

АХЛАГЧ БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙ ГЭР БҮЛ, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ БА ШИЙДЭЛ

Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Зэвсэгт хүчний ерөнхий командлагчийн ивээл дор зохион байгуулсан “Ахлагчийн алба- Өнөө ба ирээдүй” сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурлын шилдэг судалгааны ажил

Удирдсан: ДХИС-ийн ЭШХ-ийн Гамшиг судлалын төвийн эрхлэгч, доктор (Ph.D), дэд хурандаа Б.Саранцэцэг
Илтгэгч: ДХИС-ийн Хангалт үйлчилгээний газрын Хэвлэлийн албаны эх бэлтгэгч-дизайнер, дэд ахлагч Б.Тулга

Удиртгал

Сэдвийн тулгамдсан байдал, сэдвийг сонгосон үндэслэл. Төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагын нийгмийн баталгааг хангах асуудал нь улс орны аюулгүй байдлын бодлогыг тодорхойлж, хэрэгжүүлэх үүрэгтэй, төрийн цэргийн албанд чин шударгаар ажиллах хүсэл эрмэлзэлтэй, мэргэшсэн чадварлаг, бүтээмж өндөртэй хүний нөөцийг тогтвортой, үр дүнтэй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх гол хүчин зүйл болдог.

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3-т³⁴ "Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн

сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ", Засгийн газрын агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 7 дүгээр зүйлийн 7.1.6-д³⁵ "агентлаг нь салбарынхаа хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлох, боловсон хүчнийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшлийг нь дээшлүүлэх, дахин мэргэшүүлэх, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг нь хангах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх", Монгол Улсын Их Хурлын 2015 оны 85 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлогын үндэс”³⁶-ийн 5.6-т “Цэргийн алба хаагч, цэргийн анги, байгууллагад гэрээгээр ажиллагсдын алба хаах нөхцөлийг бүрдүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоно.”, Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын Засаглалын талаар баримтлах бодлогын 5.4 дэх зорилтын хүрээнд 2050 он гэхэд “төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа сайжирч, амьдралын баталгаа бүрэн хангагдсан байна” зэргээс дүгнэхэд мэргэшсэн, чадварлаг, бүтээмж өндөртэй төрийн албыг төлөвшүүлэхийн тулд төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг сайжруулахад чиглэсэн үйл ажиллагааг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх нь чухал байна.

Мөн ахлагч бүрэлдэхүүний нийгмийн баталгаа хангагдсан

³⁴ Төрийн албаны тухай хууль (2019)

³⁵ Засгийн газрын агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хууль (2004)

³⁶ Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлогын үндэс (2015)

тохиолдолд ажлаас халагдах, чөлөөлөгдөх, шилжин томилогдох асуудлууд буурч тогтвортой ажиллах нөхцөл боломж хангагдана гэж үзлээ.

Иймд алба хаагчийн нийгмийн баталгааны хөтөлбөрт дүн шинжилгээ хийх, харьцуулан судлах, ахлагч бүрэлдэхүүний хүний нөөцийн шилжилт хөдөлгөөн болон нийгмийн баталгааны хөтөлбөрт хэрхэн хамрагдсан талаар судлахаар энэхүү сэдвийг сонгон судлах үндэслэл болсон.

Сэдвийг судалсан байдал. Манай улсын эрдэмтэн, судлаачид хүний нөөцийн менежментийг хөгжүүлэхэд анхаарч дараах бүтээл туурвисан гаргаж эхэлсэн байдаг. Тухайлбал, хүний нөөцийн менежментийн талаар А.Я.Кибанов, Л.В.Карташова, А.И.Рофе, А.Л.Жуков, Н.Т.Грахам, Рожер Беннет, Р.Крамар, Р.Шуллер зэрэг гадаадын эрдэмтэд, П.Эрдэнэзул, Т.Дорж, Ц.Цэцэгмаа, Ц.Самбалхүндэв, Д.Цэдэв нарын дотоодын эрдэмтэн судлаачид олон талаас нь судалжээ.

Харин П.Мягмар (2005) “Онцгой байдлын албаны менежментийг сайжруулах нөхцөл, боломж”, Г.Бат-Эрдэнэ (2011) “Төрийн тусгай албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох зарим асуудал”, Т.Пүрэвдорж (2017) “Байгууллагын гамшгаас хамгаалах төлөвлөлтийг боловсронгуй болгох арга зам”, Р.Эрдэнэ-Ундрах (2019) “Төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг сайжруулах нь”, Ц.Саруулсайхан (2020) “Онцгой

байдлын албаны ахлагч бүрэлдэхүүний нийгмийн баталгааг сайжруулах боломж” А.Батболд (2023) “Хил хамгаалах байгууллагын албан хаагчдын нийгмийн баталгаанд хийсэн шинжилгээ” сэдвээр тус тус магистрын зэрэг хамгаалсан байна. *Судалгааны зорилго.* Ахлагч бүрэлдэхүүнээс нийгмийн баталгааны хөтөлбөрт хэрхэн хамрагдсан байдлыг үнэлэх, цаашид нийгмийн баталгааг хэрхэн сайжруулах арга замыг тодорхойлоход оршино.

Судалгааны зорилтууд. Судалгааны ажлын зорилгоо биелүүлэхийн тулд дараах зорилтыг дэвшүүлсэн. Үүнд:

1. Нийгмийн баталгааны талаарх онол, хандлагыг судлах;

2. Нийгмийн хамгаалал, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрт шинжилгээ хийх;

3. Ахлагч бүрэлдэхүүнээс нийгмийн хамгаалал, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрт хамрагдсан байдлын талаарх судалгаа хийх;

4. Ахлагч бүрэлдэхүүний Нийгмийн хамгаалал, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг сайжруулах арга замыг тодорхойлох;

Судалгааны объект. Нийгмийн баталгааны хөтөлбөр.

Судлах зүйл (судлагдахуун). Ахлагч бүрэлдэхүүний нийгмийн баталгааны хөтөлбөрт хамрагдсан байдал.

Судалгааны арга. Судалгааг гүйцэтгэхдээ ажиглалт хийх, харьцуулах, задлан шинжлэх, нэгтгэн дүгнэх зэрэг аргын зэрэгцээ үр дүнгийн үзүүлэлтийг нэгтгэж

SPSS 26.0 шинжилгээний аргыг хэрэглэсэн.

Судалгааны шинэлэг тал. Дотоод хэргийн их сургуулийн ахлагч бүрэлдэхүүний нийгмийн баталгааны хөтөлбөрт шинжилгээ хийж, ахлагч бүрэлдэхүүний нийгмийн баталгааны хөтөлбөрт хамрагдсан байдлыг судлан, бусад байгууллагатай харьцуулан түүнийг сайжруулах арга замыг шинжлэх ухааны үүднээс судалсан.

Судалгааны хамрах хүрээ, хязгаарлалт. Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын ахлагч бүрэлдэхүүн.

Судалгааны зохион байгуулалт, бүтэц. Илтгэл нь удиртгал, үндсэн хэсэг, дүгнэлт, эх сурвалжийн жагсаалт, хавсралтаас бүрдэнэ.

Хураангуