохирсон цагдаагийн алба хаагчдын өнөөгийн байдал" судалгааны ажлын тайлан. 2016.

Түүгээр ч барахгүй удирдлага солигдох бүрт багаар ажиллах нэрийн дор шат шатны удирдах албан тушаалтан солигдох ёстой мэт сөрөг үзэгдэл бий болж, зарим тохиолдолд энэ нь байх ёстой, хэвийн үзэгдэл мэт ойлгогдох хэмжээнд хүрсэн байна.

Иймд цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагад орчин үеийн менежментийн чиг хандлага, удирдлагын шилдэг арга барилыг нэвтрүүлэх замаар шат шатны удирдах албан тушаалтныг бэлтгэх, сургах, тэдний мэргэжлийн болон зохион байгуулах ур чадварыг хөгжүүлэх, манлайлалыг дээшлүүлэх зайлшгүй шаардлага бий болоод байна.

Дээрхи үүсээд байгаа бодит нөхцөл байдлыг тал бүрээс нь судлан дүн шинжилгээ хийж үнэлэлт, дүгнэлт өгөх, улмаар цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын удирдах албан тушаалтныг бэлтгэх, тэднийг сургах, давтан сургах, мэргэшүүлэх сургалтын тогтолцоог боловсронгуй болгох, үүнтэй уялдуулан Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн хууль сахиулах салбарын удирдах албан тушаалтныг сургах, бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшүүлэх сургалтын тогтолцоо, сургалтын болон хичээлийн хөтөлбөрийг захиалагч байгууллагын эрэлт, хэрэгцээнд нийцүүлэн сайжруулах зайлшгүй хэрэгцээ шаардлага ч үүссэн.

Менежментийн онолд аливаа байгууллагын үйл ажиллагааны амжилтын ерэн хувь хүний нөөц, түүний оновчтой зөв хуваарилалт, удирдлагаас хамаарна гэж үздэг. Монгол Улсын цагдаагийн байгууллагын менежментын удирдлагын тогтолцоо хуучин "социалист систем"-ийн гэгдэж байсан улс, орнуудын нэгэн адил дээрээс доош нарийн шаталсан бүтэцтэй бөгөөд "зааварлан сургах" гэхээс илүүтэй "захиран тушаах" арга барилаар олон жилийн турш явж ирсэн[9].

Жил бүр олон тооны алба хаагч янз бүрийн шалтгаанаар ажлаас дутагдлаар халагдан чөлөөлөгдөж байгаа нь нэг талаас, тэдний өөрийн буруутай үйл ажиллагаа, цалин хөлс, амьдралын хэрэгцээ, шаардлагад хүрэлцдэггүй, нийгмийн халамж, үйлчилгээ орхигдсон зэрэг олон хүчин зүйлтэй холбоотой боловч нөгөө талаас, шат шатны удирдах албан тушаалтан алба хаагчтай ажиллах арга барилгүй, хоцрогдсон, хүний нөөцийг зөв шилж сонгож авч чадаагүй, халамж, анхаарал, тусламж, дэмжлэг дутсан зэрэг байдлаас болж байгааг хүлээн зөвшөөрөх ёстой.

Энэ нь мэдээж урсгалаараа хэрэгжиж амьдралд биелэлээ олохгүй бөгөөд уг асуудлыг бодлогын төвшинд авч үзэж, цагдаагийн байгууллагад хүчин зүтгэх иргэнийг элсүүлэх, сонгох, сургаж бэлтгэх, дадлагажуулах сургалтыг шинжлэх ухааны үндэстэй тодорхойлох нь чухал юм. Үүний тулд дараах асуудалд анхаарал хандуулах ёстой. Үүнд:

Нэгдүгээрт. Төрийн албанд тэр дундаа цагдаагийн албанд иргэнийг шилж сонгож авч байсан уламжлалыг судалж үнэлэлт, дүгнэлт өгөх

Хоёрдугаарт. Гадаадын өндөр хөгжилтэй орнуудад цагдаагийн албанд иргэдийг хэрхэн сонгон авч ажиллуулдаг журам,туршлагыг судлах

Монгол төрийн цагдаа 1865 онд "Арван тавны цагдаа" нэртэй сууриа тавьж, 1921 оны 7 дугаар сарын 19-нд Засгийн газрын шийдвэрээр "Сэргийлэх цэрэг" гэсэн нэртэйгээр анх Цэргийн яамны харъяа байгуулагдан улмаар 1924 онд Улсын

[9] Б.Энхчулуун. Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлага. магистрын судалгааны ажил. – УБ., 2014.

Анхдугаар Их Хурлаас Улсын "Цагдан сэргийлэх газар" нэртэйгээр байгуулагдан ажиллаж эхэлжээ. Цагдан сэргийлэх байгууллага нь ард түмний дотоод байдлыг тохижуулан хамгаалж, тэдний тайван амьдралыг нарийн сахиулах төв байсан ба тухайн үед "Цагдан сэргийлэх байгууллагад ажиллах алба хаагч нь эрүүл чийрэг, сонор гярхай, соёлч боловсон харьцаатай, хүч чадалтайгаас гадна ууж согтуурахыг хатуу цээрлэдэг хүмүүс байвал зохино" хэмээн зааж байжээ[10].

Түүхийн эх сурвалж, баримт материалаас үзэхэд цагдаагийн байгууллага анх үүсэн байгуулагдсан цагаасаа эхлэн алба хаагчдынхаа мэдлэг ур чадварыг дээшлүүлэх, тэднийг сургах мэргэшүүлэхэд онцгой анхаарч гадаад, дотоод сургалтад алба хаагчдаа хамруулан сургаж иржээ. Тухайлбал, социализмын бүтээн байгуулалтын он жилүүдэд цагдаагийн байгууллага өөрийн боловсон хүчин, удирдах албан тушаалтнаа ОХУ-ын Дотоод хэргийн яамны харьяа төрөл, мэргэжлийн их дээд сургуулиудад бэлтгэсээр иржээ.

Харин ардчилсан хувьсал ялж, нийгмийн бүтээн байгуулалт, хөгжлийн чиг хандлагад эрс өөрчлөлтийг авчирсан 1990-ээд онд цагдаагийн байгууллагыг хүний нөөцөөр нөхөн хангах нь гол тулгамдсан асуудлын нэг болсон байв. 1990 оны гуравдугаар улирлаас эхлээд цагдаагийн албан хаагчид олноороо өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдөж эхлэсэн нь ажиллах нөхцөл, түүнчлэн хамгийн гол нь нийгмийн уур амьсгал төвөгтэй байсан нь үүнд асар ихээр нөлөөлсөн байна. Бас албан хаагчдын зарим нь ганзагын наймаа, худалдаа эрхлэх нь цагдаагийн алба үүргийг гүйцэтгэснээр илүү ашигтай гэж үзэж, олноороо өргөдлөө өгдөг байв. Статистик судалгаанаас үзэхэд 1989 оны сүүлийн улирлын мэдээгээр Монгол Улсын бүх сумын 99 хувь нь дээд боловсролтой хэсгийн төлөөлөгчтэй байсан бол 1995 оны төгсгөлд 19,7 хувь болтлоо буурсан нь нийслэл, аймгийн төвөөс халагдсан офицеруудын орон тоон дээр хэсгийн төлөөлөгчийг татаж ажиллуулсантай холбоотой байсан байна.

1994 онд төв, орон нутгийн цагдаагийн байгууллагын удирдлагыг хамруулж Төр захиргааны удирдлагын хөгжлийн институтэд 3 хоногийн семинарыг зохион байгуулсаны гадна, төрийн захиргааны удирдах ажилтны 21 хоногийн дамжаанд 3, хоёр долоо хоногийн дамжаанд 2 ажилтныг тус тус сургажээ. Төр захиргааны удирдлагын хөгжлийн институтын 21 ба 90 хоногийн дамжаанд 8 алба хаагчийг сургаж байжээ. Цагдаагийн байгууллагын удирдах ажилтнуудад цаг үеийн шинэ мэдлэг олгох талаар багагүй анхаарч 1990 оны 10 дугаар сарын 15-наас эхлэн аймаг, дүүргийн газар, хэлтэс, ЦЕГ болон албадын хэлтсийн дарга нарын сургалт зохион байгуулж, төр засгийн бодлогоор 28 цагийн лекц, 6 цагийн ярилцлага, монгол бичиг 29 цаг, самбо 44 цаг, бүгд 107 цагийн сургалт явуулжээ.

1992 оны 4 дүгээр сард Улсын бага хурлын дэргэдэх Төр, нийгэм судлалын академийн удирдах ажилтны 20 хоногийн дамжаанд удирдах 35 ажилтан, түүний дотор аймгийн цагдаагийн газар, хэлтсийн 17 дарга суралцсан байна. 1992 онд МУИС-д газар, хэлтсийн дарга, орлогч, сургалт боловсон хүчний ажилтан дээд сургуулийн багш, санхүү аж ахуй, эдийн засгийн албаны ажилтан 95 хүн дамжаанд суралцаж байжээ. 1995 оны 4 дүгээр сард цагдаагийн тасаг, хэсгийн дарга нарын мэргэжил дээшлүүлэх 21 хоногийн сургалтыг Төр захиргаа, удирдлагын хөгжлийн

[10] *soyombo-1911.blogspot.com*

институтэд явуулсан байна. Төв орон нутгийн цагдаагийн байгууллагын удирдах ажилтны цугларалтыг жил бүр хийх үеэр урьдчилан баталсан хөтөлбөрөөр хичээл зааж, зарим төрлийн үзүүлэх сургууль, тэмцээн зохион байгуулж байсан нь үр дүнгээ өгч байсан байна. Цагдаагийн байгууллагын газар, хэлтэс, анги, салбарын сургалт боловсон хүчний ажил эрхэлсэн дэд дарга, боловсон хүчний ажилтны долоо хоногийн цугларалтыг Улаанбаатар хотод зохион явуулж, Удирдлагын хөгжлийн институт, Монгол менежментийн төвийн эрдэмтэн багш нараар зах зээлийн эдийн засаг, маркетинг менежментийн онолоор хичээл заалгаж, ажил төрлийн семинар, ярилцлага явуулсан нь бие бүрэлдэхүүнтэй ажиллах ажлыг сайжруулахад ач холбогдолтой арга хэмжээ болжээ[11].

Түүнчлэн цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын удирдах албан тушаалтныг ОХУ-ын ДХЯ-ны Удирдлагын академид жил бүр уламжлал болгон удирдах алба хаагчийг хоёр жилийн хугацаагаар бэлтгэж байгаа нь удирдах албан тушаалтныг гадаадад сургах, бэлтгэх гол сургалтын хэлбэр болж ирсэн байна.

Бидний нэрлэж хэвшсэнээр социализмын бүтээн байгуулалтын он жилүүд буюу 1990 он хүртэл Монгол төрийн, тэр дундаа тухайн үеийн нийгмийг аюулаас хамгаалах салбарын хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлт нарийн тодорхой байж, олон талт судалгааны үндсэн дээр алба хаагчийг шилж сонгодог төдийгүй, удирдах албан тушаалд дэвшүүлэхэд ч урьдаас бодлогоор сургаж бэлтгэж байжээ. Өөрөөр хэлбэл удирдах албан тушаалд тохиолдлын шинжтэй дэвших боломж огт байдаггүй байсан нь одоогийн бидний хэрэгжүүлэх гэж олон жил ярьж байгаа ур чадварын шалгуур буюу "мерит" зарчим төрийн албанд жинхэнэ утгаараа хэрэгжиж байсны тод жишээ юм.

Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2011 оны 8 сарын 19-ний өдрийн 140 дүгээр тушаалаар ДХИС-ийн бүтцэд Удирдлагын академийг байгуулсанаар цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын удирдах албан тушаалтныг дотоодод бэлтгэх, сургах, давтан сургах том боломж нээгдсэн байна. Энэ хугацаанд тус Их сургуулийн Удирдлагын академид цагдаагийн байгууллагын захиалгаар нийт 24 алба хаагч "Цагдаагийн стратеги-тактик" удирдлага" мэргэжлээр суралцан төгссөн ба одоо 11 алба хаагч суралцаж байна.

"Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын удирдах албан тушаалтны ур чадвар, сургалтын хэрэгцээ шаардлагад хийсэн судалгаа"[12]-гаар цагдаа, дотоодын цэргийн удирдах албан тушаалтныг бэлтгэх, сургах нь цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлага, түүний бодлого, төлөвлөлтийн байнгын анхаарлын төвд байж, сургалтыг тодорхой үе шаттай бодлого, төлөвлөлттэй хэрэгжүүлэх хэрэгцээ, шаардлага бий болсон байна.

Тиймээс цагдаа, дотоодын байгууллагын удирдах алба хаагчийг бэлтгэх сургалтын нэгдсэн бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулан урт, богино хугацааны сургалт зохион байгуулах шаардлагатай.

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академи нь:

[11] Б.Пүрэв. Монгол Улсын Засгийн газрын дэргэдэх цагдаагийн байгууллага. – УБ., 2016. 56-67 дахь тал.

[12] ."Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын удирдах албан тушаалтны ур чадвар, сургалтын хэрэгцээ шаардлагад хийсэн судалгаа". 2018.

1. Анхан шатны удирдах албан тушаалтныг бэлтгэх "Албан тушаалын дамжаа"

2. Дунд шатны удирдах албан тушаалын алба хаагчдад зориулсан "Удирдах алба хаагчийн давтан сургалт"

3. Дээд шатны удирдах албан тушаалын алба хаагчдад зориулсан "Удирдах алба хаагчийн мэргэжил дээшлүүлэх сургалт"

4. Салбарын хэмжээний удирдах албан тушаал буюу агентлаг, байгууллагын удирдах албан тушаалын алба хаагчдад зориулсан "Стратегийн дамжаа" гэсэн төрөл, хэлбэрээр явагдах нь сургалтын хөтөлбөр боловсруулан ажиллаж байна.

Дээрхи хэлбэрээр удирдах албан тушаалтныг бэлтгэх урт, богино хугацааны сургалтыг тасралтгүй зохион байгуулснаар:

1. Цагдаа, дотоодын цэргийн алба хаагчийг удирдах албан тушаалд бэлтгэх, давтан сургах, мэргэжил дээшлүүлэх, зайн, бүсчилсэн сургалтын нэгдсэн тогтолцоо бий болж, удирдах албан тушаалтны нөөцөө бодитойгоор тооцох, тэднийг сургах, удирдах алба хаагчийг бодлогоор бэлтгэх боломж бүрдэнэ;

2. Алба хаагчдын мэргэжлийн удирдах ур чадвар нэмэгдэж, удирдах албан тушаалд тавих шалгуур, шаардлага дээшилж, сургалтанд хамрагдсан алба хаагчдаас сонгон шалгаруулалтын үндсэн дээр албан тушаал дэвших шударга тогтолцоо бий болно гэж үзэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Цагдаагийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга). http://www.legalinfo.mn/law/details/12469

2. Цагдаагийн ерөнхий газар. Дотоод хяналт, аюулгүй байдлын газар. Судалгаа, дүн шинжилгээний төв. "Цагдаагийн алба хаагчдаас үйлдсэн гэмт хэрэг, зөрчил, харилцаа, ёс зүйн өнөөгийн байдал" судалгааны ажлын тайлан. 2016.

3. Цагдаагийн ерөнхий газар. "Гэмт хэрэг, зөрчлийн улмаас хохирсон цагдаагийн алба хаагчдын өнөөгийн байдал" судалгааны ажлын тайлан. 2016.

4. Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын удирдах албан тушаалтны ур чадвар, сургалтын хэрэгцээ шаардлагад хийсэн судалгаа". 2018.

5. Б.Энхчулуун. Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлага. магистрын судалгааны ажил. УБ., 2014.

6. Монголын нууц товчоо. УБ., 1990.

7. Богд Хаант Монгол Улсын хууль зүйлийн бичиг.

8. Б.Пүрэв. Монгол Улсын Засгийн газрын дэргэдэх цагдаагийн байгууллага. УБ., 2016.

МОНГОЛ, ТУРКИЙН ЦАГДААГИЙН СУРГУУЛИЙН СУРГАЛТЫН АГУУЛГА, ЭЛСЭГЧДИЙН ШАЛГУУРТ ХАРЬЦУУЛАЛТ ХИЙХ НЬ

COMPARATIVE STUDIES ON ENROLLMENT CRITERIA OF APPLICANTS AND CURRICULUM OF ACADEMIC EDUCATIONS FOR THE MONGOLIAN AND TURKISH NATIONAL POLICE ACADEMIES

Б.Баянмөнх
Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн Цагдаагийн эрх зүйн тэнхимийн дэд профессор, цагдаагийн хошууч
Bayanmunkh B.
Police major, Associate professor of Police Studies Department, Police Institute, University of Internal Affairs

Э.Дашгаадан
Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн Цагдаагийн эрх зүйн тэнхимийн багш, цагдаагийн ахлах дэслэгч
Dashgaadan D.
Police senior lieutenant, Lecturer of Police Studies Department, Police Institute, University of Internal Affairs

✉ bayanmunkh.b@leu.gov.mn

Товч агуулга: Энэхүү илтгэлд Монгол Улсын Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургууль, Бүгд найрамдах Турк улсын цагдаагийн академийн сургалтын агуулга, элсэлтийн шалгуур хооронд харьцуулалт хийж, ялгагдах онцлог шинжийг тодорхойлох, улмаар элсэлтийн шалгуур, сургалтын агуулгыг сайжруулах зарим арга замын талаар товч авч үзсэн болно.

Abstract: The paper is represented briefly about studies on enrollment criteria of applicants and content of academic education system of Police School of Mongolian Internal Affairs University and the Turkish National Police Academy of and identifying specific features of two universities in aiming for optimal ways on enrollment criteria and academic curriculums for further improvement.

Түлхүүр үгс: Сургалт, хөтөлбөр, элсэгч, шалгуур.
Keywords: Training, program, recruitment, criteria.

Үндсэн хэсэг

Хүний нийгэм, үүсч хөгжсөн үеэсээ гэмт явдлын улмаас үүсэх хор аюултай нүүр тулан учирсаар ирсэн түүхтэй. Хүн төрөлхтөн гэмт явдлыг зөвхөн хатуу чанд ял шийтгэлийн хүчээр хориглон зогсоох боломжгүйг ухаарсан цагаас хойш, нийгмийн сөрөг үзэгдлийн хамгийн тод илрэл болсон гэмт явдлаас урьдчилан сэргийлэх тухай ойлголтыг бий болгожээ.[1]

Өнөө үед дэлхий дээр тохиолдож байгаа гамшиг буюу байгалийн аюулт үзэгдэл, хүний хүчин зүйлээс хамааралтай осол, сүйрэл, эмх замбараагүй байдал, терорист халдлага, бүс, нутгийн мөргөлдөөн жилээс жилд өсч, түүнээс учрах хор уршиг, үр дагавар улам бүр нэмэгдэж байгаагаас тэдгээрээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, хор уршгийг арилгах явдал дэлхийн улс орнуудын өмнө тулгамдаж байгаа асуудал болж байна.

Гэмт хэрэг бол нийгмийн сөрөг үзэгдэл бөгөөд хэзээ ч устаж үгүй болохгүй, аль ч нийгэмд байсаар ирсэн түүхтэй. Түүний гаралтыг зөнд нь орхих бус, харин түүнтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх ажлыг тасралтгүй, үр дүнтэй хэлбэрээр явуулахад цагдаагийн мэргэжлийн мэдлэгтэй, мэргэшсэн ур чадвартай алба хаагчдын үүрэг оролцоо чухал юм.

Тиймээс өнөөгийн нийгмийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн мэргэшсэн мэдлэг, ур чадвар бүхий цагдаагийн алба хаагчдыг бэлтгэхэд сургалтын агуулга, элсэлтийн шалгуурт тавигдаж байгаа шаардлага чухал нөлөөтэй гэж үзэж байна.

Өнөөдөр цагдаагийн алба хаагч нарт тавигдах мэргэжлийн болон боловсрол, ур чадварын шалгуур үзүүлэлтийг нарийвчлан тодорхойлж, тухайн албан тушаалд нийцэх мэдлэг, ур чадвартай албан хаагчдыг бэлтгэн гаргахад элсэлтийн шалгуур болон сургалтын агуулга чухал ач холбогдолтой билээ.

Цагдаагийн сургууль нь нийгмийн хэрэгцээт шаардлагад нийцсэн мэргэшсэн, чадварлаг алба хаагчдыг бэлтгэн гаргаж чадвал цагдаагийн байгууллагын хуулиар хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлэхэд ахиц дэвшил гарах, улмаар иргэдийн итгэлийг хүлээн, цагдаагийн албаны нэр хүнд өсөх, улмаар цагдаагийн байгууллага иргэддээ үйлчлэх чин хүсэл эрмэлзэл, албандаа хүндэтгэлтэй ханддаг, чадвартай боловсон хүчнээр хүний нөөцөө бүрдүүлэх боломж бүрдэнэ.

Цагдаагийн сургуулийн сургалтын зорилго, зорилт, агуулгыг зөв тодорхойлох, түүнийг хэрэгжүүлэх арга, хэлбэр, хэрэглэгдэхүүн, хэрэгслийг оновчтой сонгох, үнэлгээ дүгнэлт, судалгаа шинжилгээг хослуулан хийх тухай цогц асуудал бол нийгмийн хэрэгцээ шаардлагатай шууд холбогдоно.

Энэ нь дээд боловсролын шинэчлэлийн тухай асуудал юм. Тиймээс өнөөдөр цагдаагийн ажил мэргэжлээр дээд боловсрол олгох сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг шинэчлэн өөрчлөх үйл явц манай улсад явагдаж байна.

Сургалтын агуулгыг шинэчлэх нийгмийн хэрэгцээ, шаардлагыг дараах байдлаар тодорхойлж байна. Үүнд:

- Нийгмийн ба суралцагчдын хэрэгцээ, сонирхол, сурах чадвар бололцоонд нийцсэн байх;
- Агуулгын прагматик ба академик шинжийн харьцааг тэнцүүлэх;
- Агуулгын энгийн хялбар байдлыг нэмэгдүүлэх;
- Агуулгын үндсэн болон нэмэлт хэсгийг тодорхой болгох;
- Агуулгыг эзэмших, үйл ажиллагааны баримжааг тодорхой болгох;

Цагдаагийн алба хаагч бэлтгэн гаргаж буй сургуулийн сургалтын чанарыг сайжруулахын тулд сургалтын үйл ажиллагаанд форматив болон суммматив үнэлгээг байнга хийх шаардлага бий болдог.

Форматив буюу явцын үнэлгээ нь дээр дурдсан үе шат бүрт хийгддэг бол суматив үнэлгээний зорилго нь боловсруулсан бүтээгдэхүүндээ хэрэглэгчдийн санал бодлыг авахад оршдог.

Орчин үед сургалтын агуулгыг тодорхойлохдоо мэдлэг нь хүнээс өөрөөс нь илүү үнэ цэнэтэй гэж үзэн агуулгад онолын тал давамгайлах, дундаж суралцагчид

[1] Г. Даштүдэв. "Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлын арга зүй". УБ., 2007. 123 дахь тал.

тохирсон агуулгаас хэтрэхгүй байдаг, мэдлэгт чиглэсэн хандлагаас татгалзах хэрэгтэй байна.

Харин хүнээсээ мэдлэг биш хүн өөрөө үнэ цэнэтэй гэж үзэх, сонсогчдод агуулгын зарим хэсгийг чөлөөтэй сонгох, сургалтын явцад суралцагч өөрийгөө хөгжүүлэх, илэрхийлэх боломжтой байх шаардлагатай болж байна.

Бид энэхүү илтгэлдээ Монгол Улсын Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургууль, Бүгд найрамдах Турк улсын Үндэсний Цагдаагийн Академийн офицер бэлтгэх төвийн сургалтанд орж байгаа сургалтын агуулга, элсэлтийн шалгуурт харьцуулалт хийж, ялгагдах шинжүүдийг тодорхойлон гаргах, улмаар сайжруулах арга замыг эрэлхийлэхийг зорилоо.

Элсэлтийн шалгуурын харьцуулалт

Хүснэгт 1

№	Монгол Улсын Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургууль	Бүгд найрамдах Турк улсын Үндэсний Цагдаагийн Академийн офицер бэлтгэх төв
1.	Монгол Улсын иргэн байх	Бүгд найрамдах Турк улсын иргэн байх,
2.	Зөвхөн “Цагдаагийн ажил-эрх зүй”, “Шинжээч-мөрдөгч” 2 жилийн хөтөлбөрт адил шаардлага тавигддаг.	Дээд боловсролтой эсвэл дээд боловсролын газраас зөвшөөрөгдөн магадлан итгэмжлэгдсэн гадаад орны их дээд сургууль төгссөн байх,
3.	- Сонгосон хөтөлбөрт хамаарах хичээлүүдийн элсэлтийн ерөнхий шалгалтын оноо нь тогтоосон босго онооноос багагүй байх - Бүрэн дунд болон мэргэжлийн боловсролтой элсэгч нь 2017 оноос хойш элсэлтийн ерөнхий шалгалтын монгол хэл-бичгийн шалгалтыг заавал өгсөн, шалгалтын оноо 400-аас доошгүй байх	Сүүлийн 3 жилийн дотор элсэлтийн ерөнхий шалгалтанд 70,000 оноо болон түүнээс дээш оноо авсан байх. Амь үрэгдсэн цагдаагийн албан хаагчийн хүүхэд, хагас өнчин хүүхэд бол хамгийн багадаа 63,000 оноо авсан байх,
4.	Дээд боловсролтой элсэгчийн бакалаврын диплом хүчинтэй, сурлагын голч дүн 2.6-аас доошгүй, 25 хүртэл настай	Тухайн жилийн 12 дугаар сарын 31-ний байдлаар эрэгтэй, эмэгтэй элсэгч нар 30 наснаас хэтрээгүй байх,
5.	Шаардлагад байхгүй	Галт зэвсэг хадгалах, хамгаалах, хэрэглэхэд хууль эрх зүйн болон хувийн зүгээс ямар нэгэн саад бэрхшээлгүй байх,
6.	Эрүүл мэнд, бие бялдарын хөгжлийн ерөнхий шалгуур: - Эрүүл мэндийн хувьд цэргийн албанд тэнцэх (Батлан хамгаалах, Хууль зүй, Эрүүл мэнд, спортын сайдын хамтарсан 2016 оны А/115, А/174, А/194 дугаар тушаал) - Шивээсгүй - Бие эрхтэнхий зөв хөгжилтэй, биеийн	Эрүүл мэндийн шаардлагыг хангасан байх,

	ил харагдах хэсэгт 20х05 мм-ээс том сорвигүй байх - Бие өндөр, жин - Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хамааралгүй байх	
7.	Элсэгч ял эдэлж байгаагүй гэсэн шаардлагыг тавьдаг гэр бүлийн гишүүдийг ял эдэлж байсан эсэхэд шалгуур тавьдаггүй.	Элсэгч өөрөө болон гэр бүлтэй бол түүний гэр бүлийн хүн зочид буудал, уушийн газар, саун, массаж, биеэ үнэлэлттэй холбоотой газар ажиллаж байгаагүй байх, ёс бус бичиг, хэллэгтэй бүтээл, материал зарж борлуулж байгаагүй байх, мөрийтэй тоглоом болон мансууруулах бодистой холбоотой хэрэг бүртгэлт мөрдөн байцаалтанд шалгагдаагүй байх, үүнтэй холбоотой ял шийтгэл эдлээгүй байх,
8.	Ял шийтгэгдэж байгаагүй Цагдаагийн сургуульд элсэгчид ял эдэлж байгаа гэсэн шалгуур тавьдаг бөгөөд ямар гэмт хэрэг, зөрчил байхыг тусгайлан заадаггүй	Туркийн эрүүгийн хуулинд заагдсан хөөн хэлэлцэх хугацаа хэтэрсэн ч гэсэн элсэгч болон түүний гэр бүлийн хүн санаатайгаар үйлдэн гэмт хэргийн улмаас 1 жилээс илүү хугацаагаар ял эдлээгүй байх, өршөөлд хамрагдсан эсвэл түдгэлзүүлсэн ч үндэсний аюулгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэг, Үндсэн хуулийн эрх зүйн зөрчил, залилан, танхай, авлига хээл хахуул, хулгай, луйвар, дампуурлын тухай хууль зөрчих, тендерийн хууль зөрчих, мөнгө угаах, хууль бус наймаа, бэлгийн дур хүслээ ёс бусаар хангах зэрэг гэмт хэргийн улмаас ял эдлээгүй байх эсвэл хэрэг бүртгэлт мөрдөн байцаалтын шатанд шалгагдаагүй байх,
9.	Элсэлтийн шалгуурт байдаггүй ч эрүүл мэндийн үзлэг болон хувийн байдлыг тодорхойлох судалгаагаар тогтоодог.	Архи согтууруулах ундаа, мансууруулах бодисын хэрэглээний улмаас эмчилгээнд хамрагдаж байгаагүй байх,
10.	Цагдаагийн байгууллагаас халагдсан хүн элсэлтийн шалгалтанд орохгүй	Эрүүл мэндээс өөр шалтгаанаар цагдаагийн байгууллагаас халагдаж байгаагүй байх,
11.	Элсэлтийн шалгуурт уг заалт байхгүй.	Терроризмийн байгууллагатай холбоотой хууль ёсны болон хууль бус элдэв үйл ажиллагаа, хурал, жагсаал цуглаанд оролцоогүй байх, дэмжлэг үзүүлээгүй байх,
12.	Элсэлтийн шалгуурт уг заалтын агуулга байхгүй.	Элсэх хүсэлт гаргах үедээ аливаа нэгэн нам эвсэл, түүний дэргэдэх байгууллагын гишүүн биш байх,
13.	Элсэлтйн нэмэлт шалгуурт ярилцлага, сэтгэл зүйн сорилд орсон байна.	Ярилцлага, хувийн хэрэгт асуудалгүй байх,

Дээрхи 2 улсын цагдаагийн сургуулийн элсэлтийн шалгуурт харьцуулалт хийж, шинжлэн үзэхэд Туркийн цагдаагийн академийн элсэлтийн шалгуурт дараахи ялгагдах онцлогууд байна. Тухайлбал:

- Шалгуур тус бүрийг илүү дэлгэрэнгүй задалж оруулсан;
- Гэмт хэрэг нь үйлдсэн ч шалгуурт заагдаагүй бол орж болох зохицуулалт байгаа;
- Гэр бүлийн аль нэг гишүүн гэмт хэрэг үйлдэж, ял шийтгэл эдэлсэн байвал элсэлтийн шалгалтанд орохгүй;
- Эрүүл мэндийн шалтгаанаар цагдаагийн байгууллагаас гарсан хүн шалгалтанд орж болдог;
- Аль нэг нам, эвсэлийн гишүүн байхыг хориглосон;
- Терроризмийн байгууллагатай холбоотой хууль ёсны болон хууль бус элдэв үйл ажиллагаа, хурал, жагсаал цуглаанд оролцоогүй байх;
- Насны дээд хязгаарыг 30 насаар тогтоосон;

Сургалтын агуулгын харьцуулалт

Монголын Улсын Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургууль, Турк улсын Үндэсний Цагдаагийн Академийн офицер бэлтгэх төвийн сургалтын агуулга бүхий хичээлүүдийг 3 үндсэн хэсэгт төрөлжүүлэн ангилсаныг харьцуулан авч үзвэл:

№	Монгол Улсын Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургууль	Турк улсын Үндэсний Цагдаагийн Академийн офицер бэлтгэх төв
1.	**Ерөнхий суурь хичээл**	**Цагдаагийн суурь хичээл 1**
	Ерөнхий суурь хичээлээр монгол хэл зүй, албан хэрэг боловсруулах арга болон монголын түүх, соёл, ёс заншил болон цагдаагийн түүхийн уламжлал шинэчлэлийг судална. Түүнчлэн цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд ашиглагддаг англи, орос, хятад, герман хэлээс сонгон судлах, харилцааны ба албан ёс зүй, хүний эрх, гамшгаас хамгаалах менежментийн үндэс, мэргэжлийн удиртгал, сэтгэл судлалын үндэс, философи, цэргийн биеийн тамир, эрх зүй, төрийн онол, логик, албаны байр зүй, галт зэвсэг, тусгай хэрэгсэл ашиглах арга зүйн талаар мэдлэг олгоно.	Цагдаагийн суурь хичээлүүдээр офицер болохоор бэлтгэгдэж байгаа сонсогчдод тулгарч болох нийтийг хамарсан эмх замбараагүй байдлын үндсэн ойлголт, баривчлах, үзлэг хийх зэрэг үйл ажиллагаа явуулахад хэрэглэх хуулийн зохицуулалтыг судлахыг зорьдог. Албан бичгийн хичээлээр батлагдсан албан бичгийн дүрмийг судлан байгууллагын дотор болон бусад байгууллага руу явуулах албан бичиг, өргөдөл, хүсэлт, рапорт, тэмдэглэл зэргийг үйлдүүлж, дадлагажуулан албан бичгийн хадгалалт хамгаалалтын анхаарах асуудлуудын талаар мэдлэг олгоно.
2.	**Мэргэжлийн суурь хичээл**	**Цагдаагийн суурь хичээл 2**
	Иргэн, Үндсэн хууль, захиргаа, эрүүгийн эрх зүй /тусгай анги/, олон улсын эрх зүй зэрэг эрх зүйн үндсэн хичээлүүдийг судалж, эрх зүйн харилцааны үндсийг судална. Мөн цагдаагийн алба хаагчийн тодорхой нөхцөлд бие хамгаалах мэх хэрэглэх арга зүйг судалж, гэмт этгээдийг баривчлах, төрийн байгууллагад хүргэх мэдлэг, ур чадварыг олж авах, гэмт явдлын шалтгаан нөхцөл, түүнийг арилгах арга зам, цагдаагийн болон гэмт этгээдийн сэтгэл зүйг судалж, үйл ажиллагаандаа ашиглах, гэр бүлийн хүчирхийлэл болон зарим тээврийн осол, зөрчлийн дуудлага мэдээллийг хүлээн авч шалган шийдвэрлэх арга, хэлбэр, эрх зүйн зохицуулалтыг судалж, бие даан гүйцэтгэх мэдлэг, чадварыг эзэмшсэн байна.	Хүний нөөцийн удирдлага болон протоколын тухай мэдлэгийн хүрээнд цагдаагийн байгууллагын удирдах ажилтны үйл ажиллагаанд дотоод, гадаад, олон улсын харилцаанд ашиглагдах удирдлага, харилцааны үндсэн асуудлуудыг судалж, ойлгож, суралцах боломжтой болно. Байгууллагын удирдлагын амжилтад хүрэхийн тулд бие биетэйгээ харилцан уялдаатай сэдвүүдээр үнэлдэг сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулсан бөгөөд энэ нь ялангуяа практик, асуудалд чиглэсэн судалгаанд гардаг тохиолдлууд, нөхцөл байдалд тулгуурладаг. Үүнээс гадна төрийн захиргааны байгууллагад мөрдөж буй үйл ажиллагааны тогтолцоог авч хэлэлцэх болно.
3.	**Мэргэжлийн хичээл**	**Цагдаагийн мэргэжлийн хичээл**
	Цагдаагийн эрх зүй онолын үндэс, нийтлэг болон тусгай аргын талаар судална. Түүнчлэн гэмт хэргийн нотлох баримт олох, цуглуулах, бэхжүүлэхэд техник хэрэгсэл ашиглах, гүйцэтгэх ажлын аргыг ашиглан гэмт хэргийг илрүүлэх, нотлох баримт цуглуулах, шалгах аргыг судалж, мэдлэг, чадварыг олж эзэмшсэн байна. Мөн зөрчлийн тухай гомдол мэдээллийг хүлээн авч шалган шийдвэрлэх, хойшлуулшгүй ажиллагааны хүрээнд бичиг баримт шалгах, бие, эд зүйлд үзлэг хийх, нийтийн хэв журам сахиулах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах тодорхой ажиллагааны арга зүйг судалж, бие даан гүйцэтгэх мэдлэг чадварыг олж эзэмшинэ.	Туркийн цагдаагийн байгууллагын бүтэц тогтолцоо, цагдаагийн тухай хууль тогтоомж, цагдаагийн байгууллагын захиргааны үүрэг, цагдаагийн байгууллагын эрх мэдэл, онолын сургалт, одоогийн цагдаа нарын практикт сургагдсан мэргэжилтнүүдийн дэмжлэг туслалцаатайгаар Цагдаагийн байгууллагын үндсэн арга барилыг зааж өгнө.[2]

Дээрхи 2 сургуулийн сургалтын агуулгыг харьцуулан авч үзвэл Турк улсын Үндэсний Цагдаагийн Академийн офицер бэлтгэх төвийн сургалтын агуулгад дараахь ялгагдах онцлог шинжүүд байна. Тухайлбал:

- Офицер бэлтгэх сургалтанд гэмт хэрэгтнийг мөрдөн байцаах, нотлох баримт цуглуулах, бэхжүүлэх, ашиглах зэрэг мэргэжлийн суурь хичээл

[2] Hakan KARA, Alican KAPTI, Muhittin KARAKAYA Polis eğitiminde sağdaş yaklaşımlar. Анкара. 2011.

бага, онол, эрх зүйн хичээл илүү давамгайлсан байх бөгөөд хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаалтын тодорхой ажиллагаа бие даан явуулах мэдлэг, ур чадварыг ихэвчлэн практик дадлагаар олгодог.

- Сургалтанд ихэвчлэн гудамж талбай, олон нийтийн газар хэв журам сахиулах, эмх замбараагүй байдал үүссэн үед таслан зогсоох, гэмт этгээдийг саатуулах, баривчлах, төрийн байгууллагад хүргэх зэрэг нөхцөл байдал хүндэрсэн үед авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний талаар сургалтыг зонхилж явуулдаг.
- Хичээл сургалтын агуулгад Турк улсын улс төр, нийгмийн бүтэц, тогтолцоо, үзэл баримтлал зэрэг хувьд хүний хандлага төлөвшүүлэх чиглэлийн хичээлүүд олон цаг ордог.

Турк улсын Үндэсний Цагдаагийн Академийн офицер бэлтгэх төвийн багш нар хууль эрх зүйн мэдлэг олгох хичээлээр аюулгүй байдлыг хангах удирдах албан тушаалтныг бэлддэг цагдаагийн офицер бэлтгэх төвийн сонсогчдод эрх зүйн мэдлэг, эх сурвалж, хууль сахиулагч байгууллагуудын мэргэжлийн онцлог, цагдаа прокурорын байгууллагын харилцаа, сэжигтэн, хохирогч, гэрч нарын эрх, үүрэг, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны талаар мэдлэг олгох, зарим хууль эрх зүйн зохицуулалттай танилцах, гэмт хэргийн бүрэлдэхүүн, эрүүгийн эрх зүйн зарчим, цагдаагийн байгууллагаас хамгийн их шалгадаг гэмт хэргүүдийн талаар мэдлэг олгохдоо онол, практик, мультмедиа болон бодит кейс дээр ажиллах зэргээр сургалтыг явуулдаг байна.

Харин албаны тусгай бэлтгэлийн чиглэлийн хичээлүүдээр цагдаагийн алба хаагч албадлага болон хүч хэрэглэхдээ бусдын эрхэнд хэтрүүлэн халдахгүй байх, аргагүй хамгаалалт, зэвсэг тусгай хэрэгсэл ашиглахад хэрэглэгддэг хууль эрх зүйн зохицуулалт, цагдаагийн алба хаагч иргэн, гэмт этгээд, гэмт хэрэгтэнтэй хэрхэн харилцах тухай, хойшлуулшгүй тохиолдолд баривчлах, хүч хэрэглэх, хүргэх явцад гарч болох нөхцөл байдалд хэрхэн гавлах, үзлэг хийх тухай, түүнчлэн нийтийн хэв журмын эсрэг мод, чулуу, хутга, зэвсэгтэй жагсаал цуглааны үед эрсдэлийн үнэлгээ хийж, авах арга хэмжээ, таслан зогсоох техникийг ашиглах, нийтийг хамарсан эмх замбараагүй байдалд бороохой, нулимс асгаруулагч хэрхэн хэрэглэх арга тактик, тээврийн хэрэгслийг түр зогсоон шалгах, дугуй хагалагч тавих зэрэг чадварыг дадал болгон эзэмшүүлнэ.[3]

Дүгнэлт

Монгол, Турк улсуудын цагдаагийн алба хаагч бэлтгэж буй сургуулуудын элсэлтийн шалгуур, сургалтын агуулгын ялгамжтай байдлыг харьцуулж үзээд дараахь дүгнэлтийг хийж байна. Үүнд:

1. Манай улс их сургуулийн харьяа цагдаагийн сургуулиар дамжуулан цагдаагийн төрөл мэргэжлийн алба хаагч /офицер/-ыг бэлтгэн гаргаж байгаа бол Турк улс Үндэсний цагдаагийн академийн харъяа офицер бэлтгэх төвөөр дамжуулан цагдаагийн офицероо бэлтгэж байна.
2. Монгол, Туркийн нийгэм, эдийн засгийн бодлого, улс төрийн тогтолцоо, иргэдийн шашин шүтлэг нь өөрөөс гадна Турк улсад салан тусгаарлах

[3] www.pa.edu.tr

бодлоготой бүс нутаг байдаг, мөн террорист байгууллагууд үйл ажиллагаа далд хэлбэрээр явуулдаг зэргээс хамааражад цагдаагийн офицер бэлтгэх сургуулийн сургалтын агуулга нь ихэвчлэн хэв журам сахиулах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах, гэмт хэргийг таслан зогсоох, гэмт этгээдийг саатуулах, баривчлах, зэвсэг, тусгай хэрэгсэл хэрэглэх, тэсэрч дэлбэрэх, химийн хорт бодистой ажиллах арга зүйн чиглэлийн хичээл сургалт давамгайлдаг байна.

3. Турк улсын үндэсний цагдаагийн академид тавьдаг шалгуур нь манай улсын цагдаагийн сургуульд тавигддаг шалгуураас илүү дэлгэрэнгүй нарийвчилсан байдлаар тусгасан нь тухайн орны улс төр, нийгмийн байдалтай шууд холбоотой гэж үзэж байна.

Санал

Цагдаагийн алба хаагч бэлтгэх сургуулийн сургалтын агуулга, элсэлтийн шалгуурыг сайжруулах зорилгоор дараахь саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Туркийн үндэсний цагдаагийн академийн элсэлтийн шалгуурт тавигддаг зарим шалгуурын заалтыг өөрийн орны элсэлтийн шалгалтын журамд оруулах. Тухайлбал:
   - Элсэгчийн гэр бүлийн гишүүдийн аль нэг нь гэмт хэрэг үйлдэж, ял шийтгэл эдэлж байгаагүй байх;
   - Хуулиар хориглосон үйл ажиллагаа явуулж цагдаагийн байгууллагад шалгагдаж байгаагүй байх;
   - Архи согтууруулах ундаа, мансууруулах бодисын хэрэглээний улмаас эмчилгээнд хамрагдаж байгаагүй байх,
   - Эрүүл мэндээс өөр шалтгаанаар цагдаагийн байгууллагаас халагдаж байгаагүй, насны хязгаарт хүрээгүй байх,
   - Элсэх хүсэлт гаргах үедээ аливаа нэгэн нам эвсэл, түүний дэргэдэх байгууллагын гишүүн биш байх,
2. Цагдаагийн сургуулийн сургалтын агуулгад тэсэрч дэлбэрэх, химийн хорт бодис, иргэний галт зэвсэгтэй харьцан ажиллах арга зүйн чиглэлийн хичээлийн агуулгыг нэмж оруулах;
3. Цагдаагийн сургуулийн сургалтан дээр бодит жишээн дээр хийсэн мультмедиа болон бодит кейс дээр ажиллах аргыг түлхүү нэвтрүүлэх.

ХИЛ ХАМГААЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАХ АЖИЛТНЫГ БЭЛТГЭЖ ИРСЭН ТҮҮХЭН УЛАМЖЛАЛ

HISTORICAL TRADITIONS OF PREPARING MANAGERIAL LEVEL OFFICERS FOR THE BORDER PROTECTION AGENCIES

Я.Ариунболд
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Хилийн албаны удирдлага, стратегийн профессорын багийн профессор, докторант, хурандаа
Ariunbold Ya.
Colonel, Ph.D student, Professor of the Border Protection Management Professor's team, The Executive Leadership Academy, University of Internal Affairs

В.Пүрэвбаасан
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Хилийн албаны удирдлага, стратегийн профессорын багийн дэд профессор, докторант, хурандаа
Purevbaasan V.
Colonel, Ph.D student, Associate Professor of Border Protection Management Professor's team, The Executive Leadership Academy, University of Internal Affairs

✉ dochintav@yahoo.com

Товч агуулга: Хил хамгаалах байгууллагын удирдах ажилтныг бэлтгэж ирсэн түүхэн он дараалал, уламжлалын асуудлыг тусгав.

Abstract: The paper emphasizes on chronological order and tradition preparing leaders for Border Protection Agency.

Түлхүүр үгс: Хил хамгаалах байгууллага, удирдах ажилтан.
Keywords: Border, Protection Agency, managerial level officers.

Үндсэн хэсэг

Хил хамгаалах байгууллагын төрөл, мэргэжлийн офицер-боловсон хүчнийг 1934-2019 оны хооронд дотооддоо дараах үе шаттайгаар бэлтгэж ирсэн байна.

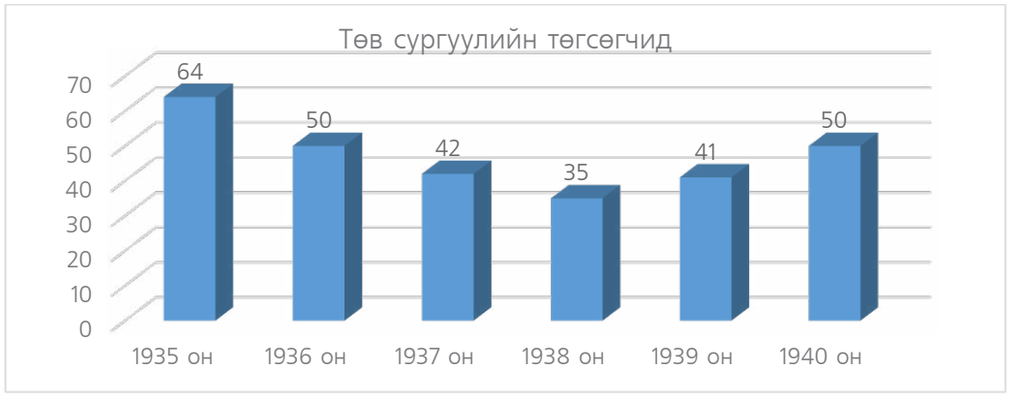
1. Дотоодыг хамгаалах газрын төв сургууль /1934-1940 он/

Дотоодыг хамгаалах газрын дарга Д.Намсрайгаас 1933 онд Намын Төв хороо, Ардын Сайд нарын Зөвлөлд албан бичиг илгээж "Цаг үеийн нөхцөл байдлын зайлшгүй шаардлагаас Дотоодыг хамгаалах газрын харьяанд цэрэг, улс төрийн мэдлэг боловсролтой боловсон хүчин, дунд дарга нарыг бэлтгэх тусгай сургуультай болгож өгөхийг хүссэн"-ийг Намын төв хороо, Ардын сайд нарын зөвлөл хянаж үзээд, 1933 оны 7 дугаар сарын 06-ны өдрийн 8 дугаар тогтоолоор дотоодыг хамгаалах газарт дунд сургууль байгуулахыг зөвшөөрчээ[1].

Тус сургууль анхны төгсөлтөө 1935 оны долдугаар сард хийсэн бөгөөд 1935 онд 64, 1936 онд 50, 1937 онд 42, 1938 онд 35, 1939 онд 41, 1940 онд 50, хүн зэрэг нийт 282 офицер боловсон хүчин бэлтгэсэн байна.

[1] Тагнуулын Ерөнхий Газрын архив.

Хүснэгт 1. Тоон үзүүлэлтээс харахад 6 жилийн хугацаанд 282 төгсөгчийг бэлтгэн Хилийн цэргийн бүрэлдэхүүнд оруулсан байна.

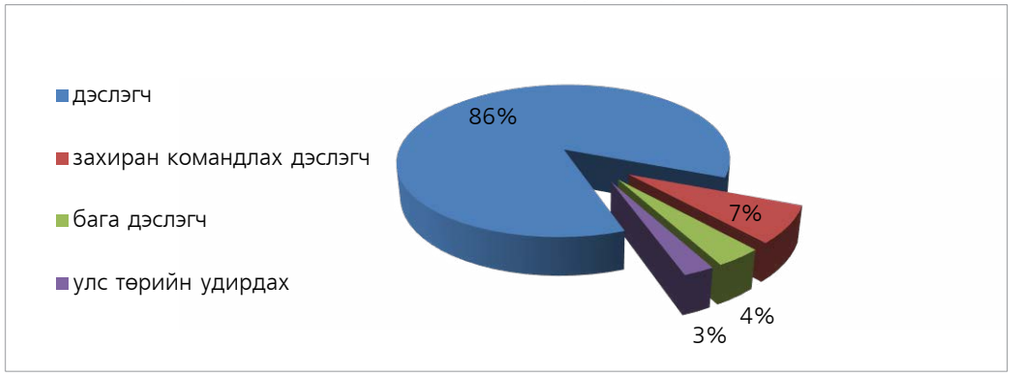


2. Дотоод явдлын яамны Хязгаарын ба Дотоодын цэргийн нэгдсэн сургууль /1940-1951/

Дотоод явдлын яамны сайдын 1938 оны 06 дугаар сарын 26-ны өдрийн 172 дугаар тушаалаар Төв сургуулийг Хязгаарын ба Дотоодын цэргийн нэгдсэн сургууль гэж нэрлэх болжээ.

БНМАУ-ын Сайд нарын зөвлөлийн 1951 оны 08 дугаар сарын 06-ны 138 дугаар тогтоолоор хязгаарын ба дотоодын цэргийн нэгдсэн сургуулийг татан буулгасан бөгөөд 1934-1951 онд Хязгаарын цэрэгт улс төр, захиран командлах болон гүйцэтгэх ажлын чиглэлээр 1011 офицер боловсон хүчнийг бэлтгэсэн.

Хүснэгт 2. Дотоод явдлын яамны Хязгаарын ба Дотоодын цэргийн нэгдсэн сургууль 11 жилийн хугацаанд 1011 офицер бэлтгэж дэслэгч, бага дэслэгч, улс төрийн удирдах цол олгож төгсгөж байсан тухай түүхэнд тэмдэглэгдэн үлджээ[2]



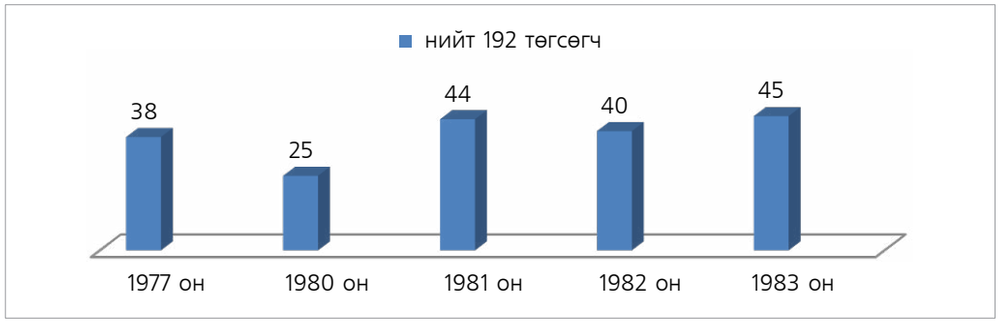
3. НАХЯ-ны цэргийн тусгай дунд сургууль /1974-1982/

МАХН-ын Төв хорооны Улс төрийн товчооны 1974 оны 24 дүгээр тогтоол болон БНМАУ-ын СнЗ-ийн 1974 оны 08 дугаар сарын 02-ны өдрийн 278 дугаар

[2] Тагнуулын Ерөнхий газрын тусгай архив бүртгэлийн хэлтэс.

тогтоолоор НАХЯ-ны харьяанд Цэргийн тусгай дунд сургууль байгуулахаар болжээ. Дээрх тогтоолуудыг үндэслэн НАХЯ-ны Сайд 1974 оны 09 дүгээр сарын 07-ны өдөр "Цэргийн тусгай дунд сургууль байгуулах тухай" 653 тоот тушаал гарган тус яамны ЦТДС-ийг байгуулж, "НАХЯ-ны цэргийн тусгай дунд сургууль" гэж нэрлэсэн байна[3].

Хүснэгт 3. НАХЯ-ны цэргийн тусгай дунд сургууль нь 1974-1982 он хүртэл 7 удаагийн төгсөлтөөр 700 орчим офицер боловсон хүчнийг НАХЯ-ны харьяа газар байгууллагад бэлтгэж өгсөн бөгөөд 5 удаагийн төгсөлтөөр 192 хүнийг Хилийн ба Дотоодын цэргийг удирдах газарт бэлтгэж өгчээ.



ЦТДС-ийн он оны төгсөгчид дотроос хошууч генерал Ч.Амарболд, Чимэд-Юндэн, доктор профессор, хурандаа Н.Наранжамц, хурандаа Д.Гантөмөр, УИХ-ын гишүүн асан гавьяат хуульч Д.Мөрөн, Чингис хааны академийн ерөнхийлөгч П.Дабааням нарын шилдгүүдийг дурдаж болох юм[4].

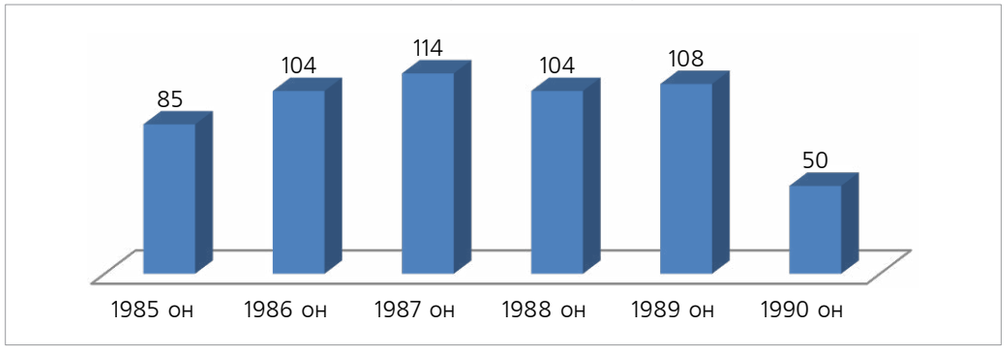
4. НАХЯ-ны цэргийн дээд сургууль /1982-1990/

БНМАУ-ын СнЗ-ийн МАХН-ын төв хорооны улс төрийн товчооны 1982 оны 06 дугаар сарын 18-ны өдрийн 180 дугаар тогтоолыг үндэслэн мөн оны 07 дугаар сарын 26-ны өдрийн 241 дүгээр тогтоол гаргаж "НАХЯ-ны цэргийн тусгай дунд сургуулийг 1982-1983 оны хичээлийн жилээс эхлэн цэргийн дээд сургууль болгон өөрчилж, цэргийн нэгтгэлийн эрхтэйгээр ажиллуулсугай" гэжээ.[5]

Хилийн цэргийн чиглэлээр 1985-1990 онуудад 565 офицер бэлтгэгдэн гарсан тоо баримт байдаг бөгөөд төгсөгчидөөс ХХЕГ-ын дарга хилийн цэргийн командлагч, хошууч генерал Ц.Сэргэлэн, УИХ-ын гишүүн Д.Тогтохсүрэн нарыг дурдаж болох юм.

[3] Тагнуулын Ерөнхий Газрын тусгай архив бүртгэлийн хэлтэс
[4] Г.Хүүжий, Г.Аюулгүй. Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн хөгжлийн түүхэн товчоон. УБ., 2016. 93 дахь тал.
[5] Тагнуулын Ерөнхий Газрын тусгай архив бүртгэлийн хэлтэс.

Хүснэгт 4. Хилийн цэргийн түүхэнд бүтэц зохион байгуулалтын хувьд өргөжин бэхжсэн оргил үедээ буюу 1980-1990 онуудад хүн хүч техник хэрэгсэлийн хувьд бэхжсэн, харьцангуй бие даасан маневрлах болон байлдааны бэлэн байдлын зэргүүдэд шилжин ажиллахад зохицсон, дайчилгаа бүхий цэрэг захиргаа, аж ахуй нэгдлийн байгууллага байсан[6]. Энэ үед дотооддоо хилийн цэргийн чиглэлээр 565 төгсөгч бэлтгэсэн байна.



Тус сургуулийг БНМАУ-ын АИХТ-ийн 1984 оны 07 дугаар сарын 10-ны өдрийн 139 дүгээр зарилгаар "Байлдааны гавьяаны одон"-гоор шагнасан байна.

5. Хилийн факультет–Хилийн цэргийн дээд сургууль /1990-2001/

- Цагдаагийн дээд сургууль-Хилийн тэнхим /1990-1994/

БНМАУ-ын СнЗ-ийн 1990 оны 192 дугаар тогтоолоор Цагдан сэргийлэх байгууллагын бүтцийг шинэчлэхэд түүний харьяанд Цагдаагийн дээд сургууль бий болж дотор нь хилийн тэнхим хэвээр үлджээ. Энэ хугацаанд хилийн цэргийн чиглэлээр 131 офицерийг команд, улс төр, ШНА-ны чиглэлээр бэлтгэсэн байна.

- Цэргийн их сургуулийн хилийн факультет /1994-1996/

Монгол Улсын Засгийн Газрын 1994 оны 05 дугаар сарын 09-ний өдрийн 88 тоот тогтоолыг үндэслэн Батлан хамгаалахын сайд, ЦЕГ, ХЦУГ дарга нарын хамтарсан 1994 оны 11 дүгээр сарын 21-ний өдрийн 595/829 тоот тушаалаар "Хилийн салбарын бие бүрэлдэхүүнийг Цэргийн их сургуулийн харьяанд орон тоо, цалингийн сан, сургалтын үйл ажиллагаа явуулах шаардагдах төсөв зардлын хамт шилжүүлэх"—ээр шийдвэрлэсэн байна. Энэ хугацаанд 53 офицерийг төгсгөсөн байна.

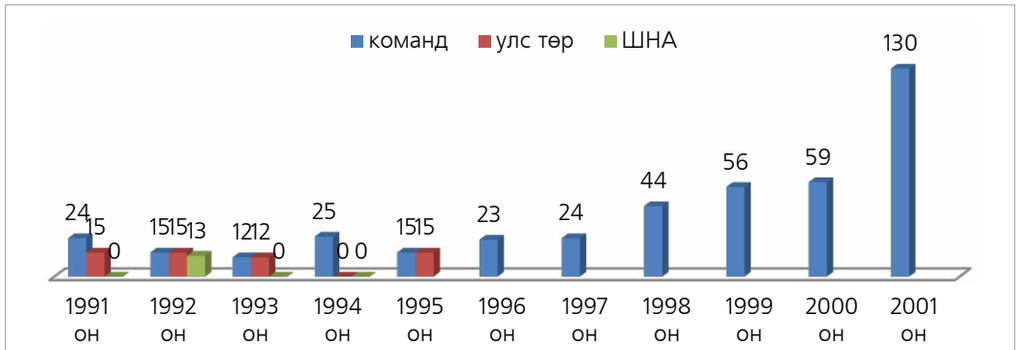
- Цэргийн их сургуулийн харьяа Хилийн цэргийн дээд сургууль /1996-2001/

Батлан хамгаалахын сайдын 1996 оны 11 дүгээр сарын 26-ны 660 тоот тушаалаар ХЦДС-ийг 7 нэгжтэй байхаар зааж хилийн факультетийг Хилийн цэргийн дээд сургууль болгон өргөтгөж захирлаар нь хурандаа С.Лхагвасүрэнг томилжээ.

Ийнхүү 1990-2001 оны хугацаанд хилийн цэргийн чиглэлээр 534 офицерийг бэлтгэн Хил хамгаалах байгууллагад бэлтгэж өгсөн байна.

[6] Н.Наранжамц. "Улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоо бодлого, стратеги". эрдэм шинжилгээний илтгэл. Хилчин сэтгүүл №1. 2019. 12 дахь тал.

Хүснэгт 5. Ардчилал зах зээл харилцаанд шилжсэн шилжилтийн энэ үед улс төр, нийгэм, эдийн засгийн олон хүчин зүйлээс шалтгаалан Хилийн цэргийн хүч хэрэгсэл 2-3 дахин буурсан байдаг. 1990-2001 оны хугацаанд 534 хүнийг тус сургуульд суралцуулж төгсгөсөн байна.



6. Хилийн цэргийн дээд сургууль /2001 оны 6-р сараас/

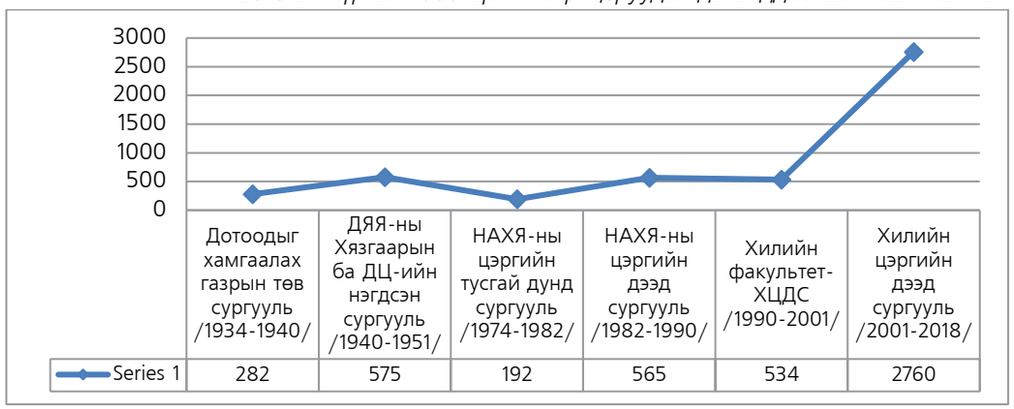
Монгол Улсын засгийн газрын 2001 оны 06 дугаар сарын 11-ний өдрийн 126 тоот тогтоолыг үндэслэн Хууль зүй дотоод хэргийн сайдын 2001 оны 07 дугаар сарын 17-ны өдрийн 198 тоот тушаалаар ХЦДС өрх тусгаарлан, тус сургуулийн захирлаар ХЦУГ-ыын штабын орлогч, хилийн хэлтсийн даргаар ажиллаж байсан хурандаа Н.Наранжамцыг томилсон байна.

Монгол улсын засгийн газрын 2011 оны 07 дугаар сарын 06-ны өдрийн 229 дүгээр тогтоолоор Цагдаагийн академитай ХЦДС-ийг нэгтгэн Дотоод хэргийн их сургууль болгон өргөтгөн зохион байгуулсан.

Монгол улсын засгийн газрын 2012 оны 10 дугаар сарын 13 ны өдрийн 87 дугаар тогтоолоор Дотоод хэргийн их сургуулийг Хууль сахиулахын их сургууль болгон нэршлийн хувьд өөрчилсөн байна.

Хил хамгаалах байгууллагад төрөл мэргэжлийн офицер, боловсон хүчнийг дотооддоо бэлтгэж ирсэн байдлыг судалгаанд үндэслэн нэгтгэн товчоолбол:

Хүснэгт 6. Хилийн цэрэг анх байгуулагдсанаасаа татан буугдах хүртлээ 857, татан буугдсан буюу 1951-1967 онуудад удирдах ажилтан бэлтгэж байсан түүхэн мөтериал ховор бөгөөд дахин байгуулагдсанаас хойш 2018 он хүртэл 4000 орчим офицеруудыг дотооддоо бэлтгэсэн байна.



Дүгнэлт

Өнөөгийн нийгмийн хурдацтай хөгжил, уламжлал, шинэчлэл, өөрчлөлтийн үед Хил хамгаалах байгууллагын анхаарч үзэх ёстой асуудлын нэг нь ирээдүйн залуу халаа офицеруудын бэлтгэл сургалт бөгөөд энэ нь байгууллагын хөгжлийн хэмжүүр, байнгын давтагдах асуудал юм.

Иймд гадаад дотоодын цэргийн сургуулиар бэлтгэгдсэн үе үеийн генерал офицерууд цэргийн хэрэгт жинхэнэ ёсоор сурч, шаардлагатай мэдлэг мэргэжлийг эзэмшихийн төлөө өөрийгөө бүрэн дайчилж, хэрхэн яаж ажиллаж байсан тэр уламжлалт аргыг эргэн харж, туршлагаас нь судлан, академийн багш, сургалтын хөтөлбөрийн залгамж холбоог хангах нь чухал юм.

Өнөөдөр дэлхий дахинд цэргийн хүчээр гэхээсээ илүүтэйгээр эдийн засгийн аргаар эзлэн түрэмгийлэл явуулж буй үед цэргийн хэргийн болон удирдахуйн ухааны шинжлэх ухааныг хослуулан тайван цагийн хил хамгаалалтыг удирдан зохион байгуулах ур чадвар эзэмшихийг удирдах албан тушаалтнуудаас шаардаж байна.

Санал

1. Батлан хамгаалах болон Хууль сахиулахын удирдлагын академийн сургалтын хөтөлбөрт нэмж тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагын үйл ажиллагааны онцлогт тохирсон дэлхийн бусад оронд ашиглагдаж байгаа орчин үеийн цэргийн тусгай зориулалтын зэвсэг, техник, технологийн талаар болон хилийн аюулгүй байдал, сэтгэл судлал, мэргэжлийн гадаад хэлний сургалтанд түлхүү оруулж мэргэшүүлэх хичээлийн хөтөлбөрийг захиалагч байгууллагынхаа мэргэжлийн газар, хэлтэстэйгээ хамтран боловсруулах;

2. Дотоодын академуудын суралцагч нарын судалгааны ажлыг захиалагч байгууллагын эрэлт хэрэгцээнд тулгуурласан, өөрөөр хэлбэл академид элсэх үндсэн шаардлагуудад судлах сэдвүүдийн үндэслэл урьдчилан сонгуулж магистрын судалгааны ажил хийж, төгсөөд ажиллах ажлын байранд чиглэсэн, цаашид гүнзгийрүүлэн судлаж үр дүнг тооцох журам боловсруулж мөрдүүлэх.

3. Хил хамгаалах байгууллага нь богино хугацааны сургалтаас илүүтэйгээр удирдах боловсон хүчнээ академид бэлтгэх бодлого барьж байгаад нийцүүлэн БХУА, ХСУА-ийн Хилийн албаны удирдлага, стратегийн профессорын баг, Хил судлалын төв, Хил судлалын академийн харилцан ажиллагаа уялдаа холбоог бэхжүүлж, академиудын одоогийн хэрэгжиж байгаа мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрөө чанаржуулах зэрэг болно.

АХЛАГЧ БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙ СУРГАЛТЫН ТОГТОЛЦООГ СУДАЛСАН БАЙДАЛ

STUDY ON NCO (NONCOMMISSIONED OFFICERS) DEVELOPMENT SYSTEM

Б.Амартүвшин
Дотоод хэргийн их сургуулийн Ахлагчийн сургуулийн
Хил хамгаалах албаны тэнхимийн эрхлэгч, хошууч
Amartuvshin B.
Major, Head, Department of Border Protection Service, Non-Comissioned Officer's School,
University of Internal Affairs, Mongolia

✉ amartuvshin.b@leu.gov.mn

Товч агуулга:

1. Хил хамгаалах байгууллага, зарим анги салбаруудаас ахлагч бүрэлдэхүүний боловсрол, сургалтанд хамрагдсан байдлаар хийсэн судалгаа.

2. АНУ, ХБНГУ, БНСУ, Япон зэрэг орнуудын болон Монгол улсын БХИС-ийн Ахлагчийн сургуулийн ахлагч бэлтгэх тогтолцоог судалсан байдал.

Abstract:

1. Study on NCOs from some units of border troops attendance of education and training.

2. Study on NCO development system of NCO school of US Army, Germany Army Korean Army, Japanese Army and Mongolian National University.

Түлхүүр үгс: Ахлагчийн алба, харуулын дарга
Keywords: Noncommissioned officer service, shift chief

Удиртгал

Чадварлаг, мэргэжлийн хил хамгаалах байгууллагатай болохын нэг гол үндэс нь нийт алба хаагчдын 60-70 хувийг эзэлж байгаа ахлагч бүрэлдэхүүнийг чадварыг дээшлүүлж албан тушаалд нь тохирсон мэргэжлийг олгох, сургалт бэлтгэл, тэдний шат дараалсан удирдлагын тогтолцоо, гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, эдлэх эрх, шат дараалсан мэдлэг чадвараа хөгжүүлэх боловсролын тогтолцоог тодорхой болгох явдал юм.

Ахлагч гэхээр жолооч, нярав мэтийг хийсэн, цол зүүсэн гүйцэтгэх ажилтан байсан үе өнгөрч бие даан шийдвэр гаргах эрхгүй ч гэсэн хэрэгжих боломжтой, үндэслэл сайн шийдвэр гаргахад нь захирагчдаа туслах, зөвлөх, ажил хэргийн сайн түнш, гүйцэтгэх ажлын гол цөм, зорилго, хэрэгжүүлэх арга замыг ойлгосон түүнийгээ гүйцэтгэх бүрэн чадвартай, офицер хүний хамгийн ойрын туслах үүрэг гүйцэтгэх алба хаагч гэж ойлгох учиртай.

Иймдээ ч ахлагч нарын үндсэн үүргийг сургалт бэлтгэл гэж товч томьёолж болох юм. Сайн сургагдсан мэргэшсэн ахлагч дээр мэргэжлийн байгууллагын сургалт, бэлтгэл оршин тогтнодгийг бид /доор дурдагдах судалгаанаас/ ОХУ, АНУ, БНХАУ, Их Британи, ХБНГУ, Япон зэрэг орнуудын жишээнээс харж болно.

Энэхүү илтгэлдээ ХХБ-ын ахлагч бүрэлдэхүүнийг анхан шатны мэргэжлийн сургалтад хамруулах цаашлаад ХСИС-ийн Ахлагчийн сургуульд шат дараалсан сургалтын тогтолцоог судлан боломжит хувилбараар нэвтрүүлэх, ахлагч бүрэлдэхүүнийг цэргийн албандаа дур сонирхолтой санаачлагатай ажиллах, цаашлаад өөрийгөө хөгжүүлэх бүрэн бололцоог нээж өгөх гарцыг эрэлхийлэх шаардлага байгааг та бүхэнд танилцуулж байна.

Ахлагч бүрэлдэхүүний өнөөгийн байдал: Монгол улсын хил хамгаалалтыг газар дээр нь зохион байгуулдаг хамгийн бага нэгжийг удирдах албан тушаалтан нь харуулын дарга байдаг. Харуулын дарга нь хилийн тодорхой хэсгийг байнга хариуцан хамгаалах үүрэг хүлээсэн нэгжийн дарга бөгөөд өөрийн эрх, үүргийн хүрээнд хил хамгаалалтыг зохион байгуулах, хилийн болон хил орчмын дэглэмийг сахиулдаг.

Үүнээс гадна харуулын дарга нь харуулын бие бүрэлдэхүүнд сургалт, дадлага соёл сурталчилгаа, мэдээлэлийн ажил гэх мэт олон ажлийг зохион байгуулан явуулдаг. Иймд харуулын дарга нь зохих хэмжээнд сургалтад хамрагдсан, хилийн албаны, цэргийн мэргэжлийн, эрх зүйн, сэтгэл зүйн, заах арга зүйн гээд нилээдгүй их мэдлэгийг анхан шатны төвшинд өөртөө хуримтлуулсан байх шаардлагатай байдаг.

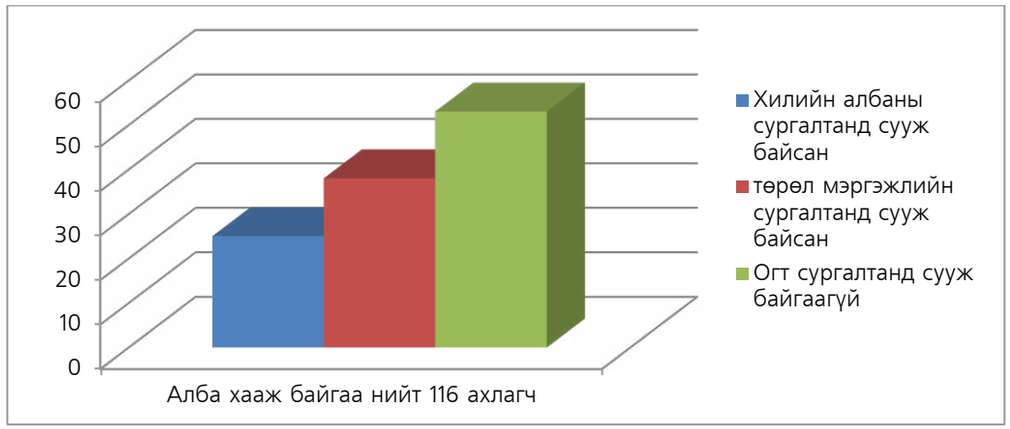
Ахлагч бүрэлдэхүүн тэр дундаа харуулын дарга бүрэлдэхүүний сургалтын тогтолцоог шат дараалсан байдлаар чанартай явуулах, хилийн анги отрядын удирдах бүрэлдэхүүн нь харуулын дарга, ахлагч бүрэлдэхүүнийг шат дараалсан сургалтуудад хамруулснаар тухайн анги байгууллагын ажлын үр дүнд шууд нөлөөлнө. Нэг ёсондоо мэдлэг чадвартай, төлөвшсөн ахлагч, өөрийн хариуцсан ажил үүргийг чанартай гүйцэтгэнэ гэсэн үг юм.

Хил хамгаалах байгуулага мэргэжлийн чиг баримжаатай болон шинэчлэгдэж, чадварлаг байнгын бүрэлдэхүүний хэрэгцээ ихсэж буй энэ үед тэднийг бэлтгэх, сургалтын тогтолцоог төгөлдөржүүлж чадахгүй байгаагаас ахлагч бүрэлдэхүүн нийгэмд өөрийн байр суурыа эзэлж чадахгүй, захирагч даргаас өгсөн үүргийг хэрэгжүүлэхээс цаашлахгүй байгаа нь нууц биш юм.

Хил хамгаалах байгууллагын үндсэн бие бүрэлдэхүүний 60-70 орчим хувийг ахлагч бүрэлдэхүүн эзэлж байна. Үүнээс өнөөгийн мөрдөгдөж буй эрх зүйн баримт бичгийн дагуу ахлагчийн албан тушаалыг тэдний гүйцэтгэх үүрэг, ажилласан жилээс хамааран ахлагчийн цол хэрэглүүлж байгаагаас нийт ахлагчийн 37,5 хувь нь дэд ахлагч, 21,5 хувь нь ахлагч, 41 хувь нь ахлах ахлагч байна. Насаар нь судалхад 18-30 насны 47%, 31-40 насны 41%, 41-45 насны 9,7%, 45-аас дээс насны 1,8% байна. Ажилласан жилээр нь 0-5 жил 41%, 6-15 жил, 45%, 16-20 жил 11%, 21-ээс дээш жил 2,6%-тай байна[1].

Мөн нэг ангид алба хааж байгаа 116 ахлагч бүрэлдэхүүнээс сургалтын талаар авсан судалгаагаар хилийн албаны сургалтад 25, төрөл мэргэжлийн сургалтад 38, огт сургалтад хамрагдаж байгаагүй 58 буюу дийлэнх хувийг эзэлж байна.

[1] ХХБ-ын 2017 оны судалгаа



Алба хааж байгаа нийт 116 ахлагч

Мөн өөр нэг бүсийн хилийн ангиас авсан судалгаагаар нийт 35 ахлагчаас ахлагч дамжаа төгссөн эсэх талаар судалгаа авахад 4 хүн харуулын дарга дамжаа төгссөн, 2 хүн БХИС-ийн ахлагчийн дамжаа төгссөн, 29 хүн ямар нэгэн сургалтад хамрагдаагүй гэсэн дүн гарч байна.

"Төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого" сургалтын талаар хоёр дугаар бүлгийн 11 дүгээрт "улсын хил хамгаалах байгууллагын албан хаагчдыг мэргэшүүлэх" гээд 2, 7 "хилийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх байгууллагуудыг эх оронч, мэдлэг, чадвартай боловсон хүчнээр хангах, тэдгээрийн нийгмийн хангамж, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулж, тэдний ар гэрийн нийгмийн баталгааг бодитойгоор дэмжих"[2] нь алба хаагчид, тэр дундаа ахлагч бүрэлдэхүүнийг тасралтгүй, орчин үеийн зэвсэг техник тоног төхөөрөмжийг улсын хил хамгаалах үйл хэрэгтэй чадварлагаар ашиглах чадвартай, эх оронч сэтгэлгээг төлөвшүүлсэн, цаашлаад нийгмийн хангамжийг сайжруулсан байна гэсэн нь бодит байдал дээр хангалттай хэмжээнд хүрэхгүй байгааг судалгаагаар харагдаж байна

Ахлагч бүрэлдэхүүнийг мэдлэг, чадварыг өөрийнх нь сонирхлоор хөгжүүлэх гарц бол шат дараалсан, тухайн сургалтын хөтөлбөрийг судалснаараа мэргэжлийн зэрэг, цол хэргэм ахидаг, нээлттэй сургалтын тогтолцоо юм. Мөн тухайн ахлагч хэдийд дараагийн шатны сургалтандаа хамрагдахаа өөрийн мэдлэг чадвараас хамаарч сонгох бололцоог олгох юм.

Ахлагчийг хөгжүүлэх сургалтын агуулга нь багаас ахисан төвшингөөр тасралтгүй шаталсан бүтцэд шилжиж доод шатнаасаа дээд шат хүртэл бүх сургалтууд нэг нь нөгөөгийнхөө үндэс суурь болсон байдлаар эрэмбэлэгдэн нэг бүхэл нэгдмэл тогтолцоо болон бүрэлдэж мэргэжлийн ахлагчийг бэлтгэнэ.

Гадаад орнуудын ахлагч бүрэлдэхүүнийг бэлтгэх сургалтын тогтолцооноос судлахад:

ОХУ, АНУ, БНХАУ, Их Британи, ХБНГУ, Япон зэрэг дэлхий дахины цэргийн хөгжлийг тодорхойлж буй улсууд зэвсэглэл техникийн хөгжилд анхаарлыг хандуулахын зэрэгцээ түүнийг удирдах, бүрэн чадлаар нь ажиллуулах ахлагч нарын мэргэжлийн бэлтгэлд түлхүү анхаарч шат дараалсан албан тушаалуудад тодорхой шаардлага тавин түүний хэрэгцээг хангасан сургалтуудыг төвшин бүрт нь

[2] Монгол улсын төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого. Улсын Их Хурлын 2002 оны 20 дугаар тогтоол

явуулж, шаардлага хангасан албан хаагчыг ажиллуулах болон дэвшүүлдэг. Ингэснээр мэргэжлийн шаардлагыг тухайн албан хаагч бүрэн хангах, бэлэн байдалд үүрэг гүйцэтгэх чадвар, анги байгуулгын өмнөө тавьсан зорилтуудыг бүрэн биелүүлэхэд эерэгээр нөлөөлдөг байна.

1. АНУ нь 1970-аад оноос мэргэжлийн армийн тогтолцоонд шилжиж эхэлсэн бөгөөд өдгөө мэргэжлийн цэрэгт суурилсан хүчирхэг армитай болсон. Тус улсын мэргэжлийн цэргийн тогтолцоо нь НАТО-ын цэргийн бүтцэд суурилсан бөгөөд армийн үндсэн цөм нь манай улсын нэгэн адил ахлагч бүрэлдэхүүн байдаг ба ахлагчын сургалт бэлтгэлийн тогтолцоог авч үзвэл "Ахлагчийн удирдах чадварыг хөгжүүлэх" хөтөлбөрийн дагуу явагддаг байна. Үүнд:

- Онолын
- Албан тушаалд томилон дадлагажуулах
- Өөрийгөө хөгжүүлэх гэсэн үндсэн гурван хэсгээс бүрддэг байна.

Онолын сургалт нь:

Цэргийн мэргэжлийн сургалт

Ахлагч бэлтгэх сургалт гэсэн 2 хэсгээс бүрдэнэ.

- Цэргийн мэргэжлийн сургалт нь цэргийн анхан шатны болон ерөнхий бэлтгэл, цэргийн мэргэжил олгох сургалт, мэргэжил дээшлүүлэх сургалт гэсэн 4 шатлалаас бүрддэг.

- Ахлагч мэргэжилтэн бэлтгэх сургалт нь: удирдах албан тушаалын ахлагч нарын хувьд бүлэг, тасгийн захирагчаас эхлээд тэргүүн ахлагч хүртлээ таван шатлал бүхий удирдах албан тушаалын дамжаа болон тодорхой тооны мэргэжлийн мэргэшүүлэх сургалтад хамруулдаг. Ахлагчийн удирдлагын анхан шатны дамжаа, ахлагчийн үндсэн дамжаа, ахлагчийн гүнзгийрүүлсэн дамжаа, штабын ахлагчийн дамжаа, ротын ахлагчийн дамжаа зэрэг нь өөр өөрийн онцлогтой бөгөөд суралцагчийг тухайн албан тушаалд нь бүрэн бэлддэг. Сүүлийн шатны сургалт болох тэргүүн ахлагчийн дамжааны сургалтын агуулаг нь операци, стратегийн төвшиний мэдлэгийг тухайн улсынхаа анги байгууллагын захирагч болон түүнээс дээш албан тушаалын ахлах офицерыг бэлтгэдэг дамжааны сургалтын агуулгатай энэ зэрэгцэхүйц мэдлэгийг олгож мэргэшүүлдэг байна. Эдгээр сургалтад хамрагдсан удирдах албан тушаалын ахлагч нар тухайн шатны захирагч даргын бодлого, шийдвэр, тушаал, зааврыг, чиглэлийг нэн түрүүнд ойлгож, бие бүрэлдэхүүний өдөр тутмын цагийн хуваарьт ажиллагааг хэрэгжүүлэх, дотоод дэг журмыг сахиулах, жагсаалч дүрэмч ажиллагааг хэвшүүлэх, төлөвлөх, явуулах цэргийн алба хаагчдын ёс зүйг сахиулах зэрэг үүргүүдийг хүлээхээс гадна бүх төвшиний байлдааны болон бусад талбарт бүтээлчээр ажиллах боломжийг бүрдүүлдэг ба офицеруудын хамгын ойрын туслах нь байж, тэдний ажлын ачааллыг хөнгөвчилж, тэднийг онол, судалгаа, шинжилгээний талруу түлхүү ажиллах боломжийг олгодог.

Албан тушаалд томилон дадлагажуулах сургалт нь ахлагч нар нь онолоор сурсан мэдлэгээ бататгах зорилготойгоор томилогдсон анги салбартаа явагддаг сургалтад хамрагддаг.

Өөрийгөө хөгжүүлэх сургалт нь арми даяар үйл ажиллагаа явуулдаг сургалтын төвүүд, шаталсан сургалт, боловсролын үргэлжилсэн системийн хөтөлбөр төлөвлөгөөний дагуу явагддаг байна.

2. ХБНГУ, БНСУ-д нь мэргэжлийн дадлага туршлага, чадвартай ахлагч бэлтгэх сургалт нь тухайн мэргэжлээс шалтгаалж 2-4 жил сургалтад хамрагдан бэлтгэгддэг байна. Жишээ нь ХБНГУ-ийн ахлагчийн сургуульд элсэн орсон сурагчид нь эзэмшсэн боловсрол, сонгон суралцаж байгаа мэргэжил зэргээс шалтгаалан суралцах хугацаа харилцан адилгүй нарын мэргэжлээр буюу нисгэгч, химчин зэрэг мэргэжлээр суралцаж байгаа суралцагч 4 жил, буудагч, жолооч зэрэг мэргэжлээр суралцагсад 2 жилээр суралцаж сургалтын хөтөлбөрөө хангадаг. Сургалтын хөтөлбөр нь

- Танхимын хичээлээр буюу онолын хичээлээр
- Танхимын үзүүлэн дадлагаар
- Хээрийн байрлалд үзүүлэн дээр
- Хээрийн хичээлээр багшийн удирдлага дор
- Суралцагч олсон мэдлэгээ өөрийн биеэр хийж гүйцэтгэх гэсэн шат дараалалтайгаар сургалт явагддаг байна[3].

3. Японы сургалтын тогтолцоо маш энгийн. Цэргийн албан хаагчдын боловсролын систем, цэргийн алба хаагчдын сургалт бэлтгэлийн систем гэсэн хоёр үндсэн зарчимтай. Цэргийн сургалт бэлтгэлийн систем нь манай улсын мөрдөж буй тогтолцоотой ойролцоо. Цэрэгт ирсэн өдрөөс нь шинэ цэргийн сургалтыг 3 долоо хоног, цэргийн бэлтгэлийн сургалтыг 3-4 долоо хоног зохион байгуулсны дараа мэргэжлийн ахлагч бага офицерын сургалтыг 2 жил хүртэл хугацаанд явуулдаг.

Цэргийн бага дунд дээд сургууль төгссөн офицер, ахлагч, нар Зэвсэгт хүчин төрөл мэргэжлийн цэргийн албанд хоёроос гурван жил ажилласны дараа тэднийг улсын болон хувийн компань, үйлдвэрт гэрээгээр тодорхой хугацаанд ажиллуулан буцаан албан тушаалд томилдог байна. Энэ үйл ажиллагаа нь улс эх орныхоо амьдрал, ахуй орчныг гүнзгий мэдрэх, бие хүн болон төлөвшихөд чиглэгддэг байна.

Ийнхүү гадаад оронд мэргэжлийн өндөр төвшинд, мэдлэг чадвартай, төлөвшсөн ахлагчийг шат дараалалтайгаар сурган дадлагажуулж, цэрэг болон хүчний байгууллагуудын гол цөм болгон хөгжүүлж байна.

Тэгвэл Монгол улсын Зэвсэгт хүчний ахлагч бүрэлдэхүүний сургалт бэлтгэлийн тогтолцоонд хийсэн судалгаагаар:

Батлан хамгаалах сайдын 2006 оны 71 дүгээр тушаалаар батлагдсан "Зэвсэгт хүчний ахлагчийн албыг шинэчлэх хөтөлбөр", 2008 онд Ахлагчийн алба хаах журам, 2008 оны 11 дүгээр сарын 27-ны Батлан хамгаалахын сайдын 413 дугаар тушаалаар батлагдсан "Батлан хамгаалахын мэргэжлийн боловсон хүчин бэлтгэх бодлого, сургалтын тогтолцоо, үндсэн чиглэл", 2009 онд ЗХЖШ-ын даргын 7 сарын 15-ны өдрийн 575 дугаар тушаалаар "Ахлагч бэлтгэх цэргийн мэргэжлийн стандарт" батлагдсанаар ахлагчийг шаталсан сургалтаар тасралтгүй сургах албан ёсны сургалтын тогтолцоо бүрдсэн[4].

Мөн Монгол улсын Их Хурлаас 2002 онд Мэргэжлийн боловсрол сургалтын тухай хуулийг батлан гаргасан /2008 онд нэмэлт өөрчлөлт орсон/ бөгөөд БСШУ-

[3] Шмелев.Ю.К Вопросу о возростных вербовки в Армию США. 2013. №29.стр 72
[4] Монгол Улсын зэвсэгт хүчний ахлагч нарын эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл 2012

ны сайдын 2003 оны 463 дугаар тушаалаар "Тусгай дунд боловсролын стандарт боловсруулах журам"-ыг батлсан нь мэргэжлийн боловсон хүчин бэлтгэх норматив стандартыг боловсруулах эрх зүйн орчинг бүрдүүлсэн байна.

2003 онд Зэвсэгт Хүчний Жанжин Штабын даргын тушаалаар Зэвсэгт хүчний хэмжээнд орон тоо, зохион байгуулалтын бодлогоор тэргүүн ахлагч сургагч ахлагчийн албан тушаалыг шинээр бий болгож 10 дугаар сарын 1-нээс мөрдөж эхэлснээр дэд ахлагч, ахлагч, ахлах ахлагч, сургагч ахлагч, тэргүүн ахлагч цолтойгоор ахлагч бүрэлдэхүүн албан тушаалын болон удирдах ахлагч нарын сургалтыг албан ёсоор явуулах шаардлага гарсан.

Шаардлагыг үндэслэн ЗХЖШ-ын даргын 2009 оны 575 дүгээр тушаалаар "Зэвсэгт хүчинд ахлагч бэлтгэх стандарт"-ыг баталсан байна.

Үүнд:

а. Цэргийн мэргэжил олгох сургалт

б. Мэргэжил дээшлүүлэх сургалт гэж ангилан цэргийн мэргэжил олгох сургалтын, цэргийн мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын стандартуудыг боловсруулан баталсан байна.

2009 онд батлагдсан Зэвсэгт хүчинд ахлагч бэлтгэх стандартын дагуу цэргийн мэргэжил олгох сургалтуудаас гадна удирдлагын төвшинд ажиллах ахлагч нарыг бэлтгэх сургалтуудыг 2010 оноос албан ёсоор явуулж эхэлсэн байна.

Одоо БХИС-ын Ахлагчийн сургууль нь:

1. *Мэргэжил олгох сургалт* /МОС/-нд БХИС-ийн элсэлтийн журамд тавигдах шаардлагыг хангасан Монгол Улсын иргэн элсэн орж 8,5 сарын хугацаанд Ерөнхий суурь, Мэргэжлийн суурь, Мэргэшүүлэх хичээлүүдийн агуулгыг судална.

2. *Цэргийн мэргэжил дээшлүүлэх сургалтууд* /МДС/ Мэргэжил дээшлүүлэх сургалт, удирдлагын шаталсан сургалт гэсэн стандартуудтай. Мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын хугацааг тухайн сургалтаас хамаарч хугацааг тогтоох ба сургалтын агуулгын хувьд мэргэжлийн бэлтгэлийг гүнзгийрүүлж, мэргэшүүлэх /тухайн албан тушаалд ажиллах шаардлагатай нууцын ажилтны, хүний нөөцийн ажилтны, хос мэргэжил эзэмшүүлэх гэх мэт/ сургалтуудыг байнгын, эчнээ, зайны зэрэг хэлбэрээр явуулдаг.

3.*Удирдлагын сургалтууд*

- *Удирдлагын анхан шатны дамжаа.* Гүйцэтгэх албан тушаалд томилогдоод 4-өөс доошгүй жил ажилласан цэргийн албан хаагч Ахлагчийн сургуульд 3 долоо хоногийн хугацаатай суралцаж цэргийн мэргэжлийн сургалтын 4кр цагийн агуулгыг судална.
- *Ахлагчийн үндсэн дамжаа.* Цэргийн жинхэнэ албыг 5 доошгүй жил хаасан, Зэвсэгт хүчний анги, салбарт бүлгийн дарга, түүнтэй адилтгах албан тушаалд 1-ээс доошгүй жил ажилласан цэргийн албан хаагчдыг цэргийн төрөл мэргэжлийн дагуу мөн сургуульд 3 сарын хугацаатай: цэргийн мэргэжлийн сургалтын 12кр цагийн агуулгыг судалж, тасаг /тоот, буу, станц, суурь/-ийн захирагч /дарга/, түүнтэй адилтгах албан тушаалын удирдах арга зүйд бэлтгэнэ.
- *Ахлагчийн гүнзгийрүүлсэн дамжаа.* Цэргийн жинхэнэ албыг 8-аас доошгүй жил хаасан, зэвсэгт хүчний анги, салбарт тасгийн захирагч, түүнтэй адилтгах албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан, бие бялдар, жин өндрийн харьцааны

шалгуур үзүүлэлтийн шаардлагыг хангасан цэргийн алба хаагчдыг Цэргийн мэргэжлийн нэгдмэл удирдлагаар хангах дээд байгууллагын бодлогоор 3 сарын хугацаатай, цэргийн мэргэжлийн сургалтын 12 кр цагийн агуулгыг судлуулж, салааны захирагчийн орлогч, түүнтэй адилтгах албан тушаалд бэлтгэх зорилгоор зохион байгуулна.

- *Ротын ахлагч, жагсаалын даргын дамжаа.* Цэргийн жинхэнэ албыг 12-оос доошгүй жил хаасан Зэвсэгт хүчний анги салбарт салааны захирагчын орлогч, түүнтэй адилтгах албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан, бие бялдар, жин өндрийн харьцааны шалгуур үзүүлэлтийн шаардлагыг хангасан цэргийн алба хаагчдыг Цэргийн мэргэжлийн нэгдмэл удирдлагаар хангах дээд байгууллагын бодлогоор ротын ахлагч, жагсаалын дарга, түүнтэй адилтгах албан тушаалд бэлтгэх зорилгоор 1 сарын хугацаатай, 12 кр багц цагийг судлуулахаар зохион байгуулна.

- *Ахлагчийн дээд дамжаа.* Цэргийн жинхэнэ албыг 15-аас доошгүй жил хаасан батальоны түвшин түүнтэй адилтгах албан тушаалд 5-аас доошгүй жил эсвэл ротын төвшингийн удирдах албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан, бие бялдар, жин өндрийн харьцааны шалгуур үзүүлэлтийн шаардлагыг хангасан цэргийн алба хаагчдыг Цэргийн мэргэжлийн нэгдмэл удирдлагаар хангах дээд байгууллагын бодлогоор хороо /батальон/-ны ахлагч, түүнтэй адилтгах албан тушаалд бэлтгэх зорилгоор 9 сарын хугацаатай, өдөр, эчнээ, зайн хэлбэрээр 30кр цагийг судлуулахаар зохион байгуулна.

Монгол улсын батлан хамгаалах сайдын 2010 оны 3 сарын 10-ны өдрийн 80 тоот тушаалаар батлагдсан "Батлан хамгаалахын их сургуулийг 2010-2020 он хүртэл хөгжүүлэх мастер төлөвлөгөө"-д Ахлагчийн сургууль нь бүтэц орон тоог нэмэгдүүлж[5] "Ахлагчийн академи" болохоор зорилт тавьжээ.

Дүгнэлт

Дэлхийн улс орнууд өөрсдийн түүх, туулж өнгөрүүлсэн дайн, байлдаан, зэвсэгт мөргөлдөөн зэргээс сургамж аван ахлагч бүрэлдэхүүний сургалтыг орхигдуулалгүй улам бүр төгөлдөржүүлж ирсэн байна. Бид бүхэн ХХБ өөрийн ахлагч бүрэлдэхүүнийг сурган дадлагжуулахад, ХСИС-ийн харьяа Ахлагчийн сургуульд ахлагч бүрэлдэхүүний шаталсан сургалтын тогтолцоог нэвтрүүлэхэд анхаарал хандуулж тэргүүн туршлагуудыг нэвтрүүлсэнээр /бэлэн загварыг ашигласанаар/ бүхэл бүтэн 20-30 жилийг алгасан алхаж дэлхий нийтээр ахлагч бүрэлдэхүүн бэлтгэж байгаа сургалтын стандарттай хөл нийлүүлэн алхах юм.

Гадаад орнуудын ахлагч бэлтгэх сургалтын тогтолцоо, бидний хажууханд байх БХИС-ийн Ахлагчийн сургуулийн ахлагч бэлтгэх сургалтын тогтолцоог судлахад дэлхий нийтийн жишгийн дагуу техник технологи хөгжих тусам түүнийг ажиллуулах гол хүч болсон ахлагчыг бэлтгэх сургалтын тогтолцоо түүнийг дагаад боловсронгуй болон хөгжиж байгаа нь харагдаж байна.

Өнөөгийн эдийн засгийн тогтворгүй үед, төсвийг хэмнэх бодлого барьж байгаа хэдий ч ахлагчийг сургаж бэлтгэх тогтолцоог цогцоор нь боловсронгуй болгох, шинээр мөрдөгдөж байгаа дүрэм журам, тушаал заавартай нийцүүлэх, тэдгээрт сургалтын талаар шаардлагатай нэмэлт өөрчлөлтүүдийг оруулах, дэлхийн

[5] Батлан хамгаалахын их сургуулийг 2010-2020 он хүртэл хөгжүүлэх мастер төлөвлөгөө

өндөр хөгжилтэй орнуудын жишигт ойртуулах, Хил Хамгаалах байгууллагын цаашдын шинэчлэлийн хандлагад нийцүүлэн өөрчлөх шаардлага тулгарч байна.

Хэдийгээр ахлагчийг сургаж бэлтгэх тогтолцооны эрх зүйн орчин бүрдэж байгаа хэдийч одоо алба хааж байгаа алба хаагчдаас бодитой судалгаа авч нэмэлт өөрчлөлтүүдийг оруулах, цэргийн мэргэжлийн боловсон хүчний чадавхи, нөөцийг бий болгох асуудалд илүү анхаарах хэрэгтэй болоод байна. Ахлагч бэлтгэх сургалтын өнөөгийн тулгамдаж байгаа асуудлуудыг онолын хэмжээнд судлан зөвхөн сургалтын байгууллага дотооддоо сургалтыг боловсронгуй болгох биш харин хилийн анги салбарууд, ХХЕГ шат шатандаа хэрэгжүүлэх боломжийг гаргаж ирэх нь чухал юм.

Санал

1. Ахлагч бүрэлдэхүүнийг ажилд авахдаа торхой сонгон шалгаруулалтад хамруулан шаардлага хангасан иргэнийг ажилд авах
2. Ахлагч бүрэлдэхүүний шаталсан сургалтын тогтолцоог боловсронгуй болгох зорилгоор ХХЕГ, ХСИС-ийн ахлагчийн сургуулийн ХХАТ-ийн бүрэлдэхүүнтэй комисс томилон ажиллуулах.
3. Ахлагч бүрэлдэхүүнийг тодорхой албан тушаалын сургалтад хамрагдсаны дараа албан тушаалд томилдог байх.
4. ХСИС-ын ахлагчийн сургууль, хилийн... дугаар ангийн МСҮТ-ын сургалтад хамрагдсан гэрчилгээг үндэслэн албан тушаалд томилдог байх.
5. Хил хамгаалах байгууллагад шинээр ахлагч бүрэлдэхүүнд элсэн орж байгаа бүрэлдэхүүнийг Ахлагчийн сургуульд явагдаж байгаа "Хилчин" бэлтгэх дамжаанд хамруулах.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Монгол улсын төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлого. Улсын Их Хурлын 2002 оны 20 дугаар тогтоол.
2. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хууль. 2009.
3. Хил хамгаалах байгууллагын "Хүний нөөцийн дүрэм". 2009.
4. ХХБ-ын "Сургалт бэлтгэл-2016" хөтөлбөр.
5. "Батлан хамгаалахын мэргэжлийн боловсон хүчин бэлтгэх бодлого, сургалтын тогтолцоо, үндсэн чиглэл" 2008. БХС-ын тушаал.
6. Шмелев.Ю.К Вопросу о возростных вербовки в Армию США. 2013. №29.
7. Монгол Улсын зэвсэгт хүчний ахлагч нарын эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. 2014.
8. Батлан хамгаалахын их сургуулийг 2010-2020 он хүртэл хөгжүүлэх мастер төлөвлөгөө.
9. ХХБ-ын ахлагч бүрэлдэхүүний стандарт.
10. Зэвсэгт хүчинд ахлагч бэлтгэх стандарт. 2009.
11. ХХБ-ын ахлагч бүрэлдэхүүний хүрсэн байх түвшин /стандарт/.
12. http://vpk-news.ru/articles/6424

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫ СУРГАЛТЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ҮР ДҮНД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Г.Наранбаяр
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн профессорын багийн ахлах багш, ахмад
Naranbayar G.
Captain, Senior Lecturer, Professor's team of Court decision execution management and strategy, The Executive Leadership Academy, University of Internal Affairs

✉ naranbayar.g@leu.gov.mn

Товч агуулга: ШШГБ-ын дотоод болон гадаад орчинд олон арван хүчин зүйл "ажиллаж" өөрчлөлт, хөгжлийн боломж, аюул, бэрхшээлийн аль алиныг бий болгон менежерүүдийн овсгоо, мэдлэг чадварыг байнга сорьж байдаг. Ажиллах хүчний бүтэц, бүрэлдэхүүн өөрчлөгдөж, мэдээллийн үер бууж байгаа нь, мөн зах зээлийн шинэ боломж нэмэгдэхийн хэрээр өрсөлдөөний эрч нэмэгдэж байгаа зэрэг нь байгууллагууд орчны өөрчлөлтөд зохистой хариу үйлдэл үзүүлээд зогсохгүй түүнд дасан зохицохыг шаардах болов. Удирдах албан тушаалтнууд ажилтан, алба хаагч болон шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны оролцогчид, сэжигтэн, хоригдол, ялтан бусад иргэдэд хүндэтгэлтэй хандаж, хүмүүсийг идэвхжүүлэн урамшуулах, хариуцлагаа ухаарах, мэдээллийг задлан шинжиж, тодорхой оновчтой шийдвэр гаргаж байх үүрэгтэй. Түүнчлэн байгууллага, түүний нэгж хэсгийн үйл ажиллагааг төлөвлөж, гүйцэтгэлийг хянахын хамт, алба хаачдийн хөдөлмөрийг зохион байгуулж, тэднийг улгэрлэн ажиллах болдог. Товчоор хэлбэл менежментийн төлөвлөх, зохион байгуулах, манлайлах, хянах чиг үүргүүдийг хэрэгжүүлж ажиллах нь аль ч шатны менежерийн "мөнхийн ажил үүрэг" мөн[1].

Түлхүүр үгс: ШШГБ, менежмент, удирдах албан тушаалтан, хичээлийн хөтөлбөр, хууль, сургалт, хүний нөөц, мэргэшүүлэх сургалт, шийдвэр, төлөвлөлт, манлайлал.

Өнөөдрийн "дарга" нар "захирагдагсад"-ынхаа бүх "мэдлэг, чадвар"-ыг эзэмшсэн байх албагүй. Хэдэн арван жилийн тэртээ энэ бол зайлшгүй зүйл байсан ба харин өнөө үед ч уламжлал ёсоор үргэлж үгүйлэгдэх болсон байна.[2]

Шат шатны менежерүүдийн эзэмшвэл зохих ур чадварууд, тэдгээрийн харьцаа өөр өөр байдаг. Менежерийн ур чадвар нь тухайн бие хүний мэдлэг, дадлага, туршлага, хандлагаар тодорхойлогдож, ур дүнд хүрэх чадамжийг нь илэрхийлдэг байна. Менежерүүдийн дээрх мэдлэг, чадвар, хандлагыг тодорхойлох, илрүүлэн гаргах, хөгжүүлэх төлөвшүүлэх асуудал бол яах аргагүй удирдах албан тушаалтнуудад зориулсан, тэдний мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх, хандлагыг төлөвшүүлэх сургалтын тогтолцоо байдаг. Энэхүү илтгэлээр ШШГБ-ын

[1] Д.Ганбаатар. Я.Шуурав. Д.Сэржамц. Менежмент. /Сурах бичиг/. УБ., 2017. 19 дэх тал.
[2] Питер. Ф Дракер XXI зууны менежментийн үүрэг ба сорилт. УБ., 2012. 32 дахь тал.

удирдах албан тушаалтнуудыг чадавхжуулах сургалтын эрх зүйн орчин, өнөөгийн байдал, сургалтын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх явцад үүсч буй хүндрэл бэрхшээл, анхаарах асуудал, мөн УА-д элсэн суралцагчдын сонгон шалгаруулалт, төгсөгчдийн ажлын томилгоо, сургалтын зорилго, зорилт хэрхэн хангагдаж буй эсэх талаар авч үзнэ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдах албан тушаалтныг гадаад, дотоодод суралцуулан бэлтгэж байсан байдлыг 1990 оноос өмнөх буюу социалист тогтолцоо, хойших буюу ардчилал-шинэчлэл, зах зээлийн өнөө үед гэсэн заагтайгаар авч үзэж болно. Монгол Улсын хорих ял эдлүүлэх байгууллагын удирдах албан тушаалтныг сургах, давтан сургахад ЗХУ /хуучин нэрээр/, ОХУ-ын Дотоод явдлын яам, түүний харьяа сургалтын байгууллагууд чухал үүрэг гүйцэтгэж иржээ. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын төрөл, мэргэжлийн албадын, ялангуяа удирдах боловсон хүчнээ 1960-аад оноос ЗХУ-ын Москва, Ленинград, Рязань, Владимир зэрэг хотуудын академи, дээд, тусгай, дунд сургуулиудад сурган бэлтгэж ирсэн уламжлалтай.

Судалгаанаас үзэхэд Засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн байгууллагын чиглэлээр 1960-1994 оны хооронд ЗХУ-ын Владимир хотын тусгай дунд сургуульд 10 гаруй, Москва хотын ДЯЯ-ны дээд сургууль, академид 60-аад, Ленинградын улс төрийн дээд сургуульд 40-өөд хүн тус тус суралцан төгсчээ.

Засан хүмүүжүүлэх, өнөөгийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын офицер, удирдах ажилтныг ЗХУ-д явуулж мэргэжил дээшлүүлэх, давтан сургах, туршлага судлуулах ажлыг 1964 оноос эхэлж, 2004 оны дунд үе хүртэл хугацаанд 100 гаруй хүнийг хамруулан сургаж бэлтгэсэн байна.[3]

Монгол Улсын хорих ял эдлүүлэх байгууллагыг бусад хүчний байгууллагатай харьцуулахад хууль хэрэгжүүлэх төдийгүй материаллаг үйлдвэрлэл явуулах, аж ахуй эрхлэх, эмнэлэгийн үйлчилгээ үзүүлэх, хоригдлын дунд ерөнхий боловсролын болон мэргэжил эзэмшүүлэх сургалт зохион байгуулах зэрэг олон талт үйл ажиллагаа явуулдаг онцлогтой. Иймд эдийн засагч, хүн, малын эмч, багш, аграномич, барилга, уул, уурхай зэрэг төрөл бүрийн мэргэжлийн хүмүүсийг иргэний их, дээд, тусгай дунд сургууль төгсөгчдөөс авч ажиллуулдаг.

Удирдах албан тушаалтны мэргэжил, мэдлэгийг дээшлүүлэхэд ихээхэн анхаарч 60, 70-аад онд байнгын курс ажиллуулж ирсэн нь тухайн үедээ үр дүнгээ өгч байжээ. Удирдах албан тушаалтныг сургах, давтан сургах ажил нэг хэсэгтээ зогсонги байдалд орсон боловч 1990-ээд оны дунд үеэс сэргэх хандлагатай болсон байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдах албан тушаалтны дундаас нийт 103 удирдах ажилтны 80 очим хувь нь хуучнаар цэргийн нэгдсэн дээд сургууль, хожмын Цагдаагийн дээд сургууль, өнөөгийн хууль сахиулахын их сургуулийг төгссөн төгсөгч нар эзэлж байна.

[3] А.Лхагваа. "Гяндан салаанаас Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар болж өргөжсөн түүхэн замнал". УБ., 2001. 64 дэх тал.

Эндээс үзвэл Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдах албан хаагчийг бэлтгэн гаргахад Их сургуулийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхим, бүрэлдэхүүн сургууль томоохон хувь нэмрийг оруулсан байна.

ШШГБ-ын хэмжээнд зохион байгуулагдсан сургалтын үйл ажиллагаанд удирдах албан тушаалтны хамруулсан байдлыг судлан авч үзвэл:

Төлөвлөгөөт болон төлөвлөгөөт бус сургалт

Байгууллагын удирдах болон мэргэжлийн албадын удирдах чиг үүрэг бүхий алба хаагчдын мэргэшүүлэх давтан сургалтыг төвлөрсөн, бүсчилсэн, онлайн хэлбэрээр зохион байгуулж байна.

- Төвлөрсөн сургалт:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын төв, орон нутгийн удирдах ажилтны нэгдсэн зөвлөгөөнийг зохион байгуулж, зөвлөгөөнд нийт 96 удирдах албан тушаалтан хамрагдсан байна.

Хүний нөөц, сургалт, мэдээлэл хариуцсан удирдах ажилтан, мэргэжилтэн, архив, бичиг хэргийн эрхлэгч нарын мэргэшүүлэх сургалтыг зохион байгуулсан ба сургалтад нийт 68 алба хаагчийг хамруулжээ.

- Бүсчилсэн сургалт:

Хотын бүсийн хорих анги, нэгжийн дарга нарт зориулсан мэргэшүүлэх сургалтыг зохион байгуулсан ба сургалтад нийт 17 удирдах албан тушаалтан хамрагджээ.

Санхүүгийн алба хаагчдын мэргэшүүлэх сургалтыг зохион байгуулсан ба сургалтад нийт 205 алба хаагчийг хамруулсан байна.

Шийдвэр гүйцэтгэл хариуцсан ахлах ажилтан бөгөөд тасгийн дарга нарыг мэргэшүүлэх сургалтыг зүүн болон хангайн бүсийн Шийдвэр гүйцэтгэх алба, хэсгийн алба хаагчдад зохион байгуулсан. Сургалтад нийт 42 алба хаагч хамрагджээ.

Хотын бүсийн хорих анги, нэгжийн дэд дарга, төлөөлөгч нарт “Аюулгүй байдал ба хорих байгууллага” сэдэвт сургалтыг зохион байгуулсан ба сургалтад 18 алба хаагч хамрагдсан.

- Онлайн сургалт:

Шийдвэр гүйцэтгэл хариуцсан ахлах ажилтан бөгөөд тасгийн дарга нарыг мэргэшүүлэх сургалтыг мөн онлайнаар 26 нэгжид зохион байгуулсан ба сургалтад нийт 141 алба хаагч хамрагдсан.

-Төрийн болон төрийн бус байгууллагуудтай хамтран зохион байгуулсан сургалт:

“Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай” хуулийн шинэчилсэн найрууллага, “Эрүүгийн хууль”, “Зөрчлийн хууль” зэрэг бусад шинээр батлагдсан хууль тогтоомжийн талаарх сургалтыг хотын бүсийн хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжийн удирдах болон мэргэжлийн алба хаагчдад, орон нутгийн хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжийн удирдах болон мэргэжлийн алба хаагчдад тус тус зохион байгуулсан.

“Сэргээн засалт сургалтын төв”-тэй хамтран Хорих 407, 409, 411 дүгээр ангийн удирдах бол мэргэжлийн чиглэл хариуцсан алба хаагчдад “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдтэй ажиллах нь” сэдэвт сургалт;

Хууль сахиулахын их сургуулийн Удирдлагын академиас зохион байгуулсан “Манлайлал, ёс зүй-хүний эрх” сэдэвт сургалтад 6 алба хаагч;

“IDLO” Төрийн бус байгууллагатай хамтран Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн сургагч багш бэлтгэх сургалтад орон нутгийн удирдах бол мэргэжлийн чиглэл хариуцсан 8 алба хаагчийг тус тус хамруулсан болно.

-Гадаад сургалт:

Солонгосын Олон улсын хамтын ажиллагааны байгууллага /KOICA/ болон БНСУ-ын Хууль зүйн яамны Хууль зүйн институтээс 2017 оны 03 дугаар сарын 26-наас 04 дүгээр сарын 08-ны өдрүүдэд зохион байгуулсан Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын чадавхийг сайжруулах” сургалтад ХЗДХЯ-ны 5, ШШГБ-ын 10 алба хаагч хамрагдсан.

KOICA” Олон улсын байгууллагаас зохион байгуулсан 2 дахь ээлжийн сургалт 2017 оны 06 дугаар сарын 11-25-ны өдрийн хооронд зохион байгуулагдсан бөгөөд Хууль сахиулахын их сургуулиас 18 алба хаагч, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас 2 алба хаагч тус тус хамрагдсан.

БНСУ-д зохион байгуулагдсан терроризмын эсрэг сургалтад Тусгай ажиллагааны газрын ажиллагаа хариуцсан ахлах мэргэжилтэн нар 2017 оны 05 дугаар сарын 29-өөс 06 дугаар сарын 02-ны өдрүүдэд хамрагдсан.

ОХУ-ын Ял эдлүүлэх газартай хамтран Сочи хотын “Красная поляна” салбар баазад 2017 оны 07 дугаар сарын 23-ны өдрөөс 08 дугаар сарын 04-ний өдрийн хооронд зохион байгуулагдсан сургалтад Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас 10 удирдах алба хаагч хамрагдсан.

Алба хаагчдын боловсролын түвшинг нэмэгдүүлэх чиглэлээр:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын захиалгаар гадаадын болон дотоодын их, дээд сургуульд бакалавр, магистр, удирдлага, докторын зэрэг олгох сургалтад хамрагдах хүсэлтэй удирддах албан тушаалтныг сонгон шалгаруулах ажлыг холбогдох байгууллагуудтай хамтран зохион байгуулж, элсүүлэн суралцуулж байна.

Өнөөдрийн байдлаар дээрх сургууль, удирдлагын академид нийт 233 алба хаагч суралцаж байгаа нь байгууллагын нийт бие бүрэлдэхүүний 7.5 хувийг эзэлж байна.

а/ Дотоодын их, дээд сургууль, удирдлагын академи

Доктор	Удирдлага	Магистр	Бакалавр /эчнээ/	
			3 жил	5 жил
Хууль сахиулахын их сургуульд				
11	2	17	30	60
2017 онд элсэн суралцах				
-	3	-	25	-
Бусад их, дээд сургуульд				
4	3	36	15	
Бүгд			**206**	

б/ Гадаадын их, дээд сургууль, удирдлагын академи

Доктор /адюънктур/	Удирдлага	Магистр	Бакалавр
Оросын Холбооны Улсад			
2	1	-	13
2017 онд элсэн суралцах			
1	2	-	5
Бусад оронд			
1	-	2	-
Бүгд			**28**

/Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдах албан тушаалтын сургалтын хэрэгцээ, шаардлага/ судалгааны материал

ШШГБ-ын удирдах албан тушаалныг чадавхижуулах ажлын хүрээнд өнөөдрийн байдлаар дотоод гадаадын их дээд сургуулийн магистрын зэрэг олгох сургалтанд 50 гаруй, докторын зэрэг олгох сургалтанд 10 гаруй удирдах ажилтан суралцаж байна.

Зөвхөн 2015-2018 оны байдлаар магистрын зэрэг хамгаалсан 61 албан хаагч байгаа бөгөөд 2015 онд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн эрхлэгч, хурандаа Б.Алтангэрэл, 2016 онд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлал төвийн дарга, хурандаа Ц.Очгэрэл, 2017 онд ШШГЕГ-ын дэд дарга бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх албаны дарга, хурандаа Д.Дамдинцэрэн нар Хууль зүйн докторын зэрэг хамгаалсан амжилтуудыг гаргаад байна.

ШШГБ-ын удирдах ажилтны сургалт, чадавхижуулах үйл ажиллагаа бусад төрийн тусгай чиг үүргийн байгууллагын нэгэн адил Төрийн албаны тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, ШШГБ-ын хүний нөөцийн журмын хүрээнд зохион байгуулагдаж байна.

ШШГБ-ын удирдах ажилтны сургалтын эрх зүйн үндсийг Агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төв байгууллагын болон төв байгууллагын даргын хэрэгжүүлэх чиг үүргийн хүрээнд олгогдсон эрх хэмжээнд нийцүүлэн тухай бүр байгууллагын даргын тушаалаар баталгаажуулсан хөтөлбөрийн хүрээнд сургалтыг зохион байгуулж байгаа практик хэрэгжиж байна.

Харин Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академид удирдах ажилтныг бэлтгэх “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн стратеги-тактик, удирдлага” сургалтын хөтөлбөр нь ШШГБ-ын харьяалах мэргэжлийн чиглэлүүд, удирдахуйн ухааны чиглэлээр авбал зохих мэдлэг, хандлага, чадварыг олгох агуулгыг багтаасан сургалтын хөтөлбөр болон 2015 онд батлагдан хэрэгжиж байна.

“Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн стратеги-тактик, удирдлага” сургалтын хөтөлбөрөөр 2014-2018 оны хугацаанд нийт 13 албан хаагч төгссөн байх бөгөөд өнөөдрийн байдлаар ШШГЕГ-ын харьяа анги, нэгжид дарга, дэд дарга, ахлах мэргэжилтний түвшинд ажиллаж байна.

Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн профессорын баг нь анх Дотоод хэргийн их сургуулийн харьяанд

Удирдлагын сургууль байгуулагдсан цагаас эхлэн тус сургуулийн бүтцэд үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн профессорын баг нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын захиалгаар ХСУА-д элсэн суралцагчдыг “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн стратеги-тактик, удирдлага” мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрийн дагуу мэргэжлийн суурь болон мэргэшүүлэх хичээлүүдэд хамруулж мэдлэг, дадлага олгох сургалтын үйл ажиллагааг зохион байгуулахын зэрэгцээ албан тушаалын, стратегийн дамжаанд суралцагчдад тусгайлсан хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуу богино хугацааны сургалтыг явуулдаг онцлогтой.

“Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн стратеги-тактик, удирдлага” мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрийн хүрээнд суралцагчдад өнөөгийн хүчин төгөлдөр хууль тогтоомжид нийцүүлэн эрүү, иргэн, захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалтын талаарх мэдлэг олгох сургалтыг зохион байгуулахаас гадна практик байгууллагатай хамтран клиник сургалт, дадлагыг хэсэгчилсэн ба нэгдсэн хэлбэрээр тасралтгүй явуулж байна. Мөн сургалтын хүрээнд суралцагчдын зайлшгүй хамрагдах сургалтын нэг өвөрмөц хэлбэр болох “Команд-штабын сургалт”-ыг хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх албаны бодит орчинд, тусгайлсан төлөвлөгөөний дагуу өгөгдөл өгч, болзошгүй бүхий л нөхцөлд ажиллах дадлага, чадвар суулгах зорилгоор зохион байгуулдаг.

Түүнчлэн суралцагч нарт өөрсдийн сонгон авсан мэргэжлийн чиглэлийн дагуу тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх арга замыг эрэлхийлсэн эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлыг хэрэгжүүлж, удирдахуйн ухааны магистрын зэрэг хамгаалах боломжийг олгож байна.

Өнөөдрийн байдлаар тус сургалтын хөтөлбөрийн хүрээнд мэргэжлийн суурь хичээлд удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын онолын суурь хичээлүүд болох Менежментын онол, Төрийн онол удирдлага, Манлайлал мэргэжлийн ёс зүй, Стратеги удирдлага, Төрийн хүний нөөцийн удирдлага, Аюулгүй байдал судлалын үндэс, Мэдээллийн аюулгүй байдал болон бусад хичээлүүд, Судалгааны арга зүй, Мэргэжлийн гадаад хэл, Төсөв санхүүгийн удирдлага, Гамшгийн эрсдэлээс хамгаалах удирдлага зэрэг орчин цагийн удирдах албан тушаалтанд зайлшгүй шаардагдах мэдлэг, хандлага, ур чадварыг олгох хичээлүүдээс гадна мэргэшүүлэх хичээлүүдийг заан сургаж байна.

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн профессорын баг нь өнөөдрийн байдлаар “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратеги-тактик” мэргэжлээр магистрын хоёр жилийн өдрийн ангид 2 суралцагч, 1,5 жилийн улирлын ангид 2 суралцагчдын мэргэшүүлэх 7 хичээлийн сургалтыг батлагдсан хөтөлбөрийн дагуу зохион байгуулж байна.

Түүнчлэн тус багийн профессор, багш нар Удирдлагын академиас санаачлан ур дүнтэй хэрэгжүүлж буй “Хууль сахиулахын захиргааны удирдлага” гарагын магистрын хөтөлбөрт элсэн суралцагчдад “Хууль сахиулах байгууллагын хамтын ажиллагаа” хичээлийг бусад багийн профессоруудтай хамтран зохион

байгуулж байгаа бөгөөд тус хөтөлбөрт Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын захиалгаар нийт 7 албан хаагч элсэн суралцаж байна.

Удирдлагын академид элсэн суралцагчдын тоог жилээр харуулбал:





Дотоод хэргийн их сургуулийн бүтцэд Удирдлагын сургууль нэртэйгээр анх үүсэн байгуулагдах үед шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын төлөөлөл багтан ажиллаж эхэлсэнээс хойш өнөөдрийг хүртэлх хугацаанд нийт 15 албан хаагч суралцан төгссөн бөгөөд өнөөдрийн байдлаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын төрөл бүрийн салбар, нэгжид амжилттай ажиллаж байна.

Удирдлагын академи төгсөгчдийн албан тушаалд томилогдсон байдал:



Монгол Улсад эрх зүйн шинэтгэл эрчимтэй явагдаж, хүний эрхийн үндсэн суурь зарчмыг хангах чиглэл түлхүү хөгжиж байгаа энэ үед Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдсан.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга бүхэлдээ төрийн алба хаагч, түүний дотор төрийн жинхэнэ албан тушаалыг хаших иргэн чадахуйн зарчмыг баримтлах, шат дараалан дэвших замналаар төрийн албан тушаалыг хаших, томилох, тухай бүртээ ур чадвараа хөгжүүлэх, сургалтад хамрагдах, тогтвортой ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилготой болно. Үүнийг хуулийн 38.1.9-д "... мэргэжил, мэдлэгээ дээшлүүлэх зорилгоор сургалтад хамрагдах ..." хэмээн заасан байна.

Энэхүү мэргэшүүлэх багц сургалтыг хэрхэн зохион байгуулах, хамрагдах алба хаагчийн тухай хуулийн заалтыг нягтлан авч үзвэл:

Хуулийн 7.1.5-д "... *төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэнийг томилохдоо гагцхүү чадахуйн зарчмыг баримтлах* ..."-ыг заасан хэдий ч мөн хуулийн 23.1-д "... Төрийн улс төрийн болон тусгай албан тушаалд тавих тусгай шаардлагыг холбогдох хуулиар тогтооно ...", 23.2-т "... Хуульд өөрөөр заагаагүй бол доор дурдсан төрийн захиргааны албан тушаалд энэ хуулийн 22.1-д заасан нийтлэг шаардлагаас гадна дараахь тусгай шаардлагыг хангасан иргэнийг томилно ..." гээд төрийн захиргааны алба хаагч шат ахин дэвшин ажиллах бүртээ мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж, төгссөн байх тусгай шаардлагатайгаар туссан байна. Үүнийг хуулийн 23 дугаар зүйлийн 2.1-т "... тэргүүн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох бол төрийн албанд 16-аас доошгүй жил, үүнээс эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд 8-аас доошгүй жил

ажилласан байх бөгөөд мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж, төгссөн байх ...", 23.2.2-т "... эрхэлсэн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох бол төрийн албанд 12-оос доошгүй жил, үүнээс ахлах түшмэлийн албан тушаалд 4-өөс доошгүй жил ажилласан байх бөгөөд мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж, төгссөн байх ...", 23.2.3-т "... ахлах түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох бол төрийн албанд 8-аас доошгүй жил, үүнээс дэс түшмэлийн албан тушаалд 4-өөс доошгүй жил ажилласан байх бөгөөд мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж, төгссөн байх ..." хэмээн заасан байна.

Дурдаж буй мэргэшүүлэх багц сургалтыг хуулийн 24.1-т "... Мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг тухайн албан тушаалын онцлог, хариуцсан ажил, гүйцэтгэх чиг үүргийг харгалзан төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар хамтран батална ...", 24.2-т "... Мэргэшүүлэх багц сургалтыг Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага хариуцан зохион байгуулна ..." хэмээн тодотгосон байна.

Түүнчлэн албан тушаалын ажлын байрны сургалтын тухайд хуулийн 29.1-т "... *Иргэнийг төрийн албан тушаалд томилсны дараа богино болон дунд хугацааны сургалтад хамруулна* ...", 29.2-т "... *Энэ хуулийн 29.1-д заасан сургалтыг Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага хариуцан зохион байгуулна* ..., 29.3-т "... *Энэ хуулийн 29.1-д заасан сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тодорхойлно* ..." хэмээн зааж, бүхэлдээ төрийн захиргааны албан хаагчийн мэргэшүүлэх багц сургалтын тухай зүйл заалт оруулжээ.

Төрийн жинхэнэ албан тушаалтанд төрийн захиргааны, төрийн тусгай албан тушаалтан хамаарна.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчлэсэн найруулгын 13 дугаар зүйлийн 1-т"... *Төрийн тусгай албан тушаалд Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх дараах албан тушаал хамаарна* ..." гээд 13.1.4-т "... *Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүхийн шинжилгээний байгууллагын удирдлага* ...", 13.1.6-т "... *зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, цагдаа, хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын офицер, ахлагч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч, гаалийн байцаагч, шүүхийн шинжилгээний байгууллагын шинжээч, мэргэжилтэн* ..."-ийг төрийн тусгай албан тушаал гэж тодотгосон болно.

Уг хуулинд төрийн тусгай албан хаагчийг мэргэшүүлэх багц сургалтад хэрхэн хамруулах тухай тодорхой зүйлчилж заагаагүй, тухайлбал төрийн тусгай албан хаагч чадахуйн зарчмыг баримталж, шат ахин дэвшин ажиллах бол мэргэшүүлэх ямар багц сургалтад хамрагдаж төгсөх, ийм багц сургалтын хөтөлбөрийг хэрхэн батлуулах, төрийн тусгай албан хаагчийн шат ахисан сургалтыг аль байгууллага зохион явуулах зэрэг асуудал тодорхойгүй байна. Түүнчлэн хуулийн 23.1-д "... *Төрийн улс төрийн болон тусгай албан тушаалд тавих тусгай шаардлагыг холбогдох хуулиар тогтооно* ..." хэмээн заасан боловч "Цагдаагийн албаны тухай хууль", "Монгол Улсын хилийн тухай хууль",

"Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль" болон "Гамшгийн тухай хууль"-д алба хаагчийг ямар сургалтад, хэдий хугацааны дараа хамруулах тухай зүйл, заалтгүй байна.

Төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагын алба хаагчийг Үндэсний батлан хамгаалахын их сургууль /ҮБХИС/, Дотоод хэргийн их сургууль /ДХИС/ болон Үндэсний тагнуулын академи /ҮТА/ бэлддэг. Дурдсан сургуулиуд дээрх сургалтыг явуулах боломжтой. Тухайлбал, чиг үүргийн дагуу зэвсэгт хүчний алба хаагчийг мэргэшүүлэх багц сургалтыг ҮБХИС, тагнуулын алба хаагчийн сургалтыг ҮТА хариуцах боломжтой.

ХХЕГ, ЦЕГ, ОБЕГ, ШШГЕГ, ШШҮХ, Гадаадын иргэн, харьяатын газар, Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар, Архивын ерөнхий газар, Оюуны өмчийн газрын ажилтан, алба хаагчийн мэргэшүүлэх багц сургалтыг ДХИС хариуцан зохион байгуулах боломжтой.

Санал

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдах албан тушаалтныг үе шаттай сургах сургалтын тогтолцоо хараахан үгүй байна.
2. Нийт удирдах ажилтнуудаас удирдахуйн ухааны боловсрол эзэмшсэн алба хаагчдын эзлэх жин бага байна.
3. Удирдах ажилтны сургалт-зөвлөгөөний чанар, үр дүнг нэмэгдүүлэх шаардлага байна.
4. Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн төгсөгчдөөс удирдах ажилтны хүний нөөцийг бүрдүүлж байх,
5. Удирдах ажилтны сургалт-зөвлөгөөнд сургалтын цагийн нэмэгдүүлэх,
6. ДХИС-ийн УА-аас ХЗДХЯ-ны харьяа агентлагуудад *"Удирдах ажилтны сургалтын хэрэгцээ тодорхойлох судалгаа"-г хийж хүргүүлсэн. Уг судалгаанд* суурилсан мэргэшүүлэх багц сургалтыг хэрэгжүүлэх,
7. Дээрх судалгаанд суурилсан УА-ийн зохион байгуулж буй *"Албан тушаалын дамжаа"*, *"Стратегийн дамжаа"* зэрэг богино хугацааны сургалтыг шат шатны мэргэшүүлэх багц сургалт болгох,
8. Чадахуйн зарчимд суурилсан мэргэшүүлэх багц сургалтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд УА-аас суралцагч бүрт "Албан хаагчийн удирдах чадавхи эзэмшсэн байдал"-ын тодорхойлолт гаргах бөгөөд уг тодорхойлолтыг харгалзан төгсөгчийг албан тушаалд томилох тогтолцоог бий болгох зэрэг саналыг танилцуулж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга. 2018.
2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга. 2017.
3. А.Лхагваа. "Гяндан салаанаас Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар болж өргөжсөн түүхэн замнал". УБ., 2001.
4. Д.Ганбаатар, Я.Шуурав, Д.Сэржамц. "Менежмент" УБ., 2017.
5. Питер Ф Дракер. "XXI зууны менежментийн үүрэг ба сорилт". УБ., 2012.

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН АХЛАГЧ БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙГ БЭЛТГЭЖ БАЙГАА СУРГАЛТЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

ANALYSIS OF THE CURRENT SITUATION OF TRAINING OF NON-COMMISSIONED OFFICER CORPS OF THE COURT DECISION EXECUTIVE ORGANIZATION

Д.Мягмарсүрэн
Дотоод хэргийн их сургуулийн Ахлагчийн сургуулийн
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны тэнхимийн эрхлэгч, докторант, хошууч
Myagmarsuren D.
Major, PhD student, Head of Court Decision Executive Organization,
Non-Commissioned Officer school, University of Internal Affairs, Mongolia

✉ myagmarsuren.d@leu.gov.mn

Товч агуулга: Монгол Улсын Хууль зүйн салбарын шинэчлэлийн хүрээнд хийгдэж байгаа төрийн бодлого, үйл ажиллагаатай уялдуулан хууль сахиулах салбарын боловсон хүчнийг бэлтгэх асуудал чухлаар тавигдаж байна. Улс орны хөгжилд хууль сахиулах салбарт чадварлаг бие бүрэлдэхүүн бэлтгэн гаргаж байгаа сургууль дундаас өнөөгийн нөхцөлд Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг бүхий хүчний байгууллагуудын ахлагч бүрэлдэхүүн бэлтгэн гаргадаг Ахлагчийн сургуулийн "Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан" мэргэжлийн сургалтын шинэчлэл, арга зүй, зохион байгуулалт, чиг хандлагыг тодорхойлохыг зорилоо.

Abstract: Training of the educated personnel of the law enforcement branch according to the state policy and activity for the betterment of the Mongolian Justice branch is in special importance.

The point is the reform, methodology, organization and attitude of the training of "Security agent" specialty in non-commissioned officer school, this school prepares NCOs of state organizations of national security and pointing out of the institutes who prepares skilled staff of the Justice branch for the development of the country.

Түлхүүр үгс: Чадамжид суурилсан сургалт, харуул хамгаалалтын ажилтан, суралцагч

Keywords: Skill based training, Security agent, student.

Ахлагчийн сургууль нь Монгол Улсын Засгийн газрын 2011 оны 07 дугаар сарын 06-ны өдрийн 229 дүгээр тогтоолоор Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны харьяа Дотоод хэргийн их сургуулийн "Мэргэжлийн сургалтын төв" нэртэйгээр анх байгуулагдаж улмаар Хууль зүйн сайдын 2014 оны А/164 дүгээр тушаалаар бүрэлдэхүүн сургуулийг харьяа сургууль болгон өргөтгөн зохион байгуулж Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны сайдын 2011 оны 10-р сарын 13-ны өдрийн 386 дугаар тушаалаар "Мэргэжлийн тусгай зөвшөөрөл"-ийг авч чадамжид суурилсан сургалтын хөтөлбөрөөр "Цагдаа", "Цагдаа жолооч", ШШГБ-ын "Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан", "Хилийн харуулын дарга", "Хилийн шалган нэвтрүүлэх албаны шалгагч", "Аврагч-гал сөнөөгч", "Гал унтраах автомашины

жолооч" гэсэн мэргэжлүүдээр тус тус сургалт явуулах зөвшөөрлийн хүрээнд өнөөгийн "Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан" мэргэжлийн сургалтын суурь анх тавигдсан байна[1].

Өмнө нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газарт зохион байгуулагдаж байсан 14 хоногийн түр сургалтыг Ахлагчийн сургуульд явуулах болсноор ШШГЕГ-ын дарга, ХСИС-ийн захирлын хамтарсан 2013 оны 01 дүгээр сарын 30-ны өдрийн А/01, А/24 дүгээр тушаалаар томилогдсон ажлын хэсэг захиалагч байгууллагын эрэлт хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн "Харуул хамгаалалтын стандарт", харуул хамгаалалтын албан хаагчийн ажлын байрны тодорхойлолт, ажил үүргийн хуваарьтай уялдуулан шинэчлэн батлагдсан хууль, дүрэм, журамд нийцүүлэн сургалтын агуулгыг шинэчлэн боловсруулж сургалтын үйл ажиллагааг зохион байгуулж ирсэн.

Чадамжид суурилсан сургалтын гол агуулга нь аливаа ажлыг бие даан тодорхой түвшинд гүйцэтгэхэд шаардлагатай ажиглагдахуйц, хэмжигдэхүйц мэдлэг, ур чадвар болон зан үйл, хандлагын иж бүрэн цогцыг бүрэн эзэмшсэн байх үйл ажиллагаа юм. Өөрөөр хэлбэл хөдөлмөрийн орчинд ажил олгогчийн зүгээс тавигдах мэргэжлийн шаардлагыг биелүүлэх түвшинд эзэмшсэн байвал зохих мэдлэг, ур чадварыг л хэлнэ[2].

Тус сургууль нь үүсгэн байгуулагдсанаас хойш Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлыг хангах, хууль сахиулах чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн мэргэжлийн өндөр ур чадвар, бие бялдар болон онолын мэдлэг, дадлага, чадвар эзэмшсэн, зөв хандлага төлөвшсөн боловсон хүчнийг чадамжид суурилсан сургалтын хөтөлбөрөөр богино хугацаанд бэлтгэн 2018 оны байдлаар Цагдаа, Цагдаа Дотоодын цэрэг, Хил хамгаалах, Шүүхийн шийдвэр, Онцгой байдлын алба, Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэн, Гэрээт харуул хамгаалалтын байгууллагын нийт 10 мэргэжлээр 8562 суралцагчийг амжилттай сурган төгсгөсөн байна.

Үүнээс: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын захиалгаар 2012-2018 оны хооронд бакалаврын өмнөх сургалтад нийт 111 суралцагчийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн сургуульд, богино хугацааны сургалт буюу 2-3 сарын сургалтаар нийт 1402 суралцагчийг "Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан" мэргэжлээр тус тус амжилттай сурган төгсгөн, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн сургуульд хүлээлгэн өгсөн тоон үзүүлэлтүүд байна.[3] Үүнд:

[1] Ахлагчийн сургуулийн тайлан. УБ., 2013.
[2] Чадамжид суурилсан сургалтын гарын авлага. УБ., 2013. Т. 24 тал
[3] Ахлагчийн сургуулийн тайлан. УБ., 2013, 2014.

График 1. “Харуул хамгаалалтын ажилтан” мэргэжлээр төгсөгчдийн тоон үзүүлэлт



Суралцагчдын онолын хичээлээр олж авсан мэдлэгийг бататгах, тэдний ур чадварыг дээшлүүлэх, зөв хандлага төлөвшүүлэх зорилгоор багшийн удирдлаганд клиник сургалтыг зохион байгуулдаг бөгөөд Хууль сахиулахын их сургууль болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын хамтран ажиллах “Санамж бичиг”-ийн хүрээнд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны тэнхимээс “Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан” мэргэжлээр сурч байгаа сонсогчдын клиник сургалт явуулах түшиц газар байгуулах хүсэлтийг ШШГЕГ-т уламжилснаар Хорих 421 дүгээр ангийн байрлал Мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төвийг түшиглэн ШШГЕГ-ын даргын 2015 оны 03 дугаар сарын 03-ны өдрийн “Сургалт явуулах тухай” А/40 дугаар тушаалаар клиник сургалт /ажлын байран дээрх дадлага-сургалт/-ыг зохион байгуулсан нь сургалтын үр дүнд ахиц, дэвшил гарсан.

Энэхүү клиник сургалтыг зохион байгуулснаар тухайн суралцагчийн ажлын байранд тавигдах мэдлэг, ур чадварын дийлэнх хувийг олж авсан гэж сургалтад хамрагдагсдын 90 хувь нь саналаа өгсөн байна. Өнөөдрийн байдлаар дээрх клиник дадлага, сургалтыг 409 дүгээр хаалттай хорих анги болон 461 дүгээр цагдан хорих хаалттай төвд тасралтгүй зохион байгуулж байна.

Суралцагчдын танилцах болон үйлдвэрлэлийн дадлагын ажлыг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын дарга, Хууль сахиулахын их сургуулийн захирлын хамтарсан тушаалаар хотын бүсийн хорих ангиуд, цагдан хорих төв, баривчлах төв болон төмөр зам дагуух орон нутгийн хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх газруудад 21 хоногийн хугацаатай хийлгүүлж, дадлагын хугацаанд багш нар дадлага явуулж буй хорих ангийн удирлагуудтай биечлэн уулзаж тэдний санал, хүсэлтийг сонсож, сонсогчдод удирдамжийн дагуу заавар, зөвлөгөө өгч

ажиллахад дадлага хийж байгаа сонсогчдыг хоригдлууд үл тоомсорлох байдал хэд хэдэн удаа гарах болсон.

Тухайлбал: “соогий, чи бид нарт шаардлага тавих алба хаагч биш, чи зүгээр мөрөөрөө бай, чи юу гээд намайг хянаад байгаа юм” гэх зэргээр хэлж ярьж байгаа нь суралцагчдыг цаашид хорих ангид ажиллах хүсэл сонирхолыг мохоох, эрч хүчийг бууруулах нөхцлийг бүрдүүлж байна.

График 2.



График 3.

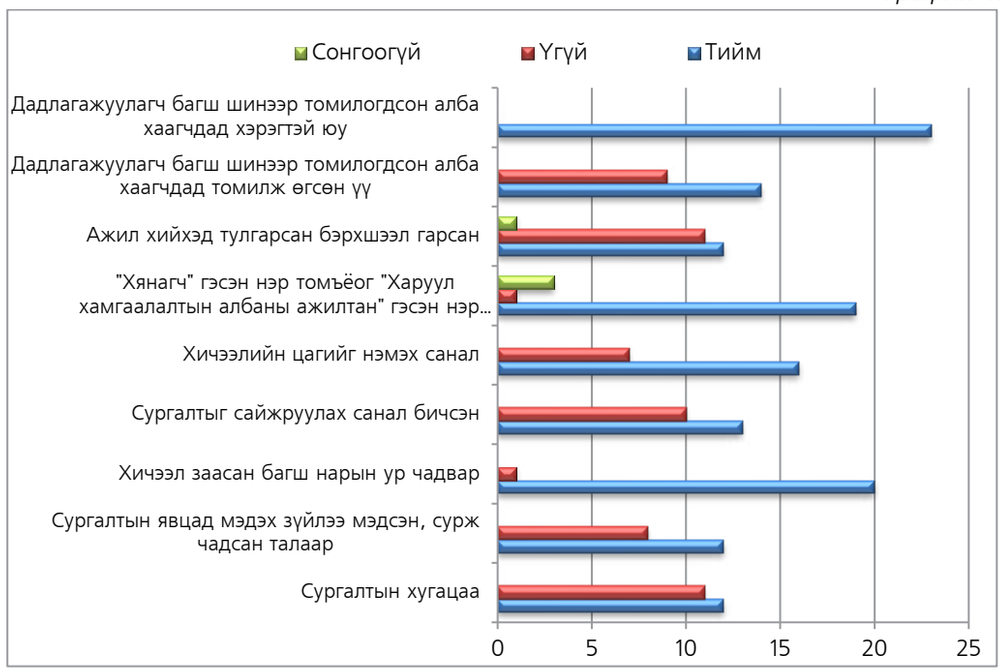


Тус сургуулиас сургалтын агуулга, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсронгуй болгох, суралцагчийн мэдлэг, ур чадвар, хандлагыг төлөвшүүлэх, чадварлаг боловсон хүчнийг бэлтгэх зорилготойгоор “Төгсөгчидийн уулзалт, зөвлөгөөн”-ийг 2 жил тутамд буюу 2015, 2017 онд зохион байгуулсан ба тус зөвлөгөөнд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын офицер болон ахлагч бүрэлдэхүүний төлөөлөл

оролцож, Ахлагчийн сургуульд сурсан мэдлэг, чадвар нь ажлын байранд хэрхэн уялдаж байгаа талаар өөрсдийн санал бодлоо солилцож, цаашид сургалтад анхаарвал зохих асуудлын талаар чөлөөт ярилцлага өрнүүлж, санал шүүмжлэл өгч хэвшсэн.

Зөвлөгөөнд оролцогчид болох ээлжийн дарга, хамгаалалтын ажилтан, холбоочин, телехяналтын ажилтан, тоо бүртгэлийн туслах ажилтан зэрэг албан тушаалд ажиллаж буй нийт 23 албан хаагчаас нээлттэй санал асуулга авахад дараах үзүүлэлт гарсныг хүснэгтээс харна уу.

График 4.



Энэ судалгаанаас харахад "Мэргэжлийн сэтгэл зүйн бэлтгэл", "Харилцааны ур чадвар", "Хорих ял эдлүүлэх ажиллагааг хангах", "Албан хэрэг хөтлөлт", "Тусгай хэрэгсэл, бие хамгаалах бэлтгэл" хичээлүүдийн дадлагын сургалтын цагийг одоо орж байгаа цагаас нэмэх шаардлагатай байна гэсэн санал гарч, сургалтын хөтөлбөртөө тоо бүртгэл, мэдээлэл зүйн хичээлийг шинээр нэмж оруулах санал гаргасан байна[4].

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Хууль сахиулах их сургууль /хуучнаар/-ийн захирлын хамтарсан тушаалаар "Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан" мэргэжлийн сургалтын хугацааг сунгах, сургалтын хөтөлбөрийг шинээр боловсруулах тухай ажлын хэсэг байгуулагдаж өмнө нь 2 сарын хугацаатай зохион байгуулагдаж байсан сургалтыг 3 сар, үйлдвэрлэлийн дадлагын хугацаа 14 хоног байсныг 21 хоног болгон сургалтын хөтөлбөр, агуулгад өөрчлөлт оруулж, зарим

[4] Ахлагчийн сургуулиас зохион явуулсан "Төгсөгчидтэй уулзах анхны аяны" уулзалт зөвлөгөөний тайлангаас. УБ., 2015.

шаардлагатай хичээлүүдийн цагийг нэмж 2015-2016 оны хичээлийн жилээс сургалтад ашиглаж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газраас тухайн хичээлийн жилд Ахлагчийн сургуульд суралцуулах боловсон хүчний тоог нэг удаагийн сургалтаар 60-90 хүн сургахаар тооцож саналаа ирүүлдэг ба тухайн саналыг үндэслэн элсэлтийн шалгалтыг зохион байгуулах болон анги танхимын хуваарь, сургалтын төлөвлөлтийг боловсруулдаг.

Тус сургууль нь ДХИС болон боловсролын салбар дахь өөрсдийн үйл ажиллагааны хөгжлийн чиг хандлагаа "Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах, хүний эрх, эрх чөлөөг дээдлэх, хууль сахиулах үйл ажиллагааны шинжлэх ухаан, боловсрол, үйлчилгээний нэгдлийг хангахуйц инновацын үр ашигтай тогтолцоог хөгжүүлэх, судалгааны тодорхой чиглэлд тэргүүлэх байр суурьтай, зөвлөх эрхтэй, Олон Улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдсөн, шинжлэх ухааны хамт олон болох, төлөвших замаар иргэдийнхээ амгалан тайван байдлыг сахиулах, бүс нутгийн аюулгүй байдлыг хангах үйл хэрэгт өөрийн хувь нэмрийг оруулагч мэдлэг, оюуны төв байхад чиглэнэ"[5] хэмээн тодорхойлсоны дагуу Ахлагчийн сургууль нь 2012-2019 он хүртэл Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын захиалгаар Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан мэргэжлээр нийт 1402 суралцагчийг элсүүлэн суралцуулж, амжилттай төгсөн практик байгууллагад хүлээлгэн өгсөн суралцагчдын 80-90 хувь нь ажлын байраар хангагдан үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа нь сайшаалтай боловч энэ хугацаанд мэргэжлээ буруу сонгосон, сургалтын үйл ажиллагаанаас няцсан, ёс зүйн зөрчил гаргасан гэх шалтгаанаар нийт 18 суралцагч сургалтаас чөлөөлөгдөж, хасагдсан нь сургалт явуулахад гарч байгаа хүндрэлүүдийн нэг юм. Иймд тус мэргэжлээр элсэн суралцах иргэдийг хорих анги, албадууд сайтар судалж сонгон шалгаруулж авах шаардлагатай байна[6].

Ахлагчийн сургууль нь өөрсдийн үйл ажиллагаагаа холбогдох эрх зүйн орчныг хүрээнд уялдуулан явуулж байгаа бөгөөд цаашид боловсролын чанарын шинэчлэлийн асуудалд түлхүү анхаарал хандуулан багш нарын оюунлаг, судлаач байх, заах арга зүйг нь хөгжүүлж улс орон, нийгмийн хурдацтай хөгжилд хөл нийлүүлэн ажиллах мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар, зөв хандлага төлөвшсөн мэргэжилтэн бэлтгэхээр тус сургууль нь Цагдаа, харуулийн дарга, харуул хамгаалалтын албаны ажилтан, аврагч, гал сөнөөгч зэрэг мэргэжлийн чадамжид суурилсан сургалтын хөтөлбөрийг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны сайдын 2015 оны тушаалаар шинэчлэн батлагдсан хөтөлбөрийн жишиг стандартаар сургалтын хөтөлбөрүүдээ шинэчлэн боловсруулж сургалтыг зохион байгуулж байна. Тус шинэчилсэн хөтөлбөрийн хүрээнд "Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан" мэргэжлээр элсэн суралцсан 80 суралцагчаас судалгаа авахад дараах байдлаар хамрагдсан байна. Үүнд: сонсогчдоос чадамжид суурилсан сургалтын ач холбогдол, ойлголт, багш нарын хичээл зааж байгаа байдлын талаар судалгаа авахад дараах байдлаар дүгнэсэн байна.

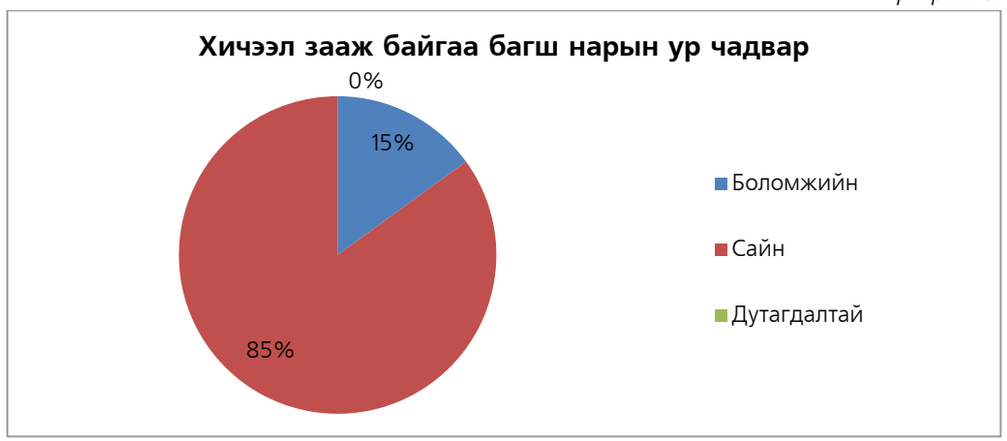
[5] "Хууль сахиулахын их сургуулийн дүрэм" 1.5 дугаар заалт. Хууль зүйн сайдын 2012 оны А/85 тоот тушаал,

[6] Ахлагчийн сургуулийн тайлан. УБ., 2013, 2014.

График 5.



График 6.



Чадамж гэдэг нь тодорхой ажил, мэргэжлийн чадамж эзэмшүүлэхэд чиглэсэн харилцан уялдаа бүхий сургалтын нэгж ажилбарыг хэлнэ.

Чадамжийн нэгж гэж: Тухайн чадамжийн элементийн хүрээнд ямар нэг ажлын тодорхой хэсэг буюу ажилбарыг бүрэн төгс гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдлэг, чадвар, дадлын цогцыг хэлнэ.

Сургалтын агуулгын тогтолцоот хэсэг (мэдлэг, чадвар, дадал, хандлага) түүний мөн чанар, хамрах хүрээг илтгэсэн ухагдахуун гэж үзэж болно.

Ахлагчийн сургуулийн ахлагч бүрэлдэхүүнийг бэлтгэж байгаа сургалтын байдалд хийсэн дүн шинжилгээ.

График 7.



График 8.



График 9.



График 10.

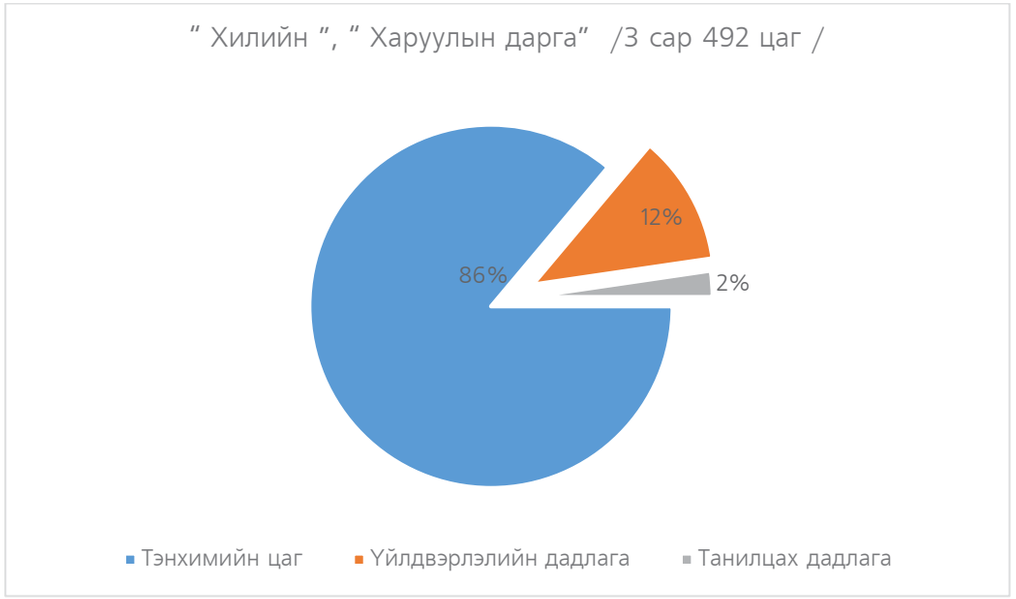
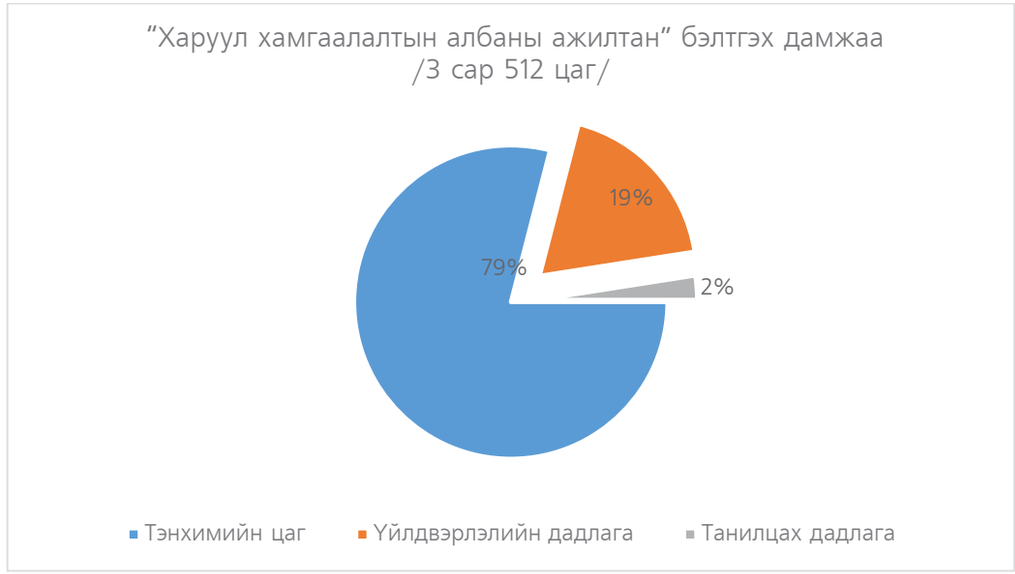


График 11.

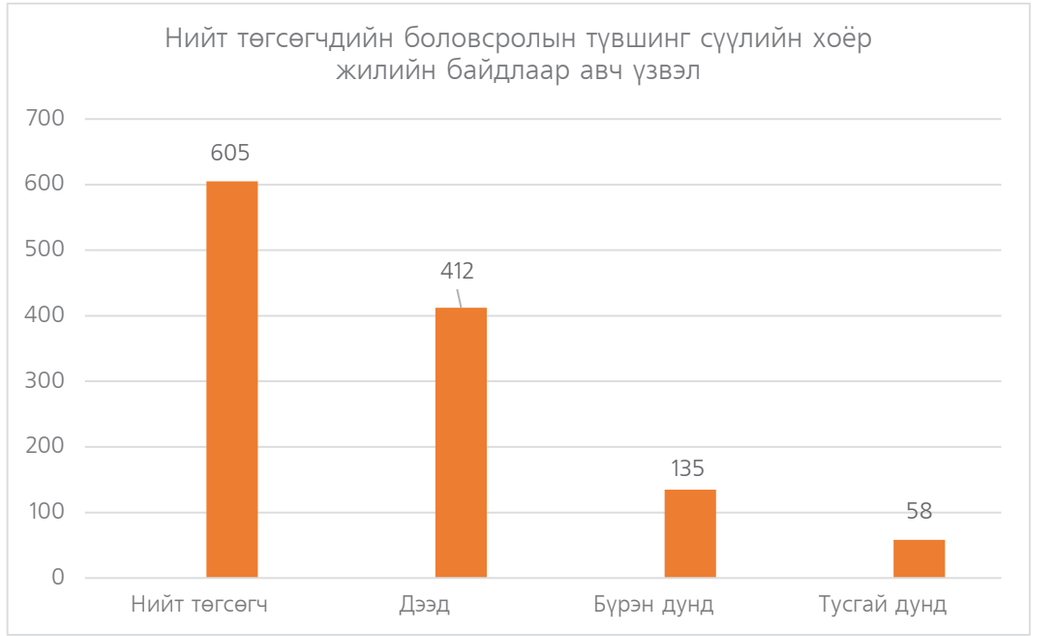


График 12.



ШШГБ ахлагч бүрэлдэхүүнийг сонгон шалгаруулах үйл явц нь ШШГТХ-ийн 270 дугаар зүйлийн 270.3 дахь хэсэгт заасан "дээд боловсролтой" гэсэн заалттай нийцэхгүй байгаа нь доорх судалгаагаар харагдаж байна.

График 13.



Дүгнэлт

"Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан" мэргэжлээр суралцах суралцагчдыг зан төлөв, эрүүл мэнд, боловсролын түвшинг сайтар судалсны үндсэн дээр сургалтад хамруулснаар Хорих байгууллагад ажиллах ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын байранд тавигдаж байгаа хэрэгцээ шаардлагыг хангасан боловсон хүчин бэлтгэгдэн гарах сайн талтай юм гэж үзэж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газраас тухайн хичээлийн жилд суралцуулах суралцагчийн тоог үнэн бодиттой гаргаж ирүүлж байвал тус сургуулийн сургалтын төлөвлөлт, зохион байгуулалт, анги танхимын хүрэлцээг зөв зохион байгуулахад дөхөмтэй юм.

Харуул хамгаалалтын албаны ажилтан мэргэжлийн сургалтын клиник сургалтыг тасралтгүй хэвийн явуулах нөхцөл бололцоог бүрдүүлсэнээр суралцагчид нь танхимийн хичээлээр олж авсан онолын мэдлэгээ бататгаж улмаар практик байгууллагад ажиллах зөв хандлага төлөвшиж, ажлын ур чадвар, дадлага олж авах ач холбогдолтой юм. Мөн хорих ангиудад сонсогч үйлдвэрлэлийн дадлага хийх явцад хоригдлын зүгээс ирж байгаа сөрөг үзэгдлүүдийг таслан зогсоож суралцагчдыг тус байгууллагад орж ажиллах хүсэл зорилгыг хэвээр хадгалах явдал юм.

Хууль сахиулах байгууллагуудын ажиллах хүчний 70-85 хүртэлх хувийг ахлагч бүрэлдэхүүн дангаараа эзэлдэг гэсэн тоо баримт байх ба энэхүү ахлагч бүрэлдэхүүнийг бэлтгэн гаргадаг Ахлагчийн сургууль нь дотоодын бусад ижил төрлийн их, дээд сургуулиудтай харьцуулахад нийгмийн харилцаанд хамгийн олон бие бүрэлдэхүүнийг хамгийн богино хугацаанд бэлтгэдэг, үйл ажиллагааны үр дүнгээ богино хугацаанд хардаг учир Хууль сахиулах олон байгууллагуудтай онол, практикийн бодит хосолмол үйл ажиллагаа явуулах бүрэн боломжтойг харуулж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Монголын Улсын Боловсрлын тухай хууль. 2002.
2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. 2017.
3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрэм. 2017.
4. А.Лхагва. "Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй". УБ., 2015.
5. Б.Нямгомбо, Ч.Хүрэлбаатар. "Хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаа". УБ., 2014.
6. Ц.Очгэрэл. "Хорих байгууллагын аюулгүй байдал". УБ., 2017.
7. "Хууль сахиулах үйл ажиллагаанд ахлагч бүрэлдэхүүний үүрэг, оролцоо, тулгамдсан асуудал" сэдэвт эрдэм шинжилгээний бага хурлын илтгэлүүдийн эмхэтгэл. УБ., 2016, 2017, 2018.
8. www.legalinfo.mn
9. www.google.mn
10. Сүлд инфо сэтгүүл. 2017, 2018, 2019.

КРИМИНАЛИСТИКИЙН ШИНЖЭЭЧ, МЭРГЭЖИЛТНИЙГ СУРГАЖ БЭЛТГЭЖ БАЙГАА ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ, ТҮҮНД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

CURRENT SITUATION OF TRAINING CRIMINALISTICS EXPERT AND ANALYSIS ON IT

О.Одонтуяа
Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Шинжлэн магадлахуй судлалын төвийн эрдэм шинжилгээний ажилтан, хууль зүйн магистр, цагдаагийн хошууч
Odontuya O.
Police major, LL.M, Researcher, Forensic Studies center, Scientific Research Institute, University of Internal Affairs

Э.Батбаяр
Дотоод хэргийн их сургуулийн Шинжлэн магадлахуйн институтийн багш, хууль зүйн магистр, цагдаагийн ахмад
Batbayar E.
Police captain, M.S. in Forensic Science, Lecturer, Forensic Science Institute, University of Internal Affairs

✉ odontuya.o@leu.gov.mn

Товч агуулга: Монгол Улсын шинжлэн магадлахуйн салбарын дээд боловсролтой криминалистикийн боловсон хүчнийг дотооддоо сургаж, бэлтгэж ирсэн түүхэн хөгжлийг тодорхой хэмжээгээр харуулах, дээд боловсрол олгож буй сургалтын технологийн явц, бүтээгдэхүүний чанар байдлыг дээшлүүлэх, боловсронгуй болгох талаар асуудал дэвшүүлэн социологийн судалгааны тоон, контент-анализын аргаар судалж, дүн шинжилгээ хийв.

Abstract: This article is aimed at introducing historical development of training criminalistics personnel at universities in the field of Mongolian forensic science and considering issues on developing training process, and graduators quality using the method of digital content and analysis.

Түлхүүр үгс: Криминалистикийн шинжээч, сургалт, эрдэм шинжилгээний байгууллага, сургалтын технологи.

Keywords: Criminalistics expert, training, research institute, training technology.

Оршил

Монгол Улс 1964 оноос Зөвлөлт Холбоот Улсын (хуучнаар) Дотоод явдлын яамны их, дээд сургуулиуд, Волгоград хотын Мөрдөн байцаагчийн дээд сургуульд криминалистикийн шинжилгээний байгууллагын гол мэргэжлийн боловсон хүчнээ бэлтгэж ирсэн ба 1993 онд тухайн үеийн нийгэм, эдийн засгийн байдлаас шалтгаалан энэ ажил түр зогссон байна.

Ийнхүү гэмт хэрэгтэй тэмцэхэд криминалистикийн арга, хэрэгслийг ашиглах мэргэшсэн шинжээч, мэргэжилтнийг дотооддоо сургаж бэлтгэх ажил 1990-ээд оноос яригдаж эхэлсэн бөгөөд Криминалистикийн шинжилгээний төв,

Цагдаагийн дээд сургуулийн зүгээс криминалистикийн шинжээч бэлтгэх санаачлагыг Цагдаагийн Ерөнхий газрын удирдлагад гаргаж, 1992-1993 оны хичээлийн жилд Цагдаагийн дээд сургуульд элсэгчдээс 22 сонсогчийг сонгон шалгаруулж, гүнзгийрүүлсэн сургалттай анги нээн хичээллүүлсэн нь дээд боловсролтой шинжээч мэргэжлийн боловсон хүчин бэлтгэх анхны оролдлого хийж байсан байна.

Цагдаагийн Ерөнхий газрын Даргын 2000 оны 04 дүгээр сарын 25-ны өдрийн 146 дугаар тушаалаар Цагдаагийн академид бие даасан Криминалистикийн тэнхим (хуучин нэрээр)-ийг байгуулж, Цагдаагийн академийн удирдлага, багш нарын зүгээс "Эрх зүйч-криминалистикийн шинжээч" мэргэжлийн анги нээх асуудлыг Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яам, Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Цагдаагийн ерөнхий газарт үе шаттайгаар тавьснаар 2003 онд Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны Сайдын 181 дүгээр тушаалаар "D860201" индекс бүхий "Эрх зүйч-криминалистикийн шинжээч" мэргэжил Монгол Улсад албан ёсоор бий болсон байна.

Анхны элсэлтийг 2003-2004 оны хичээлийн жилд мэргэжлийн анги нээн шинжээч мэргэжлээр сурах хүсэлтэй, 3 дугаар дамжааны сонсогч, оюутнуудаас шалгаруулан авч, өнөөг хүртэл бакалаврын сургалтыг зохион байгуулж, 8 удаагийн төгсөлт хийсэн байна.

2005 онд анхны төгсөлтөөр 28, үүний дараа 2007 онд 25, 2010 онд 26, 2011 онд 28, 2012 онд 22, 2016 онд 21, 2018 онд 15, 2019 онд 37, нийт 202 дээд боловсролтой криминалистикийн шинжээч бэлтгэн төгсгөсөн байна.

Зураг 1.



Дэлхий дахинаа XXI зууныг мэдлэгийн эрин зуун хэмээн тодорхойлж байгаа өнөө цаг үед дээд боловсролын салбарын хөгжлийн чиг хандлага мэдлэгтэй иргэнийг бэлтгэхэд гол анхаарлаа хандуулж байна.

Манай улс дэлхийн олон орны дээд боловсролын тогтолцоонд хүлээн зөвшөөрөгдсөн бакалавр, магистр, докторын шаталсан тасралтгүй сургалтыг хэрэгжүүлж байгаа билээ.

Дээд боловсролын шинэчлэлийн хүрээнд Дотоод хэргийн их сургууль сургалтын технологийг боловсонгуй болгох, хөтөлбөрийг хөгжүүлэх, бэлтгэж буй сонсогч, оюутны буюу нийлүүлж байгаа бүтээгдэхүүний чанар байдлыг дээшлүүлэх, сургалтын орчинд өөрчлөлт хийх талаар тодорхой үе шаттайгаар зохион байгуулалтын арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Дотоод хэргийн их сургууль шүүхийн шинжилгээний байгууллагын боловсон хүчин бэлтгэх тогтолцоог боловсронгуй болгох үйл ажиллагаанд өөрсдийн хувь нэмрийг оруулж, Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдал, язгуур эрх ашгийг ямар ч нөхцөлд үнэнч, шударгаар хамгаалахад бэлэн иргэний болон цэргийн хэргийн өндөр боловсрол, мэргэжилтэй төрийн тусгай албан хаагчдын шилмэл бүрэлдэхүүнийг бэлтгэх, тэдний мэргэжлийг дээшлүүлэх, сургалт, эрдэм шинжилгээний ажлыг чанарын өндөр төвшинд гүйцэтгэх зорилт тавин ажиллаж байна.

Монгол Улсын "Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал" 2030 он, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр /2016-2020 он/-т заасан зорилго, зорилтыг ханган үндэсний болон олон улсын стандартад нийцсэн чанартай дээд боловсролын тогтолцоог бүрдүүлэхээр хөтөлбөртөө анхаарч, Олон улсын арга туршлагыг нэвтрүүлэх, магадлан итгэмжлүүлэхээр ДХИС зорин ажиллаж байна.

Дээд боловсролд хийх шинэчлэлийн нэг гол баримтлал нь "Дээд боловсролын шинэчлэлийн зураглал-2021" болон "Дээд боловсролын хөгжлийн бодлогын зорилт-2021"-ийг сургууль бүр хэрэгжүүлэх явдал мөн. Үүнд мэргэжилтэн бэлтгэх сургалтын хөтөлбөрийн дотоод магадлан итгэмжлэл чиглэх учиртай[1].

Магадлан итгэмжлэл нь хөтөлбөрийн хөгжил болон суралцагч, төгсөгчдөд үр өгөөжтэй, нийгэмд зохих мэдлэг, чадвар, хандлагатай боловсон хүчин бэлтгэхэд чиглэсэн олон талын ач холбогдолтой.

Хөтөлбөрийн нэр 2003-2008 онд "Эрх зүйч-криминалистикийн шинжээч" (D860201), 2008-2014 онд "Криминалистикийн шинжилгээ-эрх зүй" (D862600), 2015 оноос "Шүүх шинжилгээ-хууль сахиулах ажил" (D103204) болж өөрчлөгдсөн.

2003 онд "Эрх зүйч–криминалистикийн шинжээч" хөтөлбөрийг сургалтад нэвтрүүлж, хэрэгжүүлснээс хойш 2010 онд сургалтын шинэчлэл, 2012 онд Их сургууль болон өргөжсөнтэй холбогдуулан тус тус дахин боловсруулалт хийж, шинэчилж байсан байна. 2015 онд уг хөтөлбөрийг боловсруулахдаа өмнөх хөтөлбөрүүдийн агуулгыг уламжлан, орчин үеийн дээд боловсролын чиг хандлага, захиалагч байгууллагын хүсэлт, хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн "Шүүх шинжилгээ-хууль сахиулах ажил" нэртэй болгон боловсруулсан байна.

Хөтөлбөрийг 4 удаа шинэчилсэн ба сургалтын төлөвлөгөө, цагийн задаргааны хувьд харьцангуй тогтвортой хэрэгжсэн, хөтөлбөрөөр төгсөгч нь ажлын байранд шууд томилогддог зэрэг давуу талтай ба сул тал нь хөтөлбөр хэрэгжүүлснээс хойш үнэлгээ, чанарын баталгаажуулалт хийлгэж байгаагүй байна.

[1] Ц.Оюун. Их, дээд сургуулийн үйл ажиллагааны онол, арга зүй. УБ., 2015. 76 дахь тал.

"Шүүх шинжилгээ – эрх зүй" сургалтын хөтөлбөрөөр Криминалистикийн техник зүй-1, Криминалистикийн техник зүй-2, Ерөнхий гэрэл зураг, Криминалистикийн гэрэл зураг, Криминалистикийн шинжилгээ судлал, Мөр судлалын шинжилгээ, Гарын мөрийн шинжилгээ, Механоскопын шинжилгээ, Галт зэвсэг судлалын шинжилгээ, Бичиг судлалын шинжилгээ, Бичиг техник судлалын шинжилгээ, Хүний гадна төрхийн шинжилгээ, Хүний эрх ба криминалистикийн шинжилгээ, Криминалистикийн менежмент, Шүүх эмнэлэг, Шүүх сэтгэц гэм судлал, шүүх нягтлан бодох бүртгэл, Шүүх шинжилгээний эрх зүй зэрэг мэргэжлийн болон мэргэшүүлэх 26 хичээлийг судалдаг.

Хөтөлбөрийн гол онцлог нь сонсогчид суралцах хугацаандаа криминалистикийн болон шүүх шинжилгээний чиглэлээр судалгааны арга зүй эзэмшин бакалаврын дипломын ажил бичиж, шинжилгээний аль нэг төрлөөр мэргэшиж төгсдөг байна. Цаашид судалгааны ажлаа үргэлжлүүлэн магистр, докторын сургалтад хамрагдах, эрдмийн зэрэг хамгаалах суурь нь болдог чухал ач холбогдолтой.

Шинжээч мэргэжлээр төгсөгчдийн дийлэнх нь эзэмшсэн мэргэжлийнхээ дагуу шүүхийн шинжилгээ, цагдаагийн байгууллага болон бусад салбаруудад амжилттай ажиллаж хөдөлмөрлөхийн зэрэгцээ мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэн 83 хүн дараагийн шатны хөтөлбөрт үргэлжлүүлэн суралцаж, доктор 1, магистр 82 хамгаалжээ.

Сургалтын үйл ажиллагаа

Одоо хэрэгжиж буй хөтөлбөрийн сургалтын агуулгыг өмнөх хөтөлбөрийн сургалтын агуулгатай харьцуулан харуулбал:

Хүснэгт 1. 2012 оны хөтөлбөрийн сургалтын агуулгын тоон илэрхийлэл

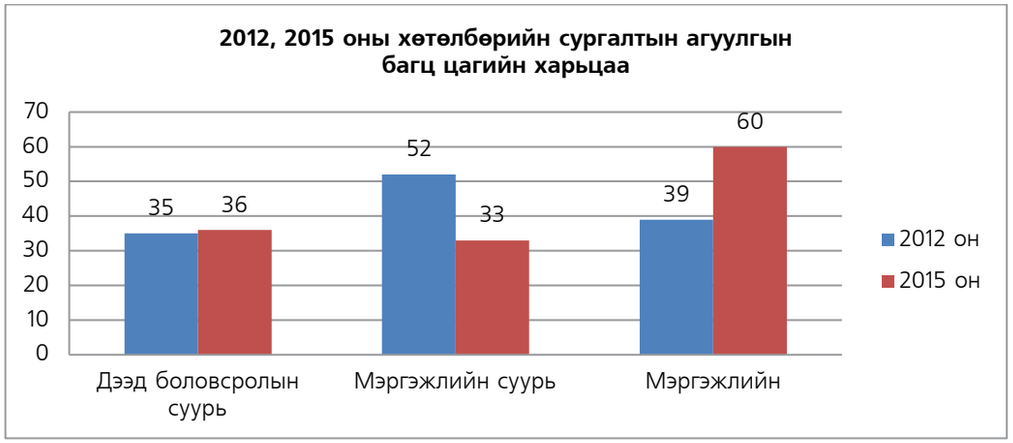
Хичээлийн төрөл	Хичээлийн		Кредитийн		Нийтлэг шаардлагад тогтоосон хэмжээ
	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	
Ерөнхий суурь	17	28,3%	35	27,7%	30%-иас илүүгүй
Мэргэжлийн суурь	24	40,0%	52	41,2%	25%-иас илүүгүй
Мэргэжлийн	19	31,6%	39	30,9%	45%-иас доошгүй
Нийт	60	100%	126	100%	100%

Дээрхээс үзвэл, 2012 оны хөтөлбөрт мэргэжлийн суурь хичээлийн эзлэх хувь нийтлэг шаардлагаас 16 хувиар илүү, мэргэжлийн хичээлийн эзлэх хувь нийтлэг шаардлагаас 14 хувиар дутуу байжээ.

Хүснэгт 2. 2015 оны хөтөлбөрийн сургалтын агуулгын тоон илэрхийлэл

Хичээлийн төрөл	Хичээлийн		Кредитийн		Нийтлэг шаардлагад тогтоосон хэмжээ
	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	
Ерөнхий суурь	14	24,5%	36	27,9%	30%-иас илүүгүй
Мэргэжлийн суурь	14	24,5%	33	25,6%	25%-иас илүүгүй
Мэргэжлийн	29	51%	60	46,5%	45%-иас доошгүй
Нийт	57	100%	129	100%	100%

Зураг 2.



Дээрх графикаас үзвэл, одоо хэрэгжүүлж байгаа бакалаврын хөтөлбөрийн мэргэжлийн хичээл 39 багц цагаас 60 багц цаг болж нэмэгдсэн байх ба Боловсрол, шинжлэх ухааны Сайдын 2014 оны А/174 дугаар тушаалаар баталсан "Бакалаврын хөтөлбөрт тавигдах нийтлэг шаардлага"-д нийцэж байна.

"Шүүх шинжилгээ – эрх зүй" сургалтын хөтөлбөрийн дагуу суралцагчид нь 1 дүгээр дамжааны төгсгөлд "Хууль сахиулах байгууллагын тогтолцоо", 2 дугаар дамжааны төгсгөлд "Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын тогтолцоо" чиглэлээр (2 долоо хоног) танилцах дадлага, 3 дугаар дамжааны төгсгөлд "Хэргийн газрын үзлэг" чиглэлээр (4 долоо хоног) үйлдвэрлэлийн дадлагыг Нийслэлийн шүүхийн шинжилгээний газрын дүүрэг хариуцсан тасгуудад, 4 дүгээр дамжааны 2 дугаар улиралд "Шинжлэн магадлах ажиллагаа" чиглэлээр (12 долоо хоног) үйлдвэрлэлийн дадлагыг Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн Криминалистикийн шинжилгээний газрын Мөр судлал, Гарын мөр судлал, Галт зэвсэг судлал, Бичиг баримт судлал зэрэг лабораториудад хийж байна.

Ажил олгогч байгууллагын зүгээс үйлдвэрлэлийн дадлагын явцад гарах бодит зардал, дадлага хийх нөхцөлөөр бүрэн хангаж, үйлдвэрлэл, практикийн сургалтыг дэмжин ажилладаг байна.

Танхимын сургалтын явцад их сургуульд байдаггүй лаборатори, шинжилгээний обьект шаардлагатай болсон тохиолдолд хамтын ажиллагааны гэрээ, санамж бичгийн хүрээнд Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэн, Сэтгэцийн эрүүл мэндийн үндэсний төвийг түшиглэн клиник сургалт явуулж байна.

Суралцагч профессор, багшийн удирдлага дор төрөлжсөн лабораториудад туршилт, судалгаа хийснээр шинжлэн магадлах ухааны онолын мэдлэг, шинжилгээний арга зүй, технологийг ашиглах ур чадвар эзэмших, цаашид судалгаанд суурилсан үйл ажиллагаа явуулах, шийдвэр гаргах хандлага бий болж төлөвших юм.

Сургалтын явцад суралцагч криминалистикийн шинжилгээний төрөл бүрээр 2-4 удаа сургалтын шинжилгээ хийдэг. Шинжилгээний обьект болох мөр, эд мөрийн баримт нь бодит зүй тогтлын дагуу үүссэн байхыг шаарддаг. Ингэхийн

тулд зүй тогтлыг танин мэдэхэд чиглэсэн туршилтыг олон удаа хийх шаардлагатай болдог. Юмс үзэгдлийн бодит зүй тогтлыг өөрийн хийсэн туршилт, судалгаагаар танин мэдэх нь илүү баттай мэдлэгийг өөртөө бий болгох боломж олгодог.

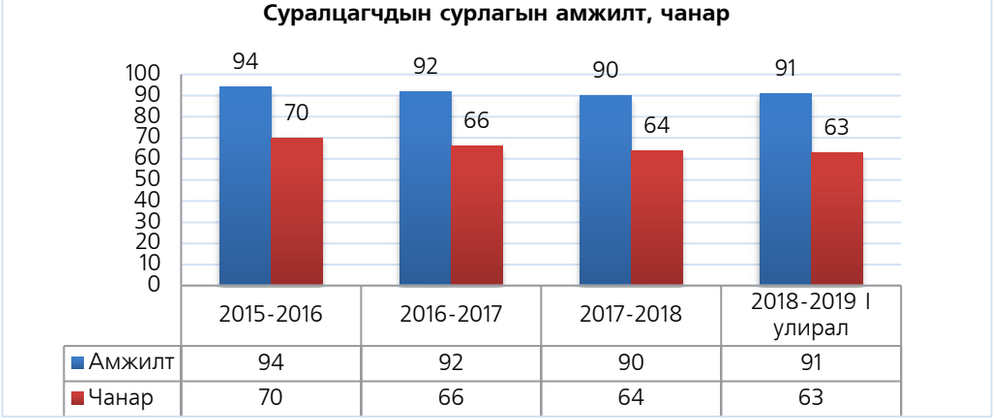
Дээрх үндсэн сургалтын арга зүйгээс гадна мэргэжлийн хичээл бүрийн нэгж хичээлийг заах сургалтын арга зүй харилцан адилгүй байна. Мэргэжлийн хичээл бүрийн онцлогт тохирсон арга зүйг хичээлийн хөтөлбөртөө тусгаж, нэгж хичээлийн удирдамжийн дагуу сургалтаа явуулж байна. Хичээлийн онцлогоос үл хамааран, дараах нийтлэг сургалтын арга зүйг хэрэглэж байна.

Хүснэгт 3. Сургалтын нийтлэг арга зүй

Суралцахуйн үр дүнгүүд	Сургах, суралцах арга, хүргэх хэлбэрийн жишээ
-Нийгэм, хүмүүнлэгийн ухааны үндсэн суурь мэдлэг -Салбар эрх зүйн онолын суурь мэдлэг	-Лекц -Лаборатори -Хэлэлцүүлэг
-Дүн шинжилгээ хийх, мэдлэг бүтээх чадвар	-Лаборатори -Ангид хийх туршилт -Тодорхой зүйлийг засварлах, сайжруулах, үйл ажиллагаа явуулах -Жишиг харьцуулалт хийж үзэх
-Системтэйгээр сэтгэх чадвар	-Төсөл, асуудалд суурилсан сургалт явуулах -Загварчлалд чиглэх сургалт, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх -Уралдаан тэмцээн хийх -Жишиг харьцуулалт хийх
-Багаар ажиллах чадвар	-Багаар ажиллах /Ангид, гэрийн даалгавар, төсөл гэх мэт / -Бусад салбар чиглэлийн оюутнуудтай баг болж ажиллах -Оюутнуудыг багт хуваарилж тодорхой үүрэг, хариуцлага хүлээлгэн ажиллуулах
-Шинжлэн судлах, асуудал шийдвэрлэх чадвар	-Өдөр тутам тулгардаг асуудлын талаар ярилцах, эдгээр асуудлаас сонгон хэлэлцэж шийдэл гаргах дасгал хийх -Оюутнуудад тодорхой бус шийдвэрлэсэн асуудлын жишээ өгч хэлэлцэх -Жишиг харьцуулалт хийж үзэх
-Хүний эрх, эрх чөлөө, хууль, шударга ёсыг хүндлэн дээдлэх, хүнлэг, ёс суртахуунт зан чанар, мэргэжлийн ёс суртахуун	-Хичээл бүр энэ талаарх ойлголт мэдээлэл өгөх, үнэлэх -Кэйс судалгаанаас туршлага судлах -Суралцагчдын дунд мэтгэлцээн өрнүүлэх
-Харилцааны чадвар -Гадаад хэлээр харилцах чадвар -Баримт бичиг боловсруулах ур чадвар	-Төсөл /асуудал шийдсэн үр дүнг бичиж тайлагнах, илтгэх, дасгал хийлгэх/ -Сонсогчидтой хэрхэн харилцах талаар дасгал хийх -Төрөл бүрийн харилцааны орчин хэрэглэх / аман үзүүлэн, техст, видео, интернэт гэх мэт/ -Мэргэжлийн бичгийн харилцааны талаар сургалт, хэлэлцүүлэг, workshop зохион байгуулах
-Асуудлыг тодорхойлж, шинэ санаа гаргах, зураглах, боломжит хувилбарыг	-Ангид сонин, сэтгүүл авчирч түүн дээр байгаа тодорхой сэдвээр хэлэлцэх

сонгож, илэрхийлэн харуулах мэдлэг, ур чадвар -Системтэйгээр төлөвлөх ур чадвар; /мэргэжлийн сэтгэлгээгээр хандах, хоорондоо хамааралтай зүйлийг бүхлээр нь олж харах, харилцан хамаарлыг нь ойлгож, ач холбогдлоор нь ангилан, чухал санаан дээр төвлөрч, харилцан хамаарлыг нь шалгах, харьцуулан сонгох/ -Таамаглал дэвшүүлэх, харьцуулан судлах, анализ хийх, загварчлах, туршилт хийх мэдлэг, ур чадвар	-Ангид хичээлийн сэдэвтэй холбоотой асуудлаар судалгаа хийх -Ангид хичээллэх үед хүрээлэн өуй орчин, нийгэм, үйлдвэр ба бизнесийн хүрээний үр нөлөөтэй -Аялал байдлаар сургалт хийх -Өнөөгийн хэрэгцээ шаардлагатай уялдсан асуудал, төсөл, загварчлал хийлгэх -Ангид эксперт байдлаар ажиллуулах -Жишиг харьцуулалт хийж үзэх
-Өөрийгөө хөгжүүлэн мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх эрмэлзлэл;	-Уншиж судалсан зүйлд нь дүн шинжилгээ, дүгнэлт хийлгэх -Интернет ашиглан тодорхой сэдвийг судлах талаар зөвлөх, судалсан туршлагыг нь хуваалцах -Мэргэжлийн чиглэлийн холбоодод элсэхийг санал болгох -Ангид эксперт байдлаар ажиллуулах -Бусдад заах дасгал хийлгэх -Ахисан түвшин болон өөр чиглэлээр суралцах талаар санал зөвлөмж өгөх

Зураг 3.



Сургалтын чанарт ахиц гаргахын тулд багш нар хичээлийн үнэлэх аргачлал, заах арга зүй зэргийг судалж сайжруулах, цаашлаад суралцагчтай хичээлийн бус цагаар бие даалт, эрдэм шинжилгээний ажилд зөвлөн туслах зорилгоор ажиллах шаардлагатай байна.

Сургалтын орчин

Криминалистик, шүүх шинжилгээний хичээл нь биеэр гүйцэтгэх дадал, чадварыг шаарддаг онцлогтой болохоор стандартад нийцсэн лабораторийн орчин нөхцөл зайлшгүй шаардлагатай байдаг. Мэргэжлийн хичээлийг лабораторид түшиглэсэн сургалтын арга зүйгээр шинэ мэдлэг бүтээлгэн,

суралцагчдыг лабораторийн нөхцөлд дагуулан сургаж, туршилт-судалгаа хийлгэдэг онцлогтой.

2012 онд Цагдаагийн сургуулийн Шүүхийн шинжилгээний тэнхимд (хуучин нэрээр) гарын мөрийн автомат адилтгалын "Папилон" системийг суурилуулж, иж бүрэн техник, төхөөрөмжөөр тоноглогдсон кабинет, 2014 онд сургалтыг амьдралд ойртуулсан нөхцөлд явуулах зайлшгүй шаардлага, хэрэгцээг харгалзан Баянзүрх дүүргийн 20 дугаар хорооны нутаг дэвсгэр Гачууртын амны Гүнжийн хоолойд 40 га газарт "Сургалт-дадлагын цогцолбор", "Клиник сургалтын төв"-ийг барьж байгуулан практик сургалт, дадлага хийх орчин нөхцлийг бүрдүүлсэн байна.

2016 онд Их сургуулийн 3000 сонсогчийн хичээлийн төв байр барьж байгуулсан нь 1 суралцагчид оногдох ашигтай талбай нэмэгдэхийн зэрэгцээ орчин үеийн шийдэл бүхий анги, танхимуудын хүрэлцээ хангамж болон тоног төхөөрөмж, сургалтын хэрэглэгдэхүүний тоо нэмэгдсэн. Энэ нь профессор, багш, суралцагчдын суралцах, ажиллах таатай орчин бүрэлдэн сургалт, судалгааны чанарт эерэгээр нөлөөлөх томоохон үзүүлэлт болсон.

Хөтөлбөрт зориулсан тусгай орчин, нөхцлийг бүрдүүлэн "Хүрээлэн буй орчин судлалын кабинет", "Шүүх эмнэлэг, тусгай шинжилгээний кабинет", "Бичиг баримтын шинжилгээний лаборатори", "Мөр судлалын шинжилгээний лаборатори" шинээр байгуулан тохижуулан ажиллаж байна.

Багшийн үйл ажиллагаа

Манай сургууль багшлах боловсон хүчнээ сонгон шалгаруулахдаа хууль, журамд заасан шаардлагын дагуу криминалистик, шүүхийн шинжилгээний мэргэжлийн туршлагатай шинжээчдийг /өөрийн төгсөгч/ багш болгон боловсрол судлал, сурган заах арга зүйг эзэмшүүлэн сургаж байна. Энэ нь өөрийн сургуулийн үзэл баримтлал, имиджийг хадгалах сайн талтай ч, бусад их, дээд сургуулийн дэвшилтэт үзэл баримтлал, онол арга зүй, технологи, шинжлэх ухааны олон ургальч үзлийг олж харах, үйл ажиллагаандаа баяжуулалт хийх явдал нь хаалттай, явцуу хүрээ бүхий дангааршлыг үүсгэдэг талтай. Иймд бодлогоор багш сонгох, нэр хүндтэй эрдэмтдийг урин ажиллуулах хандлага чухал.[2]

Хөтөлбөр хэрэгжүүлж байгаа Шинжлэн магадлахуйн институтын багшлах бүрэлдэхүүнд 3 доктор, 5 магистр зэрэгтэй багш ажиллаж байгаагаас 5 нь уг хөтөлбөрөөр төгссөн болохыг онцолж байна. Профессор, багш нар мэргэжлийнхээ дагуу практик байгуулагад 10-аас доошгүй жил ажилласан дадлага, туршлагатай, багшлах эрхийн сургалтад суралцаж төгссөн. Магистрын зэрэгтэй 5 багшаас 3 нь докторын танхимын сургалтаа дүүргэсэн, докторын зэрэгтэй 1 багш Институтын захирлаар дэвшин ажиллаж байна.

Монгол Улсын Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай хууль[3] батлагдан мөрдөж эхэлсэнтэй холбоотойгоор 2018 онд Багшийн хөгжлийн төвийг байгуулж,

[2] Ц.Оюун. Их, дээд сургуулийн үйл ажиллагааны онол, арга зүй. УБ., 2015. 81 дэх тал.
[3] Монгол Улсын Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай хууль, Төрийн мэдээлэл эмхтгэл. 2018.

"Багшийн хөгжлийн хөтөлбөр[4]" хэрэгжиж, багш нар боловсрол судлал, сурган заах арга зүйн чиглэлээр Монгол Улсын Боловсролын их сургуулийн Боловсрол судлалын сургуулийн "Хууль сахиулахын боловсрол судлал" магистрын хөтөлбөрт суралцаж байгаа ахиц дэвшлийг дурдаж болно.

Дотоод хэргийн их сургуульд үндсэн багшаар 168, бакалаврын түвшинд 2529 сонсогч, оюутан суралцаж байна. Их сургуулийн хэмжээнд 1 багшид 15 суралцагч оногдож байна. Институтын хэмжээнд 2018-2019 оны хичээлийн жилийн 1-3 дугаар дамжаанд "Шүүх шинжилгээ-хууль сахиулах ажил" хөтөлбөрөөр нийт 53 сонсогч суралцаж байна. Криминалистик, шүүх шинжилгээний мэргэжлийн хичээл заадаг 1 багшид 7 суралцагч оногдож байна. Их сургуулийн нэг багшид оногдох суралцагчийн тоон үзүүлэлт их сургуулийн стандарт шаардлагатай харьцуулахад хэвийн хэмжээнд байна.

Багш нар зааж байгаа хичээлийнхээ чиглэлийн шинжлэх ухаан, онолын урсгал, сургалтад гарч байгаа өөрчлөлт, шинэчлэлүүдийг цаг алдалгүй олж мэдэх гадаад хэлний мэдлэг дутмаг, багш мэргэжлээ дээшлүүлж, тасралтгүй хөгжүүлэх, шинжлэх ухааны судалгааны арга зүйд суралцан судалгаа шинжилгээний ажил түлхүү хийдэг байх, сургалтыг орчин үеийн оюутан залуучуудын хүсэл, сонирхол, нас, сэтгэхүйн онцлогт тохируулж явуулах, тэднийг сурах арга барилд нь сургах асуудал дээр хоцрогдож байна. Багш нарын сургалтын арга барилд оршиж буй дээрх дутагдал, хоцрогдолууд нь ажиглалт, анкетын асуулга, ярилцлага зэрэг аргаар хийгдсэн судалгаагаар тогтоогдсон болохыг хэлэх нь зүйтэй.

Дүгнэлт

1. Монгол Улс дотооддоо Цагдаагийн академи, Хууль сахиулахын их сургууль, Дотоод хэргийн их сургуульд 2003 оноос хойш 8 удаагийн төгсөлтөөр криминалистикийн дээд боловсролтой 202 шинжээч бэлтгэж, шинжилгээний байгууллагын боловсон хүчинг тасралтгүй бэлтгэж иржээ.

2. "Шүүх шинжилгээ – эрх зүй" бакалаврын сургалтын хөтөлбөрөөр шинжээч бэлтгэн дээд боловсрол олгож буй сургалтын технологийн явц, бүтээгдэхүүний чанар байдлыг дээшлүүлэхэд анхаарч, хөтөлбөрөө 4 удаа шинэчлэн боловсруулсан байна.

3. Хөтөлбөрийн гол онцлог нь сонсогчид суралцах хугацаандаа криминалистикийн чиглэлээр судалгааны арга зүй эзэмшин бакалаврын дипломын ажил бичиж, шинжилгээний аль нэг төрлөөр мэргэшиж төгсдөг байна.

4. Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал /2030 он/, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр /2016-2020 он/-т заасан зорилго, зорилтыг ханган биелүүлж, үндэсний болон Олон улсын стандартад нийцсэн чанартай дээд боловсролын тогтолцоог бүрдүүлэхээр "Шүүх шинжилгээ – эрх зүй" хөтөлбөрт анхаарч, магадлан итгэмжлүүлэхээр зорин ажиллаж байна. Одоо хэрэгжүүлж буй "Шүүх шинжилгээ – эрх зүй" хөтөлбөр магадлан итгэмжлүүлэх нийгмийн хэрэгцээ, шаардлага бүрдсэн гэж дүгнэж байна.

5. Байгалийн ухааны чиглэлийн "Шүүх сэтгэц", "Шүүх нягтлан бодох бүртгэл", "Магадлах физикийн арга зүй", "Магадлах химийн арга зүй",

[4] Хууль сахиулахын их сургуулийн захирлын 2018 оны А/42 дугаар тушаал.

“Магадлах биологийн арга зүй” хичээлийг цагийн багш нар зааж байгаа нь сургалтыг тогтвортой, чанартай явуулахад сөргөөр нөлөөлж байна.

Санал

1. “Шүүх шинжилгээ-эрх зүй” хөтөлбөрийг үндэсний болон олон улсын төвшинд магадлан итгэмжлэл хийлгэх;
2. Багшийн сонгон шалгаруулалтыг нээлттэй, ил тод, шударга зарлан явуулах;
3. Их сургуулийн багшийг сонгон шалгаруулахдаа өөрийн төгсөгчдөөс бодлогоор сонгох /томилогдохоос өмнө урьдчилан багшийн мэргэжил эзэмшүүлж бэлтгэх/;
4. Нэр хүндтэй эрдэмтэн, профессорыг урин ажиллуулах;
5. Шинжлэн магадлахуйн институтын багш нарыг чадавхжуулах. (эрдмийн зэрэг цол ахиулах, гадаад хэлний мэдлэгийг үе шаттайгаар дээшлүүлэх, гадаадын улс орнуудад мэргэжил дээшлүүлэх, суралцах боломж нөхцлийг бүрдүүлэх, бодлогоор дэмжин зохион байгуулалтын дэмжлэг үзүүлдэг байх);
6. Байгалийн ухааны чиглэлийн “Шүүх сэтгэц”, “Шүүх нягтлан бодох бүртгэл”, “Магадлах физикийн арга зүй”, “Магадлах химийн арга зүй”, “Магадлах биологийн арга зүй” хичээлийг цагийн багш нар зааж байгааг үндсэн багшийн орон тоотой болгох;
7. Засгийн газрын тохируулагч агентлаг Стандарт, хэмжил зүйн газрын баталсан лабораторийн стандартад нийцүүлэн сургалтын лабораторийг нэмж байгуулах;
8. Нэг батлагдсан хөтөлбөрийг 4 жилээр мөрдөж ажиллах.

Эх сурвалжийн жагсаалт

Хууль эрх зүйн акт:

1. Монгол Улсын Боловсролын тухай хууль, Төрийн мэдээлэл эмхтгэл, 2002, №19.
2. Монгол Улсын Дээд боловсролын тухай хууль, Төрийн мэдээлэл эмхтгэл, 2002, №19.
3. Монгол Улсын Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай хууль, Төрийн мэдээлэл эмхтгэл, 2018, №1.
4. Монгол Улсын Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны Сайдын 2003 оны 181 дүгээр тушаал.
5. Монгол Улсын Их хурлын 2015 оны 12 дугаар тогтоол, Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлого /2014-2024 он/.
6. Монгол Улсын Их хурлын тогтоол, 2016 он, Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030 он.
7. Монгол Улсын Их хурлын тогтоол, 2016 он, Монгол Улсын Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр 2016-2020 он.
8. ДХИС-ийн “Шүүх шинжилгээ-хууль сахиулах ажил” сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөө, 2003, 2010, 2012, 2015 он.
9. Их сургуулийн захирлын тушаал.
10. Хууль сахиулахын их сургуулийн дүрэм.
11. Хууль сахиулахын их сургуулийн үйл ажиллагааны журам.

Ном, сурах бичиг, гарын авлага:

1. Ч.Алтанхишиг, Нэгэн жаран, УБ., 2004.
2. Б.Батбаяр, А.Түвшинтулга, Монгол улсын хууль зүйн шинжлэх ухааны ном зүйн бүртгэл, УБ., 2014.
3. Б.Лхагвасүрэн, Шинжлэн магадлахуйн тэнхим, УБ., 2015.
4. Т.Очирбат, Шинжлэн магадлахуй, УБ., 2014.
5. Ред, Ц.Лхагвасүрэн нар. Дээд боловсролын менежмент, УБ., 2004.
6. Ред, А.Муратхан, Ц.Пүрэв, Б.Эрдэнэ-Очир нар, Сургалтын арга барилыг боловсронгуй болгож, бүтээгдэхүүний чанарыг сайжруулъя, УБ, 2006.

Эрдэм шинжилгээний бүтээл:

1. С.Бадарчи, Монгол Улсад гэмт хэрэгтэй тэмцэхэд криминалистикийн арга хэрэгслэлийг хэрэглэж байгаа нь, диссертаци. УБ., 1993.
2. О.Одонтуяа, Монгол Улс дахь шинжлэн магадлахуй судлалын төлөв байдал судалгааны тайлан. УБ., 2017.
3. ДХИС-ийн Шинжлэн магадлахуйн институтын “Шүүх шинжилгээ-хууль сахиулах ажил” сургалтын хөтөлбөрийн магадлан итгэмжлэлийн “Өөрийн үнэлгээний тайлан” (төсөл), УБ, 2019.
4. ХСИС-ийн Сургалт, эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлын стандарт. CS11-0345: 2015.

Цахим эх сурвалж:

1. http://www.leu.gov.mn/page/2716.shtml?link=1597
2. http://www.legalinstitute.mn/
3. http://mongolianforensics.blogspot.com/p/index.html
4. https://www.nifs.gov.mn/

ГЭМТ ХЭРГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ ТОГТООХ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ОНОЛЫН АСУУДАЛ

THE THEORETICAL ISSUES OF CRIME SITUATION EXAMINATION

Т.Бүрэнхаан
Дотоод хэргийн их сургуулийн докторант,
Хөвсгөл аймгийн Шүүхийн шинжилгээний албаны ахлах шинжээч, цагдаагийн ахмад
Burenkhaan T.
Ph.D student of University of Internal Affairs,
Police captain, Senior expert of Forensic Department, Khuvsgul Province

✉ khalibonabkh@gmail.com

Товч агуулга: Гэмт хэргийг илрүүлэх, мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах журмын дагуу цуглуулсан аливаа баримтат мэдээллүүдийг батлах эсхүл үгүйсгэх шаардлага аливаа гэмт хэргийн мөрдөн шалгах ажиллагааны явцад зайлшгүй тулгардаг. Эдгээр асуудлыг шийдвэрлэхэд гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээ нь чухал ач холбогдолтой.

Abstract: In order to discover accurately the nature of the criminal offenses, we are obliged to confirm or deny the accumulated evidences during the investigation process. For the purpose of confirming or denying the evidences "Crime Situational Expertise" plays important roles now days.

Түлхүүр үгс: Нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээ, адилтгалын шинжилгээ, Оношлол зүйн шинжилгээ, хамтарсан шинжилгээ, цогц шинжилгээ, хэргийн газрын үзлэг.

Keywords: Situational expertise, comparative and diagnostic expertise, cooperative, complex, exclusive expertise and inspection, crime scenes.

Нөхцөл байдал тогтоох үйл ажиллагаа нь тусгай мэдлэгийн салбар бүхий шинжилгээ болох нь

Нөхцөл байдал хэмээх үгийг Орос хэлэнд "Ситуация".[1] гэж орчуулагдах ба situatio гэсэн латин гаралтай байр байдал гэх үгнээс үүсэлтэй юм. Монгол хэлнээ нөхцөл байдал гэх үгний хослол буюу тодорхой зүйлийг бий болгох тохироо, байдал гэж орчуулагдаж байна.

"Нөхцөл байдал" гэх нэр нь Монгол хэл зүйн хувьд нөхцөл байдал(1. Орчин; нөхцөл байдалд дасах; 2. Уран зох. Зохиолын баатрын зан төрхийн өөрмөц давтагдашгүй онцлог хэв шинж, тэдгээрийн нийтлэг талыг тодруулж, баатрын дүрийн үйл хөдөлгөөн, санаа бодол, ажиллаж аж төрж байгаа амьдралын орчин нөхцөл); говийн нөхцөл хангайнхнаас өөр;[2] байдал гэх үг нь нэр үг; нөхцөл байдал(хорш, нөхцөл байдлыг зөв үнэлж дүгнэх), цагийн байдал

[1] "Советский энциклопедический словарь". М., 1985. 1210 дахь тал.
[2] Ш.Одонтөр, М.Баттөгс. "Монгол хэлний гучтын тайлбар толь". УБ., 2013. 461 дэх тал.

эрэлхийлэх тухайн цаг хугацаанд үйлийн болох шинж заах үйл үгийн ай; олноор үйлдэх байдал;[3] гэж тайлбарласан байна.

Нөхцөл байдал гэх нэр үг нь нийлэмж хорших байдлаар хэрэглэгдэх ба утгын хувьд маш өргөн цар хүрээг илэрхийлэх бөгөөд улс төрийн нөхцөл байдал, нийгмийн нөхцөл байдал, маркетингийн нөхцөл байдал гэх мэтчилэн бүхий л зүйл дээр тухайн утгыг илэрхийлнэ. Бидний судлан хэрэглэж байгаа "ситуационная экспертиза" гэх нэр томьёог орчуулан хэрэглэхдээ манай улсын зарим судлаачид "нөхцөл байдлын шинжилгээ"[4] гэж үзэж буй нь судлаачийн зүгээс эдгээр утга санааг илэрхийлж байгаа зүйлс, нөхцөл байдал, дүр зураглалаас тухайн агуулга бүхий үр дүнг тогтоож байгаа зорилготой нь харилцан уялдаа холбоо бага байна гэж үзээд"нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээ"[5] гэж тодорхойлов.

"Ситуационная экспертиза" гэх нэр томьёо нь одоогийн Оросын холбооны улсад анх 1960-аад оны дунд үед шүүх эмнэлгийн сурах бичиг, эрдэм шинжилгээ, судалгааны өгүүлэлд гарч эхлэх болсон. Нотлох баримт бүхий материалд тулгуурлан дүгнэлт гаргаж буй үйл ажиллагаа болон гэмт хэргийн талаар гэрч хохирогч, сэжигтэн, яллагдагч нарын өгсөн мэдүүлэг нь гэмт хэргийн болсон байдал, шинжилгээнд ирүүлсэн нотлох баримт бүхий материалуудтай нийцэж байгаа эсэхийг шалгах үйл ажиллагааг нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээ (Ситуационная экспертиза) гэж эрүүл мэндийн салбарын зарим эрдэмтэд үзэж байжээ.[6]

1970-аад оны эхээр ЗХУ-ын Дотоод Явдлын Яамны Шинжлэх ухааны судалгааны хүрээлэнгийн орлогч даргаар ажиллаж байсан, Хууль зүйн ухааны доктор , профессор Грановский Григорий Лазаревич тухайн чиглэлээр судалгаа шинжилгээний ажил хийж эхэлсэн бөгөөд 1977 онд "Криминалистическая ситуационная экспертиза места происшествия" нэртэй эрдэм шинжилгээний илтгэлдээ нөхцөл байдлыг тогтоох шинжилгээний онол арга зүйг хэргийн газрын үзлэгт ашиглах тухай санааг анх дэвшүүлсэн байна.

Тухайн илтгэлд: Нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээний объект нь тухайн гэмт хэргийн газар бүхэлдээ багтах юм. Энэхүү шинжилгээ нь цаг хугацаа, газар, бүтэц, үешат, түүнчлэн оролцсон шинжээчдийн дүгнэлт, санал, гэмт хэргийн хохирол,хувь хүний үйлдлүүд ба ул мөр, зэрэг нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээний явцад гарсан дүгнэлтүүдийн хоорондох холбоос" юм. Хэргийн газрын үзлэгээр нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээнд гэмт хэргийн зураглал гаргах үйл ажиллагаа нь гарцаагүй тусгай мэдлэг шаардагдах бөгөөд шинжээч дүгнэлт гаргах шаардлагатай. Мөрийг судлахын тулд тусгай мэдлэг үргэлж хэрэгцээтэй байдаг. Энэ нь нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээг хийхэд тулгардаг бөгөөд улмөр, бусад хүчин зүйлүүд, тэдгээрийн зүй тогтол, холбоог шинжлэхэд

[3] Мөн тэнд. 73 дахь тал.
[4] М.Чинбат. "Хэргийн газрын үзлэгт нөхцөл байдлын шинжилгээг ашиглах нь" магистрын ажил. УБ., 2008.
Б.Баяр."Гэмт хэргийн нөхцөл байдлын шинжилгээний өнөөгийн чиг хандлага" илтгэл. 2018
[5] Б.Бат-Эрдэнэ. "Криминалистик". УБ., 2017. 57 дахь тал.
[6] https://www.forens-med.ru/book.php?id=1926

илүү их шаардагддаг юм[7]"гэж бичжээ. Тухайн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээ (ситуационная экспертиза)—г хийх талаар нэгдсэн нэг байр сууринд хүрээгүй эрдэмтдийн дунд онолын хүрээнд маргаантай байна.

Манай Улсын криминалистикийн сурах бичгүүдэд тухайн нэр томьёог "Мөрдөн байцаалтын тохироо /Ситуация/ - Тухайн цаг хугацаанд нотлох үйл ажиллагаа явагдаж буй нөхцөл юм. Сэтгэл зүй, мэдээлэл, тактик, зохион байгуулалт, техникийн зэрэг олон зүйлээс тохироо бүрдэнэ.[8]" гэж тодорхойлжээ.

Монгол Улсын Эрүүгийн хууль болон Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд нөхцөл байдал гэх нэр томьёог дээр дурдсан үндсэн утгаар хэрэглэсэн байдаг.

Монгол Улсын эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд тухайн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээг хийх хэрэгцээ шаардлага байгаа гэдэг нь нийгэмд үүсэж буй олон нийтийн дунд эргэлзээ төрүүлсэн гэмт хэргүүд, тэдгээртэй холбоотой байгууллагын нэр хүнд, иргэдийн итгэл үнэмшилд сөргөөр нөлөөлсөн зүйлүүд олноор харуулж байна. Мөрдөн байцаагч, прокурор, шүүгчийн хуулиар хүлээсэн үүргийнхээ дагуу эрхлэн явуулж буй ажлынх нь зарим хэсэг нь тусгай мэдлэг шаардсан асуудлаас шалтгаалан хэргийн бодит нөхцөл байдлыг бүрэн тогтоож чадахгүй байх, нотлох баримт дутуу цуглуулах, тэдгээрийг буруу үнэлэх, зарим нотлох ач холбогдол бүхий нотлох баримтыг мэдэхгүйгээс орхигдуулах зэрэг шалтгаанаар гэмт хэргийг буруу шийдэх, цаашилбал, ял завших, хүн гүтгэх зэрэг сөрөг үр дагаврууд үүсэх эрсдэл байгаад байна.

Хэрэв гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээ хийгдсэнээр тухайн эргэлзээ төрүүлсэн асуудлууд шийдэгдэж гэмт хэргийг нотлох баримтад үндэслэсэн шинжлэх ухааны үндэслэлтэй бодит байдлыг шинжээчийн дүгнэлтээр тогтоож болох талтай.

Нийгмийн энэхүү хурдацтай хөгжилд гэмт хэрэг илрүүлэх, таслан зогсоох, урьдчилан сэргийлэх, нотлон тогтоох, үйл хэрэгт уламжлалт аргууд маань хоцрогдож байгаа нь бидний ажил, үйл ажиллагаанаас харагдаж байна. Тийм учраас бид эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд улам боловсронгуй, шинэ арга зүйг нэвтрүүлж мөрдөгч, прокурор, шүүхийн шатанд тэдний гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэхээр тодорхой онол, арга зүйг боловсруулан ажиллаж байна.

Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулиар бол бүхий л нотлох баримтыг цуглуулах, үнэлэх ажиллагааг явуулж буй мөрдөгч гэмт хэргийн нөхцөл байдлыг тогтоох юм. Хэргийн газрын үзлэг хийх ажиллагааны тухайд гэхэд зөвхөн мөрдөгчийн үзлэг хийсэн тэмдэглэл нь гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээтэй ижил утгатай болж таарч байна. "Мөрдөн шалгах ажиллагааны явцад шаардлагатай гэж мөрдөгч үзвэл мэргэжилтнийг мөрдөн шалгах ажиллагаанд оролцуулж болно" гэж хуульчилсан асуудал нь хэрвээ мөрдөгч өөрөө мэднэ, чадна гэж үзвэл мэргэжилтэн шаардлагагүй байж болох

[7] http://www.bibliotekar.ru/2-9-71-belkin-kriminalistika/9.htm

[8]Б.Бат-Эрдэнэ. "Криминалистик" (Лекцүүд). 2003. 13 дахь тал.

талтай. Гэхдээ криминалистикийн болон бусад шинжлэх ухааны тусгай мэдлэгтэй мөрдөгч байхыг үгүйсгэхгүй. Харин тухайн орчинд мөр болон шинжилгээний объект тус бүрээр мэргэшсэн мөрдөгч байна гэвэл эргэлзээтэй юм. Тиймээс эдгээр асуудлыг шийдэхийн тулд тус гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээг эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд нэвтрүүлэх шаардлагатай байна.

Шинжилгээг шинжлэх ухааны ангиллын хувьд шинжилгээг шийдвэрлэж буй агуулгаар нь:

1. Оношилгооны шинжилгээ /диагнастическая экспертиза /
2. Адилтгалын шинжилгээ /идентификационная экспертиза
3. Нөхцөл байдлын шинжилгээ /ситуационная экспертиза /
4. Ангиллын шинжилгээ /классификационная экспертиза/[9] гэж ангилсан байна.

Мөн зарим судлаачид:

1. Оношлогоо ба нөхцөл байдлын шинжилгээ
2. Адилтгал ба ангиллын шинжилгээ гэж ерөнхийд нь 2 ангилдаг.[10] гэжээ.

Гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээ нь ерөнхий утгаараа: Гэмт хэргийн болсон бодит үнэн нөхцөл байдлыг тогтоох зорилгоор тодорхой шинжлэх ухааны арга зүйн дагуу шаардагдах тусгай мэдлэг, мэргэжил эзэмшсэн, шинжээч мэргэжилтнүүдийн багаар буюу дангаар шинжилгээний обьектийг шинжлэн судалж хоорондоо уялдаа холбоо бүхий нэгтгэсэн дүгнэлт гаргах үйл явц юм. Энэ нь хэлбэрийн хувьд шинжлэн магадлах ухааны хамтарсан цогц шинжилгээтэй ижил юм.

Хамтарсан цогц шинжилгээ нь шинжилгээний зүйлийг хэд хэдэн чиглэлээр мэргэшсэн шинжээчид нэгдэж шинжлэх ба гаргасан дүгнэлтүүд нь нэг нэгэнтэйгээ нөхцөлдөнө. Өөрөөр хэлбэл тус тусдаа дүгнэлт гаргах боломжгүй бөгөөд хийсэн шинжилгээ нь зөвхөн нэг асуудлыг шийдэхэд чиглэгдэнэ. Чиглэл чиглэлээр хийсэн шинжилгээ нь дангаараа дүгнэлтэд хүрэх боломжгүй, харин нэг нэгэнтэйгээ уялдаж байж нотолгооны ач холбогдолтой болно гэсэн үг. Жишээлбэл шүүх эмнэлэг, Физик, галт зэвсгийн шинжээчид хамтарч цогцосд үүссэн шарх сумны хошуунаас үүссэн байна гэж дүгнэнэ.[11]

Нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээ нь дараах асуудлыг шийдвэрлэх хүрээнд хийгдэнэ.

1. Гэмт хэргийн бодит байдлыг сэргээн дүрслэх, зураглал гаргах (англи- crime scene reconstruction, орос- Экспертизы по реконструкции): Гэмт хэргийн болж өнгөрсөн байдлыг хэргийн газарт болон зохиомол орчинд тодорхой мөрүүдэд болон шинжилгээний объектод адилтгалын болон оношлогооны шинжилгээ хийж шинжилсний үндсэн дээр хоорондын зүй тогтлыг судалж үйлдлийн дараалал тогтоох, зураглал гаргах, сэргээн дүрслэх ажиллагаа юм. Тухайн шинжилгээ нь гэмт хэргийн гэрч

[9] А.И Винберг, Н.Т. Малаховская. "Судебная экспертология". Волгоград, 1979. Стр 155.
[10] Б.Лхагвасүрэн. "Криминалистикийн шинжилгээ судлал". УБ., 2010. 36 дахь тал.
[11] Б.Лхагвасүрэн. "Шинжлэн магадлах ухаан". УБ., 2018. 147 дахь тал.

хохирогч, сэжигтэн болон яллагдагчийн өгсөн мэдүүлгийг үнэн зөв эсэхийг шалгах, бодит байдлыг тогтоох ач холбогдолтой.

2. Гэмт хэргийн үйл явдлыг хэсэгчилсэн болон нэгтгэсэн байдлаар мөрдөгч болон оролцогчийн дэвшүүлсэн хувилбар (таамаглал)-ыг шинжилгээгээр нотлох эвсэл үгүйсгэх: Тухайн шинжилгээ нь мөрдөгчийн гэмт хэргийн болсон байдлын талаар дэвшүүлсэн хувилбар, (таамаглал) үнэн зөв эсэхийг тодорхой арга зүй, нотлох баримтын үндэслэлтэйгээр процессын шинжилгээ хийж дүгнэлт гаргаж буй ажил юм.
3. Шинжилгээнд ирүүлсэн хэргийн материал болон шаардагдах нотлох баримтыг үндэслэн гэмт хэргийн нөхцөл байдлыг шинжилгээгээр нотлох эвсэл үгүйсгэх: Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад гэмт хэргийн нөхцөл байдалд талуудын байр суурь зөрөлдөж нотлох баримтуудын зүй тогтол нь нотолж буй үйл ажиллагаанаасаа гажиж эргэлзээ төрүүлэх байдал бий болоход тодорхой цуглуулсан баримт материалуудад шинжилгээ хийж дүгнэлт гаргаж буй үйл ажиллагаа юм.

Гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээний ерөнхий арга зүй нь: Гэмт хэргийн бодит үнэнийг тогтоох зорилгоор нэг асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд тухайн шийдвэрлэж буй асуудлын хүрээнд тусгай мэдлэг, мэргэжил эзэмшсэн шинжээч, мэргэжилтэн нар нь ижил эсхүл өөр өөр объектуудыг шинжлэн судлах дарааллын зүй тогтол юм.

Шинжилгээний тусгай арга зүй нь: Шинжлэн магадлах ухааны шинжилгээний төрөл тус бүрийн шинжилгээний арга зүйг ашиглана.

Шинжилгээний ангилал.

1. Хэсэгчилсэн
2. Нэгтгэсэн гэж ангилна.

Гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээ нь нотлох баримтын эх сурвалж болох нь:

Гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох уг ажиллагааг манай улсад эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд зааснаар "Мөрдөгч нотлох баримт цуглуулж, бэхжүүлэхдээ хуулийн дагуу явагдаж байгаа эсэх, цугларч байгаа нотлох баримт нь хэрэгт хамааралтай, ач холбогдолтой эсэхийг хянаж үнэлнэ. Шүүх, прокурор, мөрдөгч нь хууль болон эрх зүйн ухамсрыг удирдлага болгож нотлох баримтыг тал бүрээс нь нягт нямбай, бүрэн, гүйцэд, бодит байдлаар нь хянаж үзсэний үндсэн дээр нотлох баримтыг өөрийн дотоод итгэлээр үнэлнэ"[12] гэжээ.

Эндээс үзэхэд мөрдөгч гэмт хэргийн бүхий л яллах болон цагаатгах нотлох баримтыг цуглуулж хэрэгт ач холбогдолтой эсэхийг өөрөө үнэлнэ. Нотлох баримт гэх ойлголт нь өөрөө маш өргөн цар хүрээтэй зүйл бөгөөд хуульд зааснаар "Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэхэд ач холбогдол бүхий, энэ хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу олж авсан аливаа баримтат мэдээллийг нотлох баримт

[12] Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль. 2017. 16-15-р зүйл.

гэнэ. Баримтат мэдээлэл нь гэрч, хохирогч, иргэний нэхэмжлэгч, иргэний хариуцагч, сэжигтэн, яллагдагч, шүүгдэгчийн мэдүүлэг, эд мөрийн баримт, баримт бичиг, шинжээчийн дүгнэлт, мэдүүлэг, мөрдөгчийн магадалгаа, энэ хуульд заасны дагуу бэхжүүлсэн кино ба гэрэл зураг, зураглал, дууны, дүрсний, дуу-дүрсний бичлэг, ул мөрөөс авсан хэв, мөрдөн шалгах ажиллагааны болон шүүх хуралдааны тэмдэглэл, хүн, хуулийн этгээд, албан тушаалтнаас ирүүлсэн гэмт хэргийн талаарх гомдол, мэдээлэл болон энэ хуульд заасан бусад баримтаар тогтоогдоно"[13] гэжээ.

Судлаачийн зүгээс хуулийн энэхүү нэр томьёогоор баримт мэдээллийн нэг хэсэг болох шинжээчийн дүгнэлт гэх хэсэгт "гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээ"-г боловсруулсан тодорхой арга зүйн дагуу тусгай мэдлэгийн хүрээнд шинжилгээ хийж дүгнэлт гаргаж ажиллах явдал юм.

Мөрдөгч нь гэмт хэргийн нөхцөл байдлыг хуулийн дагуу тогтоох үүрэгтэй бөгөөд гэмт хэргийг нотлох баримтаар тогтоохын тулд дээр дурдсанчлан баримт мэдээллийг цуглуулах бөгөөд шаардлагатай бусад таньж олуулах, мөрдөн байцаалтын туршилт, мэдүүлгийг газар дээр нь шалгах зэрэг тодорхой ажиллагааг явуулдаг. Энэ ажиллагааны үр дүнд тухайн мөрдөгчид дотоод илтгэл төрдөг. Үүний дараа мөрдөгч, прокурор, шүүгч нар нь тухайн хэргийг хянан хэлэлцэж нотлох баримтыг дотоод итгэлээр үнэлж шийдвэрлэдэг. Эндээс үүсэж буй асуудал нь мөрдөгч, прокурор, шүүгчийн "дотоод итгэл" нь хэр найдвартай вэ? Энэ асуудлыг боловсронгуй болгохын тулд түүнд шинжлэх ухааны дэмжлэг үзүүлэх асуудал юм.

Гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээг мөрдөгч хэргийн газрын үзлэг хийх үйл ажиллагаатай хольж болохгүй. Энэ нь нэг төрлийн шинжилгээ юм. Энэ хүү шинжилгээ нь хамтарсан, иж бүрдэл, цогц байдлаар хийгдэх бөгөөд хэргийн газрын үзлэг хийх ажиллагааны үед хийгдэж болно. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд шинжээчээр оролцож болохгүй тохиолдол нь "тухайн хэргийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд мөрдөгч, прокурор, шүүгч, иргэдийн төлөөлөгч, оролцогч, бусад оролцогчийн хувиар оролцсон бол"[14] гэж заасан байна. Энэ нь хэргийн газар дээрээс мэргэжилтний хувиар оролцоод илрүүлсэн ул мөр эд мөрийн баримтад шинжилгээ хийж болохгүй асуудал юм. Иймд тухайн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээг хийж буй мэргэжилтэн, шинжээч нарыг хэргийн газрын үзлэг хийх бүрэлдэхүүнд мэргэжилтний хувиар оролцуулах нь хууль зөрчих асуудал үүсэж байгаа юм.

Энэхүү шинжилгээ нь тухайн хэргийн газарт бий болсон мөрний зүй тогтол, шинж чанар, цаг хугацаа, байгалийн хүчин зүйл тэр бүгдээс мөр хувирч өөрчлөгдөх процесс, үүсэх зүй тогтол, гаж тогтлыг шинжилжоношилгооны шинжилгээ /диагностическая экспертиза /Адилтгалын шинжилгээ /идентификационная экспертиза/-ээр тогтоосон дүгнэлтүүдийг тусгай шинжлэх ухааны арга зүйг ашиглан гэмт хэргийн бодит нөхцөл байдлыг тогтоох буюу нэг асуудлыг шийдсэн нэгтгэсэн дүгнэлт гаргана. Өнөөдөр эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд мөрдөгч үзлэг хийхдээ дээрх байдлыг тогтоох тусгай

[13] Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль. 2017. 16.1, 2-р зүйл.
[14] Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль. 2017. 10.1, 1-р зүйл.

мэдлэг байна уу? Гэдэг асуудал хөндөгдөнө. Хэргийн газрын үзлэг хийх ажиллагааны хажууд шууд шинжилгээ хийх үйл ажиллагаа явснаар гэмт хэргийн бодит үнэн нөхцөл байдлыг маш нарийн тодорхой гаргах ач холбогдолтой.

Америкийн нэгдсэн улсын гэмт хэрэг мөрдөн шалгах ажиллагаанд шинжээчид багаар ажилдаг жишиг нь энэ төрлийн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээтэй төстэй юм. Хэргийн газрын үзлэгийн мөрдөгч (Crime scene investigator) гэж мэргэшсэн туршлагатай мөрдөгчийн удирдлага дор төрөл бүрийн мэргэжилтэн, шинжээчдийн баг бүрэлдэхүүнээр үзлэгийн ажиллагааг шууд явуулдаг байна.[15]

Бидний хөндсөн сэдэв болох гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээний зарим агуулгатай дүйх маргааныг Мөрдөн шалгах туршилт, Мэдүүлгийг газар дээр нь шалгахзэрэг ажиллагаагаар шийдвэрлэж байна.

<u>Мөрдөн шалгах ажиллагааны туршилтын тухайд</u>: Энэхүү ажиллагаа нь хуульд "Хэрэгт ач холбогдолтой тодорхой нөхцөл байдал, үйл явдлыг сэргээн дүрслэх шаардлагатай бол мөрдөн шалгах туршилт хийж болно".[16] гэж заасан байх бөгөөд энэ төрлийн ажиллагааг явуулж буй эрх бүхий мөрдөгч нь голчлон өөрийнх нь эзэмшсэн мэдлэгийн хүрээнд тухайн ажиллагааг зөвхөн мэдүүлгийн хүрээнд хийж байна. Хийгдсэн туршилт нь нотлох баримтын эх сурвалжболохдоороолцогчдын гарын үсэг зурагдсан туршилтын тэмдэглэл байна. Харин гэмт хэргийн нөхцөл байдлыг тогтоох шинжилгээний хүрээнд энэхүү ажиллагаа нь тодорхой арга зүйгээр шинжлэх ухааны үндэслэл бүхий шинжилгээний дүгнэлт болох нь ач холбогдолтой. Тухайн шинжилгээний дүгнэлт нь ойлгомжтой маргаангүй байдлыг бий болгоно.

<u>Мэдүүлгийг газар дээр нь шалгах ажиллагааны тухайд</u>: Энэхүү ажиллагаа нь хуульд "Илэрсэн нөхцөл байдлыг шалгах, явсан замыг тогтоох, зааж өгсөн газрыг шалгах, урьд өгсөн мэдүүлгийн үнэн зөвийг харьцуулан тогтоох зорилгоор яллагдагчийн зөвшөөрснөөр, эсхүл мөрдөгч өөрийн санаачилгаар мэдүүлгийг газар дээрнь шалгаж болно".[17]гэж заасан байх бөгөөд мэдүүлгийн үнэн зөвийг харьцуулан тогтоох гэх зорилгыг агуулснаас мөрийг үүсгэсэн зүй тогтлыг шалгах гэсэн асуудал байдаггүй юм. Энэ төрлийн ажиллагааг явуулж буй эрх бүхий мөрдөгч шалгаж буй мэдүүлэг үнэн зөв эсэхийг хүний ярьсан зүйлээр үйл явдлыг шалгасан ажиллагаа болж байгаа юм. Харин гэмт хэргийн нөхцөл байдлыг тогтоох шинжилгээний хүрээнд тэрхүү яллагдагчийн мэдүүлгийг харьцуулах зүйл нь шинжилгээний дүгнэлтээр тодорхой гарч ирэх ач холбогдолтой. Тухайлбал хэргийн газарт байх мөрнүүдийн байрлал, зүй тогтол гэх мэт.

Иймд эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагаанд гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээний дүгнэлт хэрэгтэй байна гэдэг нь харагдаж байна.

Шинжлэн магадлах ухааны бүхий л салбар хурдацтай хөгжиж байгаа өнөө үед энэ төрлийн шинжилгээг гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох хэмжээнд хүртэл хийх нь зүйн хэрэг юм.

[15] "Crime scene investigation in action" (CSI) information. Feb 27, 2014.
[16] Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль. 2017. 23.5.1-р зүйл.
[17] Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль. 2017. 25.6.1-р зүйл.

Дүгнэлт

Нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээ (Ситуационная экспертиза)-ний нэр томьёоны оноолтыг тодорхой судалгааны хүрээнд хэл зүйн тайлбар болон утга, зорилгод нийцүүлэн судлан тодорхойлов. Мөн тухайн шинжилгээний нэр томьёоны үүсэл болон ОХУ-д судлагдаж байсан байдал, хүрсэн төвшин, маргаантай асуудлыг товч тодорхойлов.

Гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээ нь шинжлэх ухааны хөгжлийн аль хэсэгт байгааг тодорхойлж өнөөгийн байдлаар манай улсын эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд ашиглаж болох арга замыг таниулав.Гэмт хэргийн нөхцөл байдал тогтоох шинжилгээний ойлголт, хүрээ, агуулга онолын зарим асуудлыг тодорхойлов.

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ БЭЛТГЭЖ ИРСЭН УЛАМЖЛАЛ, ЦААШИД БОЛОВСРОНГУЙ БОЛГОХ АСУУДАЛ

THE TRADITIONS OF THE EMERGENCY ORGANIZATION'S HUMAN RESOURCES AND ITS FURTHER DEVELOPMENT

Ц.Бямбарагчаа
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Онцгой байдлын удирдлага, стратегийн профессорын багийн профессор, хурандаа, доктор
Byambaragchaa Ts. (Ph.D)
Colonel, Professor of Professor's team of Emergency management and strategy, Leadership Academy, University of Internal Affairs

✉ byambaraghcaa.ts@leu.gov.mn

Товч агуулга: Сургалт бол багшийн сургах, шавийн сурч танин мэдэх үйл ажиллагааны нэгдэл, амьдрал, үйл ажиллагааны орчин үеийн шаардлагад нийцүүлэн амьдрах ухаан, нийгмийн туршлагыг ахмад үеэс хойч үедээ системтэй дэс дараатай, зорилго чиглэлтэйгээр зохион байгуулалттайгаар дамжуулан өвлүүлэхэд чиглэсэн зорилго, агуулга, зарчим, арга хэлбэр, хэрэгсэл гэсэн үндсэн бүтэц бүхий тасралтгүй хөгжих үйл явц юм.

Abstract: A well guided teaching system (schooling) becomes the connecting bridge between the teacher who is teaching the subject and the student learning factual information which in the long term will benefit their lives and ability to process social standards while equally spreading the gained ability in correct and informative order to their future generations.

Түлхүүр үгс: Хүний нөөц, сургалт.
Keywords: Human resource, training.

Хүний нөөцийн түүхэн хөгжил Британи дахь хүний нөөцийг бэлтгэж ирсэн менежментээс үүсэлтэй бөгөөд хүмүүс анх нэгэн зорилгод хүрэхийн төлөө хамтран хөдөлмөрлөж эхэлсэн үеэс албан бус байдлаар үүсэж хөгжсөн байна.

Эрдэмтэн Г.Беккер "Эдийн засгийн өсөлт ба хөгжлийн хөдөлгөгч хүч нь машин биш, Хүн" гэж тодорхойлсон бөгөөд хүний мэргэжил дээшлүүлэлт, ур чадвар, туршлагыг нэмэгдүүлэхэд оруулж байгаа хөрөнгө оруулалт нь ямар ч тохиолдолд тодорхой үр ашгийг авчирдаг гэдгийг нотолсон байдаг.

Ямарч байгууллагын хувьд удирдлагын тогтолцоо нь санхүүгийн, хүний нөөцийн, үйлдвэрлэлийн, маркетингийн гэх мэт тодорхой чиглэлүүдтэй байдаг. Өндөр үр бүтээлтэй ажиллахын тулд аливаа байгууллага хүний нөөцийн оновчтой уян хатан бодлого явуулах нь чухал. Өөрөөр хэлбэл хүний нөөцийг удирдах хэлтэс хэдий чинээ сайн ажиллана байгууллагын амжилт түүнээс шууд шалтгаалдаг. Иймд байгууллагын ажилчдын мэдлэг чадвар, хөгжил болон тогтвор суурьшил зэрэг нь тухайн байгууллагын амжилтын үндэс болдог бөгөөд хүмүүсийг зөв удирдан хөгжүүлж чадвал тэд үр ашигтай ажиллаж түүнийхээ хэрээр хөгжиж, сэтгэж, бүтээлч сэтгэлгээтэй болдог байна.

Англи хэлээр "Human resource", орос хэлээр "Человеческий ресурсы гэдэг үгийн монгол утга нь Хүний нөөц гэж орчуулагддаг. Эрдэмтэн Б.Ренчин, Ш.Лувсанвандан, Хамниган Гомбожав гуай нарын бичсэн толь бичиг, тайлбараас үзэхэд "нөөц" гэдэг нь дараа хэрэглэхээр хадгалж буй зүйлийг хэлдэг байна. Хүний нөөц гэдэг нь англи, орос хэлнээс шууд утгаар нь орчуулахад "ресурс" буюу баялаг, монголчилбол "хүмүүн баялаг" гэсэн утга илэрхийлнэ.

Эрдэмтэн, судлаачид хүний нөөцийг олон талаас нь тайлбарлаж тодорхойлсон байдаг. Эдгээрээс дурьдвал:

"Байгууллагын хүний нөөц гэдэг нь тодорхой түвшний мэдлэг, ур чадвар, хүсэл сонирхол, мотиваци, зорилго чиглэл бүхий хүмүүс юм"[1] гэж хүний нөөцийг түүний субьектив талаас нь авч үзсэн бол,*"Угтаа чөлөөт зах зээлийн хамгийн чухал, магадгүй хамгийн үнэтэй, бас хамгийн хатуу ширүүн өрсөлдөөний талбар бол эдийн засаг санхүү ч биш, үйлдвэрлэл технологи ч биш билээ. Харин тэр бол баялгийг бүтээх, үйл явцийг өөрчлөх чадвар бүхий хүн, хүний авъяас чадвар, мэдлэг туршлага товчоор хүний нөөц юм"*[2] гэж тодорхойлсон байна. Мөн *"Байгууллагын нөөцүүд дотроос хамгийн чухал нь хүний нөөц юм. Учир нь хүн хөгжих тусам сэтгээд, сэтгэхийн хэрээр бүтээгээд байдаг онцлогтой. Хүний нөөц нь бусад нөөцийг бодвол шавхагдашгүй баялаг юм"*[3] гэж бусад нөөцүүдээс ялгаатай давуу байдалд нь тулгуурлан тодорхойлсон байна. Эндээс харахад хүний нөөц бол бусад нөөцүүдтэй харьцуулахад шавхагдашгүй, арвин баялаг бөгөөд хувь хүний мэдлэг, ур чадвар, авъяас, бүтээлч хандлага, итгэл үнэмшил, хувь хүн болон нийгмийн үнэт зүйлсийг багтаасан ойлголт юм.

Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийг бэлтгэж ирсэн түүхэн хөгжил нь Монгол Улсад Иргэний хамгаалалтын байгууллага үүсэх үндсэн суурь тавигдсан 1950-аад оноос эхлэлтэй байна.

МАХН-ын Төв хорооны тогтоолоор 1957 онд Ардын цэрэгт туслах сайн дурын нийгэмлэг гэдэг олон нийтийн байгууллагыг байгуулснаар нийт хөдөлмөрчдийг цэргийн ерөнхий мэдэгдэхүүнтэй болгох, болзошгүй атом, химийн дайны үед хамгаалах арга хэмжээнд сургах, цэрэгжүүлсэн техник-спортыг хөгжүүлэх, түүнд олон нийтийг өргөн хамруулж байхаар тогтоолд заасан ба эдгээр арга хэмжээ нь одоогийн гамшгаас хамгаалах сургалтын эх суурь болж ирсэнийг доорхи хүснэгтээр харуулав.

Хүснэгт 1. Гамшгаас хамгаалах сургалтын агуулгын өөрчлөлтийг харьцуулсан шинжилгээ

№	*Зорилго, агуулга*	*Он дараалал*	*Зохион байгуулах байгууллага, харъяалал*	*Шийдвэрлэсэн субъект*
1	2	3	4	5
1	Нийт хөдөлмөрчдийг цэргийн ерөнхий мэдэгдэхүүнтэй болгох,	1957-1958	"Ардын цэрэгт туслах сайн дурын нийгэмлэг" олон	МАХН-ын Төв хорооны тогтоол, 1957 он

[1] Ц.Цэцэгмаа. Хүний нөөцийн менежмент. 2009. х. 64
[2] Д.Цэрэндорж. Дэлхийн менежмент, хамаарахуйн монгол ухаан: Мэдэхүй, чадахуй, засахуй Дэлхийн менежмент, хамаарахуйн монгол ухаа.н. 2013. х. 276
[3] Я.Шуурав. Менежмент. 2005. х. 245

	болзошгүй атом, химийн дайны үед хамгаалах арга хэмжээнд сургах		нийтийн байгууллага	
2	Цэрэг техникийн-спорт болон батлан хамгаалах хэрэгт ард иргэдийг сургах	1959-1964	Батлан хамгаалах ба хөдөлмөр нийгэмлэг, АЦХЭЯ-ны харъяа	МАХН-ын Төв хорооны тогтоол, 1959 он
3	Үй олноор хөнөөх зэвсгээс хамгаалахад нийт иргэдийг сургаж бэлтгэх	1964-1969	Улсын Иргэний хамгаалалтын газар, БХХН-ийн бүтцэд	СнЗ-ийн 8/94дүгээр тогтоол, 1964 он
4	ҮОХЗ-ээс хамгаалах болон байлдааны нөхцөлд хүн ам, ард иргэдийг хамгаалах аргад сургах	1970-1974	Улсын Иргэний хамгаалалтын газар	БНМАУ-ын АИХ-ын Тэргүүлэгчдийн 1970 оны 150-р зарлигаар “Иргэний хамгаалалтын тухай хууль”-СнЗ-ийн 403-р тогтоол, 1969. 12
5	Болзошгүй дайны аюул, төрөл бүрийн хөнөөх хэрэгслээс хүн, ам, үйлдвэрлэх хүчний хамгаалах, аврах, сэргээн босгох ажилд иргэн бүхнийг оролцуулахад сургаж бэлтгэх	1975-1989	УИХГ, БХЯ-ны бүтцэд (Сургалтын байнгын курстэй)	МАХН-ын Төв хороо, улс төрийн товчооны 337 дугаар тогтоол, 1974.12 сар
6	Байгалийн болон нийтийг хамарсан гамшиг, үйлдвэрлэлийн томоохон ослын аюулаас хамгаалах, учирсан хор уршгийг арилгах арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд хүн амыг сургаж дадлагажуулах	1990-2003	УИХГ, БХЯ-ны эрхлэх асуудлын хүрээнд Засгийн газрын дэд бүтцийн агентлаг	МУ-ын Иргэний хамгаалалтын тухай хууль, УИХГ-ын даргын 1992 оны 120 дугаар тушаал “Иргэний хамгаалалтын сургалтыг зохион байгуулах чиг баримтлал”
7	Гамшгийн аюулаас урьдчилан сэргийлэх, аврах, хор уршгийг арилгах, хойшлуулшгүй сэргээн босгох үйл ажиллагаанд байгууллага, алба, албан тушаалтан, иргэдийг сургаж, дадлагажуулах	2003-одоог хүртэл	ОБЕГ, Засгийн газрын тохируулагч агентлаг, БСШУЯ(Гамшгаас хамгаалах сургалт арга зүйн төв)	Гамшгаас хамгаалах тухай хуулийн 7 зүйл, ОБЕГ-ын даргын 2007 оны 81 дүгээр тушаал, БСШУ-ы Сайдын 2014 оны 358 дугаар тушаал

Өнөөдрийн байдлаар Онцгой байдлын албаны бие бүрэлдэхүүний сургалт бэлтгэлийг жил бүрийн 01 дүгээр сарын 15-ны өдрөөс 12 дугаар сарын 05-ны өдрийн хооронд Онцгой байдлын ерөнхий газрын даргын 2016 оны А/309 дүгээр тушаалаар батлагдсан “Онцгой байдлын албаны сургалтын бодлого”, “Бие бүрэлдэхүүний сургалт, бэлтгэлийг зохион байгуулах ерөнхий журам”-ын дагуу сургалтыг зохион байгуулж байна.

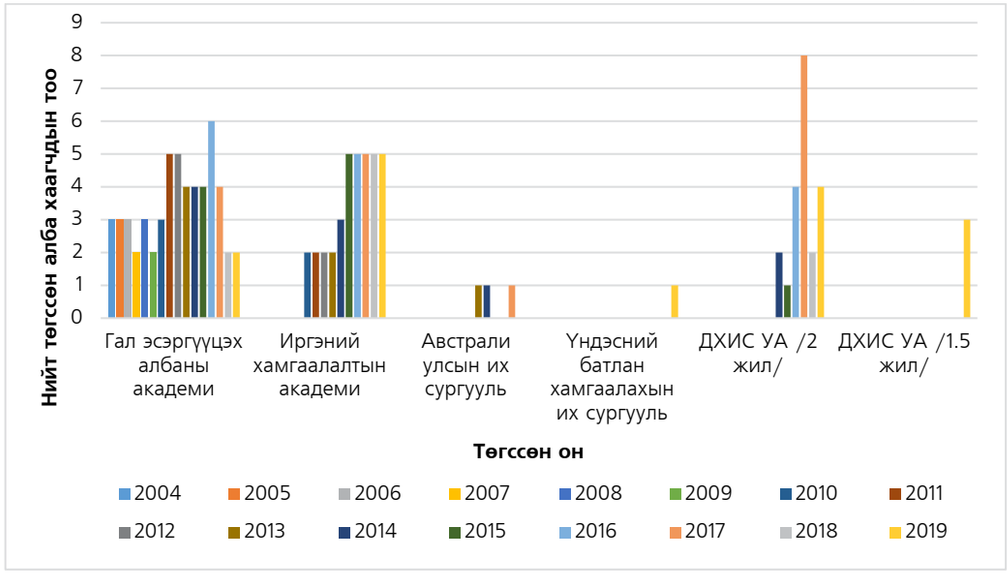
Онцгой байдлын байгууллага нь мэргэжилтэй боловсон хүчнийг Дотоод хэргийн их сургуулийн Ахлагчийн сургууль, Онцгой байдлын сургуульд бэлтгэж байгаа ба удирдах албан албан тушаалтныг дотооддоо ДХИС-ийн Удирдлагын

академи, ҮБХИС-ийн Батлан хамгаалахын удирдлагын академи, ЗГ-ын хэрэгжүүлэгч Удирдлагын академид, гадаадад ОХУ-ын Иргэний хамгаалалтын академи, Гал эсэргүүцэх албаны академи, Ерөнхий цэргийн академи, Монгол-Австралийн Засгийн газрын тэтгэлэгт магистрын хөтөлбөрөөр Австрали улс, БНСУ-ын Чаншин их сургууль, БНХАУ-ын их сургууль бэлтгэж байна. Мөн Дотоод хэргийн их сургуулийн Ахисан шатны боловсролын сургуульд магистр, докторын болон хэлний сургалтыг явуулан бэлтгэж байна.

Онцгой байдлын албаны хэмжээнд эдгээр сургуулиудад алба хаагчдын мэдлэг боловсрол, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх сургалтыг дараах чиглэлээр явуулж байна. Үүнд:

- Анхан шатны сургалт
- Баклавр, магистр, докторын сургалт
- Мэргэшүүлэх давтан сургалт
- Онцгой байдлын газар, хэлтэст явуулах албаны сургалт
- Гадаад сургалт
- Зайны сургалт гэсэн чиглэлээр явагдаж байна.

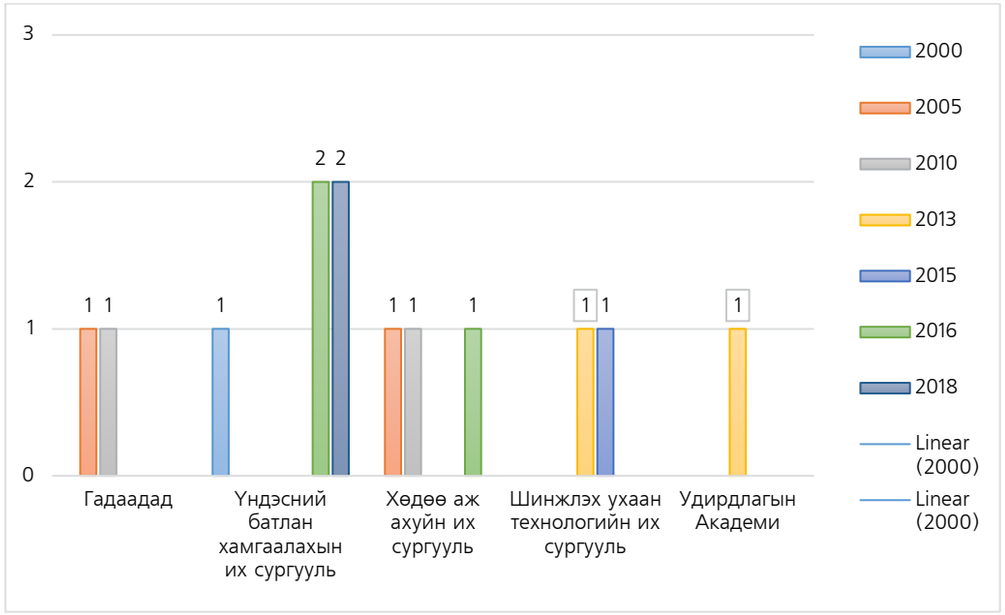
Зураг 1. Гадаад, дотоодын академи, их сургуулийг магистраар төгссөн алба хаагчдын судалгаа[4]



Дээрх судалгаанаас үзэхэд 2001 оноос эхлэн ОХУ-ын Гал эсэргүүцэх албаны академи 55 алба хаагч, 2008 оноос эхлэн ОХУ-ын Иргэний хамгаалалтын академи 36 алба хаагч, 2011 оноос Австрали Улсын их сургууль 3 алба хаагч, 2017 оноос Үндэсний батлан хамгаалахын их сургууль 1 алба хаагч, 2012 оноос ХСИС-н Удирдлагын академи /2 жил/ 21 алба хаагч, 1,5 жил 3 албан хаагч тус тус суралцаж, магистр хамгаалсан байна.

[4] ОБЕГ. “Хүний нөөцийн судалгаа”. УБ., 2019.

Зураг 2. Гадаад, дотоодын академи, их сургуулийг доктороор төгссөн алба хаагчдын судалгаа[5]



Дээрх судалгаанаас үзэхэд 2000 онд УБХИС, 2005 онд ОХУ, ХААИС, 2010 онд ОХУ, ХААИС, 2013 онд ШУТИС, УА, 2015 онд ШУТИС, 2016 онд УБХИС, ХААИС, 2018 онд УБХИС 2 төгссөн бөгөөд ДХИС-д 18, УБХИС-д 1 алба хаагч тус тус доктор суралцаж байгаа ба Онцгой байдлын албаны офицер бүрэлдэхүүнийг ДХИС-ийн Удирдлагын академи, Онцгой байдлын сургууль, Батлан хамгаалахын их сургууль болон бусад их, дээд сургууль төгсөгчдөөс бүрдүүлж байна.

Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого", "Хүний нөөцийн заавар"-ыг Монгол Улсын Шадар сайдын 2016 оны 12 дугаар сарын 28-ны өдрийн 134 дүгээр тушаалаар батлагдсан байна.

Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн бодлого нь Монгол Улсын хууль тогтоомж, төрийн бодлого, Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагад алба хаах журамд үндэслэсэн хүний нөөцийн талаар баримтлах залгамж чанартай үндсэн баримт бичиг юм. Энэхүү бодлогын баримт бичиг нь Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах замаар үр дүнд суурилсан бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бүрдүүлж байгууллагын тогтвортой хөгжил, чадавхыг бэхжүүлэхэд чиглэгдэж байна.

[5] ОБЕГ "Хүний нөөцийн судалгаа" УБ., 2019.

Хүснэгт 2. Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн өнөөгийн үйл ажиллагаанд хийсэн SWOT шинжилгээ

Давуу тал /Strength/	**Сул тал** /Weakness/
-Хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн, -Нэгдсэн төвлөрсөн босоо удирдлагатай буюу орон нутгийнхаа хүний нөөцийн бодлогыг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангадаг, -Мэдээлэл, технологийн дэвшилтэд техник хэрэгслийг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлсэн /хүний нөөцийн програм/ -Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл ажилладаг, -Байгууллагын мэргэжлийн хүний нөөцийг өөрийн болон гадаадын их дээд сургуулиудад сургаж, бэлтгэдэг -Гадаадын 10 гаруй улсад албан хаагчдыг богино хугацааны сургалтад хамруулдаг, -Үйл ажиллагаа шаталсан хэлбэрээр тушаал, шийдвэрээр явагддаг	-Мэргэжилтэй боловсон хүчний нөхөн хангалтыг гадаад зах зээлээс нөхөх боломж бага, -Дээд боловсролтой аврагч түвшин харьцангуй бага 21.7% -Хүний нөөцийн сургалтын хөтөлбөрийг жил бүр батлан хэрэгжүүлж байгаа боловч чанар сул, -Албан хаагчдын нийгмийн байдал дундаас доогуур түвшинд байдаг,
Боломж /Opportunity/	**Аюул** / Threat/
-Гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг эрчимтэй хөгжүүлэх замаар хүний нөөцөө сургаж мэргэшүүлэх, -Байгууллагынхаа бүтэц, орон тоо, зохион байгуулалтыг хүний нөөцийн төлөвлөлттэй уялдуулан боловсронгуй болгох, -Боловролын түвшинг ахиулах, -Ажилтнуудынхаа нийгмийн асуудлыг зохих журмын дагуу үе шаттай шийдвэрлэх, -Мэргэжилтэй боловсон хүчин бэлтгэх тогтолцоог сайжруулах, -Ажлын байранд сургаж хөгжүүлэх,	-Сургаж, мэргэшүүлсэн боловсон хүчнээ тогтвор суурьшилтай ажиллуулж чадахгүй байх -Хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгө, санхүүгийн бэрхшээл гарах, -Улс төрийн хамаарлаас шалтгаалж хүний нөөцийн бодлого алдагдах, -Мэдлэг, ур чадвар сул албан хаагчид олноор орох, -Байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт боловсронгуй болж чадахгүй байх,

Гамшгийн эрсдлээс урьдчилан сэргийлэх, гамшгийн аюулыг бууруулах талаар төр засаг, мэргэжлийн байгууллагын зүгээс хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичиг боловсруулан хэрэгжүүлж, эрдэмтэн судлаачид судалгаа, шинжилгээний бүтээл туурвин санал, дүгнэлтээ дэвшүүлж байгаа боловч манай оронд тохиолдох гамшигт үзэгдлийн тоо, хохирол төдийлөн буурахгүй байна. Иймд гамшгийн эрсдлийг бууруулахад нэг талаас гамшгаас хамгаалах удирдлагын тогтолцоог боловсронгуй болгож, бэлэн байдлыг дээшлүүлэх, төр, захиргааны болон аж ахуйн нэгж байгууллагуудын чадавхыг сайжруулах, олон нийтийн оролцоог нэмэгдүүлэх, нөгөө талаас гамшгаас хамгаалах арга хэмжээг улсын хэмжээнд удирдан зохион байгуулж хэрэгжүүлэх чиг үүрэгтэй Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хөгжил, хүний нөөцийн чадавхыг сайжруулах, удирдах ажилтны сургалтын асуудал нэн чухал байна.

Хүснэгт 3. Онцгой байдлын албаны удирдах ажилтны сургалтын судалгаа

№	Үзүүлэлт	Стратегийн түвшний албан тушаалтан	Оперативын түвшний албан тушаалтан	Тактикийн түвшний албан тушаалтан
1	Онцгой байдлын ерөнхий газар	16	99	19
2	Нийслэлийн онцгой байдлын газар	3	173	136
3	Аврах тусгай анги	2	27	20
4	Төвийн бүс	5	55	43
5	Өмнөд бүс	4	53	42
6	Хойд бүс	4	54	42
7	Зүүн бүс	4	55	45
8	Баруун бүс	5	54	43
9	Нийт	**43**	**570**	**390**
10	**Нийслэлд**	**498**		
11	**Орон нутагт**	**505**		
12	**Дүн**	**1003**		

Судалгааны дүнгээс цаашид стратегийн түвшний 43, оперативийн түвшний 570, тактикийн түвшний 390 нийт 1003 удирдах албан тушаалтанд 3 шатны сургалтын тусгайлсан хөтөлбөр боловсруулан сургалт явуулах нь зүйтэй байна. Эдгээр удирдах албан тушаалтнуудаас нийслэлд 498, орон нутагт 505 ажиллаж байгаа тул зарим тохиолдолд орон нутагт бүсчилсэн хэлбэрээр сургалт зохион байгуулах шаардлага урган гарч байна.

Мөн Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн судалгааны магистрын 2 жил, мэргэжлийн магистрын эчнээ болон гаригийн ангийн сургалтын 1.5 жилийн сургалтууд, Удирдах ажилтныг давтан сургах "Стратегийн дээд дамжаа", албан тушаалд шинээр томилогдсон болон давтан сургах алба хаагчдын "Албан тушаалын дамжаа", 2 хоногоос 2 сар хүртэлх хугацааны шаталсан модуль сургалтын хөтөлбөрт Онцгой байдлын албаны удирдах алба хаагчийг хамруулах боломжтой байна.

Гамшгаас хамгаалах сургалтын чиглэлээр "Гамшгаас хамгаалах ангиллын сургалтын хөтөлбөр", Их, дээд сургууль, Коллежийн оюутны сургалтын 24 цагийн, Политехник коллеж, Мэргэжил сургалт үйлдвэрлэлийн төвийн оюутны сургалтын 36, 54 цагийн агуулга бүхий "Гамшгаас хамгаалах менежментийн үндэс" хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлсэн нь үр дүнгээ өгч байна. Үүнтэй нэгэн адил ерөнхий боловсролын сургууль, цэцэрлэгийн хүүхдүүдэд гамшгаас урьдчилан сэргийлэх мэдлэг олгох "Аюулгүй амьдрах ухаан" сургалтын хөтөлбөрийг цөм хөтөлбөрийн агуулгатай уялдуулан боловсруулж хэрэгжүүлснээр гамшгаас урьдчилан сэргийлэх боловсролын иж бүрэн тогтолцоо бүрдэх юм.

Гамшгаас хамгаалах сургалтын хүртээмж хангалтгүй, давхардал ихтэй, орон нутгийн онцлогт тохируулдаггүй, тохиолдож болзошгүй аюулт үзэгдэл, ослын нөхцөл байдлыг харгалзаагүй, төрийн болон аж ахуйн нэгж байгууллагын сургалтыг түлхүү явуулж, иргэдийн сургалтыг орхигдуулдаг зэрэг дутагдал байна. Мөн нөгөөтэйгүүр Гамшгаас хамгаалах тухай хуулинд гамшгаас хамгаалах сургалтыг хариуцан зохион байгуулах эрх, үүрэг бүхий байгууллага, албан тушаалтны талаар тодорхой зааж өгсөн боловч зөвхөн Онцгой байдлын албаны ажил мэтээр хүлээн авдаг хандлага одоо хүртэл байсаар байна.

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН АЛБАНЫ УДИРДАХ АЖИЛТНЫ СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТАД ХИЙСЭН СУДАЛГАА

Ц.Төрмандах
Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Онцгой байдлын удирдлага, стратегийн профессорын багийн дэд профессор, хошууч
Turmandakh Ts.
Major, Associate Professor of Professor's team of Emergency management and strategy, Leadership Academy, University of Internal Affairs

Товч агуулга: Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах замаар үр дүнд суурилсан бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бэлтгэх, байгууллагын тогтвортой хөгжил, чадавхийг бэхжүүлэхэд хүний нөөцийн бодлогын зорилго, баримтлах зарчим, үндсэн чиглэлийг сайн тодорхойлж хэрэгжүүлэх нь маш чухал гэж үзэж байна. Энэхүү илтгэлээр байгууллагын хүний нөөцийг бүрдүүлж, сургаж хөгжүүлж, идэвхжүүлж, мэдээллийн системийг сайжруулах замаар хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааны талаар тэр дундаа тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын хоорондын ялгаатай болон нийтлэг шинжийн талаар зарим туршлагыг нэгтгэн харьцуулахыг зорилоо.

Түлхүүр үгс: Чадварлаг мэргэшсэн, бэлтгэгдсэн хүний нөөц, ажиллах хүчнийг байршуулах, томилох, хүний нөөцийн удирдлагын загвар.

1. Онцгой байдлын албаны хүний нөөцийн үйл ажиллагааны хууль эрх зүйн орчинг авч үзвэл:

Улсын Их Хурлаар батлагдсан "Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал", "Гамшгаас хамгаалах талаар төрөөс баримтлах бодлого", "Гамшгаас хамгаалах чадавхыг бэхжүүлэх үндэсний хөтөлбөр", "Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлогын үндэс" зэрэг бодлогын баримт бичгүүд, "Гамшгаас хамгаалах тухай хууль", Төрийн албаны тухай хууль, "Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль", "Галын аюулгүй байдлын тухай хууль, "Хөдөлмөрийн тухай хууль", Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2014 оны 73 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын төрийн тусгай албантушаалд анх ороход мэргэшлийн шалгалт авах журам", Монгол Улсын Шадар сайдын 2013 оны 91 дүгээр тушаалаар батлагдсан "Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагад алба хаах журам", 2016 оны 134 дүгээр тушаалаар батлагдсан "Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын Хүний нөөцийн бодлого", "Хүний нөөцийн заавар", Онцгой байдлын ерөнхий газрын даргын 2010 оны 459 дүгээр тушаалаар батлагдсан "Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах дунд хугацааны хөтөлбөр", 2016 оны А/309 дүгээр тушаалаар батлагдсан "Онцгой байдлын албаны сургалтын бодлого", "Бие бүрэлдэхүүний сургалт, бэлтгэлийг зохион байгуулах ерөнхий журам", "Бие бүрэлдэхүүний сургалт бэлтгэлийг шалгаж үнэлэх заавар" зэрэг эрх зүйн 20 гаруй баримт бичгүүд мөрдөгдөж байна.

Онцгой байдлын албаны хүний нөөцийн үйл ажиллагааг Онцгой байдлын ерөнхий газрын Захиргааны удирдлагын газар, 21 аймгийн Онцгой байдлын газар, нийслэлийн Онцгой байдлын газар, Аврах тусгай анги, Уул уурхайн аврах анги, Хангалт үйлчилгээний анги, Давтан сургалт, сэргээн заслын төв гэсэн салбар нэгжүүдэд хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгж буюу нийт 33 албан хаагч ажиллаж байна. Онцгой байдлын албаны хүний нөөцийн үйл ажиллагааг SWOT шинжилгээний аргаар тодорхойлсныг хүснэгтээр үзүүллээ.

Хүснэгт 1. Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн өнөөгийн үйл ажиллагаанд хийсэн SWOT шинжилгээ

Давуу тал /Strength/	**Сул тал** /Weakness/
-Хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн, -Нэгдсэн төвлөрсөн босоо удирдлагатай буюу орон нутгийнхаа хүний нөөцийн бодлогыг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангадаг, -Мэдээлэл, технологийн дэвшилтэд техник хэрэгслийг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлсэн /хүний нөөцийн програм/ -Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл ажилладаг, -Байгууллагын мэргэжлийн хүний нөөцийг өөрийн болон гадаадын их дээд сургуулиудад сургаж, бэлтгэдэг -Гадаадын 10 гаруй улсад албан хаагчдыг богино хугацааны сургалтад хамруулдаг, -Үйл ажиллагаа шаталсан хэлбэрээр тушаал, шийдвэрээр явагддаг	-Мэргэжилтэй боловсон хүчний нөхөн хангалтыг гадаад зах зээлээс нөхөх боломж бага, -Дээд боловсролтой аврагч түвшин харьцангуй бага 21.7% -Хүний нөөцийн сургалтын хөтөлбөрийг жил бүр батлан хэрэгжүүлж байгаа боловч чанар сул,
Боломж /Opportunity/	**Аюул** / Threat/
-Гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг эрчимтэй хөгжүүлэх замаар хүний нөөцөө сургаж мэргэшүүлэх, -Байгууллагынхаа бүтэц, орон тоо, зохион байгуулалтыг хүний нөөцийн төлөвлөлттэй уялдуулан боловсронгуй болгох, -Боловролын түвшинг ахиулах, -Ажилтнуудынхаа нийгмийн асуудлыг зохих журмын дагуу үе шаттай шийдвэрлэх, -Мэргэжилтэй боловсон хүчин бэлтгэх тогтолцоог сайжруулах, -Ажлын байранд сургаж хөгжүүлэх,	-Сургаж, мэргэшүүлсэн боловсон хүчнээ тогтвор суурьшилтай ажиллуулж чадахгүй байх -Хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгө, санхүүгийн бэрхшээл гарах, -Улс төрийн хамаарлаас шалтгаалж хүний нөөцийн бодлого алдагдах, -Мэдлэг, ур чадвар сул албан хаагчид олноор орох, -Байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт боловсронгуй болж чадахгүй байх, -Албан хаагчдын нийгмийн байдал дундаас доогуур түвшинд байдаг,

Хүний нөөцийг дотоод эх үүсвэрээс бүрдүүлэх аргуудын талаар хүснэгтээр үзүүлэв.

Хүснэгт 2. Хүний нөөцийг дотоод эх үүсвэрээс бүрдүүлэх давуу, сул тал

Дотоод эх үүсвэрээс бүрдүүлэх арга	**Давуу тал**	**Сул тал**
Одоогийн ажиллагчид (шинээр гарсан ажлын байранд бүх ажиллагчдад мэдээллэж, хүний нөөцийн мэдээллийн системээс хайлт хийнэ)	Цаг хугацаа хэмнэнэ Ажиллагчдад хүссэн ажилдаа орох боломжийг олгоно Ажиллагчдын ёс суртахууныг сайжруулна	– Өөр ажлын байрыг автоматаар бий болгож байдаг – Шинэ мэдлэг, шинэ санаачлага бага

Одоогийн ажиллагчдаас хүсэлтийг хүлээн авсан ажиллагчид (өөрийн хүсэлтээр ажиллах сонирхолтой ажиллагчид)	Зардал хэмнэнэ Байгууллагад удаан ажиллах хандлагатай Шинээр хөлсөлөн авах ажиллагчдаас илүү сэтгэл ханамжтай байна	Одоогийн ажиллагчдаас дэвших сонирхолтой байгаа хүмүүс өөр хоорондоо адилхан байдаг бөгөөд төвөгтэй байдлаар удирдах чадвартай байдаг.
Хуучин ажиллагчид	Зардал хэмнэнэ Эдийн засгийн хямралд орсон хүмүүс эсвэл улирлын чанартай ажилладаг хүмүүс амархан бүрддэг бөгөөд өндөр бүтэмжтэй Нэр дэвшигч нь байгууллага болон ажлын шаардлагын талаар илүү сайн мэдлэгтэй байдаг	Ажил олгогчид болгоомжтой харилцах шаардлагатай
Ур чадварын үнэлгээ	Ажилтны тухай бүх мэдээллийг олж авах боломжтой Зардал хэмнэнэ Нэр дэвшигчийн боломжийн талаар илүү их мэдлэгтэй байдаг Албан тушаал ахисан амжилтандаа маш их урам зоригтой ажилладаг	Хүний нөөцийн мэдээллийн сайн баазтай байхыг шаардана
Ажлын байрны тухай зарлах	Ажиллагчдын хувьд өсөх ба хөгжих боломжоор хангах Бүх ажиллагчид мэдэх боломжийг олгосноор байгууллага дотор албан тушаал дэвших ижил боломжийг олгох Ёс суртахууныг сайжруулдаг Ажиллагчид өөрийн чадварт тохирсон ажлын байраа олж авахад нээлттэй байх боломжоор хангадаг.	Ижил чадвар, туршлага бүхий 2-3 хүн байх тохиолдолд сонгож авахад хүндрэлтэй байдаг

2. Бусад салбарын удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулах туршлагыг харьцуулсан судалгаа

Төрийн цэргийн байгууллагуудад хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн талаар хийгдэж буй зарим туршлага сургамжаас авч үзье.

Хил хамгаалах байгууллага нь хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийг Төрийн албаны зөвлөлийн 2014 оны 08 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Хил хамгаалах байгууллагын төрийн тусгай албанд анх ороход мэргэшлийн шалгалт авах заавар, журам”, Хил хамгаалах ерөнхий газрын даргын 2013 оны А/35 дугаар тушаалаар батлагдсан “Хил хамгаалах байгууллагын Хүний нөөцийн дүрэм”-ийн дагуу явуулдаг байна.

Хил хамгаалах байгууллагын Хүний нөөцийн дүрэмд зааснаар:

Мэргэшлийн шалгалтыг хагас жилд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулах бөгөөд сул ажлын байрны захиалгыг мэргэшлийн шалгалттай холбоотой бусад мэдээллийн хамт шалгалт эхлэхээс 21-ээс доошгүй хоногийн өмнө төвийн болон орон нутгийн хэвлэл, мэдээллийн хэрэгсэл, байгууллагын Цахим хуудсаар нийтэд мэдээлнэ.

Мэдээлэлд сул ажлын байр (албан тушаал)-ны нэр, тоо, ангилал, зэрэглэл, хариуцах асуудал, тавигдах шаардлага, бүртгэлийн хэлбэр, шалгалтын чиглэл агуулга, дараалал, шалгалт авах байр, хугацаа, бүрдүүлэх материал, холбоо барих ажилтны утасны дугаар, Цахим шуудангийн хаяг зэргийг заана.

Хил хамгаалах байгууллагад ажиллахыг сайн дураар хүссэн 18 насанд хүрсэн Монгол Улсын иргэн, оршин сууж байгаа газартаа хаягийн бүртгэл хийгдсэн иргэний үнэмлэхтэй, ял шийтгэлгүй, Хил хамгаалах байгууллагын албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг дагаж мөрдөх чин эрмэлзлэлтэй, ар гэрийн гачигдалгүй, хилийн алслагдсан хэсэгт ажиллах боломжтой, 35 хүртэлх насны хугацаат цэргийн алба хаасан эрэгтэй, 30 хүртэл насны эмэгтэйг, ахлагчаар бүрэн дундаас дээш боловсролтой, офицероор дипломын болон бакалавр, түүнээс дээш боловсролтой компьютерийн хэрэглээний програмуудыг ашиглах чадвартай, удирдах албан тушаалд магистр ба түүнээс дээш боловсролтой, удирдах ажлын мэдлэг, чадвар, дадлагатай иргэдийг "Хил хамгаалах байгууллагын төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх ороход мэргэшлийн шалгалт авах журам"-ын дагуу .

- Бие бялдрын бэлтгэлийн шалгалт;
- Ерөнхий мэдлэг (сорил)-ийн шалгалт;
- Монгол хэл бичгийн мэдлэгийн болон албан хэрэг хөтлөх ур чадварын шалгалт;
- Мэдээллийн технологийн ур чадварын шалгалт /оноо цуглуулах шалгалт/;
- Мэдлэг хандлага, зан үйлийг тодорхойлох шалгалт /ярилцлага/ гэсэн таван чиглэлээр шалгалт авч, шалгалтад тэнцсэн иргэнийг онооны дарааллаар нь дугаарлан тухайн албан тушаалын нөөцөд бүртгэдэг байна.

Офицер, ахлагч, гэрээт цэргийн албан тушаалд анх орох иргэнээс авах мэргэшлийн шалгалтыг Хил хамгаалах ерөнхий газрын дэргэдэх төрийн албаны салбар зөвлөлөөс томилогдсон Мэргэшлийн шалгалтын комисс үйлчилгээний албан тушаалд анх орох иргэнээс авах мэргэшлийн шалгалтыг тухайн ангийн дэргэдэх Мэргэшлийн шалгалтын салбар комисс тус тус зохион байгуулдаг.

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлтээ дараах байдлаар хийдэг. Үүнд:

Тусгай мэргэжлийн орон тоог нөхөн бүрдүүлэхдээ Төрийн албаны зөвлөлийн тогтоолын дагуу Хил хамгаалах ерөнхий газрын дэргэдэх Төрийн албаны салбар зөвлөл гардан явуулдаг.

Цэргийн мэргэжлийн албан тушаалын орон тоог нөхөн бүрдүүлэхдээ хилийн бусад анги, отрядуудаас тухайн албан тушаалд тохирох алба хаагчийг зохицуулан томилдог.

Төрийн үйлчилгээний албан тушаал анх орох иргэнийг тухайн анги байгууллагын дэргэдэх Мэргэжлийн шалгалтын комисс зохион байгуулдаг байна.

Цагдаагийн байгууллага нь "Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг"-ийг Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2015 оны Б/164 дүгээр тушаал, "Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалд анх орох иргэнээс мэргэшлийн шалгалт авах журам"-ыг Төрийн албаны зөвлөлийн 2010 оны 20 дугаар тогтоолоор батлагдсан байна.

Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичигт хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл нь:

-Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан бодлогыг тодорхойлох, хүний нөөцийг бүрдүүлэх,

-Хүний нөөцийн мэдээллийг удирдлагын шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох,

-Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болгох,

-Карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох,

-Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхыг дээшлүүлэх хэрэгсэл болгохоор тусгасан байна.

Харин мэргэшлийн шалгалтанд орох иргэнд тавигдах шаардлага:

- Тусгай албан тушаалд ажиллах хүсэлт гаргасан иргэн Төрийн албаны тухай хууль, Цагдаагийн байгууллагын тухай хууль, Дотоодын цэргийн тухай хууль болон цагдаагийн төв байгууллагын даргын тушаалаар батлагдсан "Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагад алба хаах журам"-д заасан нийтлэг болон эрүүл мэнд, бие бялдар, боловсрол, мэргэжил, ёс зүйн шаардлага хангасан байна.
- Төрийн албаны тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2, 24 дүгээр зүйлийн 24.1.3-т заасан үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн, мөн хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.1.3-т заасан үндэслэлээр төрийн албанаас халагдсан иргэн цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын тусгай албан тушаалд орохыг хүсвэл энэ журмын дагуу мэргэшлийн шалгалт өгнө.
- Зэвсэгт хүчин, хилийн цэрэг, тагнуул, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, онцгой байдлын байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалд ажиллаж байгаад Төрийн албаны тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2, 24 дүгээр зүйлийн 24.1.3-т заасан үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн, мөн хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.1.3-т заасан үндэслэлээр төрийн албанаас халагдсан иргэн цагдаа, дотоодын цэргийн тусгай албан тушаалд орох бол энэхүү журмын 3.5.3, 3.5.4, 3.5.5 дахь хэсэгт заасан шалгалт өгнө.
- Энэ зүйлийн 2.3 дахь хэсэгт зааснаас бусад төрийн тусгай албан тушаалд ажиллаж байсан болон төрийн улс төрийн, төрийн захиргааны, төрийн үйлчилгээний албан тушаал эрхэлж байсан иргэн цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалд шилжин ажиллах тохиолдолд энэхүү журмын дагуу мэргэшлийн шалгалт өгнө.
- Хуульчдын сонгон шалгаруулалт болон төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний мэргэшлийн шалгалтад тэнцсэн иргэн тусгай албан тушаалд ажиллах хүсэлт гаргасан тохиолдолд энэхүү журмын 3.3.1-д заасны дагуу эрүүл мэндийн дүгнэлт гаргуулж, тэнцвэл энэхүү журмын 3.5.2, 3.5.4, 3.5.5 дахь хэсэгт заасан шалгалт өгнө.
- Цагдаагийн төв байгууллагатай гэрээ байгуулж, энгийн их, дээд сургуульд суралцаж төгссөн иргэн энэхүү журмын 3.5.2-3.5.4 дэх хэсэгт заасан шалгалт өгнө.
- Цагдаагийн төв байгууллагатай гэрээ байгуулж, дотоод, гадаадын цагдаагийн их, дээд сургууль, академид төрийн зардлаар суралцаж, мэргэжлийн диплом авсан иргэнийг мэргэшлийн шалгалт өгсөнд тооцож, цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын тусгай албан тушаалд анх орох иргэний нөөцөд бүртгэнэ.

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийг гадаад, дотоодын их дээд сургуульд захиалгын дагуу бэлтгэх, энгийн их дээд сургуульд суралцаж байгаа иргэдээс гэрээ байгуулан суралцуулах, нээлттэй сонгон шалгаруулалт зохион байгуулах, богино хугацааны сургалтад хамруулах, карьерын тогтолцоог хэрэгжүүлэх замаар хийж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2013 оны А/128 дугаар тушаалаар батлагдсан "Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын Хүний нөөцийн заавар"-ийн дагуу явуулдаг. Тус зааварт:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын төрийн тусгай албанд шинээр орох хүсэлт гарган ахлагчийн сургалтад хамрагдаж, шалгалтад тэнцсэн иргэдийг Ахлагч бүрэлдэхүүний нөөцөд бүртгэнэ.

Офицер бүрэлдэхүүний нөөц нь Хууль сахиулахын их сургуулийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн сургуулийн сонсогч, тус байгууллагатай гэрээгээр дотоод, гадаадын бусад их, дээд сургуульд сурч буй сонсогч, оюутан, нөөцөд бүртгэгдсэн дээд боловсролтой иргэн, дэвшүүлэн томилох боломжтой ахлагч нараас бүрдэнэ.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийн нөөцийг Хууль зүйн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний баталсан "Шийдвэр гүйцэтгэгчийг сонгон шалгаруулах журам"-д заасны дагуу сонгон шалгаруултад тэнцсэн иргэдээс бүрдүүлнэ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын нэг албан тушаалд ажлын байрны төрөл, мэргэжлийн шаардлагыг хангасан 2-оос доошгүй хүний нөөцтэй байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажиллаж байгаад чөлөөлөгдсөн иргэн дахин тус байгууллагад ажилд орох материал бүрдүүлсэн тохиолдолд чөлөөлөгдсөн үндэслэл, шалтгааныг нягтлан судалж, урьд гаргаж байсан зөрчлийн талаар Аюулгүй байдал, хяналт шалгалт эрхэлсэн Дэд даргаас лавлагаа авч Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргад танилцуулж шийдвэрлүүлнэ.

Захиргааны удирдлагын газар нь эрхэлсэн ажил, албан тушаалаа үр дүнтэй хэрэгжүүлж, үр дүнгийн гэрээний биелэлт болон бусад ажлын шалгуур үзүүлэлтийг хангалттай сайн хангасан алба хаагчийг хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжийн даргын саналыг үндэслэн дэвшүүлэн томилох боломжтой алба хаагчийн нөөцөд авч, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргад танилцуулж, шийдвэрлүүлнэ.

Удирдах албан тушаалтны нөөцийг Хүний нөөц, сургалтын хэлтэс энэ журамд дурдсан нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хангасан алба хаагчдаас бүрдүүлнэ.

Нийтлэг шаардлага:

- удирдан зохион байгуулах, манлайлах чадвартай;
- хамт олны дунд нэр хүндтэй;
- бие хүний хувьд төлөвшсөн, хувийн соёлтой;
- харилцааны ур чадвар эзэмшсэн;
- шударга, зарчимч, аливаад тууштай ханддаг;
- багаар ажиллах чадвартай;
- өөрийгөө хөгжүүлэх эрмэлзэлтэй.

Тусгай шаардлага:

- ерөнхий газрын газар, хэлтэс, тасаг, харьяа хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжийн ахлах ажилтан нь дээд боловсролтой, тус байгууллагад мэргэжлээрээ 3-аас доошгүй жил ажилласан;
- ерөнхий газрын тасгийн дарга, хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжийн дэд дарга нь ахлах ажилтнаар 3-аас дээш жил ажилласан;
- ерөнхий газрын хэлтсийн дарга, хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжийн дарга нь удирдах албан тушаалд 5-аас дээш жил ажилласан, хууль зүйн болон төрийн удирдлагын чиглэлээр бакалавр болон түүнээс дээш зэрэгтэй байна.
- Энэ журамд заасан шаардлагыг хангасан албан хаагчдын материалыг хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжийн дарга нь зөвлөлийн хуралдааны шийдвэрийн хамт Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Захиргааны удирдлагын газарт жилд нэгээс доошгүй удаа ирүүлнэ.
- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, харьяа хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжид ажиллаж байгаа албан хаагчдыг дэвшүүлэн томилох нөөцөд бүртгэхдээ уг алба хаагч сахилга, ёс зүйн зөрчилд хэрхэн холбогдож байсан талаар мэдээлэл хангалтгүй байгаа тохиолдолд Аюулгүй байдал, хяналт шалгалт эрхэлсэн дэд даргаас тодорхойлолт авахаар заасан байна.

3. Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын талаар авч үзье.

"Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого", "Хүний нөөцийн заавар"-ыг Монгол Улсын Шадар сайдын 2016 оны 12 дугаар сарын 28-ны өдрийн 134 дүгээр тушаалаар батлагдсан байна.

Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн бодлого нь Монгол Улсын хууль тогтоомж, төрийн бодлого, Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагад алба хаах журамд үндэслэсэн хүний нөөцийн талаар баримтлах залгамж чанартай үндсэн баримт бичиг юм. Энэхүү бодлогын баримт бичиг нь Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах замаар үр дүнд суурилсан бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бүрдүүлж байгууллагын тогтвортой хөгжил, чадавхыг бэхжүүлэхэд чиглэнэ.

Хүний нөөцийн бодлогын зорилго, баримтлах зарчим, үндсэн чиглэлийг тодорхойлсон байна. Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын зорилго нь байгууллагын зорилт, чиг үүргийг мэргэжлийн өндөр түвшинд хэрэгжүүлэх чадавхтай хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, идэвхжүүлэх, хүний нөөцийн манлайллыг хангах, мэдээллийн системийг сайжруулах замаар хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааг сайжруулахад оршиж байна.

Хүний нөөцийн бодлогын үндсэн чиглэл нь:

- Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх;
- Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх;
- Албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчинг сайжруулах;
- Удирдлагын манлайллыг хангаж, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх;

- Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлж ашиглах.

Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх үндсэн чиглэлийн хүрээнд байгууллагын хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн нээлттэй сонгон шалгаруулж, чадварлаг, мэргэшсэн, идэвх санаачилга бүхий ёс зүй, бие бялдрын өв тэгш хүний нөөцийг бүрдүүлж хадгалах бодлого баримтална. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийг төлөвлөх, судлах, сонгох, томилох, сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулах, албан тушаалын үүргийг хавсран болон түр орлон гүйцэтгүүлэх, албан тушаал дэвшүүлэх, бууруулах, албанаас чөлөөлөх, халах, тэтгэвэрт гаргах, шийдвэрийг танилцуулах, ажил хүлээлцэх зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

Монгол Улсын нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, Засгийн газрын үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл, мөрийн хөтөлбөр, байгууллагын өөрчлөлт, шинэтгэл, хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагааны хэтийн төлөвлөгөө, өнөөгийн бодит байдалд үндэслэж хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлж, хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хийнэ.

Хүний нөөцийн төлөвлөлттэй уялдуулан ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагыг хангах мэргэжил, боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, туршлага бүхий хүний нөөцийг гадаад болон дотоод эх үүсвэрээс судалж, нээлттэй сонгон шалгаруулалт явуулж, мерит зарчмаар хүний нөөцийн хэрэгцээг хангана.

Албан ажлын хэрэгцээ, шаардлагыг харгалзан хууль тогтоомжийн дагуу хүний нөөцийг сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулна. Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, ажлын туршлага, мэдлэг, хандлага, ур чадвар, сахилга, хариуцлага, мэргэшлийн байдлыг харгалзан албан тушаал дэвшүүлэх буюу бууруулна. Хүний нөөцийг чөлөөлөх, халах, тэтгэвэрт гаргах асуудлыг гагцхүү хууль тогтоомжийн хүрээнд шийдвэрлэнэ.

Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх үндсэн чиглэлийн хүрээнд хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх, сургалт, хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй болгох, анги, байгууллага бүр “суралцагч байгууллага” болох бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр, сургалтын бодлого боловсруулах, мэргэшлийн боловсрол олгох, мэргэшүүлэх болон давтан сургалт, бие бүрэлдэхүүний болон сургагч багш бэлтгэх сургалтыг зохион байгуулах зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

Байгууллагын өөрчлөлт, хөгжил, үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл, стратеги зорилт, хувь хүний мэдлэг, ур чадварыг үнэлж үнэлгээн дээр суурилсан хүний нөөцийн сургалтын хэрэгцээг тодорхойлно. Сургалтын хэрэгцээг үндэслэн дунд хугацаанд (3-5 жил тутам) хүний нөөцийг сургаж хөгжүүлэх хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулж хэрэгжүүлнэ.

Хүний нөөцийн сургалт хөгжлийн тогтолцоог байгууллагын өөрчлөлт, хөгжлийн бодлоготой уялдуулан боловсронгуй болгох арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлнэ.

Газар, хэлтэс, анги, байгууллага бүр тасралтгүй суралцаж, мэдлэг, чадвар бий болгох явдлыг дэмжих, ажлын байран дээр суралцаж, хөгжих боломжийг бүрдүүлэн сургалтын шинэ арга барилыг идэвхтэй ашиглана.

Албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчинг сайжруулах үндсэн чиглэлийн хүрээнд гүйцэтгэлд суурилсан урамшууллын тогтолцоог бүрдүүлэн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах замаар үйл ажиллагааг идэвхижүүлж, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр хууль, эрх зүйн орчинг сайжруулах санал, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, ажлын байрны эрүүл ахуй, тохижилт соёлжилт, даатгал, цалин урамшууллын тогтолцоог боловсронгуй болгох зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

Удирдлагын зүгээс албан хаагчдын хууль ёсны эрх ашиг, нийгмийн хамгааллын талаар авах арга хэмжээний саналыг эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд тавьж шийдвэрлүүлнэ. Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах, эрүүл мэндийг хамгаалах, орон сууцжуулах хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж үе шаттай хэрэгжүүлэх, шаардлагатай хөрөнгө, нөөцийг байгууллагын төсөвт жил бүр тусган зориулалтын дагуу зарцуулна.

Гадаад, дотоод орчны өөрчлөлт болон байгууллагын хөгжлийн хандлагаас хамааран хүний нөөцийн удирдлагын тодорхой асуудлаар өөрчлөлтийн удирдлагыг хэрэгжүүлнэ. Нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлтөөс үүсч болох үр дагаврыг тооцон, шаардлагатай үед эрсдэлийн удирдлагын бодлогыг хэрэгжүүлнэ.

Удирдлагаар хангах бодлогод мэргэшсэн чадавхтай албан хаагчдыг хадгалах, албан хаагчдад хөрвөх, сэлгэх, хавсарч ажиллах чадавх бий болгох, байгууллагын зохион байгуулалтын болон бүтцийн өөрчлөлтөд бэлэн байх, ажилтнуудыг давхар мэргэжил, мэргэшил эзэмшүүлэх, албан хаагчдыг байршуулах, нөөцийг шийдвэрлэх талаар тусгасан байна.

Хариуцлага хүлээх чадвартай, албан тушаал дэвших боломжтой, мэдлэг, дадлага, туршлага бүхий ажилтныг зорилтод сургалтад хамруулж, шаардлагатай ажлын байранд байршуулах, сэлгэх карьер хөгжлийн тогтолцоог бий болгоно.

Удирдах ажилтанд манлайлал, ёс зүйн өндөр шаардлага тавьж, эрх мэдэл, хариуцлагын тогтолцоог тэнцвэржүүлнэ.

Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг нь ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэхдээ үндсэн чиглэлийн хүрээнд байгууллагын хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн нээлттэй сонгон шалгаруулж, чадварлаг, мэргэшсэн, идэвх санаачилга бүхий ёс зүй, бие бялдрын өв тэгш хүний нөөцийг бүрдүүлж, хадгалах бодлого баримтлахад ашиглагдана. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийг төлөвлөх, судлах, сонгох, томилох, сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулах, албан тушаалын үүргийг хавсран болон түр орлон гүйцэтгүүлэх, албан тушаал дэвшүүлэх, бууруулах, албанаас чөлөөлөх, халах, тэтгэвэрт гаргах, шийдвэрийг танилцуулах, ажил хүлээлцэх зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр заасан юм.

Албан хаагчдын насны байдлын судалгаа, ажилласан жилийн байдлын судалгааг хүснэгтээр үзүүллээ.

Хүснэгт 3. Албан хаагчдын насны байдал

№	Ангиалал	18-25	26-35	36-44	45-50	51 ба түүнээс дээш
1.	Офицер	41	363	355	95	54
2.	Ахлагч	310	1294	647	88	17
3.	Энгийн	34	125	132	100	132
Нийт		385	1782	1134	283	203

Хүснэгт 4. Албан хаагчдын ажилласан жил

№	Ангиалал	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26 ба түүнээс дээш
1.	Офицер	189	195	213	182	101	28
2.	Ахлагч	972	549	545	248	41	1
3.	Энгийн	126	56	55	80	122	83
Нийт		1287	800	813	510	264	112

Дээрх судалгаанаас харахад Онцгой байдлын албаны хэмжээнд алба хаагчдын ажилласан жил, насны байдал нь залуужих хандлага ажиглагдаж байгаа бөгөөд 10-15 жилийн дараа удирдах албан тушаал буюу ахлах офицерын гүйцэтгэх албан тушаалд шилжих зураглал гарч байна. Энэ нь Онцгой байдлын албаны хүний нөөцийн бодлого үйл ажиллагааны стратеги зорилтыг 10-15 хүртэл жилээр төсөөлж урт хугацааны төлөвлөгөөтэй байх шаардлагатайг харуулж байна.

Хүснэгт 5. Албан хаагчдын мэргэжлийн байдал

Ангилал	Галын инженер	Оператив тактик команд штаб	ГТТБ болон ОБАжил-эрх зүй	Галын техникч	Цэргийн бусад	Инженер	ХАА-н	Ня-бо, эдийн засаг	Эмч	Багш	Эрх зүйч	Гамшиг менежмент	Төрийн захиргаа	Бусад
Офицер	44	15	474	21	86	27	21	91	24	19	28	16	19	23
Ахлагч					43	22	81	67		18	59	36	87	99
Энгийн						4	56	9			6		8	73
Бүгд	44	15	474	21	129	53	158	167	24	37	93	52	114	195

Дээрх судалгаанаас харахад офицер бүрэлдэхүүний 73.4 хувь нь гамшгаас хамгаалах болон цэргийн мэргэжлийн чиглэлээр мэргэжил эзэмшсэн байна.

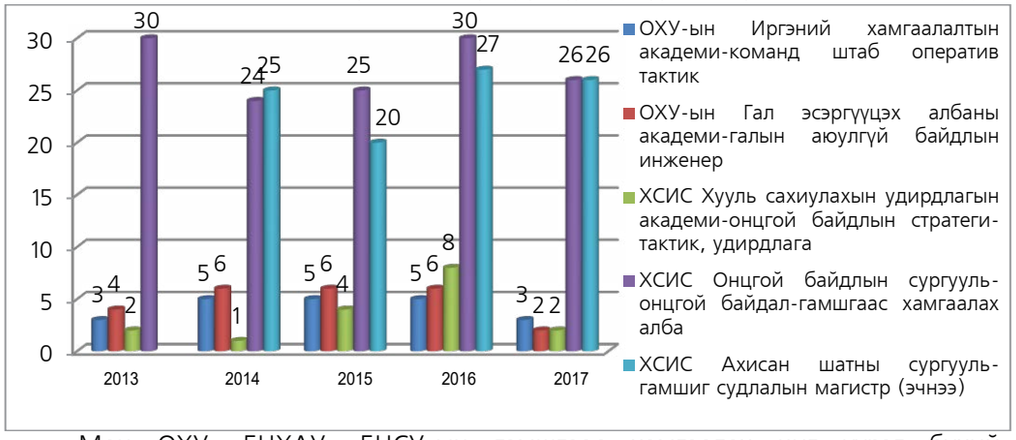
Гэвч ахлагч бүрэлдэхүүний мэргэжлийн байдлыг авч үзвэл гамшгаас хамгаалах чиглэлээр мэргэжил эзэмшсэн байдал нь харьцангуй бага, ихэнх хувийг төрийн захиргаа, хөдөө аж ахуйн, эдийн засаг, эрх зүйн мэргэжил зонхилж байна.

Мөн төв, орон нутгийн Онцгой байдлын анги, байгууллагад энгийн их, дээд сургууль төгссөн гамшгаас хамгаалах чиглэлийн мэргэжилгүй боловч гамшгаас хамгаалах чиглэлийн албан тушаалд ажиллаж байгаа офицер бүрэлдэхүүний судалгаанаас үзвэл газар, хэлтсийн орлогчоор 4, гамшгаас хамгаалах төлөвлөлт, бэлэн байдал хариуцсан ахлах мэргэжилтэн 4, техник, тоног төхөөрөмж хариуцсан инженер 4, гамшгаас хамгаалах улсын хяналтын байцаагч 2, эрэн хайх аврах салбарын дарга 5, гал түймэр унтраах, аврах ангийн захирагч 1, салааны захирагч 38, бүлгийн дарга 19 тус тус ажиллаж байна. Энэ судалгаанаас харахад гамшгийн аюулаас урьдчилан сэргийлэх, аврах, хор уршгийг арилгах, гамшгаас хамгаалах улсын хяналт явуулах, төлөвлөх, бэлэн байдлыг хангуулах үндсэн чиг үүрэгтэй ажиллаж байгаа бүрэлдэхүүний тодорхой хувь нь гамшгаас хамгаалах чиглэлийн мэргэжилгүй байгаа нь энэ чиглэлээр

мэргэжлээр эчнээ хэлбэрийн сургалтыг цаашид олгох шаардлага зүй ёсоор гарч байна. Алба хаагчдын боловсролыг авч үзвэл офицер бүрэлдэхүүний 6 нь доктор, 145 магистр, 736 бакалавр, 21 тусгай дунд, ахлагч бүрэлдэхүүний 4 нь магистр, 490 бакалавр, 61 тусгай дунд, 1773 бүрэн дунд, 28 бүрэн бус дунд, энгийн ажилтны 39 нь бакалавр, 120 тусгай дунд, 311 бүрэн дунд, 53 бүрэн бус дунд байна. Үүнээс харахад албан хаагчдын эрдмийн зэрэгтэй судлаачид хангалтгүй байгаа нь цаашид анхаарах асуудлын нэг юм.

Онцгой байдлын байгууллага Онцгой байдлын ерөнхий газар, Гамшиг судлалын хүрээлэн, Давтан сургалт, сэргээн заслын төв, Үндэсний аврах бригад, Уул уурхайн аврах анги, Хангалт үйлчилгээний анги, төв, орон нутгийн Онцгой байдлын газар, хэлтэс, Улсын нөөцийн салбар зэрэг 100 гаруй нэгж, 4121 хүний орон тоотой улсын хэмжээнд гамшиг, осол, аюулт үзэгдэлээс урьдчилан сэргийлэх, аврах, хор уршгийг арилгах, хойшлуулшгүй сэргээн босгох үндсэн чиг үүрэгтэй үйл ажиллагаа явуулдаг. Удирдах алба хаагчийг ДХИС, Удирдлагын академи, Ахисан шатны сургууль, гадаадад ОХУ-ын Иргэний хамгаалалтын академи, Гал эсэргүүцэх албаны академид тус тус бэлтгэдэг. Өнөөдрийн байдлаар УА-ийг "Онцгой байдлын стратеги-тактик, удирдлага" мэргэжлээр төгссөн 20 гаруй алба хаагч удирдах албан тушаалд дэвшин ажиллаж байна.

Хүснэгт 6. Офицер бүрэлдэхүүний мэргэжил олгосон байдал



Мөн ОХУ, БНХАУ, БНСУ-ын гамшгаас хамгаалах чиг үүрэг бүхий байгууллагад жил бүр 40-50 албан хаагчийг аврах ажиллагааны чиглэлээр 7-21 хоногийн сургалтад хамруулж ур чадварыг дээшлүүлж хэвшсэн.

Офицер бүрэлдэхүүнийн гадаад, дотоод сургалтад хамрагдсан байдал /сүүлийн 5 жил/

Ангилал	Гадаад					Дотоод				
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
Офицер	70	91	122	96	128	288	396	378	175	206

Дүгнэлт

Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн өнөөгийн байдалд хийсэн шинжилгээ хийж, байгууллагын хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийг сайжруулах арга замын талаар авч үзсэн болно. Үүнд:

- Онцгой байдлын ерөнхий газарт хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийг хийхдээ 20 гаруй хууль эрх зүйн баримт бичиг, болон Монгол Улсын Шадар сайдын 2016 оны 12 дугаар сарын 134 дүгээр тушаалаар "Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого", "Хүний нөөцийн заавар"-ыг батлуулан мөрдүүлж, дотоод болон гадаад эх үүсвэрээс бүрдүүлж байгаа нь оновчтой болжээ гэсэн дүгнэлт хийв.

- Онцгой байдлын алба нь 2017 оны байдлаар 4121 хүний орон тоотой, 94% нөхөн хангалттай үүрэг гүйцэтгэж байгаа нь байгууллага өмнө тавьсан зорилтоо амжилттай гүйцэтгэж байна гэж үзлээ. Байгууллагын орон тоог 2013 оныг 2017 онтой харьцуулахад 5.9 хувь буюу 231-ээр нэмэгдсэн байна.

- Хүний нөөцийн хэрэгцээний ирээдүйн ерөнхий шинжилгээг албан хаагчдын нас, цол, ажилласан жилийг харгалзан 3 жилийн төсөөллийг хамгийн бага шалгуур үзүүлэлтээр хийлээ. Өнөөдрийн байдлаар мөрдөгдөж байгаа Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу онцгой байдлын албанд 43-аас дээш настай төрийн тусгай албанд 25 жил ажилласан ахлагч бүрэлдэхүүн 8, дунд офицер 2, ахлах офицер 42 албан хаагч 2018 онд цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгох боломжтой байна. Мөн 2018 онд ахлагч бүрэлдэхүүн 78, дунд офицер 22, ахлах офицер 26 албан хаагч, 2019 онд ахлагч бүрэлдэхүүн 88, дунд офицер 15, ахлах офицер 6 албан хаагч цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгох төлөв урьдчилсан байдлаар гарч байна.

- Албан хаагчдаас сэтгэл ханамжийн судалгааг түүвэрлэн авлаа. Уг судалгааны үр дүнд хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд анхан шатны ажил болох сонгон шалгаруулалтыг тухайн хүний анкет, тодорхойлолт, боловсрол, мэдлэг, ажлын туршлага, ур чадвар, мэргэжил зэргээс илүүтэйгээр тухайн хувь хүний сэтгэл зүйн онцлог, ажиллах чадвар, бүтээлч, санаачлагатай байдал, зуршил, амьдралын хэв маяг, хандлага зэргийг тодорхой танин мэдэх нь чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлэх хүчин зүйлс чухал шаардлагатай байна.

- Онцгой байдлын албанаас зарлагдсан сонгон шалгаруулалтад орж тэнцсэн хүмүүсийн 85% танил талын хүмүүсээсээ олж мэдсэн гэсэн бол, 15% бусад мэдээлэлээс гэж хариулсан байна. Мөн төрийн албанд ороход танд хамгийн их хэрэг болох зүйл юу гэсэн асуултад оролцогсодын 63.7% танил тал, ах дүүгийн дэмжлэг хэрэгтэй, 19.5% нь хариулахаас татгалзаж байна, 10.3% нь мэдэхгүй гэсэн бол, 6.5% нь өөрийн мэргэжил мэдлэг, боловсрол нөлөөлсөн гэж хариулсан байдлаас үзэхэд танил талын дэмжлэг илүү нөлөөлсөн гэж үзэх үндэслэлтэй байна.

Иймд удирдлагын манлайллыг хангаж, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх үндсэн чиглэлийн хүрээнд удирдах ажилтны манлайлал, өөрчлөлтийн болон эрсдэлийн удирдлагаар хангаж, ёс зүй, хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэх бодлого баримтлах нь зүйтэй байна.

Удирдах ажилтны нөөц, карьерийн тогтолцоог бүрдүүлэх, удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт, манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх, өөрчлөлт хийх зан

үйлийн хандлага, ёс зүй, хариуцлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх арга хэмжээг авах шаардлагатай байна.

Судалгаанаас үзэхэд Онцгой байдлын алба офицер бүрэлдэхүүнийг мэргэшүүлэх сургалтыг жил бүр нэмэгдүүлэн суралцуулж байгаа нь харагдаж байна.

Санал

Удирдах албан тушаалтны мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн богино хугацааны сургалтыг тогтмол явуулах, сургалтын хөтөлбөрийн агуулга, зорилтыг тодорхойлох, сайжруулах хэрэгцээ, шаардлага бодитоор үүссэн байгаад дүгнэлт хийж бодлогын шинжтэй арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх нь зүйтэй байгаа нь судалгааны ажлын үр дүнгээр тодорхойлогдсон.

Судалгаагааны ажлын явцад *"Удирдах албан тушаалтны сургалт хэрэгцээ шаардлага хэрхэн хангаж байна вэ?"* гэсэн санал асуулгад оролцсон удирдах албан тушаалтны 35 хувь нь *"хангахгүй байна"* гэж хариулсан байгаа нь шат шатны удирдах албан тушаалтны мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн сургалтын агуулга, чанарыг дээшлүүлэх шаардлага бий болсон байна гэж дүгнэхэд хүргэж байна.

Түүнчлэн удирдах ажилтны ур чадварыг дээшлүүлэх сургалтыг ямар хугацаагаар явуулах нь үр дүнтэй байх талаар явуулсан санал асуулгын дүнгээр "сургалт богино хугацаатай, түүн дотроо 3-14 хоног хүртэл байх нь үр дүнтэй" гэж үзсэн байна.

Дээрхи нөхцөл байдлаас дүгнэн онцгой байдлын байгууллагын удирдах албан тушаалтныг бэлтгэх, тэднийг мэргэшүүлэн сургах, давтан сургах сургалтыг тусгай хөтөлбөрөөр богино хугацаагаар их сургуулийн Удирдлагын академийг түшиглэн үр дүнтэй, тасралтгүй зохион байгуулах нь зүйтэй юм.

АВРАГЧДЫГ МЭРГЭШҮҮЛЭХ ДАВТАН СУРГАЛТЫГ БОЛОВСРОНГУЙ БОЛГОХ НЬ

FURTHER DEVELOPMENT OF RESCUER'S QUALIFICATION TRAINING

Г.Золжаргал
Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Гамшиг судлалын төвийн эрдэм шинжилгээний ажилтан, хошууч
Zoljargal G.
Major, Researcher, Disaster Studies Center, Scientific Research Institute, University of Internal Affairs

Б.Оюунболд
Онцгой байдлын ерөнхий газрын Үндэсний аврах бригадын хуулийн зөвлөх, өргөдөл гомдол хариуцсан ахлах мэргэжилтэн, дэд хурандаа
Oyunbold B.
Lieutenant Colonel, Senior specialist of National Rescue Brigade, National Emergency Management Agency

Товч агуулга: Онцгой байдлын байгууллагад ажиллаж буй хүмүүсийн ажлын гүйцэтгэлээс байгууллагын ажлын эцсийн үр дүн хамаарна. Өндөр хурдацтай өөрчлөгдөж байгаа шинжлэх ухаан, техник, технологийн хөгжил дэвшил, өөрчлөлт зэрэгт зохицон ажиллахын тулд байгууллага ажиллагсдынхаа мэдлэг, чадвар, чадамжийг байнга тасралтгүй дээшлүүлж байхыг шаардаж байна. Тиймээс байгууллагын шаардлагад нийцсэн боловсон хүчинтэй байх, тэрхүү боловсон хүчнийхээ мэдлэг мэргэжил, ур чадварыг хэрхэн нэмэгдүүлэх талаар системтэй үйл ажиллагаа явуулах зайлшгүй шаардлага бий болж байгаа билээ.

Abstract: The ultimate result of the National Emergency Management Agency directly depends upon the performance of the service members. It definitely requires that constant improvement of service members' potential capacity and professional skills in order to adapt the fast changing development of science and technology. Therefore, the National Emergency Management Agency has to have qualified and competent staff as well as a program which is designated to advance the service members' knowledge and professional skills.

Түлхүүр үгс: Мэргэшүүлэх давтан сургалт, аврагчдын сургалт бэлтгэл, мэргэжил дээшлүүлэх

Keywords: retraining or refreshing training, exercise for the rescuers, advancing profession

Монгол Улсын Засгийн газрын тогтоолоор иргэний хамгаалалтын механикжуулсан тусгай хороог гамшиг осол гарсан үед ажиллах байнгын бүрэлдэхүүнтэй мэргэжлийн хүч болгон зохион байгуулахыг БХЯ-нд зөвшөөрч, Түймэр эсэргүүцэх агаарын харуулын албыг Улсын иргэний хамгаалалтын төв штабт харьяалуулсан байна.

Ийнхүү Архангай, Хөвсгөл, Булган, Сэлэнгэ, Хэнтий, Дорнод, Улаанбаатарын Түймэр эсэргүүцэх агаарын харуулын 7 албыг Байгалийн гамшигтай тэмцэх салбар болгож, Зэвсэгт хүчний 234 дүгээр ангийн хамт Улсын иргэний хамгаалалтын төв штабын харъяанд шилжүүлснээр бүх төрлийн гамшиг гарсан тохиолдолд аврах ажил явуулах үүрэг хүлээж, сургалт бэлтгэлийг үүнд чиглүүлж байсан ба Батлан хамгаалах тухай хуулинд "Монгол Улсын Зэвсэгт хүчний бүтцэд .... иргэний хамгаалалтын цэрэг .... багтана" гэж зааснаар эдгээр анги, салбарууд нь иргэний хамгаалалтын цэрэг болж, эрх зүйн шинэ баталгаагаар хангагдаж эхэлсэн байна.

Байгалийн гамшигтай тэмцэх салбарын шүхэрчин гал сөнөөгчдийн сургалтыг аливаа гамшигтай тэмцэх бэлтгэл хангахад чиглүүлсэний үр дүнд 1993, 1994 оны үеэс цэргийн хэргийн болон иргэний хамгаалалтын мэргэжилд суралцан жигдрэх хандлагатай болж, дан ганц түймэр унтраах сэтгэл зүйгээс ангижирч мэргэжлийн цэрэг болон төлөвшиж эхэлжээ.

Үүний зэрэгцээ 1994 онд нисэн ажиглагч 7 хүн, хэсгийн зааварлагч 22 хүнийг тусгай хөтөлбөрөөр төвд сургасан нь тус салбаруудын хувьд мэргэжлийн гол бүрэлдэхүүн болж шүхрийн дадлагын буултыг жил бүр зохион байгуулж, гарсан түймэр дээр шүхрээр бууж, богино хугацаанд түймрийг унтраах боломжтой болсон байна.

Мөн анги, салбаруудын бие бүрэлдэхүүнийг Цэргийн их сургуулийн ахлагч бэлтгэх төвд бэлтгэж байсан ба 1997 онд шүхэрчин гал сөнөөгч мэргэжлээр 21 хүн, 1998 онд 16 хүн бэлтгэж анги, салбарт хуваарилсаны зэрэгцээ 122 дугаар анги өөртөө 45 хоногийн хугацаатай 6 мэргэжлээр 23 ахлагчийг сургаж байсан ба орон нутгийн анги, салбарууд шүхэрчдийг бие даан тус тусдаа бэлтгэж боловсон хүчний нөхөн хангалтыг 1998 он гэхэд 76 хувьд хүргэж байв.

БНМАУ-ын СнЗ-ийн 1971 оны 114 дүгээр тогтоолоор "БНМАУ-ын иргэний хамгаалалтын хүндэт тэмдэг" бий болгож, иргэний хамгаалалтын ажилд олон жил идэвх зүтгэл гарган ажиллаж, амжилт гаргасан офицер албан хаагчид, мөн нам, улс, олон нийт, аж ахуй, соёлын байгууллагын ажилтан, ажилчид, малчид, багш, оюутан сурагчид, мэргэжлийн ангийн хүмүүсийг УИХГ-ын даргын тушаалаар шагнаж урамшуулж байхаар тогтоожээ.

БХИС-ийн Ахлагчийн сургуульд 1996 оноос эхлэн гамшгаас хамгаалах төрөл мэргэжлийн гал сөнөөгч-шүхэрчин, холбоочин, усчин аврагч, химич, инженерийн зэрэг 100-гаад аврагч нарыг эхлэн бэлтгэсэн байна. Мөн 2008 оноос Аврах тусгай ангид, 2011 оноос Онцгой байдлын ерөнхий газрын харьяа Тусгай мэргэжлийн сургалтын төвд, 2012 онд тус төв татан буугдаж ДХИС-ийн Ахлагчийн сургуульд 4 сарын хугацаатайгаар мэргэжлийн аврагч нарыг бэлтгэж байна.

Аврагчдын сургалт бэлтгэлийн агуулга. Онцгой байдлын албаны байнгын бүрэлдэхүүн нь аврах мэргэжлийн суурь /"Аюулгүй байдал, эрх зүйн үндэс", "Гал түймэртэй тэмцэх бэлтгэл", "Аврах ажлын бэлтгэл", "Сэтгэл зүйн бэлтгэл", "Биеийн тамирын бэлтгэл", "Онцгой байдлын албаны дүрмүүд", "Жагсаалын бэлтгэл"/, мэргэшүүлэх /"Мэргэжлийн бэлтгэл", "Тусгай үүргийн бэлтгэл"/ хичээлүүдийг судална.

Аврагчийн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын стандартыг шинээр 2010 онд боловсруулсан. Сургалтын төлөвлөгөөг "Төвийн бүсийн арга зүйн төв", "ДХИС"-иас туршилтын журмаар ашиглахыг дэмжсэн санал авч ажиллаж байсан. Энэ сургалтын стандарт нь өнөөгийн байдлаар аюулт үзэгдэл, осол өсөн нэмэгдэж, техник технологи хөгжиж байгаа үед төдийлөн шаардлага хангахгүй байгаа нь ажиглагдаж байна.

Миний хувьд зөвхөн аврагчдын мэргэшүүлэх давтан сургалтыг боловсронгуй болгох арга замыг авч үзсэн болно. Өнөөгийн аврагч бэлтгэж буй тогтолцоо, аврах анги, салбарын тэр тусмаа тэдгээрийг давтан бэлтгэх сургалтыг боловсронгуй болгох зарим асуудлыг авч үзэж байна.

Гамшгаас хамгаалах сургалтын тогтолцоо нь маш өргөн цар хүрээтэй байдаг. Иймд бид зөвхөн аврагч бэлтгэж буй тогтолцоо, аврах анги, салбарын сургалт бэлтгэлийг боловсронгуй болгох зарим асуудлыг авч үзэж байна.

Удирдлага /штаб/-ын бэлтгэл нь онцгой байдлын удирдлагын байгууллагын үйл ажиллагааг жигдрүүлэх, түүний үндсэн болон олон талт үүрэг гүйцэтгэх ажиллагааг бэлтгэж, явуулах бэлтгэлжилтийн түвшинг дээшлүүлэх, бий болсон цагийн байдалд нийцсэн хамгийн оновчтой шийдвэрийг богино хугацаанд боловсруулж, бүтээлчээр хэрэгжүүлэх чадварыг эзэмшүүлнэ.

Удирдлага /штаб/-ын бэлтгэлийг масштабаар нь: тактикийн, оперативын, стратегийн, зориулалтаар нь: үндсэн үүргийн, олон талт үүргийн, хамрах хүрээгээр нь хамтарсан, нэгдсэн, сургалтын хэлбэрээр нь: штабын дадлага, команд штабын сургууль, хээрийн сургууль, иж бүрэн сургууль, команд штабын тоглоом гэж ангилна.

Анги, салбарт удирдлага /штаб/-ын бэлтгэлийг захирагч хариуцаж, захирагчийн орлогч, дарга төлөвлөж, зохион байгуулан удирдаж явуулна.

Хүн нэг бүрийн бэлтгэлийг бүтцээр нь: аврагчдыг сургалтын хэлбэрээр нь: онолын, дадлагын, бие даалтын, агуулгаар нь: байнгын бүрэлдэхүүний, нэг ба хоёр дахь жилийн аврагчдын гэж ангилна.

Аврагч нарт үндсэн болон олон талт үүргийн бэлтгэл гэсэн ангилалтайгаар мэргэшүүлэх, жигдрэлтийг хангана.

Нэгдүгээр жилийн аврагчдын анхан шатны бэлтгэл, ерөнхий бэлтгэл, мэргэжлийн бэлтгэл, хоёр ба түүнээс дээших жилийн аврагчдын хувьд мэргэжлийн гүнзгийрүүлсэн бэлтгэл, олон талт үүргийн бэлтгэл.

Анги, салбарын бэлтгэл нь аврагчдын багаар ажиллах ур чадвар, гар нийлэмжтэй ажиллагааг дээшлүүлэх, бүлэг, салаа, салбарын жигдрэлт, харилцан ажиллагааг хангахад чиглэгдэх бөгөөд түүнийг дараах байдлаар ангилна. Бүтцийн хувьд: удирдлагын байгууллагын, байнгын, жижүүрлэлтийн, сургуулийн, хангалт үйлчилгээний анги, салбарын гэнэ. Хамрах хүрээгээр нь: тасаг /тоот, экипаж/, бүлэг, салаа, салбарын жигдрэлт, хамтарсан болон нэгдсэн бэлтгэл.

Аврах анги, салбарын сургалтыг хүн нэг бүрийн бэлтгэл, тасаг /тоот, экипаж/, бүлэг, салаа, салбарын жигдрэлт, нэмэлт сургалт, бусад анги, салбарын сургалтыг мэргэшүүлэх, жигдрэлтийг хангах, нэмэлт сургалт гэсэн үе, шатаар зохион байгуулна.

Аврагч нарын сургалт нь тэдэнд албан тушаалын үүргээ мадаггүй гүйцэтгэхийн зэрэгцээ, бие биенээ орлон ажиллах, нэг шат дээгүүр албан

тушаалын үүргийг хариуцан биелүүлэхэд шаардлагатай мэдлэг, дадлага, ур чадвар эзэмшүүлэхэд чиглэгдэх ба албан тушаал, мэргэжлийн боловсролын түвшингээр нь ялгавартай зохион байгуулагдана.

Аврах ажлын бэлтгэлээр "Гамшгаас хамгаалах тухай", "Галын аюулгүй байдлын тухай" Монгол Улсын хуулиар хүлээлгэсэн үндсэн чиг үүргийг цагийн байдлын ямар ч нөхцөлд амжилттай биелүүлэхэд шаардлагатай мэдлэг, дадлага, ур чадварыг бие бүрэлдэхүүнд эзэмшүүлж, анги, салбарын жигдрэлт, харилцан ажиллагааг хангана.

Олон талт үүргийн бэлтгэл нь "Гамшгаас хамгаалах тухай", "Зэвсэгт хүчний тухай" Монгол Улсын хуулийн дагуу тайван цагт Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагууд, НҮБ, олон улсын байгууллагатай хамтран үүрэг гүйцэтгэх бэлтгэл, жигдрэлтийг хангахад чиглэгдэнэ.

Аврах болон гал түймрийн олон талт үүргийн бэлтгэлийн агуулгыг "Мэргэжлийн бэлтгэл", "Тусгай үүргийн бэлтгэл" хичээлүүдийн хөтөлбөрт тусгана.

Сургуулийн жилийн нэгдүгээр үе нь жил бүрийн 10 дугаар сарын 1-ээс дараа жилийн 5 дугаар сарын 30-ыг хүртэл, хоёрдугаар үе нь 5 дугаар сарын 31-ээс10 дугаар сарын 30-ыг хүртэл хугацааг тус тус хамрах боломжтой.

Аврах гал унтраах анги, салбарын офицер, ахлагч нар, аврагч албан хаагчид 7 хоног бүрийн дөрвөн өдөр, бусад анги, байгууллагын офицер, ахлагч нар 7 хоног бүрийн хоёр өдөр хичээллэнэ. Нэг өдрийн хичээлийн үргэлжлэх хугацаа 6 цаг, хээрийн гаралт, полигоны дадлагын үед 10 цаг байх ба 1 цагийн хичээлийн үргэлжлэх хугацаа 45 минут байна.

Аврах гал унтраах анги, салбарын офицер, ахлагч нарын заах арга зүйн бэлтгэлийг тэдний сурган хүмүүжүүлэх, заах арга зүй, аврах ажиллагааны сургалт бэлтгэлийн менежмент, ёс суртахуун, сэтгэл зүйн бэлтгэлийг зохион байгуулах ур чадварыг нэмэгдүүлэх зорилгоор сурган зааварлах, үзүүлэх болон зааварчилгаа өгөх аргаар зохион байгуулна.

Офицеруудын заах арга зүйн бэлтгэлийг сургуулийн жилийн үе бүрийн өмнө 2, шат бүрийн өмнө 1 өдрийн хугацаатай байна. Ахлагч нарын заах арга зүйн бэлтгэлийг сургуулийн жилийн үе бүрийн өмнө 2-3, шат бүрийн өмнө 1-2 өдөр, сар бүр 4-өөс доошгүй цагийн хугацаатай зохион байгуулна.

Албан бус сургалт гэж зайны болон мэдээлэл-холбооны технологид суурилсан /онлайн/ сургалтын уламжлалт ба шинэлэг арга, хэлбэр, хэрэгслийг ашиглан бие даан суралцаж, өөрийгөө хөгжүүлэх цогц үйл ажиллагааг хэлнэ. Албан бус сургалтын агуулга, хамрах хүрээ нь аврагч нарын мэдлэг, мэргэжил, боловсролоо дээшлүүлэх, амьдрах чадвараа бие даан хөгжүүлэхэд чиглэгдсэн байна.

Аврагч нарыг холбогдох хууль, тогтоомжийн дагуу хүний нөөцийн байгууллага, анги, байгууллагын захирагч, дарга нарын шийдвэрийг үндэслэн албан бус сургалтад хамруулна.

Аврагч нарын эзэмшсэн мэдлэг, боловсролын агуулгын түвшин, мэргэжлийг гэрчилсэн баримт бичиг /гэрчилгээ, үнэмлэх, диплом/-т үндэслэн албан бус сургалтын үр дүнг тооцно.

Аврагчдын сургалт бэлтгэл нь нэг бүрийн бэлтгэл, салааны жигдрэлт, удирдлагын бэлтгэлийн албан ба албан бус сургалтын нэгдэл байх бөгөөд аврагчийн мэргэжил эзэмшүүлэх, мэргэшүүлэх, жигдрэлтийг хангах, хөгжүүлэх гэсэн үндсэн төрлүүдтэй байна.

Албан сургалтыг бүтэц, хамрах хүрээ, зориулалт, үе шатаар нь ангилна. Бүтцээр нь удирдлагын бэлтгэл, хүн нэг бүрийн бэлтгэл, анги, салбарын бэлтгэл. Хамрах хүрээгээр нь удирдлагын байгууллагын, анги, салбарын, хамтарсан, нэгдсэн, зориулалтаар нь үндсэн бэлтгэл, олон талт үүргийн бэлтгэл гэнэ.

Аврагчийг дор дурдсанаар ангилна:

- Объектын болон ой, хээрийн түймрийг унтраах, аврах аврагч-гал сөнөөгч;
- Ахуйн болон үйлдвэрлэл, техникийн ослоос аврах аврагч-техникч;
- Уснаас эрэн хайх, аврах аврагч-усчин, шумбагч;
- Тэсэрч дэлбэрэх бодисыг аюулгүй болгох, аврах аврагч-тэсэлгээчин;
- Ой хээрийн түймэр унтраах, агааранс эрэн хайх, аврах аврагч-шүхэрчин гал сөнөөгч;
- Химийн аюултай ба хортой бодис, цацраг идэвхт бодис,биологийн хордолтыг аюулгүй болох, аврах аврагч-химич;
- Тусгай зориулалтын техник, холбооны хэрэгслээр эрэн хайх,аврах аврагч-жолооч, холбоочин;
- Уул, нурангид, ил болон далд уурхайд эрэн хайх, аврах аврагч-уулчин;
- Нэрвэгдэгсдийг нохойгоор эрэн хайх, аврах аврагч-нохой хөтлөгч гэсэн байдлаар ангилж болно.

Онцгой байдлын алба нь Олон Улсын аврах ажиллагаанд үүрэг гүйцэтгэх аврагчийн багтай байж болно.

Олон Улсын аврагчийн багт хуульд заасан I зэргийн аврагчаар 2-оос доошгүй жил ажилласан, гадаад хэлний мэдлэгийн зохих түвшинг хангасан алба хаагчийг томилно.

Аврагчийн мэргэжлийн зэрэг

Аврагчид тусгай мэргэжил, аврах ажиллагааны арга, технологи эзэмшсэн, мэргэжлээрээ ажилласан хугацаа зэрэг шалгуур хангасныг нь үндэслэн III, II, I, Олон Улсын гэсэн мэргэжлийн зэрэг олгоно.

Аврагчийн мэргэжлийн зэрэг нь эрх үүргээ хэрэгжүүлэх баталгаа, мөнгөн болон бусад хангамжийн хэмжээг тодорхойлох үндэс болно. Аврагчид мэргэжлийн зэрэг олгоход дор дурдсан шалгуур тавигдана:

- Аврагчийн мэргэжлийн III зэрэгт тусгай мэргэжлийн мэргэшүүлэх давтан сургалтад хамрагдаж, аврах ажиллагааны арга, технологи эзэмшсэн, мэргэжлээрээ 3-аас доошгүй жил ажилласан;
- Аврагчийн мэргэжлийн II зэрэгт тусгай мэргэжлийн мэргэшүүлэх давтан 2-оос доошгүй сургалтад хамрагдаж, аврах ажиллагааны арга, технологи эзэмшсэн, III зэргийн аврагчаар 2-оос доошгүй жил мэргэжлээрээ 5-аас доошгүй жил ажилласан;

- Аврагчийн мэргэжлийн I зэрэгт тусгай мэргэжлийн 3-аас доошгүй сургалтад хамрагдаж, аврах ажиллагааны арга, технологи эзэмшсэн, II зэргийн аврагчаар 2-оос доошгүй жил ажилласан, удирдах ба сурган зааварлах ажлын дадлагатай, мэргэжлээрээ 8-аас доошгүй жил ажилласан байна.

Аврагч-гал сөнөөгч мэргэжлийн I, II, III зэрэгтэй гал сөнөөгчийн мэдвэл зохих зүйл:

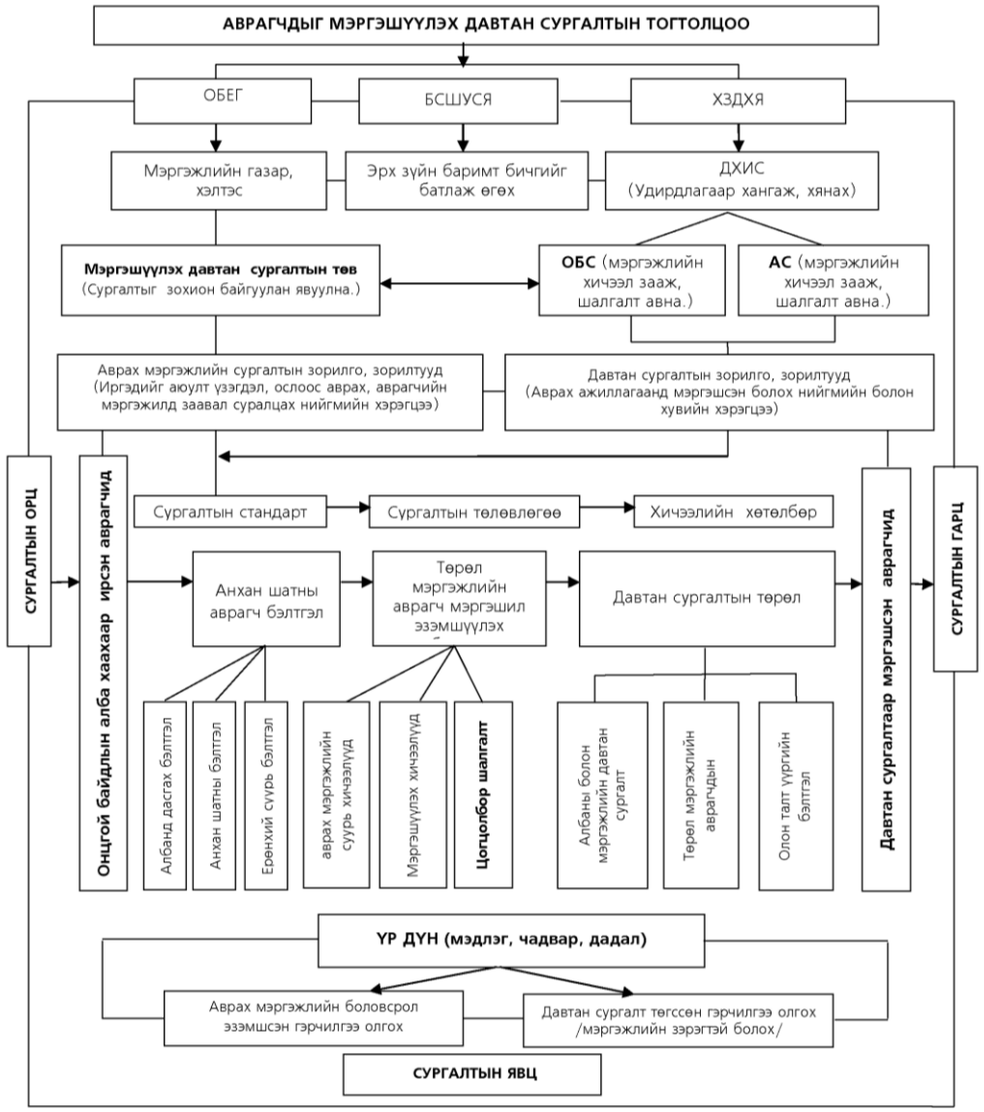
- Хөдөлмөрийн тухай хууль, Галын аюулгүй байдлын тухай хууль;
- Гал унтраах үеийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлага;
- Монгол улсын үндсэн хууль, Галын аюулгүй байдлын тухай хууль бусад холбогдох дүрэм журам;
- Цахилгаан тоног төхөөрөмжийн угсралт, ашиглалт;
- Ажлын байранд тавигдах шаардлага, ерөнхий зохион байгуулалт;
- Өдөр тутмын дасгал сургуулилт;
- Гал унтраах багаж зэвсэглэмжийн хадгалалт хамгаалалт;
- Гал унтраах багаж зэвсэглэмжийн ажиллах зарчим, хүчин чадал, зохион байгуулалт;
- Төрөл бүрийн гал унтраах арга, техник;
- Гал унтраах арга зүй, галын аюулаас урьдчилан сэргийлэх;
- Хорт хий утаанаас хамгаалах талаар дагаж мөрдөх дүрэм;
- Цэргийн хэргийн дүрмийн мэдлэг;
- Цахим, техник шинэ технологи.

Аврагч-гал сөнөөгч мэргэжлийн I, II, III зэрэгтэй гал сөнөөгчийн чадвал зохих зүйл:

- Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны дүрэм, журмыг мөрдөж ажиллах;
- Хөдөлмөрийн болон ажил гүйцэтгэх, гэрээ байгуулах;
- Гал унтраах үеийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлага, хангаж ажиллах;
- Хөдөлмөр хамгааллын хувцас хэрэгслийг зориулалтын дагуу бүрэн өмсөж хэрэглэх;
- Гал унтраах багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийг эмх цэгцтэй байрлуулах, хураах;
- Гал унтраасан схем зураг, багаж зэвсэглэмжийн нэр томъёог унших;
- Гал унтраах хувийн багаж зэвсэглэмжийг норм дүрмийн дагуу хэрэглэх;
- Бүх төрлийн гар болон суурин хушуунуудын зориулалт, бүтэц, ашиглах арга;
- Аврах хэрэгсэл болон автомеханик шат, 3 сунадаг, эвхдэг, довтолгооны шатнуудын бэлтгэл бэлэн байдлыг хангах, засвар үйлчилгээ хийх;
- Хорт хий утааны багтай ажиллах, тооцоог хийх;
- Гал түймрийг унтраах ажил гүйцэтгэх;
- Гал түймэр, гамшиг ослоос аврах ажил гүйцэтгэх;
- Барилгын хийц бүтээцийг задлах;

- Төрөл бүрийн галыг унтраах чадвар эзэмших;
- Галын аюулаас урьдчилан сэргийлэх;
- Зам гарц усан хангамжийн судалгаа хийх;
- Эмнэлгийн анхны тусламж үзүүлэх;
- Ажлын тайлан мэдээ, төлөвлөгөө гаргах;
- Гадаад хэл болон комьпютерийн анхан шатны мэдлэг чадвар эзэмшсэн байна.

Аврагчдыг мэргэшүүлэх давтан сургалтын тогтолцоог доорх зургаар үзүүлэв.



Аврагчдын мэргэшүүлэх давтан сургалтын тогтолцоо нь орц тал (Онцгой байдлын алба хаахаар ирсэн аврагчид), сургалтын явц буюу үр дүн (мэдлэг

чадвар, дадал олсон аврагч нар), сургалтын гарц тал (Давтан сургалтаар мэргэшсэн аврагчид) байх нь тодорхой харагдаж байна.

Онцгой байдлын төв байгууллагын харьяанд мэргэжлийн алба хаагчийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшил дээшлүүлэх сургалт дадлагын бие даасан байгууллагатай болгох шаардлагатай байна.

Онцгой байдлын төв байгууллагад онцгой байдлын албаны үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой мэргэжлийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн бэлтгэлийг хангах нөхцөл, материаллаг орчин, байгууламж бүхий үйлдвэрлэл-дадлагын цогцолбортой байх нь сургалтыг боловсронгуй болгоход ихээхэн ач холбогдолтой юм.

Сургалт дадлагын байгууллага нь дор дурдсан чиглэлээр сургалт-дадлагын үйл ажиллагааг явуулах юм. Үүнд:

- Онцгой байдлын албаны мэргэжлийн боловсон хүчин бэлтгэх мэргэжлийн;
- алба хаагчийг мэргэшүүлэх давтан бэлтгэх;
- иргэд, олон нийтэд гамшгаас хамгаалах боловсрол олгох зэрэг болно.

Сургалт дадлагын байгууллагын эрдэм шинжилгээ, сургалтын үйл ажиллагааг Шинжлэх ухаан технологийн тухай, Дээд боловсролын тухай, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хууль болон холбогдох бусад хууль тогтоомжоор зохицуулна.

Сургалт дадлагын байгууллагын дүрэм, бүтэц, орон тоог Онцгой байдлын төв байгууллагын дарга тогтоохоор хуульчлах нь зүйтэй юм.

Аврагч нь гамшгийн аюулаас урьдчилан сэргийлэх, авран хамгаалах, хор уршгийг арилгах, улсын нөөц-хүмүүнлэгийн тусламжийг зохицуулах, хойшлуулшгүй сэргээн босгох мэдлэг, чадвар, дадлыг тогтоосонтүвшинд хангасан байна. Дээрх шаардлага, шалгуурыг хангасан тусгай мэргэжлийн сургалтад хамрагдаж, аврах ажиллагааны арга, технологи эзэмшсэн алба хаагчийг аврагчаар томилж байх нь зүйтэй байна.

АНУ-д аврагчдыг Агаарын тээврийн хэрэгслийн ослын аврагч, Тээврийн хэрэгслийн аврагч, Гэрийн тэжээмэл болон нэн ховордсон амьтныг агнахаас хамгаалах аврагч, Барилгын нурангиас эрэн хайх аврагч, Байгалийн гамшиг ослын аврагч, Суваг болон шуудуу гүн нүхнээс аврах аврагч, Моторт завьтай аврагч, Террорист халдлагад өртөгсдөд туслах аврагч гэж ангилан гүнзгийрүүлэн бэлтгэж байгааг манай оронд авч хэрэглэх нь зүйтэй юм.

Дүгнэлт

Онцгой байдлын албаны хэмжээнд аврагчдыг мэргэшүүлж давтан бэлтгэж буй байдлыг авч үзвэл, Дотоод хэргийн Их сургуулийн Ахлагчийн сургуульд мэргэжлийн аврагч нарыг бэлтгэж, Үндэсний аврах бригадыг түшиглэн, Мөн ҮБХИС, орон нутагт бүсчилсэн байдлаар болон гадаадын улс орнуудад аврагч нарын давтан сургалт явагдаж байна.

Аврагчдын мэргэшүүлэх давтан сургалтын тогтолцооны бүрдэл нь орц тал /Онцгой байдлын алба хаахаар ирсэн аврагчид/, сургалтын явц буюу үр дүн /мэдлэг чадвар, дадал олсон аврагч нар/, сургалтын гарц тал /Давтан сургалтаар мэргэшсэн аврагчид/ байх болно.

Гамшгаас хамгаалах чадавхыг бэхжүүлэх үндэсний хөтөлбөрийн 3.5.1-д заасны дагуу ОБЕГ-ын харьяанд Мэргэшүүлэх давтан сургалтын төвтэй байж БСШУСЯ-ны мэргэжлийн чиглэл, боловсролын индексийг ашиглан энэ чиглэлээр аврагч нарыг мэргэшүүлж давтан сургадаг нэгдсэн тогтолцоотой байх нь зүйтэй байна . Үүний тулд сургалтын материаллаг бааз, багшлах хүний нөөц, багш нарыг эрдэмжүүлэх чиглэлээр цаашид анхаарч ажиллах нь зүйтэй гэж үзлээ.

Мэргэшүүлэх давтан сургалтын төвийн дүрэм, бүтэц, орон тоог Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын дарга тогтоохоор хуульчлах нь зүйтэй юм.

Аврагч нь гамшгийн аюулаас урьдчилан сэргийлэх, авран хамгаалах, хор уршгийг арилгах, улсын нөөц-хүмүүнлэгийн тусламжийг зохицуулах, хойшлуулшгүй сэргээн босгох мэдлэг, чадвар, дадлыг тогтоосон түвшинд хангасан байна. Дээрх шаардлага, шалгуурыг хангасан тусгай мэргэжлийн сургалтад хамрагдаж, аврах ажиллагааны арга, технологи эзэмшсэн алба хаагчийг аврагчаар томилж байх нь зүйтэй байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалд анх орох иргэнээс мэргэшлийн шалгалт авах журам. УБ., 2009.
2. Үржин О. Үндэсний бага хуралд тавьсан илтгэл. УБ., 2004.
3. Цэдэв П. Батлан хамгаалахын хүний нөөц судалгааны ажил. УБ., 2014.
4. Үржин О. Байгалийн болон технологийн үүдэлтэй аюул, ослын тухай ойлголт. УБ., 2004.
5. Төмөр Х. Аврагчийн лавлах 1. 2. УБ., 1997.
6. Үржин О, Цэдэв П. Эрэн хайх аврах ажлын үндэс. УБ., 2012.
7. Гомбосүрэн Д, Мягмарсамбуу Г, Дамдин П. Монгол улсын иргэний хамгаалалт. УБ., 1999.
8. Цэдэв П, Соронзонболд Т. ХСИС-ийн 80 жилийн ойн эрдэм шинжилгээний хуралд тавьсан илтгэл. УБ., 2014.

ТӨВ СУРГУУЛИАС УЛБААЛСАН АЛТАН АРГАМЖИНД НИЙГМИЙН УХААНЫ ТЭНХИМИЙН ОРУУЛСАН ХУВЬ НЭМЭР, ЦААШДЫН ЧИГ ХАНДЛАГА

С.Арсланбаатар
Доктор, профессор
Arslanbaatar S. (Ph.D, Prof.)

Ц.Батбаяр
Доктор, дэд профессор
Batbayar Ts. (Ph.D, Assoc.Prof.)

Товч агуулга: Өнгөрсөн цаг хугацаанд өөрийн үүргийг нэр төртэйгөөр гүйцэтгэж ирсэн тус тэнхимийн түүхэн замналын талаар товч боловч дурдах зорилгыг ахмад багш миний бие тавьж, цаашид манай тэнхим сургалт, судалгааны өргөн чиглэлийг хөгжүүлж, гадаад дотоод харилцаагаа өргөжүүлэн дэлхийтэй хөл нийлүүлсэн мэдлэгийн уурхай болж, гурав дахь мянганы залууст өндөр соёл-ёс суртахууны хүмүүжил, төлөвшил, хандлага, үнэт зүйлсийг эзэмшүүлэх чиглэлд ажиллах болно.

Бид 2045 он хүртэлх стратеги төлөвлөгөөг боловсруулж байгаа бөгөөд ДХИС-ийн Нийгмийн судалгааны хүрээлэн болж, өргөжин салбарын мэргэжлийн судлаачдыг бэлтгэх, философи суурьтай мэргэжлийн ангиудыг нээх зорилт тавьж байна.

Түлхүүр үгс: НАХЯ-Нийгмийг аюулаас хамгаалах яам, ЦТДС-Цэргийн тусгай дунд сургууль, УАХХ-Улсыг аюулаас хамгаалах хороо, ДХГ-Дотоодыг хамгаалах газар, ДЯЯ-Дотоод явдлын яам, ГТЭСГ-Гал түймрийг эсэргүүцэн сөнөөх газар, ХбаДЦ-хязгаарын ба дотоодын цэрэг, ДХИС-Дотоод хэргийн их сургууль, Плюрализм, криминалистик, криминологи, боловсролын тулгамдсан асуудал, хууль тогтоомж, алтан аргамж.

Оршил

Дотоод хэргийн их сургууль байгууллагдсаны 85 жилийн ойн олон улсын эрдэм шинжилгээний бага хуралд оролцогч эрхэм хүндэт ноёд хатагтай та бүхэнд энэ өдрийн мэндчилгээ дэвшүүлье.

ДХИС—ийн хөгжиж ирсэн түүхэн үндсийн нэг бол Дотоодыг хамгаалах газрын 1935 оны 10 сарын 07-ны өдрийн 360 тоот тушаалд, Төв сургуулийн орон тооны бүтцэд орсныг тэмдэглэж, сургуулийн захирлаар Галсанг томилсон байна.

Мөн ДХГ—ын 1935 оны 10-р сарын 358 тоот тушаалд гал түймрийг эсэргүүцэн сөнөөх ажилчдыг бэлтгэх ба түүний мэргэжлийг дээшлүүлэн хөгжүүлэхийн тулд тушаах нь гээд эл сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимд тоо, физик, хэл бичгийн хичээл заах багшийг томилох зэргийг зааж,1936 оны 10 сарын 13-ны өдөр Дотоод явдлын яамны сайд Маршалын тушаалаар уурын тэрэгний жолооч нарын сургууль байгуулах тухай, 1937 онд Маршалын 47 тоот тушаалаар РБ радио станц болон радионы түр сургууль байгуулах тухай, 1939 оны 07 сарын 09-ний өдөр Дотоод явдлын яамны 277 тоот тушаалаар У2 хэмээх

онгоцны сургуулийн төгсөлтийн тухай заасан байдаг ба энэ мэтчилэн үе үеийн төрийн албаны бүтцэд янз бүрийн нэршилтэйгээр үндсэн үүргээ гүйцэтгэж ирсэн юм.

1940 оны 01сарын 18-нд Дотоод яамны 2 тоот тушаал гарч, Цэргийн сургуулийн дэргэд Гүйцэтгэх тасгийг байгуулж, үүнээс хойш Дотоод яамны төв сургууль хэмээн нэрлэж, сургуулийн хугацааг нэгэн жил 6 сараар тогтоосугай гэжээ.

1941.09.25-ны өдөр мөн яамны 700 тоот тушаалаар ДХГ-ын дэргэд 2 жилийн хугацаатайгаар гүйцэтгэх ажлын түр сургуулийг байгуулж, мөн сургуулийн дагаж мөрдөх дүрмийг баталжээ.

Дурдсан баримтуудаас үзэхэд, 1940—өөд оныг хүртэл Цагдаагийн байгууллагын бүтцэд олон тооны сургуулиуд байнга ажиллаж дотоод яамны төв сургууль нэгдсэн сургууль болтлоо хөгжив.

Монгол улсын Сайд нарын зөвлөлийн 1951 оны 08 сарын 06- ны өдрийн 158 дугаар тогтоол ёсоор Дотоод явдлын яамны Хилийн ба дотоодын цэрэг, Батлан хамгаалах яамны хэрэгцээт офицер бүрэлдэхүүнийг гагцхүү цэргийн ерөнхий сургуулиар төгсгөн гаргаж байхаар болж, дотоод яамны сургуулийг мөн оны 09 сарын 01—ээс татан буулгасан байна.

1966 оноос цэргийн ерөнхий дээд сургуулиар 1975 оныг хүртэл цагдаагийн дээд, дунд боловсролтой хуульчдыг бэлтгэсэн.

Цэргийн тусгай дунд сургуулийн хувьд авч үзвэл 3 жилийн сургалттай, дунд боловсролтой хуульч мэргэжилтэй, цэргийн хэргийн зохих мэдлэгтэй боловсон хүчнийг 1974-1983 оны хүртэл бэлтгэсэн юм.

Энэ бүхнээс үзвэл цагдаа, хилийн цэргийн байгууллагын боловсон хүчин бэлтгэх ажил тасралтгүй явагдаж ирсэн нь олон жилийн түүхэн уламжлал, залгамж холбооны алтан аргамж болсон түүхтэй.

Ийнхүү монгол улсын боловсролын тогтолцоонд хүчний байгууллагын боловсон хүчнийг бэлтгэхэд гэгээрэл боловсрол, соёл хэмээх ойлголт нийгмийн тогтолцооны мэдлэг чадвар, үнэлэмж, хандлага, социалист уламжлалын үнэт зүйлийг олж авахад нийгмийн ухааны тэнхимийн үе үеийн багш нарын оруулсан хувь нэмэр үнэхээр их билээ. Түүн дотор боловсрол хэмээх ойлголт нь маш өргөн утга, агуулгатай бөгөөд үндэстний бөгөөд нийт хүн төрөлхтөний ёс суртахууны (ёс зүйн), зан төлөвийн, гоо зүйн, харилцааны, хууль эрх зүйн гэх мэт олон талт мэдлэгийг олгож ирсэн. Дэлхийн боловсролын чиг хандлага, боловсролын асуудлыг шийдэх хүмүүнлэг шинжтэй болж байгаа нь өөрчлөгдөж буй дэлхий ертөнцийн төвд хүн байж, хүн өөрийгөө танин мэдэх, төгөлдөржүүлэхээс бүх зүйл эхлэх ба хүн төвтэй боловсрол судлал эдүгээ ирээдүйн гарц болоод байна. Үүнийг бид бие хүнд чиглэсэн боловсрол гэж нэрлэж байгаа юм.

Үндсэн хэсэг

Энэхүү илтгэл нь аль нэгэн байгууллага тодорхой бүлэг хүмүүсийн өмнөөс биш харин эрдэмтэн судлаачдын хувийн итгэл үнэмшилийн үүднээс бэлтгэгдсэн болно. Энэ илтгэлийн гол зорилго нь илтгэх сэдвээрээ үзэл бодлоо хуваалцаж, бага хурлаас тус сургуулийн гэгээрэл боловсролын тогтолцоог бий болгох,

цаашдын сургалтанд нь хамаарах, харгалзаж үзэх, зохих зөвлөмжийг өгөхөд оршиж байна.

Эдүгээ 40 гаруй жилийн турш тасралтгүй үйл ажиллагаагаа явуулж ууган тэнхимүүдийн нэг бөгөөд мэргэшсэн хуульч, эрх зүйч, улс төрийн болон нийгмийн ажилтан бэлтгэн гаргаж байсан туршлага ч түүхэн хуудсанд нь бичигджээ.

Нийгмийн ухааны тэнхим, Монгол улсын дээд боловсролын тухай хуулийн 2-р бүлэгт заагдсаны дагуу суралцагсдад нийгэм-хүмүүнлэгийн ухааны тодорхой чиглэлээр цагдаа, шүүхийн шийдвэр, онцгой байдлын алба, хилийн албаны ажилтан, офицер, ахлагч бүрэлдэхүүнийг бэлтгэхэд зайлшгүй шаардлагатай онол, арга зүйн мэдлэг эзэмшүүлэх, тэдэнд хүнлэг, ёс суртахуунлаг ажиллаж, амьдрах, өргөн цар хүрээтэй, бүтээлчээр сэтгэх, нийгмийн олон талт үзэгдлийг ойлгож ухаарах, үнэлэлт өгөх чадвар олгох, өөрийн гэсэн ертөнцийг үзэх үзэлтэй боловсон хүчнийг төлөвшүүлэхэд үе үеийн багш нар өөрийн ухамсарт амьдралаа зориулж, тус тусын үүргийг гүйцэтгэж ирсэн байх юм.

Монголчуудын оюуны амьдралд марксизм ленинизм ноёрхож байсан он жилүүдэд манай сургууль, ялангуяа Нийгмийн ухааны тэнхим тухайн үед нийгмийн ухааны сургалт судалгаанд марксизм-ленинизмын үзэл суртал, диалектик материалист хийгээд түүхийн материализмын үзэл сургаал, ертөнцийг танин мэдэх диалектик арга зүйд суралцаж байсан цаг үе байлаа.

Чухам тэр үед НАХЯ—ны Дотоод хэргийн удирдах газрын дарга хамтран зүтгэгчдийн санаачилгаар ардын хувьсгалын дунд үед 50 гаруй жил болоод дахин нээж байсан үеэ эргэн санацгаая. Мөн ч сонирхолтой дүр зураг харагдана. 1970- аад оны дунд үеэс гэгээрэл боловсрол сургалтын асуудалд хандаж байсан үйл явц харагдана. Тухайлбал :

Манай тэнхимийн дарга байсан Загдын Дамбын дурдатгалаас бүр ч тодорхой харагдана. Миний бие НАХЯ-ны тушаалаар энэ сургуулийн нийгмийн ухааны кафедрийн эрхлэгчээр ажиллаж ирсэн юм. МАХН-ын түүх, БНМАУ —ын түүх, Философи, Улс төрийн эдийн засгийн ухаан, Зөвлөлт холбоот улсын комунист намын түүх, Цэргийн сэтгэл судлал, Нам улс төрийн ажил, Орос хэл зэрэг 8 төрлийн хичээл заагдах сургалтын төлөвлөгөөтэй боловч багш байхгүй байлаа. Би ч их сандрав. Цэргийн ерөнхий дээд сургуулийн дээрх хичээлүүдийн программын цаг сэдвийн төлөвлөгөөг хуулбарлан хянуулж байв. Хамгийн ярвигтай асуудал нь ямар мэргэжлийн багш аль хичээлийг заах вэ? гэдэг нь тодорхойгүй асуудал байлаа. Нийгмийн ухааны хичээлүүдийг заах чадвар мэргэжил, эрх бүхий өөрийн гэсэн багш үгүй тул, арга буюу Цэргийн ерөнхий дээд сургуулийн багш нарын цаг завыг харгалзан урьж, гуйж хичээлүүдээ заалгах боллоо. Нийгмийн ухааны багш нарын дутмаг байдлын талаар дээш нь өргөн барьсан боловч орон тооны багш өгөхгүй цэргийн ерөнхий дээд сургуулийн багш нараар, цагийн 3 төгрөг 50 мөнгөний хөлс өгч заалга гэсэн засгийн газрын шийдвэр гарч байлаа. Ерөнхий сургуулийн өндөр мэдлэг боловсролтой багш нар энэ өчүүхэн хөлсийг илэрхий чамлаж " За яахав цаг сэдвийн чинь дагуу л хичээлийг чинь заая. Харин давтлага, семинар зарлан удирдах зэрэг нарийн ширийн зүйлд оролцох цаг зав байхгүй. Та нар энэ гачаалаа төв хороонд хүртэл тавьж өөрийн гэсэн багштай болооч гэсэн зөвлөгөө өгч, 2 цаг хичээл заагаад 7

төгрөгөөр гуанзанд ороод 1, 2 р хоол авч чадахгүй биздээ" гэж их гомдоллодог байж билээ. Үүний дүнд нийгмийн ухааны зарим гол хичээлүүдийн заалтын чанар сул, сурагчдын сурлага ч хангалтгүй, нэг л цаг нөхцөөсөн урсгал явагдаж байлаа. Энэ бодит үнэнд дэмий л санаа зовж, НАХЯ, Цагдаа, Хилийн цэргийн удирдлагад санал, гомдлоо уйгагүй тавьсаар байсан ч энэ жилдээ амжихгүй дараа жил бодьё, өөрсдийн дотоод бололцоогоо бүрэн ашигла гэсэн " хариу өгдөг байв.

Ялангуяа улсын шалгалт явагдаж байгаа сард сурагчдадаа нэг бүрчлэн зөвлөгөө өгөх зэргээр гэртээ харих завгүй байдаг байлаа. Энэ байдал 6 жил үргэлжилсэн. Ийм ажилд бас ч дээд байгуулага сонсон олон түмний сайшаал талархлыг байнга сонсож байсан гэж бичжээ. Тэр үеэс хойш манай нийгмийн боловсролын тогтолцоо өөрчлөгдөж, цаг үетэйгээ зохицох болов. Энэ нь тусгай дунд боловсролтой боловсон хүчнээс дээд боловсролтой боловсон хүчин бэлтгэхийн тулд тухайн үеийн сургалтын агуулга, зорилго, технологи, хүний нөөцийн дөрвөн хүрээг хамарч эргэлтийн шинжтэй болсноороо онцлогтой байв. Тухайлбал: 1982 онд НАХЯ-ны дээд сургууль болоход өнгөрсөн үеийн туршлагыг өвлүүлэхэд суурилсан цаашдын хөгжлийн шинэ үеийг нээх сургалтанд шилжихэд анхаарсан боловсролын арга зүйг шинээр бий болгосон мэдлэг буюу урагшаа харсан шинийг эрэлхийлсэн судалгаанд онцгой ач холбогдол өгч, уг чадварыг суралцагчдад эзэмшүүлэх үйл ажиллагааг амьдралд бүтээлчээр хэрэгжүүлэх сургалт судалгааны арга болох плюрализм нэвтэрсэн явдал юм. Нийгмийн ухааны сургалтын арга ба арга зүйн хандлагын эсрэг талыг хүлээн зөвшөөрсөн судалгааны бүтээлүүд хэвлэгдэж, ашиглагдаж байгаа бөгөөд цаашид ч ашиглагдах болно.

Нийгмийн ухааны тэнхим нь цаг үеийн өөрчлөлтийн дагуу 40 гаруй жил нийгмийн ухааны тэнхим нэртэй явсан бөгөөд цаг үетэйгээ холбоотойгоор тэнхимийн нэр хэд хэд өөрчлөгдөж байлаа. Марксизм-ленинизмийн тэнхим, Нам улс төрийн ажлын тэнхим, төр эрх зүй нийгэм судлалын тэнхим, Нийгмийн ухаан сэтгэл судлалын тэнхим, Нийгмийн ухааны тэнхим нэртэйгээр сургуулийн бүтцэд хамаарч ирсэн. Нийгмийн ухааны тэнхим нь тухайн үед улс орны өмнө тавигдаж байсан зорилтуудыг хэрэгжүүлэх, залуу үеийг сурган хүмүүжүүлэх, тэднийг нийгмийн амьдралд бэлтгэх, сургах арга барилд сургахад чухал үүрэг гүйцэтгэж ирсэн.

Эдүгээ заавал судлах 3 хичээл нь хүмүүнлэгийн ухааны хичээл байгаа тул тус тэнхимийн нэрийг Нийгэм, хүмүүнлэгийн ухааны тэнхим гэж нэрлэх нь зүйтэй болов уу?

Энэ тэнхимд олон арван эрдэмтэн багш нар идэвх зүтгэл, үр бүтээлтэй ажиллаж, тэнхимийн өмнө тавигдсан зорилтыг нэр төртэй биелүүлж ирсэн. Тухайлбал хурандаа З.Дамба, шинжлэх ухааны доктор (сургуулийн захирал агсан) Тувааны Лхагвасүрэн, доктор профессор С.Наранцогт, дэд хурандаа, доктор Г.Сайнхишиг, доктор, цагдаагийн хурандаа, доктор, профессор С.Арсланбаатар, генерал доктор, профессор Сүхийн Гүржав, төрийн соёрхолт доктор ахмад Д. Өлзийбаатар, хурандаа, доктор, соёлын гавьяат зүтгэлтэн Д.Цогт-Очир, цагдаагийн хурандаа, доктор Ч.Нямсүрэн, доктор, цагдаагийн хурандаа Н.Гантулга, цагдаагийн хошууч, доктор Т.Алтангэрэл, цагдаагийн

хурандаа, доктор О.Цэцэгмаа, цагдаагийн хурандаа, доктор (Sc.D), професор Ж.Заанхүү, дэд хурандаа, доктор, дэд профессор Ц.Батбаяр нарыг бахархан дурдаж болно.

Түүнчилэн сургалт хүмүүжлийн ажлыг үр дүнтэй зохион байгуулж олон арван шавь нарыг гэгээрүүлсэн ахмад багш нарыг дурдвал; Базарсадын Цэрэндондог, Ваанчигийн Доржсүрэн, Нанжилпунсалын Пүрэвсүрэн, Пүлжингийн Наянтай, Будаевын Энхболд, Чулуунбатын Алтангэрэл, Ширэндэвийн Эрдэнэбаатар, Чимэд-Осорын Баатар, Дашцэрэнгийн Дүгэрээ, Чойжилын Нямсүрэн, Чойсүрэнгийн Ваша, Дагвадоржийн Энхтөр, Жамьяандоржийн Лувсандэмбэрэл, Нэргүйн Батцэрэн, гадаад хэлний багш Данаагийн Баянцагаан, Нямаагийн Оюунчимэг, Балжиннямын Баатартөр нарыг нэрлэж болно.

Тухайн цаг үед профессор багш нар, залуу багш нартаа үлгэр дуурайлал болж байлаа. Тэдний эрдэм судлалын сэдэв нь цаг үетэйгээ холбоотой судлагдаж байсан юм. Тэр үед сургалт цэрэг эх оронч үзэл, төлөвшүүлэх, нийгэм, эдийн засаг, түүх, улс төрийн хичээлд чиглэгдэж байв.

Тэнхимд багшлаж байсан эрдэмтэн судлаачдын судалгааны сэдвүүдээс танилцуулбал: доктор Г.Сайнхишиг социалист нийгмийн бүтээн байгуулалтын онол, арга зүйг, С.Наранцогт Социалист залуучуудын хүмүүжил, төрийн соёрхолт доктор Д.Өлзийбаатар "1937 он яагаад" хэлмэгдүүлэлтийн үеийн асуудал, доктор професор С.Арсланбаатар "Сэтгэхүйн соёл, түүний төлөвшилтийн асуудлууд", "Монгол хүний сэтгэхүйн онцлог ", доктор (Sc.D), професор, хурандаа Ж.Заанхүү Монголын түүхийн судалгаанд Чингис хааны эзлэх байр суурь, даяаршилын асуудал, доктор, дэд хурандаа О.Цэцэгмаа "Эдийн засгийн онол чиглэл болох Маркетингийн асуудлаар", доктор, дэд профессор Ц.Батбаяр "Аж үйлдвэржсэний дараах нийгмийн тухай үзэл баримтлал сэдвээр эрдмийн зэрэг хамгаалж, тэдгээр бүтээлүүд нь сургалтын хөтөлбөрт зохих хэмжээгээр тусгагдаж, олон арван сурах бичиг, гарын авлага, нэг сэдэвт бүтээл хэлбэрээр сургалтын хэрэглэгдэхүүн болж ирсэн нь сонсогч, оюутан суралцагчдад өгөөжтэй, танин мэдэхүйн чухал ач холбогдолтой байсныг зориуд дурдах нь зүйтэй.

Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш нар төрөлх сургуулийнхаа түүхэнд маш их хувь нэмэр олуулсан бөгөөд оруулсаар ч байх болно. Тус тэнхимийн болон сургуулийн нийт багш нар сонсогч оюутнуудыг хүмүүлэг энэрэнгүй ёс суртахууны өндөр хүмүүжилтэй, хүнтэй мэндлэхээсээ авахуулаад зөв харьцдаг болгоход их анхаарал хандуулах хэрэгтэй. Энэ талаар зөвхөн хичээлээр бус төрөл бүрийн арга хэлбэрийн ажлыг үр дүнтэй зохион байгуулах шаардлагатай. Төрөлх сургуулийн маань алтан аргамж болсон нийгмийн ухааны тэнхимийн үе үеийн түүхийг бүтээгчдийн залгамж болж "нүдээ чилээж, гараа цуцааж" бүтээсэн бүтээлээс гадна, сургаж хүмүүжүүлсэн шавь нараараа бахархаж тэнхимийн нэгэн үеийн түүхийг бүтээхэд судлаач багш нарын оруулсан хувь нэмэр их гэдгийг дурдахад үнэхээр бахархалтай боловч бүрэн түүх болгон нэгтгэх нь асар их судалгааны хөдөлмөр, цаг хугацаа шаардсан ажил гэдэг нь ойлгомтой. Гэвч бид 85 жилийн ойн хүрээнд тэнхим бүр өөрийн бүрэн түүхийг бичиж, үлдээх санааг дэвшүүлж байгаа явдал юм. Өвгөн судлаач багшийн хувьд тэнхимийн түүхэнд зайлшгүй хамрагдах гол гол үйл явдлууд бүтээл зүтгэлээрээ алдаршиж яваа ахмад болон

залуу багш нар, төгсөгчдөөсөө сурвалж бүрдүүлэн судлаач багш нарын тоо баримтанд түшиглэж энэхүү илтгэлээ бэлтгэлээ.

Мөн бид сонсогч, оюутны сурлагын чанарт багш нарын ажлын ачаалал, заах аргын ертөнцөд гарч буй шинэ сэргэг арга барил, заах ур чадвар, мэдлэг боловсрол, уншсан номын тоо, чанар, багшлах эв дүй онцгой үүрэгтэйг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Тухайн үед сургуулийн нэг багш жилд 550-1300 цагийн сургалтын ажил-үйлчилгээг гүйцэтгэж байгаа бөгөөд энэ нь дунджаар нэг багш жилд 660 цаг, 7 хоногт 18-24 цаг ноогдож байв. Их сургуулийн эрдэмтэн багш нар, удирдах ажилтан, штабын офицер, хангамж үйлчилгээний ажилтнуудыг ажлын үр дүн, туршлага зэргийг харгалзан үзэж алдаршуулах, ажил, мэргэжлийн аварга цол хүртээх, хүндэт самбарт байршуулах зэрэг нь чухал үүрэгтэй.

НАХЯ-ны Цэргийн тусгай дунд сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхим 1974 онд байгуулагдаж, үйл ажиллагаагаа эхлүүлж, ууган тэнхим болсон түүхтэй. 1991-1994 онд дэд хурандаа Д.Эрдэнэбаатар1990-1995 онд, 1994-1995 онд тэнхимийн эрхлэгчийн үүрэг гүйцэтгэгчээр ахлах багш, С.Арсланбаатар нар ажиллаж, дараа нь тэнхимийн нэрийг өөрчилж, Төр эрх зүйн тэнхим болгож, эрхлэгчээр дэд хурандаа Ц.Нямсүрэн 1997 оныг дуустал ажиллаж, 1998 оны 1 сараас хошууч, Ж.Заанхүү ажиллаж, тэнхимийн бүрэлдэхүүнд ахлах багш, дэд хурандаа Д.Дүгэрээ, багш, ахмад С.Авирмэд, С.Арсланбаатар нар ажиллаж, сурлагын амжилт 96.6%-100% чанар 60%-79.3% хүрч байсан. Ахлах багш, дэд хурандаа С.Арсланбаатар докторын зэрэг хамгаалж, цагдаагийн хурандаа цолоор шагнагдаж байв.

Тус тэнхимийн багш нар сүүлийн жилүүдэд дараах чиглэлээр эрдэм судлалын ажил хийж ирсэн байна. Ахлах багш, дэд хурандаа Д.Дүгэрээ "Улс төрийн хошуучлалын зарим асуудал", ахлах багш, ахмад С.Авирмэд "Зах зээлийн эдийн засгийн онол", хурандаа Ж.Заанхүү "Монголын ардчилсан хувьсгалын зарим түүхэн асуудал" зэрэг олон арван бүтээлийг хэвлүүлэн сургалтын практикт хэрэгжүүлж ирсэн бөгөөд үүнийг нь одоо ажиллаж байгаа Нийгмийн ухааны тэнхимийн хамт олон түүчээлж, Философи, Түүх, Монгол хэл бичиг-албан хэрэг хөтлөлт, Социологи, Улс төр, Сэтгэл судлал, Эдийн засгийн чиглэлээр олон арван онол, практикийн ач холбогдол бүхий сурах бичиг, гарын авлага, тестийн эмхэтгэл, нэг сэдэвт бүтээл, альбом, схем, заавар, дасгал дадлагын ном бичиж, сургалтад ашиглаж байгаа нь уг тэнхимийн бүтээл туурвил цаглашгүй их болохыг гэрч болж байна.

2000 оны Цагдаагийн академийн нээлтэд Хууль зүйн сайд Д.Ганболд, Боловсролын сайд А.Баттөр, ерөнхий сайд Р.Амаржаргал нар хүрэлцэн ирж, тус академийн эрхэм зорилгыг дараах байдлаар тодорхойлсон юм. Үүнд Цагдаагийн академийн эрхэм зорилго нь: Нийгэм, хүмүүнлэгийн ухааны салбарт сургалт-эрдэм шинжилгээний ажлыг хослуулан явуулж, төрийн тусгай албаны үйл ажиллагааг бие даан эрхлэх мэдлэг, чадвар, дадал эзэмшсэн, сэтгэл зүй, бие бялдрын өндөр бэлтгэлтэй, дээд боловсрол бүхий мэргэжилтнийг сурган бэлтгэх таатай орчныг бүрдүүлж, үйлчлэхэд оршино. Цагдаагийн академийн сургалтыг Цагдаагийн байгууллагын хэтийн төлөв, нийгмийн шинэчлэл өөрчлөлттэй уялдуулан явуулна гэжээ.

Захирал М.Батаев Цагдаагийн академийг Монгол Улсын Хууль зүйн шинжлэх ухааны дээд боловсролын сургалт, арга зүйн өвөрмөц төв болгож, хөгжүүлэхийг эрмэлзэнэ. Сургалтын таатай орчинг буй болгож, Цагдаагийн байгууллагын практик ажиллагааг хөгжүүлэн сайжруулах сургалтын үйл ажиллагааны нэгдсэн тогтолцоог бүрдүүлнэ. Энэ үеэс л нийгмийн өөрчлөлт, шинэчлэл, нийгэм хүмүүнлэгийн ухааны ололтуудад тулгуурлан Цагдаагийн байгууллагыг хөгжүүлэх эрхэм зорилтыг дэвшүүлж байсан байна.

Уг суурин дээр бид цаашид яаж хөгжих, ямар бүтцийг буй болгох, ямар чиглэлд анхаарал хандуулах, уламжлалаас бид юуг нь авах, шинэчлэл-өөрчлөлтийн ямар замыг сонгох зэрэг тулгамдсан асуудлууд хүлээгдэж байна. Эдүгээ бүх байгууллага мэргэжлийн футурологичтой болсон бөгөөд тухайн бүтцийн ирээдүйн дүр зургийг тодорхойлж байдаг тусгай мэргэшсэн ажилтантай болсон байна. Манай их сургууль ч гэсэн ийм бүтэц, орон тоог гаргаж, шинжлэх ухааны үндэстэй, судалгаанд суурилсан байдлаар ирээдүйг тодорхойлох цаг нэгэнт болжээ.

Ийм нөхцөлд бид тус тэнхимийн ойрын ирээдүй, стратеги төлөвлөгөөг 2045 он хүртэл томъёолж, хүргүүлсэн бөгөөд нэгдүгээрт мэргэжлийн анги нээж, мэргэжлийн судлаачдыг бэлтгэх, хоёрдугаарт Нийгмийн судалгааны хүрээлэн байгуулж, даяарчлалын нөхцөл дэх Монголын нийгмийн болон амьдралын хэв маягийн өөрчлөлт, хандлага, уламжлалт болон орчин үеийн үнэт зүйлсийн харилцан хамаарал, гаж зан үйл, гэмт хэргийн шалтгаан нөхцөл, түүнд нөлөөлөгч обьектив, субьектив хүчин зүйлс, түүний корреляци, ирээдүйн дүр төрхийг тодорхойлж, хүчний байгууллагуудын үйл ажилгааны зүг чигийг зааж, мэргэжил-арга зүйн зөвлөгөө, чиглэл өгч байдаг тусгай функц бүхий бүтэц буй болгохыг зорьж байна.

Гурав дахь мянганы боловсролын философи нь хоёр чиглэлд өрнөх төлөвтэй байна. Нэгдүгээрт өндөр технологийн аж үйлдвэр, хоёрдугаарт харилцааны технологийн аж үйлдвэр буюу үйлчилгээний технологитой нийгэм байгуулах зөөлөн бүтцэд шилжиснээр философи суурьтай мэдээлэл-үйлчилгээний ажилтнуудыг бэлтгэх нь асар их боломжийг өөртөө тээж байгаа юм.

Ойрын ирээдүйд хөгжингүй орнуудын жишгээр уламжлалт мэдлэгийн анхдагч суурь болох Философид суурилсан Философи-эрх зүй, Философи-эдийн засаг, санхүү, Философи-социологи, нийгмийн ажил, Философи-олон улсын харилцаа, Философи-менежмент, Философи-улс төр зэрэг мэргэжлээр төгсгөх үндэслэлийг судалж байна.

Ингээд бид илтгэлээ дуусгаж, Монгол улсын ардын уран зохиолч, нэрт эрдэмтэн Ц.Дамдинсүрэн агсаны хэлсэн нандин үгийг эшлэл болгон "Хар авдарт судар бий, Хазгар өвгөнд эрдэм бий" хэмээх үгийг сургаал болгон өндөрлөе

Дүгнэлт, санал

1. Түүхэн арга зүйн үүднээс үзэхэд үе үеийн удирдлагын бодлого нь оршин буй нийгмээ танин мэдсэн, иргэншсэн, ёс зүй суурьтай эрх зүйч-цагдаагийн албан хаагчдыг бэлтгэхэд чиглэгдэж, хууль-эрх зүй гэж явцуурахгүйгээр дээд боловсролтой, өргөн хүрээний олон талын мэдлэг, мэдээлэлтэй офицер боловсон хүчнийг бэлтгэж ирсэн уламжлалыг бид түүчээлэх ёстой.

2. Дотоод хэргийн их сургуульд бэлтгэгдэж байгаа офицер боловсон хүчин (нийгмийн) гүн ухаан, нийгмийн шинжлэх ухаан, орчин үеийн техник, технологийн ололтыг эзэмшсэн, өндөр соёл-ёс суртахуунтай хүмүүнлэг, иргэний, ардчилсан нийгмийн мөн чанар, утга учир, уламжлалт нийгмийн, социалист уламжлалын, орчин үеийн үнэт зүйлийг эн тэнцүү эзэмшиж, мэдэрсэн, хүнлэг-ухаалаг, эрдэмлэг байх чиглэлд Нийгмийн ухааны тэнхимийн сургалт, судалгааны ажил чиглэгдэх болно;

3. Сургуулийн алтан аргамж болсон үндсэн тэнхимүүдийн түүхийг үнэн зөвөөр судлан эрдэм шинжилгээний эргэлтэд оруулах бидний үүрэг болж байгаа бөгөөд ЭЗНУС-ийн 5 жилийн ойд зориулсан зураг номыг хөгжүүлж, бичмэл хэлбэрээр сүүлийн үеийн мэдээлэл, тоо, баримт, үйл ажиллагаа, үндсэн чиглэлийг тусгасан эмхэтгэл боловсруулах шаардлагатай байна;

4. 21–р зууны гэгээрэл боловсролын тогтолцоо, түүний мөн чанар, агуулга, арга зүй, заах аргын ертөнцөд гарч буй сургалт, судалгааны сүүлийн үеийн ололт, амжилтыг танин мэдэж, сургалтыг шинэ түвшинд гаргаж, манлайлагч нь байхад бид өөрийн хөдөлмөр, бүтээлийг зориулж, улам их бүтээл, туурвил гаргаж, их сургуулийн профессорын зиндаанд манай тэнхимийн багш нар ажиллах болно;

5. Манай их сургуульд түүхэн үеийн гол ололт, амжилт нь юу байсан, тэр үеийн сургалтаас алийг нь авч уламжлуулах, шинээр орчин үеийн болон пост орчин үеийн мэдлэг, чадвар, хандлагаас чухам ямар төрлийн мэдлэг, мэдээлэл, технологи, үйлчилгээний үзэл баримтлалыг авч хэрэгжүүлэх, ирээдүйн хууль сахиулах салбарын үйлчилгээний хэлбэр, арга, хэв маяг ямар байх тал дээр судалгаа хийдэг шинэ бүтэц (үүрэг) хэрэгтэй гэж үзэж байна. Иймд бидэнд тэнхимийн стратеги төлөвлөгөө, цаашдын зорилтыг алсыг харсан оновчтой байдлаар тодорхойлох үүрэг оногдож байна.

6. Цаашид бид Нийгмийн судалгааны хүрээлэн байгуулж, түүнд тулгуурлан мэргэжлийн судлаачдыг бэлтгэх, нөгөө талаас дээр дурдсан нийгмийн өөрчлөлтийн зөөлөн бүтцэд зориулагдсан Философи суурьтай мэдээлэл–үйлчилгээний ажилтнуудыг тодорхой мэргэжлээр бэлтгэх нь алсыг харсан оновчтой сонголт болно гэдэг бид найдаж байна.

7. Их сургуулийн 85 жилийн ойг угтаж, тэнхимийн түүхийг таслахгүй уламжлуулан бичдэг Нийгмийн ухааны тэнхимийн уламжлалт давуу талыг Их сургуулийн бусад нэгжүүд ажил хэрэг болгож, тодорхой асуултын хүрээнд нэг загварт оруулах нь их сургуулийн бүтэц, үйл ажиллагааны чиглэлийг танин мэдэх, цаашдын чиглэлийг тодорхойлоход чухал ач холбогдолтой гэж бид үзэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Ц.Дамдинсүрэн. Түүвэр зохиол. УБ., 1968.
2. Б.Дэмид. XXI дүгээр зууны боловсролын зарим асуудалууд. УБ., 2016.
3. Н.Хажидсүрэн. Монголын боловсрол голбалчлалын эринд. УБ., 2006.
4. Д.Дашдэмбэрэл. Манай сургуулийнхан. УБ., 2003.
5. Ж.Жамьяан. НАХЯ-ны Цэргийн дээд сургуулийн түүхэн танилцуулага. УБ., 1984.
6. Хилийн цэрэг 50 жил. УБ., 1983.
7. Монголын улсын хилчний тайлбар толь. ХХЕГ. УБ., 2003.
8. Ш.Доржбал. Хилээр овоглосон сургууль. УБ., 2004.
9. С.Арсланбаатар. Сэтгэхүйн соёл, түүний төлөвшилтийн онол, практикийн асуудалд. МУИС., 2001.
10. Төв сургуулиас улбаалсан түүхийн мөр гэрэл зураг-түүх. УБ., 2014.
11. Б.Бат-Эрдэнэ. Амжилт бүтээлээр дүүрэн он жилүүдийн үргэлжлэл. 2004-2009. УБ., 2009.
12. Ж.Заанхүү, С.Арсланбаатар нар. Нийгмийн ухааны тэнхимийн түүх. УБ., 2010.
13. Ц.Батбаяр. Аж үйлдвэржсэний дараах нийгэм үйлчилгээний технологитой нийгэм болох нь: Нийтийн үйлчилгээ. УБ., 2014.
14. Ц.Батбаяр. XXI зуун дахь Мэдээлэлжсэн нийгэм байгуулах тухай Женев болон Туниссийн тунхаглалын зарчим. УБ., 2014.
15. Ц.Батбаяр. Аж үйлдвэржсэний дараах нийгмийн тухай үзэл баримтлалд хийсэн философи шинжилгээ. МУИС (дисс) УБ., 2013.

АХИСАН ШАТНЫ МЭРГЭШҮҮЛЭХ СУРГАЛТАД ЗЭРЛЭГ АН АМЬТНЫ ХУУЛЬ БУС АГНУУРТАЙ ТЭМЦЭХ СУРГАЛТЫН АГУУЛГЫГ НЭВТРҮҮЛЭХ ХЭРЭГЦЭЭ

INTRODUCING THE SPECIAL COURSE AGAINST WILDLIFE CRIME AND TRADE IN THE GRADUATE PROGRAMS

Н.Батсайхан
Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Гамшиг судлалын төвийн эрхлэгч, доктор, дэд профессор, хошууч
Batsaikhan N. (Ph.D, Assoc.Prof.)
Major, Dean of Disaster Studies Center, Scientific Research Institute, University of Internal Affairs, Mongolia

Ч.Уганбаяр
Хөдөө аж ахуйн их сургуулийн Биологийн тэнхимийн ахлах багш
Uuganbayar Ch.
Senior lecturer of Biology Department, Mongolian University of Life Sciences

Товч агуулга: Ахуйн хүрээний зүй зохисгүй агнуураас гадна хил дамнасан зэрлэг амьтны гаралтай түүхий эдийн хууль бус худалдаа нь Монгол орны агнуурын амьтдын нөөц багасах шалтгаан болсон. Дэлхийн байгаль хамгаалах холбооны улаан дансны шалгуур үнэлгээгээр агнуурын ач холбогдолтой хөхтөн амьтдын 45.6%, загасны 38.2%, шувууны 22.4% ховордсон ангилалд оржээ. Хулгайн агнууртай тэмцэхэд цагдаагийн бие бүрэлдэхүүн чухал байр суурь эзэлдэг ба бие бүрэлдэхүүний сургалт, давтан сургалтад хулгайн агнуур, хууль бус худалдаатай тэмцэх агуулгыг оруулах нь чухал болно.

Abstract: In recent years, a game resource of Mongolia is rapidly declining due to the Illegal and unsustainable hunting for local trade and livelihood consumption and international wildlife trade. According to the IUCN red list criteria, 45.6% of the game mammals, 38.2% of the fishes and 22.4% of the game birds are endangered and near threatened. It is important for the police personnel to take control and fight illegal trade and poaching. We recommend that including game management course in graduate and upper course of undergraduate training programs at University of Internal Affairs will contribute building human capacity and training well them to solve violations related illegal trade and poaching.

Түлхүүр үгс: ан амьтан, хулгайн агнуур, хууль бус худалдаа, мэргэшүүлэх сургалт.

Keywords: illegal poaching, wildlife trade, endangered animals, special course.

Оршил

Дэлхий дахинд зэрлэг ан амьтны хууль бус худалдаа нь олон зүйл ан амьтдын устаж мөхөх шалтгаан болж байна. Тухайлбал, Азийн орнуудын уламжлал эмийн түүхий эдийн эрэлт, үнийн огцом өсөлтөөс шалтгаалан Африкийн

хирсийг хулгайгаар агнах байдал 9000% дахин (2007 онд 13, 2014 онд 1215 хирс хулгайн агнуурт өртсөн) нэмэгдсэн байдаг[1].

Олон улсын зэрлэг ан амьтны хууль бус худалдаанд томоохон байр суурь эзэлдэг улс орнуудтай шууд хиллэдэг манай улсын зэрлэг ан амьтны нөөц эрсдэлтэй байдалд байна. Сүүлийн 20 гаруй жилд амьдрах орчны доройтол, хомсдолоос илүүтэй дотоодын болон гадаад зах зээл дээрх эрэлт хэрэгцээнээс шалтгаалсан хулгайн агнуур нь Монгол орны зэрлэг ан амьтдын тоо толгой эрс буурсан үндсэн шалтгаан юм.

Жишээлбэл, саяханыг хүртэл Монгол оронд хамгийн элбэг байсан ан амьтан бол тарвага юм. 90-ээд оны сүүл 2000-д оны эхэн үед тарваганы арьсны гадаад худалдааг даган хууль бус агнуур нэмэгдэж тарваганы тоо толгой огцом буурч, тархац нутаг нь багассан билээ. 2001 онд Засгийн газраас 100000 тарвага агнах зөвшөөрөл олгосон байхад албан ёсны экспортын мэдээгээр БНХАУ руу 200000 арьс гаргасан байдаг[2]. Тарваганы мах монголчуудын хоол хүнсний уламжлалд чухал байр суурь эзэлдэг бөгөөд 20-оод жилийн өмнөх гадаад худалдааны нөлөөгөөр тарваганы нөөц огцом буурч зарим аймаг, суманд устаж үгүй болсоны улмаас тарваганы махны эрэлтийг нэмэгдүүлж, жил ирэх тусам тарваганы махны хууль бус худалдаа, агнууртай холбоотой зөрчилтэй ихсэж байна.

Өргөн уудам нутагтай, хүн ам сийрэг суурьшсан манай орны хувьд хулгайн агнууртай тэмцэх нь амаргүй сорилт бөгөөд зэрлэг ан амьтны хууль бус худалдаатай тэмцэхийн тулд цагдаагийн бие бүрэлдэхүүнийг чадавхжуулах, мэргэшүүлэх нь чухал ач холбогдолтой болно.

1. Монгол Улсын зэрлэг ан амьтдын төлөв байдал

Монгол орны нутаг дэвсгэрт агнуурын ач холбогдол бүхий 34 зүйл загас, 49 зүйл шувуу, 46 зүйл хөхтөн амьтад бий. Дэлхийн байгаль хамгаалах холбооны улаан дансны шалгуур үнэлгээгээр агнуурын ач холбогдолтой хөхтөн амьтдын 45.6 хувь[3], загасны 38.2 хувь[4], шувууны 22.4 хувь[5] ховордсон (CR-устаж байгаа, EN-устаж болзошгүй, Vu-эмзэг), ховордож болзошгүй (NT) ангилалд оржээ.

1-р хүснэгт. Ан амьтдын төлөв байдал

[1] http://wwf.panda.org/knowledge_hub/endangered_species/rhinoceros/african_rhinos/
[2] Scharf, K. and Enkhbold, S. 2002. Hunting in eastern Mongolia: The challenge of wildlife management in a post-socialist country. Case Study, UNDP-GEF Eastern Steppe Biodiversity Project, Ulaanbaatar, Mongolia.
[3] Clark, E. L., Мөнхбат, Ж., Дуламцэрэн, С., Baille, J.E.M., Батсайхан, Н., Самъяа, Р., Stubbe, М. (эмхэтгэгчид ба редакторууд). (2006). Монгол улсын хөхтөн амьтны Улаан данс. Бүс нутгийн улаан дансны цуврал. Боть 1. Лондоны Амьтан Судлалын нийгэмлэг, Лондон хот (Монгол, Англи хэлээр)
[4] Ocock, J., Баасанжав, Г., Baillie, J.E.M., Эрдэнэбат, М., Kottelat, M., Мэндсайхан, В., Smith, K. (эмхэтгэсэн ба редактор) (2006). Монгол орны загасны Улаан данс. Бүс нутгийн Улаан дансы цуврал. Боть 3. Лондоны Амьтан Судлалын нийгэмлэг, Лондон хот (Монгол, Англи хэлээр)
[5] Gombobaatar, S. and Monks, E.M (compilers), Seidler, R., Sumiya, D., Tseveenmyadag, N., Bayarkhuu, S., Baillie, J.E.M., Boldbaatar, Sh., Uuganbayar, Ch., (editors) (2011). Regional Red List Series Vol.7. Birds. Zoological Society of London, National University of Mongolia and Mongolian Ornithological Society. (In English and Mongolian)

Агнуурын зүйл	Ховордсон (CR, EN, VU)	Ховордож болзошгүй
34 зүйл загас	10	3
49 зүйл шувуу	6	5
46 зүйл хөхтөн	13	8

Агнуурын загасны ховордол зохисгүй ашиглалтаас гадна гол мөрний бохирдол, хуурайшилттай нөлөөлж байна. Шувуу агнахыг цээрлэдэг монголчуудын уламжлалаас үүдэнн агнуурын шувууд загас, хөхтөн амьтадтай харьцуулахад дээр төлөв байдалтай байгаа ч алтайн хойлог, хотон, хонин тоодог зэрэг улаан номонд орсон ховор шувуудыг хулгайгаар агнах, эд эрхтэн, махыг нь зарах байдал үргэлжилсээр байна.

Олон улсын зэрлэг ан амьтны хууль бус худалдаа Монгол орны ан амьтдын нөөцөд ноцтой сөрөг нөлөө үзүүлж байгаа нэг жишээ бол халиун бугын популяцийн төлөв байдал юм. 1986 оны тооллогоор тус улсын хэмжээнд 130000 буга тоологдож байсан бол цусан болон ясан эвэр, чив засаа, согооны сүүл зэрэг эд эрхтний хууль бус худалдааны улмаас 2004 онд 10000 орчим буга үлдэж өнөөг хүртэл тоо толгой нь сэргэлт аваагүй, "устаж байгаа" амьтны ангилалд орсон.

Монгол тарваганы тоо толгой сүүлийн 20 гаруй жилд огцом буурсанаас шалтгаалан хулан, ирвэс зэрэг амьтадтай адил "устаж болзошгүй" ангилалд оруулжээ.

2. Хулгайн агнуур, зэрлэг ан амьтны хууль бус худалдаа даамжирсан шалтгаан

Зах зээлийн эдийн засагт шилжиж, хөрш орнуудтай хийх худалдааг нээлттэй болж иргэд хоорондын зорчих хөдөлгөөн чөлөөлөгдсөнөөр хил дамнасан зэрлэг ан амьтны гаралтай түүхий эдийн худалдаа эрчимжсэн, нөгөө талаас эдийн засгийн хямралаас үүдэлтэй ажилгүйдэл нь зэрлэг ан амьтдыг хэт олноор нь агнах шалтгаан болсон[6]. Ан амьтдын тоо толгой буурсанаас үүдэж 20-иод жилийн өмнөхтэй харьцуулахад ан гөрөөний эрчим багассан боловч хулгайн агнуур, хил дамнасан хууль бус худалдаа үргэлжилсээр байна.

Хулгайн агнуур, далд хэлбэрт шилжсэн зэрлэг ан амьтны хууль бус худалдаа зогсохгүй байгаа нь холбогдох хуулиудын хэрэгжилт сул байгаатай холбоотой. Хуулиудын хэрэгжилт сул байгаа нь хүний нөөц, төсөв санхүүгийн дутагдалтай холбогдоно. 2012 онд шинэчлэн батлагдсан Монгол улсын "Амьтны тухай", "Байгалийн нөөц ашигласны төлбөрийн тухай" хуулиуд нь агнуур зохион байгуулалт, зэрлэг ан амьтдыг хамгаалж өсгөж үржүүлэхтэй холбоотой харилцааг зохицуулсан чухал хуулиуд юм.

Тухайлбал, "Байгалийн нөөц ашигласны төлбөрийн тухай" хуулинд ан амьтны нөөц ашигласны төлбөрийн орлогын хамгийн багадаа 50%-ийг байгаль орчныг хамгаалах, байгалийн нөөцийг нөхөн сэргээх арга хэмжээнд зарцуулах

[6] Peter Zahler, Badamjav Lhagvasuren, Richard P. Reading, James R. Wingard, Sukh Amgalanbaatar, Sundev Gombobaatar, Nigel Barton and Yondon Onon (2004). Illegal and Unsustainable Wildlife Hunting and Trade in Mongolia. Mongolian Journal of Biological Sciences, Vol. 2(2): 23-31

заалттай бөгөөд хулгайн агнуурын улмаас энэ орлогын бүрдэлт бага улмаар зэрлэг ан амьтдын нөөцийг судлах, хамгаалах, өсгөж үржүүлэх ажил өргөн хүрээнд зохион байгуулагдах боломжгүй байдаг.

Манай улс хулгайн агнуурыг багасгахын тулд тусгай хамгаалалттай газар нутгийг өргөсгөх, ард иргэдийн дунд сургалт, сурталчилгаа хийх, амьжиргааны өөр эх үүсвэртэй болгох, дотоодын зах зээл болон гадаад худалдааны боомт цэгүүдэд хяналт шалгалтыг сайжруулах зэрэг олон талт арга хэмжээг зохион байгуулж ирсэн.

Дээрхийн зэрэгцээ Дотоод хэргийн их сургуулийн холбогдох мэргэжлийн хөтөлбөрийн мэргэшүүлэх сургалт болон ахисан түвшиний сургалтын хөтөлбөрт зэрлэг ан амьтны хууль бус худалдаа агнууртай тэмцэх чиглэлд хичээл оруулж, сонсогч, албан хаагчдын мэдлэг чадавхийг сайжруулах нь Монгол улсын ан амьтдыг хамгаалахад тус нэмэр болох нь дамжиггүй. Ан амьтдын зэрэгцээ ховор ургамлын хэт ашиглалт, хууль бус худалдаатай тэмцэх агуулгыг мөн нэмж болно.

Санал болгох сургалтын агуулга

Цагдаагийн бакалаврын сургалтын мэргэшүүлэх шат болон магистрантурын сургалтын хүрээнд багтаах боломжтой сургалтын агуулга нь дараах бүрэлдэхүүн хэсэгтэй байвал зохино. Үүнд:

- Монголчуудын ан агнуур, байгаль хамгааллын уламжлал, зан заншил;
- Байгалийн нөөц ашиглалтын менежмент;
- Биологийн олон янз байдлыг хамгаалах, зэрлэг амьтан, ургамлын ховордсон зүйлүүдийн олон улсын хүдалдааг зохицуулсан, хориотой зүйлүүдийг хянах зорилготой Монгол улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ хэлэлцээр, дотоодын хууль эрх зүйн орчин;
- Хууль бус агнуур, ашиглалтад өртдөг зэрлэг амьтан, ургамлын төрөл зүйл, тэдгээрийг таних шинж;
- Амьтан, ургамлын төрөл зүйлийн экологи, эдийн засгийн үнэлгээ, нөөц ашиглалтын төлбөр хураамж;
- Хулгайн агнуур, хууль бус худалдааны зөрчил, зөрчил гаргасан иргэн, байгууллагад хүлээлгэх хариуцлага, нөхөн төлбөртэй холбогдох харилцаа.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Clark, E. L., Мөнхбат, Ж., Дуламцэрэн, С., Baille, J.E.M., Батсайхан, Н., Самъяа, Р., Stubbe, M. (эмхэтгэгчид ба редакторууд). (2006). Монгол улсын хөхтөн амьтны Улаан данс. Бүс нутгийн улаан дансны цуврал. Боть 1. Лондоны Амьтан Судлалын нийгэмлэг, Лондон хот (Монгол, Англи хэлээр)

2. Gombobaatar, S. and Monks, E.M (compilers), Seidler, R., Sumiya, D., Tseveenmyadag, N., Bayarkhuu, S., Baillie, J.E.M., Boldbaatar, Sh., Uuganbayar, Ch., (editors) (2011). Regional Red List Series Vol.7. Birds. Zoological Society of London, National University of Mongolia and Mongolian Ornithological Society. (In English and Mongolian)

3. Ocock, J., Баасанжав, Г., Baillie, J.E.M., Эрдэнэбат, М., Kottelat, M., Мэндсайхан, В., Smith, K. (эмхэтгэсэн ба редактор) (2006). Монгол орны загасны Улаан данс. Бүс нутгийн Улаан дансы цуврал. Боть 3. Лондоны Амьтан Судлалын нийгэмлэг, Лондон хот (Монгол, Англи хэлээр)

4. Peter Zahler, Badamjav Lhagvasuren, Richard P. Reading, James R. Wingard, Sukh Amgalanbaatar, Sundev Gombobaatar, Nigel Barton and Yondon Onon (2004). Illegal and Unsustainable Wildlife Hunting and Trade in Mongolia. Mongolian Journal of Biological Sciences, Vol. 2(2): 23-31

5. Scharf, K. and Enkhbold, S. 2002. Hunting in eastern Mongolia: The challenge of wildlife management in a post-socialist country. Case Study, UNDP-GEF Eastern Steppe Biodiversity Project, Ulaanbaatar, Mongolia.

6. Scharf, K., Fine, A. and Odonchimeg, N. 2010. *Strategies for Enforcing Wildlife Trade Regulations in Ulaanbaatar.* Mongolia Discussion Papers, East Asia and Pacific Sustainable Development Department. Washington, D.C.: World Bank.

МОНГОЛ УЛСАД СУДАЛГААНЫ ИХ СУРГУУЛЬ БАЙГУУЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ ШААРДЛАГА

NECESSITY OF ORGANIZE RESEARCH UNIVERSITY IN MONGOLIA

Т.Очирбат
Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Хууль сахиулахуйн инновацийн төвийн эрхлэгч, докторант, цагдаагийн хурандаа
Ochirbat T.
Police colonel, Ph.D student, Dean of Law Enforcement Innovation center, Scientific Research Institute, University of Internal Affairs

А.Уянга
Мөн хүрээлэнгийн эрдэм шинжилгээний туслах ажилтан, магистр, цагдаагийн дэслэгч
Uyanga A.
Police lieutenant, LL.M, Assistant Researcher, Scientific Research Institute, University of Internal Affairs

Б.Ганзагас
Мөн хүрээлэнгийн Хууль сахиулахуйн инновацийн төвийн эрдэм шинжилгээ, туршилт судалгааны ажилтан, магистр, дэслэгч
Ganzagas B.
Lieutenant, M.E., Researcher of Law Enforcement Innovation center, Scientific Research Institute, University of Internal Affairs

✉ uyanga_alt@yahoo.com

Товч агуулга: Энэхүү өгүүлэлд мэдлэгийн эдийн засгийг хөгжүүлэх үндэс суурь болох судалгаанд суурилсан их сургуулийн үүсэл хөгжил, гадаадын бусад улс орны судалгааны их сургуулиудын өнөөгийн байдал болон судалгааны их сургуулийг Монгол Улсад бий болгох хэрэгцээ шаардлага, эрх зүйн орчин зэргийг судалж, холбогдох дүгнэлт, саналыг дэвшүүллээ.

Abstract: We studied world class universities tradition and reform.

Түлхүүр үгс: Дээд боловсрол, дээд боловсролын шинэчлэл, судалгааны их сургууль.

Keywords: Higer education, higer education reform, research university.

Аж үйлдвэрийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлтээс мэдлэгийн үйлдвэрлэлд чиглэж байгаа шилжилт нь дэлхий дахинаа нийгмийн бүхий л салбарт эрс өөрчлөлт авчирч байна.[1] Энэ хүрээнд дээд боловсролын салбарт ч мөн шинэчлэл өрнөж, мэдлэгийн эдийн засгийг хөгжүүлэх үндэс суурь болох үндэсний инновацийн үр ашигтай тогтолцоо бүрдүүлэхэд их сургуулиуд ялангуяа, судалгаанд суурилсан их сургуулиуд шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэж байгааг өндөр хөгжилтэй орнуудын туршлага харуулж[2] эхэллээ.

[1] Олон улсын дээд боловсрол судлалын төв. Дээд боловсролын бодлогын өөрчлөлт сэтгүүл. УБ., 2017. №1.
[2] Судалгаанд суурилсан их сургуулийг хэрэгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр. Засгийн газрын 282 дугаар тогтоол. УБ., 2018.

Орчин үеийн судалгааны их сургуулийн загвар анх 19-р зуунд Вилгельм Фон Хумболдтын байгуулсан Берлины их сургуулиас үүдэлтэй[3] бөгөөд түүний боловсруулсан Лэрнфрайхайт (сурах эрх чөлөө), Лээрфрайхайт (сургах эрх чөлөө) нь их сургуульд эрдэм шинжилгээний эрх чөлөө, бие даасан байдлыг бий болгосон байна. Удалгүй АНУ-д мөн их сургуулиуд судалгааны ажлыг ихээр гүйцэтгэх болж хөдөө аж ахуй болон аж үйлдвэрийн үр ашгийг нэмэгдүүлэх судалгааг хийж эхэлжээ. АНУ-ын судалгааны их сургуулийн загвар нь гол үнэлэмж, эрдэм шинжилгээний ажилтнуудыг зохион байгуулалт зэргээрээ Германы судалгааны их сургуулиас ялгаатай байсан бөгөөд XX зууны дунд үеэс олон улсад судалгааны их сургуулийн "шилдэг стандарт" загвар болсон байна.

Уг стандартад үндэслэн дэлхийн улс орон бүр өөрийн оронд судалгааны их сургууль байгуулж эхэлсэн бөгөөд манай урд хөршид ч мөн энэ үйл явц өрнөв. Хятадын засгийн газраас 1995 онд олон улсад өрсөлдөх чадвартай их сургуулийг хөгжүүлэхэд чиглэсэн 211 болон 985 төслийг баталж хэрэгжүүлснээр дэлхийн шилдэг их сургуулийг тодруулдаг THE /Times higher education/ ranking 2019 жагсаалтын шилдэг 100 их сургуулийн тоонд БНХАУ-ын 3 их сургууль орсон байна. Тухайлбал, Цинхуа их сургууль-22, Бээжингийн их сургууль-31, Хятадын ШУТИС-93[4] дугаар байр эзэлжээ.

ОХУ-ын Засгийн газраас мөн судалгааны их сургууль байгуулж, дэлхийн шилдэг 100 их сургуулийн тоонд багтах зорилтыг тавин 5 их сургуулийг сонгон авч, хөрөнгө оруулалт харамгүй хийж байгаа ба 2013-2017 онд нийт 60,5 рубль зарцуулсан байна[5]. Судалгааны их сургууль болоход хөрөнгө санхүүгийн асуудал хамгийн чухал бөгөөд Саудын Арабд байрлах Абдулла хааны нэрэмжит сургууль нь үүний бодит жишээ юм. Тус их сургууль нь 2009 онд байгуулагдсан бөгөөд дэлхийд 15-д орох лаборатори, шинжилгээний тоног төхөөрөмжтэй сургууль тул судалгааны ажлын чанар үр дүн маш өндөрт тооцогдож байна[6].

Манай улс мөн сүүлийн жилүүдэд судалгааны их сургуульд шилжилээр дорвитой ажлуудыг хийж, боловсролын салбарт анхаарал хандуулж эхлүүлэв.

Монгол Улсын боловсрол нь иргэнийг оюун ухаан, ёс суртахуун, бие бялдрын зохих чадавхтай, хүмүүнлэг ёсыг дээдлэн сахидаг, бие даан сурах, ажиллах, амьдрах чадвартай болгон төлөвшүүлэх[7] зорилгод тулгуурлан сургуулийн өмнөх, бага, дунд, мэргэжлийн боловсрол болон дээд боловсрол олгох сургалтыг шат дараатай зохион байгуулж байгаа билээ. Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлогод тулгуурлан боловсролын үндсэн зарчим, олон улсын нийтлэг жишиг, хандлагад нийцүүлэн иргэнд дээд боловсрол олгоход Монгол Улсын дээд боловсролын зорилго оршино.[8]

Их, дээд сургуулийн чансааг тодорхойлоход тухайн их сургуулийн эрдэм шинжилгээ судалгааны ажилд анхаарч буй байдал мөн тухайн их сургуулийн

[3] Research university https://en.wikipedia.org/wiki/Research_university 2019.06.22
[4] Best universities in China 2019 https://www.timeshighereducation.com/student/best-universities/best-universities-china 2019.06.22
[5] Мөн тэнд
[6] Мөн тэнд
[7] Боловсролын тухай Монгол Улсын хууль. /Төрийн мэдээлэл. 2002. №19.
[8] Дээд боловсролын тухай Монгол Улсын хууль. /Төрийн мэдээлэл. 2002. №19.

эрдэмтдийн туурвисан бүтээл маш чухал нөлөө үзүүлдэг. Улмаар судалгаанд суурилсан их сургууль буюу (Research university) ойлголт гарч ирэв.

Сүүлийн жилүүдэд манай оронд судалгааны их сургууль байгуулах талаар ихээхэн яригдаж, Азийн шилдэг 100 их сургууль мөн дэлхийн болон бүс нутгийн шилдэг их сургуулиудад багтах зорилгыг тавьж байгаа бөгөөд үүнийг хэрэгжүүлэх анхны алхам бол судалгааны их сургуульстай болох явдал зайлшгүй мөн билээ.

Их сургуулиудыг судалгаанд суурилсан их сургууль болгон хөгжүүлэх чиглэлээр "Төрөөс шинжлэх ухаан, технологийн талаар баримтлах бодлого"-ын 2.2.1-д "...эрдэм шинжилгээний байгууллага, их, дээд сургуулийн инновацийн үйл ажиллагааг хөгжүүлэх", 4.2.6-д "Судалгаанд суурилсан их сургуулийг хөгжүүлэхэд санхүүжилт, хөрөнгө оруулалтын дэмжлэг үзүүлэх" гэж зарим зорилтыг тусгасан хэдий ч асуудлыг хөтөлбөрийн хүрээнд цогцоор нь авч үзэж байгаагүй тул Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 3.2.18-д "...судалгаанд суурилсан их сургуулийг хөгжүүлэх бодлого, төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлнэ" гэж заасны дагуу Засгийн газрын 2018 оны 282 дугаар тогтоолоор "Судалгаанд суурилсан их сургуулийг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр"-ийг батласан.

Үүнээс Монгол Улсын дээд боловсролын хөгжлийн чиг хандлага нь судалгаанд суурилсан их сургууль болох нь харагдаж байна.

1. Монгол Улсын дээд боловсролын салбарын өнөөгийн байдал

2017-2018 оны хичээлийн жилд Монгол Улсад сургалтын ажил эрхлэх тусгай зөвшөөрөлтэй 96 дээд боловсролын байгууллага ажиллаж байгаа бөгөөд нийт суралцагчдын 130484 нь бакалавр, 20345 нь магистрант, 4295 нь докторант, 124 нь дипломын дээдээр сурч байна.[9]

Судалгааны их сургууль байгуулж байгаа олон улсын туршлагыг харвал[10]:

1. Үйл ажиллагаа явуулж буй нэг буюу хэд хэдэн их сургуулийг сонгон шалгаруулж, өргөтгөн хөгжүүлэх;
2. Хэд хэдэн их сургуулийг нэгтгэн шинэ их сургууль байгуулах;
3. Шинээр судалгааны их сургууль байгуулах;
4. Судалгааны лабораториудыг байгуулж улмаар судалгааны их сургууль болох үндсийг бүрдүүлэх гэсэн 4 гол арга замыг хэрэгжүүлж байна.

Манай орны хувьд эхний буюу үйл ажиллагаа явуулж буй нэг буюу хэд хэдэн их сургуулийг сонгон шалгаруулж, өргөтгөн хөгжүүлэх аргыг сонгож МУИС, ШУТИС, ХААИС, МУБИС зэрэг томоохон их сургуулиудыг сонгон авч судалгааны их сургууль болгохоор ажиллаж байна. Тухайлбал,

1. МУИС-ийн алсын хараа нь[11] ""Дэлхийн түвшний их сургууль" болоход оршино. Үүний дүнд 2024 онд МУИС нь чөлөөт мэдлэг буюу "либерал арт" уламжлалд суурилсан, бүс нутгийн хэмжээнд тэргүүлэх байр суурьтай судалгааны их сургууль болж, улмаар Азийн шилдэг 100 их сургуулийн эгнээнд багтаж орно".

[9] Т.Амаржаргалан. Дээд боловсролын хөгжлийн хандлага, бодлого, чиглэл. Илтгэл. "Тогтвортой хөгжил-дээд боловсрол" Улсын хоёрдугаар зөвлөгөөн УБ., 2018.
[10] Philip G.Altbach, Jamil Salmi. The Road to Academic Excellence. The Making of World-Class Research Universities. World Bank, 2011.
[11] https://www.num.edu.mn/ мэдээлэл авсан огноо 2019.05.08

2. ШУТИС-ийн алсын хараа нь[12] "Олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдсөн, Монгол Улсын шинжлэх ухаан, технологийн хөгжлийн гол тулгуур, нээлттэй, судалгааны их сургууль болно" зэргээр эрхэм зорилгоо тодорхойлж, судалгааны их сургууль болохоор ажиллаж байна.

2. Монгол Улсад судалгааны их сургууль байгуулах эрх зүйн орчны талаар:

А. Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал- 2030: /УИХ-ын 19-р тогтоол, 2016 он/

Зорилт 4: "Тогтвортой хөгжлийн зорилгыг хангахад чиглэсэн дээд боловсролын тогтолцоог хөгжүүлж, насан туршийн боловсролын тогтолцоог боловсронгуй болгох;

Зорилт 5: Шинжлэх ухаан, үйлдвэрлэлийн харилцан уялдааг хангаж, мэдлэгт суурилсан нийгмийг хөгжүүлэх;

I үе шат (2016-2020): Сургалт-судалгаа-үйлдвэрлэлийн түншлэлд түшиглэсэн, олон улсын стандартад нийцсэн дээд боловсрол эзэмших шаталсан тогтолцоог бүрдүүлж, тэгш, хүртээмжтэй, чанартай боловсролын үйлчилгээ үзүүлэх, Инновацийг дэмжиж үйлдвэрлэлд нэвтрүүлэхэд шинжлэх ухааны байгууллага, аж үйлдвэрийн хамтын ажиллагааг өргөжүүлэн, шинжлэх ухаан, технологийн судалгаа, туршин нэвтрүүлэх санхүүжилтийг дотоодын нийт бүтээгдэхүүний 2 хувь хүртэлх түвшинд хүргэх;

II үе шат (2021-2025): Хөгжлийн тэргүүлэх чиглэлийн дагуу шинжлэх ухаан, технологийн кластер, парк байгуулж, үндэсний дөрвөөс доошгүй их сургууль Азийн шилдэг их сургуулийн эгнээнд орсон байх, технологи, инновацийг хөгжүүлж, шинжлэх ухаан, технологийн судалгаа, туршин нэвтрүүлэх санхүүжилтийг дотоодын нийт бүтээгдэхүүний 2.5 хувь хүртэлх түвшинд хүргэх;

III үе шат (2026-2030): Олон улсын хөдөлмөрийн зах зээлд хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц мэдлэг, ур чадвартай төгсөгчдийг бэлтгэн гаргадаг дээд боловсролын тогтолцоотой болсон байх, технологи, инновацийг хөгжүүлж, шинжлэх ухаан, технологийн судалгаа, туршин нэвтрүүлэх санхүүжилтийг ДНБ-ний 3 хувь хүртэлх түвшинд хүргэх;

Б. Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр /2016-2020/

Нийгмийн бодлогын чиглэлээр:

Төрийн өмчийн их, дээд сургуулийн бие даасан байдлыг хангаж, дээд боловсролд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээнд баримжаалсан мэргэжилтэн бэлтгэх, стандартад суурилсан чанарын хяналтын бодлого, төлөвлөлтийг нэвтрүүлж, судалгаанд суурилсан их сургуулийг хөгжүүлнэ.

Боловсролын чиглэлээр:

3.2.18. Төрийн өмчит их, дээд сургууль, коллежийг хувьчлахгүй. Дээд боловсролын эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгож, төрийн их, дээд суургуулийн бие даасан байдлыг нь хангах, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээг баримжаалсан мэргэжилтэн бэлтгэх, стандартад суурилсан чанарын хяналтын

[12] http://must.edu.mn/mn/mission/ мэдээлэл авсан огноо 2019.05.08

бодлого, төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэх, судалгаанд суурилсан их сургуулийг хөгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

3.2.19. Эрдэм шинжилгээ, судалгаа, инновацийг хөгжүүлэхэд төрөөс зарцуулах санхүүжилтийг нэмэгдүүлнэ.

3.2.20. "Боловсролын зээлийн сан" шинээр байгуулж, оюутан, суралцагчид үндэсний тэтгэлэг, зээл, буцалтгүй тусламжийн үйлчилгээг үзүүлэх тогтолцоог ил тод, нээлттэй болгож, хүртээмжийг нэмэгдүүлнэ.

Шинжлэх ухаан, мэдээллийн технологи, инновацийн хөгжлийн чиглэлээр:

Шинжлэх ухааны удирдлага, зохион байгуулалтын тогтолцоог олон улсын хөгжлийн чиг хандлагад нийцүүлэн боловсронгуй болгож, үр дүнд суурилсан санхүүжилтийн системийг нэвтрүүлж, мэдлэгт суурилсан инноваци, технологи, үйлдвэрлэлийг хөгжүүлж, шинжлэх ухааны үйлдвэрлэлийн бүтээгдэхүүнийг нэмэгдүүлнэ.

3.2.29. Үндэсний инновацийн тогтолцоог хөгжүүлэх бодлогыг тууштай баримталж, инноваци, гарааны бизнес, оюуны үйлдвэрлэлийг хөгжүүлж, экспортыг нэмэгдүүлнэ.

3.2.30. Шинжлэх ухааны салбар, эрдэмтэд, хүрээлэнгүүдтэй хамтран шинэ технологи нэвтрүүлсэн хувийн аж ахуйн нэгжүүдийг урамшуулах механизм бий болгоно.

3.2.35. Салбарын эдийн засгийн үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх өндөр технологийн судалгаа ба хөгжил, инновацийн болон зөвлөх, нэвтрүүлэх үйлчилгээний үйл ажиллагааны суурь бүтцийг хөгжүүлэх, эрх зүйн таатай орчинг бүрдүүлнэ.

В. Судалгаанд суурилсан их сургуулийг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр /Засгийн газрын 282 дугаар тогтоол, 2018 он/

Зорилт 1. Судалгааны их сургуульд тавигдах шаардлага, шалгуур үзүүлэлтүүдийг тогтоож, судалгааны ажлын түвшинг үнэлэх механизмыг боловсронгуй болгох;

Зорилт 2. Монголын их сургуулиудад судалгааны их сургуулийн хөгжлийн хөтөлбөр хэрэгжүүлэх;

Зорилт 3. Судалгааны ажлын санхүүжилтийн механизмийг боловсронгуй болгож, судалгааны их сургуулийн хөгжлийг дэмжих;

Зорилт 4. Их сургуулийн засаглал, удирдлага, зохион байгуулалтыг олон улсын жишигт нийцүүлэх;

Зорилт 5. Их сургуулийн хүний нөөцийг бэхжүүлж, чадварлаг судлаачдын төвлөрөл бий болгох;

Зорилт 6. Эрдэм шинжилгээ, судалгааны орчин, дэд бүтэц, лабораторийн баазыг бэхжүүлэх зорилтыг тус тус тавьсан байна.

Дүгнэлт

Аливаа их сургуулийн чансааг багш, судлаачдын эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлын чанар үр дүнг үндэслэн тодорхойлж, сургалтад суурилсан их сургуулиас судалгаанд суурилсан их сургууль болох хандлагад дэлхий нийтээр шилжиж байна. Энэ хүрээнд Монгол Улсын Засгийн газраас томоохон төсөл, хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлж, дээд боловсролын салбарын эрх зүйн орчныг сайжруулж байгаа боловч Дээд боловсролын тухай хуульд судалгааны их сургуулийн талаар нэмэлт оруулаагүйн зэрэгцээ, судалгаанд суурилсан их сургуулийн шалгуур шаардлагыг БСШУСЯ-аас одоог хүртэл батлаагүй байгаа нь дутагдалтай байна.

Санал

- Дээд боловсролын тухай хуульд судалгааны их сургуулийн статусыг шинээр хуульчлан нэмэх;
- Судалгааны их сургуулийн шалгуур, шаардлагын батлах;
- Сургалтад суурилсан их сургуулиас судалгаанд суурилсан их сургууль болсон бусад орны туршлагыг судалж, нэвтрүүлэх;
- Тус чиглэлээр эрдэм шинжилгээ судалгааны ажил гүнзгийрүүлэх хийх зэрэг болно.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. *Хууль, эрх зүйн акт*
- Боловсролын тухай хууль
- Дээд боловсролын тухай хууль.
- Судалгаанд суурилсан их сургуулийг хэрэгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр
- Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал- 2030
- Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр /2016-2020/

2. *Ном сэтгүүл, илтгэл*
- Philip G.Altbach, Jamil Salmi. The Road to Academic Excellence. The Making of World-Class Research Universities. World Bank, 2011.
- Олон улсын дээд боловсрол судлалын төв. Дээд боловсролын бодлогын өөрчлөлт сэтгүүл, УБ 2017., №1
- Т.Амаржаргалан. Дээд боловсролын хөгжлийн хандлага, бодлого, чиглэл. Илтгэл. "Тогтвортой хөгжил - дээд боловсрол" Улсын хоёрдугаар зөвлөгөөн УБ., 2018

3. *Цахим эх сурвалж*
- www.num.edu.mn
- www.must.edu.mn
- www.wikipedia.org
- www.timeshighereducation.com

МОНГОЛ УЛСЫН ТҮҮХИЙН НЭН ШИНЭ ҮЕИЙН ХУУЛЬ ЗҮЙН САЛБАРЫН МЭРГЭЖИЛТЭН БЭЛТГЭЖ ИРСЭН УЛАМЖЛАЛ (1921–1934 ОН)

THE TRADITION TO PREPARE THE SPECIALIST OF THE MODERN LEGAL SYSTEM OF MONGOLIA (1921-1934)

Ц.Нарангэрэл
Үндэсний Батлан хамгаалахын их сургуулийн Нийгэм хүмүүнлэгийн тэнхимийн багш, доктор
Narangerel Ts. (Ph.D)
Lecturer, Department of Social and Humanity, Mongolian National Defense University

✉ tserenbaljirnarangerel@gmail.com

Abstract: The main point of this paper is to raise the previous condition of the preparing the specialists of the most modern branch of legal. In 1911 in the outer Mongolia was thriving the movement for the independence and reached a victory. Thus, was the beginning of the new history of Mongolia. Therefore, I wrote my paper named "The tradition to prepare the specialist of the modern legal system of Mongolia (1921-1934)" based on the works of the several researchers who wrote about the revolution of the National democracy in 1911, the years of the People's revolution and declaration of the republic of Mongolia and it's forward development, the establishment and development of the Police the period of the confirmation of the independence of Mongolia, and it's activities of training and education.

Keywords: legal, police, modern, establishment, training, fundamental, development.

1911 онд ар халхад өрнөсөн үндэсний тусгаар тогтнолын төлөөх хөдөлгөөн ялалтад хүрсэн нь өнөөгийн бидний Монгол улсын шинэ түүх эхэлсэн үе юм. Энэ цаг үеэс удаалан арван жил орчим Монгол орон ороо бусгаа замналыг туулж, гадаадын цэргийн түрэмгийлэлд хэд хэдэн удаа өртсөн ч Монголын тусгаар тогтнолоо хадгалан үлдэхийн төлөө тууштай зогсож, улс төрийн бодлогыг тодорхойлогч гол хүч болох үндэсний язгууртан, сэхээтнүүд мөн дэлхий даяар өрнөсөн пролетарийн хувьсган өөрчлөх үзлийн нөлөөнд автаж үзэл бодол нэгдсэн хувьсгалт шинэ хүчин бүгд нэг зорилго дор нэгдэж чадсан нь бидний Монголчууд цаашид бие даан оршин тогтнох угтвар нөхцөл төдийгүй ялалтад хүргэсэн хүчин зүйл болсон.

Тийм ч учраас 1911 оны тусгаар тогтнолын төлөөх тэмцэл, түүний ялалт нь 1921 оны хувьсгалын болон дэлхийн ардчилсан ба хувьсгалт өөрчлөлтөд хөл нийлүүлэхийн төлөөх угтвар үндэс гэж үзэх үндэстэй. Ялангуяа 1924 оны шинэ үндсэн хууль батлагдах хүртэлх үе нь 1911 онд тогтсон хаант Монгол улсын төрөөс явуулсан улс төр, эдийн засгийн ба эрх зүйн шинэчлэлийн үргэлжлэл байсан бөгөөд цаашид ч тодорхой хугацаанд өрнөсөөр байсан нь судалгаанаас тодорхой байна.

1911 оны 12 дугаар сарын 29-нд шарын шашны тэргүүн наймдугаар Богд Жавзундамба хутагтыг шашин төрийн хослуулан баригч их хаанд өргөмжлөн Богд хаант Монгол улсыг байгуулж тусгаар тогтнолоо сэргээсэн боловч 1915 онд Орос, Монгол, Хятад гурван улсын Хиагтын хэлэлцээрээр автономит улс болсон[1]. Харин 1919 онд Хятад цэргийн түрэмгийлэгчид нийслэл хүрээнд ноёрхлоо тогтоож өөртөө засах эрхийг устгасан ч удалгүй Барон Унгерний цэрэг гамин цэргийг хөөж нийслэл хүрээг чөлөөлж өгсөн. Түүхийн ийм эздрээтэй цаг үед Гамин, Бароны эсрэг тэдийгүй Монголын хувьсгалчдын талд туслах, улс үндсээ гэсэн үндэсний ухамсраар ажил үүргээ гүйцэтгэдэг цагдаа нар олон төрсөн байна[2].

Шинээр тусгаар тогтносон улсын хувьд улс орны аюулгүй байдлыг хангах зорилгоор Богдын засгийн газар байнгын арми байгуулах зорилт тавьж, энэ зорилтыг хэрэгжүүлэхийн тулд 1912 онд анхны хороодыг зохион байгуулж цэрэг эрсийг сургаж Нийслэл Хүрээний ойролцоох Хужирбуланд цэргийн сургууль нээжээ. Монголчуудыг цэргийн зохион байгуулалтад сургах, зэр зэвсэг эзэмшүүлэх талаар Хужирбулангийн цэргийн сургууль их үүрэг гүйцэтгэжээ[3].



1912 онд Хужирбулангийн монгол цэргийн пулемёт сумангийн орлогч дарга Д.Сүхбаатар зэрэг 4 хүнийг Богд Жавзандамба хутагт Гүн хэргэмээр хөхүүлэн шагнажээ. Хэргэм зэргээ илтгэх ёслолын хувцасгүй Сүхбаатарт монгол хэл бичиг, тоо бодлогын багш Цэен бэйс нь ноён хувцсаа өгч өмсүүлсэн гэдэг. Зураг дээр: Д.Сүхбаатар, Тогтох, Баяр, Бавуужав болон сургагч багш Давыдов, Толбухин, Лопатин, Шойв нар. 1912 он.

[1] Монгол Улсын түүх. /тавдугаар боть/ УБ., 2004. /ред А.Очир нар/
[2] А.Думбурай. Монгол төрийн цагдаагийн уламжлал, түүхэн хөгжил. /нэгдүгээр дэвтэр/ УБ., 2000. 50 дах тал.
[3] Монгол цэргийн түүхэн товчоон. боть 2. УБ., 1996. 50 дах тал.

Энэ үед Богдын засгийн газраас цэргийн сургалт бэлтгэлд эхэд анхаарч Хаант Оросын Засгийн газартай цэргийн талаарх хэлэлцээр хийсэн байна. Тэд Монгол цэргийг зохион байгуулахад туслахаар жанжин штабын хурандаа Надежный тэргүүтэй сургагч нарыг Монголд томилон илгээжээ. Оросоос цэргийн сургагчийг Монголын Засгийн газар 1911 оны намар урьж авчрав. Анхны сургагч нь Өвөр Байгалийн казак цэргийн офицер Васильев байв. Тэрээр 1912 оны 9 дүгээр сард 4 дүгээр зуутыг сургаж дуусгасан бөгөөд нэг зуутыг сургахад 3-4 сар ажилладаг байв[4].

Цэргийн хэргийн хууль дундад дэвтэр буюу хууль зүйлийн бичгийн 38 дугаар дэвтэр нь улс орны байдал түгшүүртэй байгааг харгалзан Нийслэл Хүрээнд байгаа цагдан сэргийлэх түшмэл цэргээс гадна Халх дөрвөн аймгаас нас идэр, хүчин чийрэг цэрэг 2000-ыг дайчлан гаргаж Нийслэл Хүрээг бэхлэн сахих, цайз хэцийг тэгшлэн суух үүргийг заажээ. Үүнээс гадна Нийслэл Хүрээний дөрвөн зүг зохист хааш хаашаа 15-ны газрыг (нэг газар нь 576 м) 4 аймаг, Их шавийн эрхлэн цагдах газар болгон хуваж зохих тэмдэг овоог тавьж “Арван тавны цагдаа”-г бий болгов. Үүний хамтад тусгайлан цагдан сэргийлэх албаны газар байгуулж морьт, явган цагдаа тус бүр 50-ыг гарган Гандантэгчинлэн (Төгс баясгалант их хөлгийн хийд), Зүүн хүрээ, дөрвөн аймаг, их шавийн хороог өдөр шөнөгүй сэргийлэн хамгаалах дотоодын цэргийг байгуулжээ. Нөгөө талаар Монгол төрийн анхны таван яамны нэг болох Шүүх яам төрийн үйл ажиллагааны төрөл бүрийн функцийг хамаарсан үйл ажиллагаа эрхэлж байсан хэдий ч түүний нэг үндсэн үүрэг нь хууль зүйн алба байсаар байсныг түүний 1911 оноос нааших үйл ажиллагааны түүх өгүүлнэ.

Энэ үед орд хүрээг бэхлэн сахихдаа шөнийн цагаар явахыг Нийслэлд цаазлан зогсоож эрэмбэ дараатайгаар зүг зүгт тогшуур манаа жүн (хонх) цохиж дуу авалцан харилцдаг журамтай байв. Мөн цагдан сэргийлэх албаны дэргэд галын бэлтгэлийн жасааг байгуулах болжээ. Ингэж хаант Монгол улсын үед цагдаа, Дотоодын цэрэг, гал түймэртэй тэмцэх газрын эх үүсвэр тавигдсан байна. Шадар цэргийг 50 хүнтэй болгож дөрвөн аймгаас тус бүр нэг захирах түшмэл гаргах болжээ[5].

[4] Монгол цэргийн түүхэн товчоон. боть 2. УБ., 1996. 50 дах тал.
[5] Мөн тэнд. 56 дах тал.



Арван тавны цагдаа. Богд Жавзандамба хутагтын лүндэнгээр Нийслэл Хүрээг 15 хувааж, захын эргүүлийн цагдааг морьтой, дотор эргүүлийн цагдааг явган гэж ангилан тогтоожээ. Энэ цагаас эхлэн "арван тавны цагдаа" хэмээн олноороо нэрлэх болжээ.



Хүрээн дэхь Оросын Консулын газрын харуулын цагдаа 1918 он

Богд Жавзундамба хааны зарлигаар төр, шашны зүтгэлтэн мэргэд 1913 оны сүүлчээс 1918 оны эх хүртэл хугацаанд боловсруулан дагаж шийтгүүлсэн 65 дэвтэр "Монгол улсын хууль зүйлийн бичиг"- т монгол цэргийн асуудал цаашид нарийвчлан тусгагдаж энэ хууль зүйлийн бичгийн 37, 38, 39 дүгээр дэвтэрт оржээ. 37 дугаар дэвтэр нь байлдааны дүрмийн шинжтэй цэргийн хэргийн хуулийн тэргүүн дэвтэр болж цэрэг, түшмэд дарга нарын үүргийг нэлээд нарийвчлан зааж 1913 оны түр дүрмийн заалтыг тодруулж өгчээ[6].

Мөн явах цэргийн хорооны хууль зүйлд мэрэн, залан, занги нарыг хорооны даргаар тавь, орлон хөөгчийг ангийн дарга, жагсаалын даргад тавь, арваад цэргийг захирах аравны дарга тавь, хороо, ангийн дарга, жагсаалын дарга нарт цөм хурдан буу, сэлэм олго. Цэрэгт хурдан буу нэжгээдийг хэрэглүүл гэж заажээ. Мөн цэргийн зэвсэг, сав зэрэгт эзэмшигч хуягийн нэрийг бич, морь тэмээнд ангийн нэр бичсэн тэмдэг мод уя. Цэрэг суусан газар өдөр бүр цэрэглэх сургуулийг чангалан боловсруулж зэвсгээ засч цэргийн хууль цаазын бичгийг уншин сонсгож дүрэм журмыг чандлан сахиж байх[7] зэргийг нарийвчлан зааснаараа цэргийн болон цагдах цэргийн үүрэг хариуцлагыг нэмэгдүүлжээ. Энэ нь нэг талаараа мөн тэдгээрийг ажилдаа дадах гарших сургалт болдог байв.

Монгол орны бүх аймаг, хошуудын олон ястны үр хүүхэд нэг зохион байгуулалтад орж цэргийн эрдэм ухаанаар дамжуулан дэлхийн соёл иргэншилтэй ямар нэг хэмжээгээр танилцаж, нийгмийн ухамсар сэргэх тийм газар нь цэргийн байгууллага л байв. Монгол улсын цэргийг 1912 онд байцаан шалгасан нэг баримтад: "тэд үнэхээрийн шаламгай хурц, орох эгэх, жагсах зогсох, алхах гишгэх байдал нь цөм нэг хүний биеийн эрхтэн хөдлөхөөс тэгш, түүний морь унах, довтлох нь ямар нэг мич ойд дүүлэхээс өөрцгүй" гэж тодорхойлсон байдаг нь тухайн үедээ л онцгой зүйл байсны гэрч юм. Цэргийн энэ сургуулиар бэлтгэсэн хүмүүсийн зарим нь эх орныхоо тусгаар тогтнолыг хамгаалан цагдах, эмх журам тогтоох үүргийг харуцлагатай гүйцэтгэж байжээ. Эдгээр цагдах цэрэг буюу арван тавны цагдаа нар Өвөр Монголын ард түмний тэмцэлд туслах хэрэгт амь бие хайргүй зүтгэж Хятадын хар цэрэгтэй эрэлхэг тулалдаж байв. Хожим нь эдний дотроос олон хүн Ардын журамт цэрэгт элсэн орж харийн түрэмгийлэгчдийн эсрэг эрх чөлөөний төлөө идэвхтэй тэмцэж[8] цэргийн нэрт зүтгэлтнүүд болжээ.

Мөн цэргийн бэлтгэл сургуулилтын бас нэг хэлбэр нь дайчлан гаргасан цэргээс дээр нэр заан тусгайлан гаргасан цэргээс бусдыг нь өдөр бүр цэргийн эрдэмд боловсруулахын тул тусгайлан сургагч нарыг гаргаж морьт болон явган цэргийн жагсах, буудах, давших, эгэх (ухрах), буу, үхэр буугаар буудах сургуулийг үйлдүүлж сар бүрийн шинийн нэгэнд дөрвөн аймгийн цэргийг захирах түшмэд, харьяат сургагч нарын хамт цэргийн сургуулийг байцаан шалгаж дүнг цэргийн яаманд өргөн барьдаг байжээ. Үнэхээр шалгарсан сайныг нь мөнгөөр шагнах, мууг нь анхны удаад 40 ташуур, хоёр дахь удаад 80 ташуур, гурав дахь удаад шалгахад муу байвал цэргээс байлгаж цэргийн хороонд нэг сар дөнгө зүүлгэн 100 ташуур жанчин шийтгэж оронд нь сайн чадах тэнцэх хүнийг сонгож авах[9] журамтай байв.

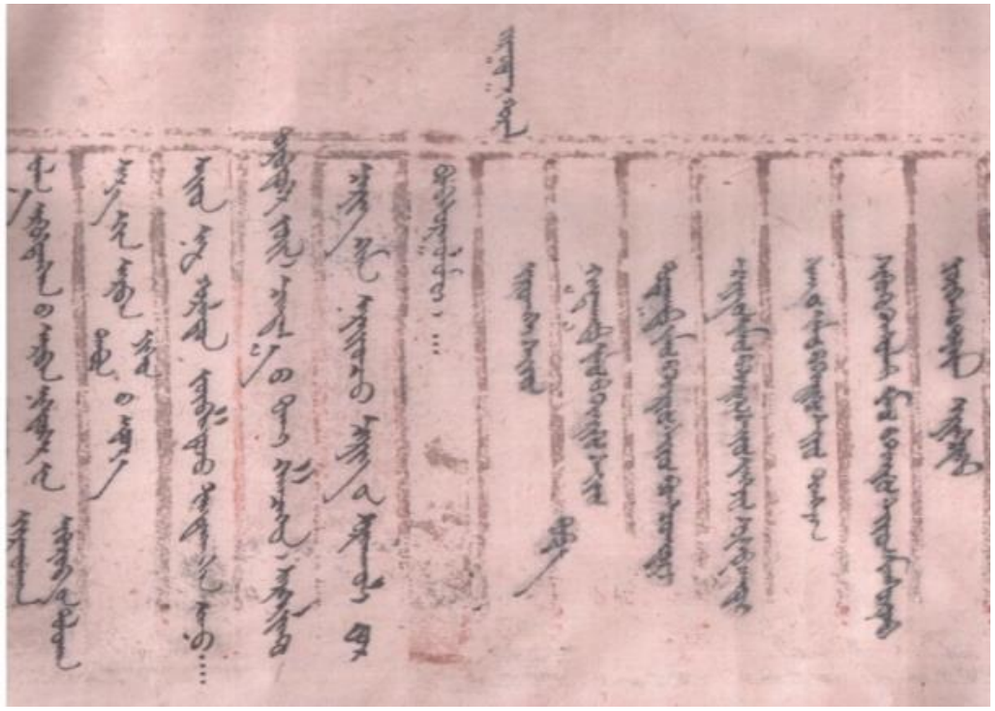
[6] Монгол цэргийн түүхэн товчоон. боть 2. УБ., 1996. 56 дах тал.
[7] Мөн тэнд. 56 дах тал.
[8] Монгол цэргийн түүхэн товчоон. боть 2. УБ., 1996. 51 дах тал.
[9] Мөн тэнд. 57 дах тал.

Цэргийн хэргийн хуулийн доод дэвтэр буюу хууль зүйлийн бичгийн 39 дүгээр дэвтэр нь түшмэд цэргийн зэрэг дэв, гавьяаны асуудлыг тусгасан байна.

Монгол Ардын Намын Төв Хорооны тэргүүлэгчид болон хошуу, шавь, ардын төлөөлөгчид 1921 оны 03 дугаар сарын 13-ны өдөр хуралдаж, "Монгол ардын засгийн хэргийг бүгд захиран шийтгэх газар" буюу Ардын түр засгийн газрыг байгуулж, тус засгийн газрын шийдвэрээр 1921 оны 03 дугаар сарын 18-ны өдөр Монгол ардын журамт цэрэг Хиагт хотыг хятадын гамин цэргээс чөлөөлсөн билээ.



1921 оны 03 дугаар сарын 18-ны өдөр Журамт цэрэг Хиагтыг чөлөөлж, хувьсгалт хэв журам, энх амгалан байдлыг сахиулах үүрэг бүхий сэргийлэх цэргийн салааг байгуулж, салааны дарга бөгөөд Хиагт хотын комендатаар Лаварын Дэмбэрэлийг томилсон байна. Л.Дэмбэрэл нь тухайн цаг үеийн нөхцөл байдалд нийцүүлэн хотын хөдөлгөөнийг шөнийн цагт хязгаарлаж, хотод орох, гарах хөдөлгөөнийг хяналтад авах, зэвсэг хэрэгсэл, эзэнгүй эд хөрөнгийг бүртгэн хураан авах, бусдын эд хөрөнгийг дээрэмдэх, хулгайлах үйлдлийг илрүүлэн, таслан зогсоох зэрэг цагдан сэргийлэх арга хэмжээг цаг алдалгүй авч хэрэгжүүлжээ. Энэхүү үйл хэрэг нь Ардын засгийн газраас цагдан сэргийлэхийн талаар авч хэрэгжүүлсэн анхны дорвитой алхам байлаа.



1921 оны 07 дугаар сарын 10-ны өдөр Монгол "Ардын засгийн газар"-ыг байгуулж, 1921 оны 07 дугаар сарын 19-ний өдөр тус засгийн газрын 06 дугаар

хурлаар улс орны аюулгүй байдал, ард иргэдийн амгалан тайван байдлыг хангахын тулд олон чухал үйл хэргийг хэлэлцсэний нэг нь "Цагдаагийн тухай" асуудал байсан ба тус хуралдааны шийдвэрээр цагдан сэргийлэхийг Цэргийн яамны харьяанд эмхлэн байгуулж, "Сэргийлэх цэрэг" хэмээн нэрлэн, цэргийн сургуульд сургаж боловсруулахаар тогтсоноор Орчин үеийн Монголын цагдаагийн байгууллага үүсэн байгуулагдсан түүхтэй[10].

Энэхүү шийдвэр гарсан даруйд Ардын засгийн газрын Бүх цэргийн жанжин Д.Сүхбаатар "... *Ардын цагдаа бол юуны өмнө ард түмний эрх ашгийг сорогоор хамгаалж, хулгай дээрэм зэрэг хамаг явдалтай тэмцэж, ардын засгийн газрын заавар шийдвэрүүдийг ханган биелүүлж, энх амгалангийн шударга үйл хэрэгт амь биеэ хайрлахгүй тэмцэгчид байх ёстой*..."[11] хэмээн шинэ төрийн цагдан сэргийлэх байгууллагын чиг үүргийг тодорхой зааж өгчээ.

Шинэ тутам байгуулагдсан сэргийлэх цэрэг буюу цагдан сэргийлэхийн алба хаагчид нь Нийслэл Хүрээнд нийтийн хэв журам сахиулах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэхээс гадна Ардын хувьсгалын үйл хэрэгт амь биеэ үл хайхран зүтгэж явсан арвин түүхтэй.



1921 оны 07 дугаар сард автономитын үеэс арван тавны цагдаагаар ажиллаж байсан Наваан, Цэнд, Санжаа нарын төрсөн ах дүү гурван цагдаа өөрсдийн саналаар цагдан сэргийлэхээс ардын журамт цэрэгт шилжиж цагаантан болон хятадын гамин цэргийн эсрэг эх орноо харийн дайснаас чөлөөлөх их үйлсэд оролцож явжээ[12].

1921 оны 08 дугаар сарын 26-ны өдөр жанжин Д.Сүхбаатар сэргийлэх цэргийн алба хаагчид болон Торгон цэргийн 100 гаруй алба хаагчдын хамтаар цагаантны үлдэгдэл болох 500 гаруй цэргийн эсрэг Заан Тэрэлжийн хавь газар Галтай, Булнайн орчим дайсны цэргийг отон байлдаж, нэг ч хүний амь эрсдэлгүй ялалт байгуулсан байна. Тэрхүү байлдаанд сэргийлэх цэргүүдийг Нийслэл хүрээний цагдан сэргийлэх хорооны бага дарга "Хөвчийн гозгор" хэмээх Цог-Очир, Амгаланбаатар хотын цагдан сэргийлэх хэлтсийн бага дарга Мөнх-Тогоо нар удирджээ[13].

1921 оны 10 дугаар сарын 11-нд Ардын засгийн газраас нягт Гүн Ц.Гүрсэдийг Нийслэл хүрээний цагдан сэргийлэх хорооны даргаар томилсон ба тэрээр цагдан сэргийлэхийн даргаар ажиллаж байх үедээ цагдаа нар нь анх байгуулагдсанаас хойш хугацаат цэргийн алба хаагч шиг хоол хүнс, хувцас хунарыг улсын сангаас олгож байсныг 1922 оны 03 дугаар сарын 29-ний өдрийн Ардын засгийн газрын

[10] http://www.arslan.mn/social/news/59622.shtml О.Одбаяр, Ц.Жамбалдорж "Орчин үеийн цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн эхэн үе (1921-1924 он).
[11] Монгол улсын төр эрх зүйн түүхэн уламжлал. УБ., 1997. 218 дах тал.
[12] Монгол улсын хууль зүйн албаны түүхийн товчоон. УБ., 2007. 83 дах тал.
[13] http://www.arslan.mn/social/news/59622.shtml О.Одбаяр, Ц.Жамбалдорж "Орчин үеийн цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн эхэн үе (1921-1924 он).

13 дугаар хуралдаанаар таслан зогсоолгож, цагдаа тус бүрийг цалинтай болгож, сар бүрд 9 лан мөнгө олгож, хувийн гэр орондоо амьдардаг болгожээ[14].

Ц.Гүрсэд нь 1922 оны 04 дүгээр сарын 18-нд цагдаа нарыг таних тэмдэгтэй болгож хантаазны ар өвөр талд "Монгол улсын нийслэл хүрээг цагдан байцаах цагдаа цэрэг", "Маймаа хотыг цагдан байцаах цагдаа цэрэг" гэсэн үсэгтэй шар өнгийн хантааз" хэрэглүүлсэн[15] нь цагдаагийн алба хаагчдыг цэрэг болон энгийн ард иргэдээс ялган харагдуулах, албаны үйл хэргийг тодотгох шийдвэртэй алхам болсон юм.

1923 оноос эхлэн Цагдан сэргийлэхийн үйл ажиллагааг сайжруулахын тулд эрх зүйн орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, үүний тулд тусгай дагаж мөрдөх хууль дүрмийг бий болгох нь нэн чухал байв. Тэдгээр хууль дүрмийг боловсруулахын тулд Ардын Засгийн газраас Б.Цэрэндоржоор удирдуулсан тусгай комиссыг мөн оны 06 дугаар сарын 01-ээс эхлэн томилж, "Цагдан сэргийлэхийн эрх хэмжээний дүрэм", "Цагдан цээрлүүлснийг зөрчсөнийг яллах хууль" зэрэг эрх зүйн актуудыг боловсруулан, 1923 оны 06 дугаар сарын 26-ны өдрийн Ардын засгийн газрын 18 дугаар хурлаар батлуулан мөрдүүлж эхэлжээ.Энэхүү дүрмээр орчин үеийн цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны эрх зүйн үндэс тавигдаж өдгөө төр, ард түмний өмнө хүлээсэн үүргээ нэр төртэй биелүүлж байна.

1924 оны 02 дугаар сарын 15-ны Засгийн газрын хурлаас морьт цагдааг 27 лангийн цалинтай болгож, Мөн оны 07 дугаар сард Засгийн газрын хурлаар "Улиастай хот"-д цагдаа 4, бага дарга 1 суулгасан[16] нь орон нутагт байгуулагдсан Цагдан сэргийлэхийн анхны салбар болсон ба мөн оны 11 дүгээр сарын 21-ний өдрийн 43 дугаар хурлаар Цагдан сэргийлэхийн дүрэмд 6 зүйлийг нэмэх саналыг баталсан зэргээр ардын цагдан сэргийлэх нь хөгжил дэвшлийг олж байв.

1924 онд хуралдсан Улсын анхдугаар их хурлаас цагдан сэргийлэх байгууллагыг цэргийн явдлын яамны захиргаанаас Дотоод явдлын яаманд шилжүүлэн Улсын Цагдан Сэргийлэх газар болгожээ.

Түүхийн сурвалж баримтуудыг нягтлан үзвэл Монгол улсад цагдан сэргийлэх байгууллага нь Богд хаант улсын үед ч, автономитын үед ч, Ардын хувьсгал ялж шинэ засаг тогтсон эхний жилүүдэд ч зөвхөн Нийслэл хотын хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж байжээ.

Төр нийгмийн нөхцөл байдлаас улбаалан Цэргийн зөвлөлийн харьяанд 1922 оны VI сарын 16-нд *Дотоодыг Хамгаалах газар (ДХГ)-ийг байгуулан ажиллуулжээ. Эл байгууллага өргөжин бэхжиж, 1924 оноос Засгийн Газрын шууд удирдлагаар ажиллах бие даасан газар болон хувирчээ.* МАХЦ бас гаалийн болон цагдаагийн албыг 1924 он хүртэл гүйцэтгэсэн юм. 1921 оны 7 сарын 17-нд АЗГ-ын шийдвэрээр *"Сэргийлэх цэрэг" нэртэйгээр шинэ төрийн цагдаагийн байгууллагын эх суурийг тавьсан байна[17].* Эл

[14] Ардын засгийн газраас 1921-1924 онуудад авсан хувьсгалт арга хэмжээнүүд. УБ., 1954. 128 дах тал.
[15] Мөн тэнд. 129 дах тал.
[16] Ардын засгийн газраас 1921-1924 онуудад авсан хувьсгалт арга хэмжээнүүд. УБ., 1954. 128 дах тал.
[17] Бүх цэргийн зөвлөл. /баримтын эмхтгэл/. 1921-1934 он. УБ., 2010. 25 дах тал.

байгууллага нь хууль ёс, хэв журмыг бэхжүүлэх, нийтийн амгалан тайван байдлыг ханган хамгаалах хариуцлагатай үүргийг биелүүлэх болжээ.

Ардын эрхт хэмжээт цаазат Монгол Улсын цэрэгт байнгын цэргийн зарчим нэвтэрч эхлэн, нийт цэрэг нь төвийн, хязгаарын гэсэн үндсэн 2 хэсэгт хуваагдаж байв. Төв цэргийн бүрэлдэхүүнд Бүх Цэргийн Зөвлөл, Сурган боловсруулах хэлтэс, Дотоодыг Хамгаалах Газар, Гадаад тагнуулын хэлтэс, хоёр хороо бүхий нэг морьт бригад, их бууны хороо, пулемёт бууны хороо, холбооны салаа, даргын сургууль ба харилцан нэвтрэлцэх холбооны сургууль, цахилгаан тэрэгний хороо тус тус багтаж байв. Үүнээс үзэхэд МАХЦ-т морьт ангиудаас гадна бусад төрөл мэргэжлийн ангиуд үүсэн бий болжээ.

1921-1924 онд Ардын төрөөс цэргийн байгуулалтын талаар авч явуулсан томоохон арга хэмжээнд цэрэг ардын сурган боловсруулах тогтолцоог бий болгосон явдал юм. Юуны өмнө, 1921 оны X сард "Ардын цэргийн даргын сургууль" нэртэй түр сургууль байгуулж, улмаар 1922 оноос морин цэрэг, улс төр их бууны ангитай, нэг жилийн хугацаатай байнгын сургууль болгон өргөтгөжээ. Энэ сургууль хэд хэдэн төгсөлт хийж 1923-1924 оны хичээлийн жилээс "Бүх цэргийн ерөнхий сургууль"[18] болж, цэргийн бага, дунд дарга нарыг бэлтгэдэг болов. Хувьсгалт цэргийн боловсон хүчин бэлтгэх өөр нэг уурхай бол Монгол дарга нарыг ЗОУ-д илгээн сургаж байсан явдал юм. Цэргийн удирдах боловсон хүчнийг бэлтгэхийн зэрэгцээ цэрэг дайчдыг сурган боловсруулах ажилд ихээхэн анхаарал тавьж байлаа. Энэ ажлыг 1921 онд байгуулагдсан "Цэрэг ардыг сурган боловсруулах хэлтэс" эрхэлж, цэрэг ардыг соён гэгээрүүлэх, бичиг үсэгт сургах, төрийн бодлого, суртлыг ухуулан дэлгэрүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэж байсан.

Монгол Ардын Цэрэгт ухамсартай сахилга нэвтрүүлэхэд Цэргийн яам, ялангуяа жанжин Д.Сүхбаатар өөрөө биечлэн анхаарал тавьж, захирах, захирагдах ёс, сахилга дэг журмын талаар хэд хэдэн тушаал, заавар гаргажээ.

Хэдий цагдаагийн алба нь Дотоод хэргийн газрын мэдэлд шилжсэн ч ажиллах мэргэжлийн боловсон хүчний хангалтын асуудал 1934 оныг хүртэл Цэргийн зөвлөлийн харьяанд буюу "Ардын цэргийн даргын сургууль" —аас бэлтгэгдэн гарсан мэргэжилтнүүд болон Оросын мэргэжилтнүүд мөн тэнд очиж суралцаж ирсэн боловсон хүчнээр хангагдаж байжээ. Тухайлбал: Дотоодыг хамгаалах газрын даргын 1932 оны хоёрдугаар сарын 23-ны өдрийн 66 тоот тушаалд: Цагдан сэргийлэхийн сургагчаар Дотоодыг хамгаалах газарт ажиллаж байсан боловсронгуй төлөөлөгч Фёдоровыг томилж, Цагдан сэргийлэхийг хүлээн авах комиссын даргаар Хил хязгаарыг батлан хамгаалах хэлтсийн дарга Жадамбаа, гишүүдэд боловсронгуй төлөөлөгч Фёдоров, Цагдан сэргийлэх газрын дарга Н.Жигжид нарыг томилж ажиллуулсан байна.

Ийнхүү Цагдан сэргийлэх газар Дотоодыг хамгаалах газрын харъяанд ажиллах болсон учраас Цагдан сэргийлэх газрын дүрмийг 1934 оны хоёрдугаар сарын 02-н Засгийн газраас шинэчлэн баталж мөрдүүлжээ. Шинэчилсэн дүрэм 7 бүлэг, 29 зүйлтэй байв. Уг дүрэмд боловсон хүчнээр бэхжүүлэх үүднээс байнгын болон түр сургалтын курстэй байх, сахилга журмын ба дотоод албаны дүрэмтэй

[18] Монгол цэргийн түүхэн товчоон. боть 2. УБ., 1996. 56 дах тал.

болох, цагдаагийн албан тушаалтнаас хууль ёсоор шаардан тушаасныг үл биелүүлсэн буюу эсэргүүцсэн этгээдэд арга хэмжээ авах, хотын дотор зорчин явах журмыг сахиулах, /замын хөдөлгөөн зохицуулах/ барилга байгууламж барихдаа галын аюулаас хамгаалах дүрмийг биелүүлж байгаа эсэхэд хяналт тавих, хүн малын халдварт өвчинтэй тэмцэх, түүний үүр уурхайг олж хааж бооход эмнэлгийн байгууллагатай хамтран ажиллах, оргодол болон ор сураггүй алга бологсдыг эрэн сурвалжлах, олдож ирсэн эд юмс, баримт бичгийг хадгалах, шүүхийн таслан шийдвэрлэсэн тогтоолыг хэрэгжүүлэхэд туслах зэрэг шинэ үүргүүдийг тусган оруулсан[19] байна.

1930-аад оны сүүлийн хагасаас хил хязгаар дээр дайны байдал бий болж, улс нийгмийн болон эрүүгийн нөхцөл байдал хүндэрснээс Цагдан сэргийлэх газрын гүйцэтгэх үүрэг нэмэгдэж, ар талын харуул хамгаалалтыг сайжруулан дэглэм журамтай байлгаж, ард түмний сонор сэрэмжийг дээшлүүлэн аюулгүй байдлыг нь хангахтай холбогдож, сэргийлэн хамгаалах албыг өргөтгөх, гэмт хэрэгтэй тэмцэх ажлыг сайжруулахад гүйцэтгэх ажлын хүч боломжийг дээшлүүлэх зэрэг олон чухал арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлсэн.

Цагдан сэргийлэхийн ажил үүргийн хүрээ өргөжиж, үүнтэй уялдан ажлын орон тоо, тэдгээрийн аж ахуй хангамж нэмэгдэж байр контор дутагдаж байлаа. Тэр үед цагдаагийн алба хаагчид цаг зав муутай, ажил үүрэг ихтэй байсан хэдий ч өөрсдийн санал санаачлагаар тэвчээр хатуужил заан хөдөлмөрлөж 1938 онд туйпуу модон материал бэлтгэн морь, тэмээн тэргээр зөөсөөр конторын хоёр[20] давхар барилга, урьдчилан хорих байр, агуулах, граш, 1939-1940 онд сургууль хичээл, дотуур байр, конторын зориулалттай хоёр дахь хоёр давхар барилгыг барьж ашиглалтад оруулжээ.

Дүгнэлт

1911, 1921 оны хувьсгалын ороо бусгаа он жилүүд, 1930-аад оны дэлхийн олон улсын болон БНМАУ- ын гадаад дотоод байдал хүндэрснээр эх орны аюулгүй байдлыг хангах асуудал хурцаар тавигдаж, үүнтэй уялдан Дотоодыг хамгаалах газрын үүрэг нэмэгдэж, зарим аймагт цагдан сэргийлэх анги зохион байгуулах шаардлага гарч, Японы милитаристууд, Хятадын зүүн хойд мужуудыг эзэлж манжгоогийн тоглоомын дэглэмийг байгуулснаар манай улсын дорнод хилд гадаадын түрэмгийлэх бодлого тулж ирсэн нь тэр зүгээс учрах аюул заналыг улам хүчтэй болж байв.

Дотоодод эрх ямбаа алдсан хар шар феодалуудын эсэргүүцэл ихсэж байв. Энэ үед нам засаг, улс орны аюулгүй байдлын талаар онцгой чухал арга хэмжээнүүдийг дэс дараатай авч Зөвлөлт Холбоот улстай найрамдалт харилцаагаа улам бататгаж улс орны батлан хамгаалах хүчийг зузаатгаж байхын зэрэгцээ цагдан сэргийлэх үйл ажиллагааны үүрэг ройл нэмэгдэж түүнд ажиллах боловсон хүний асуудал тулгамдаж байв.

Дээрх өгүүлсэнчлэн 1934 оныг хүртэл Монгол улсын түүхийн нэн шинэ үеийн хууль зүйн салбарын мэргэжилтэн бэлтгэж ирсэн уламжлал батлан хамгаалах салбарт оногдож байсан ч нийгмийн хэрэгцээ шаардлага өсөн нэмэгдэхийн хэрээр хангалтгүй, зарим талаар учир дутагдалтай байсан тул төр засгаас цагдаагийн болон хууль сахиулах салбарын тусгай сургууль байгуулах шийдвэр гаргажээ.

Харин 1911-1930-аад он бол хууль сахиулах салбарын тусгай сургууль байгуулах нөхцөлийг бүрдүүлсэн завсрын үе гэж дүгнэж болохоор байна. Нөгөө талаар бэлтгэл үе байсан гэж үзэх бүрэн үндэслэлтэй.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Монгол улсын түүх. /тавдугаар боть/ УБ., 2004.
2. А.Думбудай. Монгол төрийн цагдаагийн уламжлал, түүхэн хөгжил. /нэгдүгээр дэвтэр/ УБ., 2000.
3. Монгол цэргийн түүхэн товчоон. боть 2. УБ., 1996.
4. О.Одбаяр, Ц.Жамбалдорж “Орчин үеийн цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн эхэн үе (1921-1924 он) http://www.arslan.mn/social/news/59622.shtml
5. Монгол Улсын төр эрх зүйн түүхэн уламжлал. УБ.,1997.
6. Монгол Улсын хууль зүйн албаны түүхийн товчоон. УБ., 2007.
7. Ардын засгийн газраас 1921-1924 онуудад авсан хувьсгалт арга хэмжээнүүд. УБ., 1954.
8. Бүх цэргийн зөвлөл. /баримтын эмхтгэл/ 1921-1934. УБ., 2010.
9. Нийслэлийн цагдаагийн түүхийн хураангуй. 2018.

[19] Нийслэлийн цагдаагийн түүхийн хураангуй. 5-6 дах тал.
[20] Мөн тэнд. 8 дах тал.

ӨМГӨӨЛӨГЧИЙН ЁС ЗҮЙН АСУУДАЛ

ETHICAL ISSUES OF ADVOCATE

М.Долгорсүрэн
Шинжлэх ухааны академийн Философийн хүрээлэнгийн
Улс төр, эрх зүйн салбарын эрдэм шинжилгээний дэд ажилтан,
хууль зүйн магистр, хуульч, өмгөөлөгч
M.Dolgorsuren
LL.M, advocate, Researcher at the Department of Legal and Political studies,
Institute of Philosophy, Mongolian Academy of Sciences

angelnice999888@gmail.com

Товч агуулга: Энэхүү өгүүллээр өмгөөлөгч мэргэшлийн тухай, өмгөөлөгчийн ёс зүйн өнөөгийн төлөв байдал, өмгөөлөгчийн ёс зүйн олон улсын туршлагыг судалж, өмгөөлөгчийн үйлчилгээний стандартыг бий болгож, мөрдүүлж, нэвтрүүлэн ажиллах, өмгөөлөгчийн ёс зүйн болон мэргэжлийн хариуцлагыг өндөржүүлж, хариуцлага хүлээлгэх эрх зүйн орчинг сайжруулах талаар санал дэвшүүлэхийг зорьсон.

Abstract: The report aims to investigate the lawyer's practice, the current state of ethics of lawyers, and study international practice of ethics of attorneys, create and enforce the standards of attorney's services, improve the ethical and professional accountability of lawyers, and propose to improve the legal environment for accountability.

Түлхүүр үгс: Өмгөөлөгчийн үнэт зүйл, өмгөөлөгч мэргэшлийн ёс зүй, харилцааны соёл, найрсаг харилцаа.

Keywords: Values of advocate, lawyer's professional ethics, communication culture and friendly relations.

I. Өмгөөлөгч мэргэшлийн тухай

Өмгөөлөгч *(латин. advocatus; англи. lawyer; advocate; орос. адвокат)* нь иргэн, хуулийн этгээд, хуулийн этгээдийн эрхгүй байгууллагад хууль зүйн мэргэжлийн туслалцаа үзүүлдэг хуульч юм. Хуульд заасан журмын дагуу өмгөөллийн үйл ажиллагаа эрхлэх эрх авсан хүнийг өмгөөлөгч гэнэ. Өмгөөлөгчөөс үйлчлүүлэгчдээ үзүүлж байгаа хууль зүйн мэргэжлийн туслалцааг өмгөөллийн үйл ажиллагаа гэдэг. Хууль зүйн мэргэжлийн туслалцаа нь зөвлөгөө өгөх, шүүхэд төлөөлж хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцох буюу өмгөөлөл гэсэн төрөлтэй. Монгол Улсад *"өмгөөлөгч"* гэсэн нэр томьёог 1924 оны "*Шүүх таслах ба прокурорын газруудын дагаж явах дүрэм"*-д анх хэрэглэсэн байдаг[1]. Түүнчлэн 1928 оны 4 дүгээр сард хэвлэгдсэн *"Монгол Ард Улсын Цааз хууль, шүүх таслах газруудын байдлыг товчилсон дэвтэр"* хэмээх бүтээлд төлөөнөө заалдагч *(өмгөөлөгч)*-ийн тухай авч үзсэн байдаг[2]. Үүнээс хойш удалгүй 1928 оны 5 дугаар сарын 25-ны өдөр батлагдсан *"Шүүх таслах тухай олонд тусламж үзүүлэх бүлгэмийн дүрэм"*-д төлөөнөө заалдагч *(өмгөөлөгч)*-ийн талаар зохицуулсан[3].

Монгол Улсын Үндсэн хуульд "*...өөрийгөө өмгөөлөх, хууль зүйн туслалцаа авах", "шүүгдэгч өөрийгөө өмгөөлөх эрхтэй. Шүүгдэгч энэ эрхээ эдлэхэд хүсэлтээр нь буюу хуульд зааснаар хууль зүйн мэргэжлийн туслалцаа үзүүлнэ"* гэж өмгөөллийн үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг тодорхойлсон бөгөөд өмгөөлөгчийн хууль зүйн мэргэжлийн туслалцааны, цар хүрээ, эрэлт, хэрэгцээ өдгөө улам бүр өсөн нэмэгдсээр байна.

Өмгөөллийн үйл ажиллагааны хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах эрхэм зорилго бүхий өмгөөлөгчийн мэргэжлийн ажил хэрэг мөн бөгөөд түүний эзэд нь өмгөөлөгчид байдаг. Мөн "*үйлчлүүлэгч нарынхаа эрх, эрх чөлөө болон шударга ёсыг бүхэлд нь хамгаалдгаараа өмгөөлөгчид нь ардчилсан нийгмийг оршин тогтноход шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэдэг байна".*

Өмгөөлөгч бол үйлчлүүлэгчийнхээ итгэл найдвар нь байдаг. Тийм ч учраас өмгөөлөгчийн мэргэжил бол нэн хүндтэй дэлхий нийтэд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хуульч мэргэжлийн нэгэн төрөл юм. "*Өмгөөлөгч нь зөвхөн нэг орны төдийгүй, дэлхий дахинд түгээмэл ач холбогдолтой, өндөр нэр хүндтэй, хуульч мэргэжлийн нэгэн тулгуур багана нь болдог онцгой мэргэжил мөн*" ажээ[4]. Энэ мэргэжил нь "*Шүүгч шиг эртний, буянтан шиг өгөөмөр, хууль зүй шиг чухал"*[5] бөгөөд нийгмийн ариун нандин үнэт зүйлийг хамгаалахын төлөө үргэлж бодол оюунаа чилээдэг. "*Өмгөөлөгч бол хууль зүйн мэргэжил анх үүсэхэд буй болсон, эмчтэй ямагт жишин үздэг, хүмүүнлэг мэргэжлийн нэгэн төрөл мөн*"[6].

"Өмгөөлөгч нь шүүхэд төлөөлөх, шүүн таслах ажиллагаанд оролцох эрхтэй; чөлөөт, бие даасан мэргэжилтэн"[7] бөгөөд хууль, мэргэжлийн дүрэмд захирагдана. Түүнчлэн өмгөөлөгчийн мэргэжлийн ажил буюу өмгөөлөл, хууль зүйн туслалцаа нь хүний эрх, мэргэжлийн ёс зүйд суурилсан, *"шударга ёс ба хууль"*-иас эх авсан байдаг. Америкт өмгөөлөгчөөс өөр ямар ч мэргэжил тийм олон ерөнхийлөгчийг төрүүлээгүй. Линкольн, Франклин, Рузвельт нар өмгөөлөгч байв[8].

Ардчилал, хүний эрх, Үндсэн хуульт ёс гэх зэрэг нийгмийн үнэт зүйлсийг болон үйлчлүүлэгчийнхээ эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг эрх бүхий байгууллага болон шүүхэд төлөөлөн хамгаалж байдаг хүн бол өмгөөлөгч юм. Тийм ч учраас Францын хуульч Андре Мари Жан Жак Дюпен "*Улс орон эр цэргүүдээрээ төдийгүй өмгөөлөгчдөөрөө хамгаалагдаж байдаг"* гэж хэлжээ. Энэ утгаараа *"Өмгөөлөгчийн ажил мэргэжил нь хууль зүйн мэргэжлийн асар их ур чадварыг шаарддаг, хүний*

[1] З.Сүхбаатар, П.Оюундэлгэр. Монгол Улсын өмгөөллийн хууль, дүрэм /1924-2013/. УБ., 2014. 6 дахь тал.

[2] Ц.Гүрсэд. Монгол Ард Улсын Цааз хууль, шүүх таслах газруудын байдлыг товчилсон дэвтэр. УБ., 1928. 24-25 дахь тал.

[3] З.Сүхбаатар, П.Оюундэлгэр. Монгол Улсын өмгөөллийн хууль, дүрэм /1924-2013/. УБ., 2014. 8-11 дэх тал.

[4] Т.Сэнгэдорж, С.Энхмэнд, С.Энхсаруул. Дэлхийн ба Монголын хуульчид эрх зүй, ёс зүй. УБ., 2014. 8-9 дэх тал.

[5] Произведения г-на, Рассуждения о независимости адвоката, 1, стр 3.

[6] С.Нарангэрэл. Монголын ба дэлхийн эрх зүйн тогтолцоо. УБ., 2001. 146 дахь тал.

[7] Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 30 дугаар зүйлийн 30.6 дахь хэсэг.

[8] Лоуренс Фридмэн. Введение в Американское право.М.,1993."Универс", "Прогресс".С.203

төлөө чин санаа тавьдаг, үйлчлүүлэгчийнхээ хууль ёсны эрх ашгийн төлөө өөрийгөө ч золиослодог ажил мэргэжил юм"[9]

"*Улс төрийн өндөр боловсролтой байх, ёс суртахууны эрхэм чанарыг дээдэлдэг байх, ажил хэргийн гүнзгий мэдлэг, мэргэжлийн өндөр ур чадварыг эзэмшсэн байх, хүний сэтгэл зүйн онцлогийг сайн мэддэг байх, асуудалд бодитой хандаж, зөв үнэлэлт, дүгнэлт өгдөг байх, ажил амьдралын туршлага, практик ажлын дадлагатай байх"*[10] зэрэг нийтлэг шаардлага өмгөөлөгч хүнд тавигдана. Өмгөөлөгчийн мэргэжил нь *"эрх зүйн өргөн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулдаг, өдөр тутамд янз бүрийн асуудалтай тулгарч байдаг мэргэжил, ёс суртахууны болон сэтгэл зүйн их дарамттай байдаг"*[11] ажээ. Тиймээс энэ бүгдийг өмгөөлөгч харгалзан үзэж ажил хэргээ зөв зохион байгуулах шаардлагатай болдог.

Өмгөөлөгчийн мэргэжлийн ажил бол хууль зүйн мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх, өмгөөлөл хийх явдал юм. Уугуул чанараараа хүний сайн сайхны төлөө зориулагдсан байдаг тул зөвхөн дээр дурдсанаар хязгаарлагддаггүй заримдаа *"хүний итгэл, хүндэтгэл хүлээж, хувийн амьдралд нөлөөлөх хууль зүйн болон ёс суртахууны үүрэг хүлээж ажилладаг, бүр хувийн амьдралд нь хутгалдан мэргэжлийн туслалцаа үзүүлдэг"*[12] байна.

Өмгөөлөгчийн ажил хэрэг буюу өмгөөлөл бол үнэ цэнэ, утга учир бүхий эрхэм зүйл, үнэний төлөөх үйл явц байдаг. Тиймээс өмгөөллийг хүний эрхийг хамгаалахад чиглэсэн бодол ухаан, сэтгэл хөдлөл, хүнлэг ёс, шударга ёс, хууль дээдлэх үзэл санааг агуулсан үйл явц гэж тодорхойлж болох юм. Хууль нь бүх нийтийн хүсэл эрмэлзлэлийн илрэл байх бөгөөд өмгөөлөгч үүнд захирагдаж өмгөөлөл хийнэ. Өмгөөлөл нь хүний эрх, эрх чөлөөгөө баталгаатай эдлэх туйлын хүслэнгээс эхлэлтэй. *"Өмгөөлөл нь хууль тогтоомжоор хүлээн зөвшөөрөгдөж бас түүгээр хязгаарлагдаж байдаг бөгөөд энэ нь өмгөөлөгчийн үг, үйл хөдлөлөөр илрэн гардаг"*[13]

Өмгөөллийн үр дүн үйлчлүүлэгчийнх нь амь, амьдралаар цэгнэгдэх нь бий гэдгийг дурдах нь зүйтэй болов уу. Өмгөөлөл бол тоглоом наадгай биш, урлаг уран сайхны арга хэмжээ биш, худалдаа биш[14], үйлдвэрлэл биш[15], дэлгэцээр шуугиан дэгдээх ч бас л биш юм. Харин үүрэг, хариуцлага, үр дүн, цуцалтгүй хичээл, зүтгэл бол мөнөөсөө мөн. Өмгөөлөл бол өмгөөлөгчөө процесстой нь багтаасан суурь ухагдахуун билээ. Өмгөөлөл нь цагийн аяс, улс төрийн уур амьсгалыг дагах учиргүй. Хэрэв ийм байдал руу өмгөөлөгч халтирвал хууль зүйн мэргэжлийн туслалцаа үзүүлээгүй, хуульд заасан арга хэрэгслийг бүрэн ашиглаж чадаагүй, өмгөөлөгчийн байр суурин дээр бат зогсоогүй болж хувирах болно.

Нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг, засаглалд хамаарах шинжээр нь шүүхэд төлөөлөх эрхийн хуульчид болох өмгөөлөгч бол үйлчлүүлэгчийн төлөөлөгч. Өмгөөлөгч хүн

[9] С.Нарангэрэл, Н.Лүндэндорж. Эрх зүй судлалын удиртгал. УБ., 2002. 65-66 дахь тал.
[10] Т.Сэнгэдорж. Хуульч мэргэжил. УБ., 2003. 56-57 дахь тал.
[11] Д.Тогтохжаргал. Төрийн хүн /намтар, дурсамж/. УБ., 2011. 90 дэх тал.
[12] Мөн тэнд. УБ., 2011. 187 дахь тал.
[13] З.Сүхбаатар. Хуульчдын холбооны үйл ажиллагаан дахь өмгөөлөгчийн оролцоо. Хуульч сэтгүүл. 2014 оны 12 дугаар сар. №01 /101/. 28 дахь тал.
[14] ХБНГУ-ын Өмгөөлөгчийн тухай хуулийн 2 дугаар зүйл.
[15] ОХУ-ын өмгөөллийн үйл ажиллагаа, өмгөөллийн байгууллагын тухай хуулийн 1 дүгээр зүйл.

хууль тогтоомжийг зөв ойлгож, тайлбарлаж хэрэглэх, мэргэжлийн мэдлэг, чадвар, дадлыг бүрэн эзэмшсэн, нийгэмд ямагт эерэгээр үнэлэгддэг мэргэжилтэн байх ёстой. Үүний тулд өмгөөлөгч хүн туйлын ажил хэрэгч, хичээл, зүтгэл гаргадаг, аливаа асуудалд хандахдаа хууль зүйн онол, зарчмыг удирдлага болгож, эрх зүйн болон процессын журмыг ямагт баримталж хүндэтгэн хэрэгжүүлдэг чадвартай байх хэрэгтэй. Өмгөөлөгч хүн шударга зан чанартай, хүний эрхийг ямагт хүндлэн үздэг мэдрэмжтэй байх ёстой.

II. Өмгөөлөгчийн ёс зүйн өнөөгийн төлөв байдал

Өмгөөлөгчийн ёс зүй нь хуульчийн ёс зүйн салшгүй нэг хэсэг төдийгүй өмгөөллийн үйл ажиллагааны онцлогийг илэрхийлсэн "Монголын өмгөөлөгчдийн ёс зүйн дүрэм"-ээр тогтоосон тусгай шаардлагууд байдаг. Өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгчийн эрх хууль ёсны ашиг сонирхлыг бүрэн хангахад чиглэгдсэн баталгааг урьдчилан гаргах ёсгүй бөгөөд хууль тогтоомж хэрэглэх, тайлбарлах асуудлаар өөрийнх нь мэдлэг, хүч бололцоо хүрэхгүй байгааг мэдэрсэн нөхцөлд, биеийн эрүүл мэндийн байдал болон бусад хүндэтгэн үзэх шалтгаан гарсан үед үйлчлүүлэгчээс өмгөөллүүлэхээр тавьсан хүсэлтийг хүлээн авахаас татгалзах, хэргийн материалд үндэслэн өөрийнх нь ашиг сонирхлыг хөндсөн шийдвэр гарч болзошгүй талаар үйлчлүүлэгчдээ урьдчилан мэдээллэх эрхтэй.

Өмгөөлөгч бол өндөр ёс зүйтэй мэргэжилтэн, иргэн байх ёстой. Үйлчлүүлэгчтэйгээ болон үйлчилгээ авахаар ирсэн иргэдтэй маргалддаг, тэдэнд хоосон итгэл төрүүлдэг, бодит байдлыг буруу ойлгуулдаг, хуульч гэдэг нэрээр түрий барьдаг, үйлчлүүлэгчийг өөрийн эрх ашигт ашигладаг, бусдын эрх ашиг сонирхлыг үл тоодог зэрэг ёс зүйгүй үйлдэл хуульчдад */ялангуяа сонгон шалгаруулалтгүй эрх авсан өмгөөлөгч/* цөөнгүй ажиглагддаг. *"Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэм"* эрх зүйн сайн баримт бичиг болсон боловч үүнийг мэддэг, үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгодог хуульч цөөхөн байна. Өмгөөлөгчийн үүргийн талаарх НҮБ-ийн 1990 оны Гавана хотын сайшаасан зарчимд өмгөөлөгчийн мэргэшил, боловсрол, хариуцлага, үйл ажиллагааны баталгааг заасан байх бөгөөд үүнээс авч үндэсний хууль тогтоомжид тусгах шаардлагатай байна. Монгол Улсад шүүгчийн, прокурорын, өмгөөлөгчийн, нотариатчийн зэрэг ёс зүйн дүрмүүд олонтаа гарч мөрдөгдөж байсан ч тэр нь ихэнхдээ өөр өөрийн системийн хуульчдаа хамгаалахад чиглэж, хуульчдаа ёс зүйн хувьд өөрчлөх үүргээ гүйцэтгэж чадаагүй.

Шүүх эрх мэдлийн хүрээнд хамгийн олон тоотой өмгөөлөгчид *"бүхнийг мэдэгч", "чадагч", "залилангийн өмгөөлөгч"* мэтээр ямар ч ялгаа, зэргэмжгүй байдал шүүх эрх мэдлийн хэрэгжилтэд ч хуульчийн нэр хүнд, үнэ цэнэд сөргөөр нөлөөлж байгааг зөвшөөрөхөд бууруудах зүйл байхгүй.

Өмгөөлөгчийн мэргэжлийн ёс зүй бол өөрөө эрхэм дээд үнэт зүйл юм. Учир нь хуульч иргэний харилцаанд оролцож байгаа бол ёс суртахууны нийтлэг хэм хэмжээг сахих ёстой. Өмгөөлөгчийн хувьд ажилаа гүйцэтгэж байгаа бол мэргэжлийн ёс зүйн шаардлагыг баримтлах учиртай. Хамгийн өндөр соёл, ёс суртахуун, зан суртахуун, төлөвшил, хандлага, харилцааг эзэмшсэн хүн өмгөөлөгч байх ёстой билээ. Ийм болохын тулд бид хэн бэ? гэдэг дээр өмгөөлөгчид өөртөө дүгнэлт өгч, бусдын шүүмжлэлийг найрсагаар хүлээн авч, цаг тухайд засаж, алдаан дээрээ суралцаж, хөгжих нийгмийн шаардлага буй болжээ. Энэ нь хуульч

мэргэжлийн нэр хүндийг өндөрт өргөж явах, тэрхүү мэргэжлээр иргэд бахархах, тийм мэргэжилтэй болохыг залуус хүсэн тэмүүлдэг болтол нь уг салбарынхан үлгэр жишээчээр ажиллах хэрэгтэй. Энд хүн ганцхан харилцаан дээрээ алддаг гэдгийг өмгөөлөгчид мэдэрч ажиллах нь чухал байна.

Монгол Улсын хууль тогтоомжийн хүрээнд өмгөөлөгчийн мэргэжлийн үүрэг, хүлээх хариуцлагыг дээшлүүлэх, нийгмийн хэрэгцээ, шаардлага, өмгөөлөл, хууль зүйн туслалцааны үр нөлөө, үйлчилгээний чанар, Монголын Өмгөөлөгчдийн үйл ажиллагаанд тавигдах шалгуур үзүүлэлтийг тогтоож, өмгөөлөгч, үйлчлүүлэгчийн зохистой харилцааг хангах нь тус улсын Үндсэн хуульд заасан "... *хүний эрх, эрх чөлөө, шударга ёс, хууль дээдлэх, өмгөөлөл, хууль зүйн мэргэжлийн туслалцаа хүсэгч хэн бүхэн өмгөөлөгчөө чөлөөтэй сонгох*" баталгааг бэхжүүлэх үндэс болохынх нь хувьд тус улсад өрнөсөн ардчилал, хүний эрхийг хамгаалах, төрөөс хэрэгжүүлж буй эрх зүйн шинэтгэлийн бодлого, хүний эрхийн олон улсын шинэ ололт, чиг хандлага, хууль зүйн шинжлэх ухаан, эрх зүйн орчин цагийн хөгжилтэй уялдуулан мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах стандартыг тогтоон мөрдүүлэх шаардлагатай байна. Өмгөөлөгчөөс аливаа этгээдэд хууль зүйн мэргэжлийн туслалцаа үзүүлэхдээ Монгол Улсын хууль, олон улсын гэрээ, хууль тогтоомжийн бусад акт, өмгөөлөгчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хэлбэрэлтгүй сахин биелүүлж, үйлчилгээний чанар, харилцааны соёлыг дээдлэн өмгөөлөгчийн нийгмийн өмнө хүлээх мэргэжлийн хариуцлагыг дээшлүүлэх нэн чухал байна.

Өмгөөлөгчид тавигдах мэргэжлийн болон ёс зүйн, ажил хэргийн шалгууруудын хувьд өнөөдөр мөрдөгдөж буй хууль тогтоомжийг авч үзэхэд Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд өмгөөлөгчдийн үйл ажиллагааны зарчим, үүрэг, үйл ажиллагаанд нь хориглох зүйлийг тусгасан боловч мэргэжил, ёс зүйн шалгуурыг тусгаагүй байна. Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 5, 6 дугаар зүйлд заасан ерөнхий үүрэг, зарчмыг хадгалахын зэрэгцээ дээр дурдсан төрөл, тавигдах мэргэжил, чадвар, ёс зүйн шалгуур шаардлагыг хуулиар тогтоох шаардлагатай.

Хүснэгт 1. Өмгөөллийн ёс зүйн асуудлыг зохицуулж буй хууль, дүрмийг хүснэгтээр харуулахад:

Байгууллага	Анхны дүрэм батлагдсан он	Одоо үйлчилж буй хууль, дүрэм
Өмгөөллийн байгууллага	1994 оны Өмгөөллийн тухай хуулийн 13.1.1, 2002 оны Өмгөөллийн тухай хуулийн 12.3.1-д өмгөөлөгч хуульчийн ёс зүйн хэм хэмжээг дагаж мөрдөхийг үүрэг болгосон байх ба эдгээр хуулиудад өмгөөлөгчийн болон хуульчийн ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн тохиолдолд сахилгын арга хэмжээ оногдуулахаар заасан 1994, 2002 онд Өмгөөлөгчдийн ёс зүйн дүрэм батлагдан хэрэгжиж байсан.	Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль болон холбогдох бусад хууль, Олон улсын гэрээ, Хуульчийн мэргэжлийн дүрэм

Хүснэгтээс харахад Өмгөөлөгчдийн ёс зүйн дүрэм нь 1994, 2002 оны Өмгөөллийн хуулийн дагуу батлагдан хэрэгжиж байснаас гадна Монголын Өмгөөлөгчдийн Холбоо байгуулагдсан үеэс Өмгөөлөгчдийн мэргэжлийн ёс зүйн дүрэм батлагдан хэрэгжиж байжээ. Харин одоогийн байдлаар хуульчдын ёс зүй нь Монгол Улсын "*Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай*" хууль, Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны дүрмээр зохицуулагдахаас гадна өмгөөлөгчийн ёс зүйн дүрмээр зохицуулагдаж байна.

Өмгөөлөгчийн мэргэжлийн мөн чанар, хэрэгцээ шаардлагын талаар академич С.Нарангэрэл "*...би энэ мэргэжлийг эмчийн мэргэжилтэй жиших их дуртай. Яагаад гэвэл эмч хүн бол өвчтөнд мэргэжлийн туслалцаа үзүүлэх ёстой. Эмч өөрөө л хэвтэрт орчихоогүйгээс бусад тохиолдолд мэргэжлийн яаралтай тусламж үзүүлж байх ёстой. Тэрүүгээрээ эмч бол их энэрэнгүй, хүний төлөө гэсэн мэргэжил. Яг түүнтэй адил өмгөөлөгчийн мэргэжил бол яг хоолойн дээр хутга тулгасан юм шиг хууль зүйн маш нарийн асуудал тохиолдолд учраа олохгүй хүнд байдалд орсон хүмүүст мэргэжлийн туслалцаа үзүүлдэг ажил үйлс.* Өмгөөлөгч хүн гэрээт тал буюу үйлчлүүлэгчийнхээ хууль ёсны төлөөлөгч байж итгэлцлийн үндсэн дээр эрх ашгийг нь хамгаалж байгаа гэдгийг ямагт санаж, энэ зорилгоо биелүүлэхийн тулд үнэн сэтгэл гарган уйгагүй хөөцөлдөх, тууштай ажиллах шаардлагатай. Хэдийгээр нэг талын эрх ашгийг өмгөөлдөг ч гэсэн 2 талын аль алинд хүндэтгэлтэй хандах ёстой. Өмгөөлүүлж, төлөөлүүлж байгаа талынхаа эрх ашгийг хамгаалж, түүний хууль ёсыг илэрхий зөрчиж, нэгэнт тодорхой болсон хэргийг зөвтгөх гэж учир утгагүй маргалдаж, улайран тэмцэх нь зохисгүй. Анхан шатны шүүхээр хэрэг шийдвэрлэгдсэний дараа ч өмгөөллийн үүрэг дуусгавар болдоггүйг санах хэрэгтэй.

Өмгөөлөгч хүмүүст маш өндөр ёс зүйн стандарт тавьдаг. Өмгөөлөгч хэрвээ ёс зүйн стандартаа зөрчвөл тохирох хариуцлагыг зайлшгүй хүлээлгэдэг, хараат бус хөндлөнгийн тогтолцоо Хуульчдын холбоонд ажиллаж эхэлсэн. Монголын хуульч нар өндөр хариуцлагатай байх механизмын суурь тавигдсан. 2013 онд Хуульчдын холбооны анхдугаар их хурал Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэм (*"Хуульчийн мэргэжлийн дүрэм"*) гэдэг нэртэй дүрмийг баталж хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах зарчим, хэм хэмжээг олон улсын жишигт хүргэж тогтоосон юм. Мэргэжлийн үйл ажиллагааны стандарт нь хуульчийн мэргэжлийн ажил хийж байхад төдийгүй хувийн амьдралд нь үйлчилнэ, мөн энэ хоёроос бусад хүрээнд хүрч үйлчилнэ. Жишээлбэл, өмгөөлөгч хүн үйлчилгээ үзүүлнэ гэж мөнгө авчихаад шүүх хуралд нь очихгүй, хэргийг нь ч уншихгүй, ямар ч үйлчилгээ үзүүлэхгүй байвал мэргэжлийн хүрээнд гарсан зөрчил болно.

Одоогийн Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулиар Хуульчийн мэргэжлийн дүрмийг зөрчсөн өмгөөлөгчид хаалттай эсхүл нээлттэй сануулах, шүүхэд төлөөлөх эрхийг хугацаатай эсхүл хугацаагүй түдгэлзүүлэх, хуульчийн зөвшөөрлийг хугацаатай эсхүл хугацаагүй түдгэлзүүлэх, хуульчийн зөвшөөрлийг хугацаатай эсхүл хугацаагүй хүчингүй болгох гэсэн найман төрлийн шийтгэлээс ногдуулдаг. Өмгөөлөгчийн гаргасан зөрчлөөс нь хөнгөрүүлэх болон хүндрүүлэх нөхцөлийг нь харгалзан тохирсон шийтгэл ногдуулдаг. Жишээлбэл, шинээр өмгөөлөгч болсон хүн анх удаа мэдлэг, туршлага дутсанаасаа болоод хөнгөн хэлбэрийн зөрчил гаргасан байвал хаалттай сануулах шийтгэл ногдуулж болно.

Хаалттай сануулах нь тухайн хүнд өөрт нь "*дахин ийм зөрчил гаргуузай*" гэж өгсөн анхааруулга юм.

Өмгөөлөгчдийг хэлмэгдүүлж, буруугүй байхад нь хариуцлага хүлээлгэж болохгүй боловч ёс зүйн зөрчил гаргасан хуульчид заавал хариуцлага хүлээлгэдэг байх ёстой. 2014-2017 онд хуульчидтай холбоотой маргааныг шийдсэн статистикийг харахад, 791 гомдол хүлээж авснаас 751 өмгөөлөгчтэй холбоотой гомдол иржээ. Үүнээс 52 өмгөөлөгчид сахилгын шийтгэл ногдуулжээ. Тодруулбал, 31 өмгөөлөгчид хаалттай сануулах, 12 өмгөөлөгчид нээлттэй сануулах, хоёр өмгөөлөгчийн шүүхэд төлөөлөх эрхийг хугацаагүйгээр, 4 өмгөөлөгчийн шүүхэд төлөөлөх эрхийг хугацаатай түдгэлзүүлэх, нэг хуульчийн зөвшөөрлийг түдгэлзүүлэх, нэг хуульчийн зөвшөөрлийг хугацаатай, нэг хуульчийн зөвшөөрлийг хугацаагүй хүчингүй болгох шийтгэл ногдуулжээ. Энэ тооноос харахад Мэргэжлийн хариуцлагын хороо өмгөөлөгчид хариуцлага тооцож байна. Тухайлбал, мөнгө авчхаад ямар ч хууль зүйн туслалцаа үзүүлээгүй, үйлчлүүлэгчээ хэл амаар доромжилсон өмгөөлөгчийг шийтгэснийг хараат бус байдалд нь халдсан гэх боломжгүй юм.

Мэргэжлийн үйл ажиллагааны хүрээнд хуульчдын ёс зүйн асуудлаар гомдол гарч, ёс зүйн хариуцлага хүлээсэн өмгөөлөгчид багагүй байгаа нь анхаарал татаж байна. Монгол Улсын Дээд Шүүхийн Эрүүгийн хэргийн хяналтын шатнаас анхан болон давж заалдах шатны шүүхийн шийдвэр хүчингүй болох, зарим хэрэг нь хэрэгсэхгүй болох явдал ганц нэгээр тогтохгүй байгаа нь хуульчдын мэргэжлийн болон ёс зүйн мэдлэг, чадвар их дорой байгаагийн илрэл бөгөөд өмгөөлөгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдэд ял завшуулах, хэт мөнгөний төлөө хөөцөлдөх, мэдлэг, чадвар муутай байх гэх мэт хуульчийн ёс зүйн зөрчил гаргадаг, хуульчийн мэргэжлийн ур чадвар муутай өмгөөлөгч нилээдгүй байгаа билээ.

Хүснэгт 2. Өмгөөлөгчид ногдуулсан сахилгын шийтгэлийн тоо, төрөл (2014-2018)[16]

Он	Бүгд хуульч	Өмгөөлөгчийн тоо	Хүлээн авсан гомдол	Маргаан, хэрэг үүсгэсэн	Сахилгын шийтгэл ногдуулсан тоо								
					Хаалттай сануулсан	Нээлттэй сануулсан	Шүүхэд төлөөлөх эрхийг хугацаагүй түдгэлзүүлсэн	Шүүхэд төлөөлөх эрхийг 3 сараар түдгэлзүүлсэн	Шүүхэд төлөөлөх эрхийг 6 сараар түдгэлзүүлсэн	Хуульчийн зөвшөөрлийг 6 сараар түдгэлзүүлсэн	Хуульчийн зөвшөөрлийг 2 жилийн хугацаагаар хүчингүй болгосон	Хуульчийн зөвшөөрлийг хугацаагүй хүчингүй болгосон	**Бүгд**
2014	205	326	170	31	-	-	-	-	-	-	-	-	
2015	229	284	199	95	10	2	-	-	1	1	1	1	16
2016	250	376	216	97	14	7	1	-	1	-	-	-	23
2017	249	378	206	94	5	3	1	1	1	-	-	-	11
2018	182	342	179	103	8	5	-	1	1	-	-	-	15
Дүн	1115	909	970	420	37	17	2	2	4	1	1	1	65

[16] Мэргэжлийн хариуцлагын хорооны тайлан, 2014-2019 оны 1 дүгээр улирлын байдлаар.

Мэргэжлийн хариуцлагын хорооны 2014-2018 онд хуульчидтай холбоотой маргааныг шийдсэн статистик (*Хүснэгт 2)*-ийг харахад, 1115 гомдол, мэдээлэл хүлээн авснаас 909 нь өмгөөлөгчид гомдол, мэдээлэлд маргаан үүсгэжээ. Үүнээс 65 өмгөөлөгчид сахилгын шийтгэл ногдуулжээ. Тодруулбал, 37 өмгөөлөгчид хаалттай сануулах, 17 өмгөөлөгчид нээлттэй сануулах, 2 өмгөөлөгчийн шүүхэд төлөөлөх эрхийг хугацаагүйгээр, 6 өмгөөлөгчийн шүүхэд төлөөлөх эрхийг хугацаатай түдгэлзүүлэх, нэг өмгөөлөгчийн зөвшөөрлийг 6 сараар түдгэлзүүлэх, нэг өмгөөлөгчийн зөвшөөрлийг 2 жилийн хугацаатай, нэг өмгөөлөгчийн зөвшөөрлийг хугацаагүй хүчингүй болгох шийтгэл тус тус ногдуулжээ. Энэ тооноос харахад Мэргэжлийн хариуцлагын хороо өмгөөлөгчид хариуцлага тооцож чадаж байна.

Орчин үеийн нийгэм бол үйлчилгээний технологитой нийгэм болсон тул өмгөөлөгчид иргэдэд үйлчилэхэд ёс суртахууны онолын мэдлэг, практик, мэдрэмж, харилцаа, хандлагаа шинэчлэх, нийгмийн шинэ хэрэгцээ шаардлага тавигдаж байна. EQ буюу харилцааны өндөр мэдрэмжтэй өмгөөлөгчид байх нэн шаардлагатай ур чадварын нэг болоод байна. Технологийн дэвшил хичнээн их нэвтэрсэн ч IQ болон EQ өндөртэй тэргүүлэх зэргийн өмгөөлөгчид хэзээд эрэлттэй хэвээр байх юм. Ирээдүйн өмгөөлөгчид өгөгдөл, мэдээллийг харилцагчид тайлбарлан ойлгуулах, түүнд тулгарсан асуудлыг мэргэжлийн зүгээс үнэлэн шийдэл гаргагч *"итгэл даах зөвлөх"*-ийн чиг үүрэгтэй болж байна.

ХБНГУ-д өмгөөлөгч нь дадлагажигч өмгөөлөгч, өмгөөлөгч, муж улсын шүүхэд оролцох өмгөөлөгч, Холбооны дээд шүүхэд оролцох өмгөөлөгч гэсэн 4 зэргэмжтэй байдаг. Англи улсад анхан шатанд оролцдог барристууд, давах, хяналтын шатны шүүх хуралдаанд оролцдог солиструуд, Францад өмгөөлөгчид 3 зэргэмжтэй байдаг зэргийг судлах шаардлагатай байна. Өмгөөлөгч нэртэй бүхэн давах, хяналтын шүүхэд очоод хуульч бүр ойлгох, хаана ямар асуудлаар орж ирсэнийг нь тааварлахад ойлгомжгүй яриад зогсож байдаг явдал түгээмэл болж байгааг цэгцлэх, Өмгөөллийн хуулийг шинэчилэх, МӨХ нь зөвхөн өмгөөлөгчдөө тэдний давтан сургалтад дэмжлэг үзүүлдэг, мэргэшүүлэх сургалт зохион байгуулах зэргээр үйлчилдэг, тэдний эрх ашгийг хамгаалдаг ТББ-ын статустай субьект байх, МХХ-д Өмгөөллийн хороо идэвхитэй ажилладаг байх, хариуцлага нь Мэргэжлийн хариуцлагын хороондоо хамаарах, өмгөөлөгчийн төлөөлөх эрхийг хэт задгай тавьсаныг эргэж харж цэгцлэх нь хүртээмжтэй өмгөөлөгч болох өмгөөлөгчийн үнэ цэнийг өсгөхөд эерэгээр нөлөөлнө.

III. Олон улсын туршлага

Гадаад орнуудад тухайн мэргэжлийн хүний буюу өмгөөлөгчийн хийдэг ажлын нэгээхэн хэлбэрээр хуулиа нэрлээгүй байдаг. Тухайлбал: БНХАУ-д Хуульчийн тухай хууль, Япон улсад өмгөөлөгчийн тухай хууль, Тайваньд хуульчийн тухай хууль, Европын Холбооны улсад Европын өмгөөлөгчийн тухай хууль, ХБНГУ-д өмгөөлөгчийн тухай хууль, ОХУ-д өмгөөллийн үйл ажиллагаа, өмгөөллийн байгууллагын тухай хууль, БНСУ-д өмгөөлөгчийн тухай хууль, Сингапур улсад хуульчийн мэргэжлийн тухай хууль гэх зэргээр томьёолсон байна.

Олон улсад өмгөөлөгчийн хариуцлагын асуудлыг зөвхөн өмгөөлөгчид нь хариуцуулахаас татгалзаж байгаа. Жишээлбэл, Германд өмгөөлөгчийн ёс зүйн асуудлыг шийддэг тусдаа сахилгын шүүх ажилладаг. Түүнээс биш дан өмгөөлөгчөөс бүрдсэн холбоонд өмгөөлөгчийн хариуцлагын асуудлыг өгдөггүй. Өмгөөлөгч нь олонх биш бүрэлдэхүүнээр шийддэг газрууд ч бий. Америкийн Флорида мужид өмгөөлөгчийн хариуцлагын асуудлыг ердийн шүүх шийддэг. Калифорни, Колорадод сахилгын шүүх шийддэг. Дани улсад гурван шүүгч, 9 өмгөөлөгч, 6 иргэн орсон бүрэлдэхүүн шийдэг. Эстон, Шведэд ч гэсэн хуулийн профессор, иргэдийг оролцуулсан холимог бүрэлдэхүүн өмгөөлөгчийн асуудлыг шийдээд байгаа юм.

АНУ-ын хувьд Барын холбооныхоо дэргэд хуульчдын мэргэшлийн чиглэлийг тогтоох, мэргэшсэн хуульчийн гэрчилгээ олгох үндсэн үүрэг бүхий Мэргэшлийн асуудал эрхэлсэн байнгын хороо *(Standing Committee on Specialization)* байгуулсан байна. Тус мэргэшлийн хороо нь хууль зүйн мэргэшлийн үндсэн зорилгыг дараах байдлаар тодорхойлсон. Үүнд: 1. Олон нийтэд үзүүлэх хууль зүйн туслалцааны хүртээмжийг нэмэгдүүлэх */Хүртээмжтэй байх/* 2. Хууль зүйн үйлчилгээний чанарыг сайжруулах */Чадвартай байх/* 3. Үйлчлүүлэгчид үзүүлж буй хууль зүйн үйлчилгээний өртөгийг бууруулах */Үнэ, өртөг/*

Дүгнэлт

Өмгөөлөгч нь иргэний нийгмийг хамгаалдаг, олон нийтийн итгэлийг хүлээдэг мэргэжилтэн тул үйл ажиллагаа нь шударга байх шаардлага эртнээс тавигдсаар ирсэн байна. Өмгөөлөгчийн мэргэжлийн ажил буюу өмгөөллийн үйл ажиллагааны хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах эрхэм зорилго бүхий, хууль болон ёс суртахуунд суурилсан, хүн чанар, мэдрэмж, зохион байгуулалт, цуцалтгүй хөдөлмөрийг шаардах либерал мэргэжлийн үйл ажиллагаа юм. Иймд өмгөөллийн үйл ажиллагаа нь нийтийн байх бөгөөд ашиг орлого олохын төлөөх гагцхүү зорилго чиглэлтэй үйл ажиллагаа биш бөгөөд өмгөөллийн чанар, үр нөлөөг дээшлүүлэх, мэргэшсэн өмгөөлөгчийг төрүүлэх, тухайн салбарыг хөгжүүлэхэд томоохон хувь нэмэр оруулдаг болохыг анхаарах нь зүйтэй. Өмгөөлөгчийн ёс зүй, түүний үнэт зүйл нь хууль зүйн практикт зөрчигдөх явдал нь хэвийн үзэгдэл болж, өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хүний эрх, эрх чөлөө зөрчигдөж байгаа нь өмгөөлөгчийн үйлчилгээний соёл дутмаг, өмгөөлөгчийн ёс зүйн тулгамдаж буй асуудал болсон байна. Өмгөөлөгчийн ёс зүйн болон мэргэжлийн хариуцлагыг өндөржүүлж, хариуцлага хүлээлгэх эрх зүйн орчинг сайжруулж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Санал

- Өмгөөлөгчид тавигдах мэргэжлийн болон ёс зүйн ажил хэргийн шалгуур үзүүлэлтийг зохих хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, хуульч сонгон шалгаруулах шалгалтын босго, шалгуур үнэлэмжийг өндөр болгох;
- Өмгөөлөгчөөр ажиллах эрх олгох, сонгон шалгаруулалтын арга хэлбэр, шалгуур босго, үнэлгээг нарийвчилах, өмгөөлөгчдийг дахин сонгон шалгаруулж эрх олгох;
- Өмгөөлөгчийн үйлчилгээний стандартыг баталж мөрдүүлэх.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Монгол хэл дээрх эх сурвалж

1. Моригива Ясутомо. Хуульчийн ёс зүй. УБ., 2006.
2. УИХ-ын Төрийн байгуулалтын байнгын хороо, ТАЗ, Шихихутуг хууль зүйн дээд сургууль. Төрийн албаны соёл: шударга ёс, ил тод байдал, ёс зүй. УБ.,.2010.
3. Хууль зүйн яам. Хууль зүйн салбарын үйлчилгээг сайжруулах төсөл. Хуульчийн ёс зүй. УБ., 2013.
4. С.Нарангэрэл. Зохиомол гэмт хэрэг буюу Н.Энхбаярын өмгөөлөгчийн тэмдэглэл. УБ., 2012.
5. Вибеке Норгард, Мартин болон Маттев Фредрих. Хуулийн сургуульд сурсан 101 зүйл. УБ., 2019.
6. "Монгол өмгөөлөгч хууль зүйн фирм. Өмгөөлөл судлалын академи. Гадаад орнуудын өмгөөлөгчийн тухай хууль I. УБ., 2017.
7. Кейт Эванс. Өмгөөллийн алтан дүрэм. УБ., 2017.
8. Т.Сэнгэдорж. Хуульч мэргэжил ёс зүйн асуудал. УБ., 2010.
9. З.Сүхбаатар, П.Оюундэлгэр. Монгол Улсын өмгөөллийн хууль, дүрэм (1924-2013). УБ., 2014.
10. Ц.Гүрсэд. Монгол Ард Улсын Цааз хууль, шүүх таслах газруудын байдлыг товчилсон дэвтэр. УБ., 1928.
11. Т.Сэнгэдорж, С.Энхмэнд, С.Энхсаруул. Дэлхийн ба Монголын хуульчид эрх зүй ёс зүй. УБ., 2014.
12. С.Нарангэрэл. Монголын ба дэлхийн эрх зүйн тогтолцоо. УБ., 2001.
13. С.Нарангэрэл, Н.Лүндэндорж. Эрх зүй судлалын удиртгал. УБ., 2002.
14. Т.Сэнгэдорж. Хуульч мэргэжил. УБ., 2003.
15. Д.Тогтохжаргал. Төрийн хүн /намтар, дурсамж/. УБ., 2011.
16. З.Сүхбаатар. Хуульчдын холбооны үйл ажиллагаан дахь өмгөөлөгчийн оролцоо. Хуульч сэтгүүл. 2014 оны 12 дугаар сар. №01 (01).
17. Мэргэжлийн хариуцлагын хорооны тайлан, 2014-2019 оны 1 дүгээр улирлын байдлаар.

2. Гадаад хэл дээрх эх сурвалж

18. Произведения г-на, Рассуждения о независимости адвоката.
19. Лоуренс Фридмэн. Введение в Американское право. М., 1993.

3. Бусад эх сурвалж

20. www.mglbar.mn
21. www.advocate.mn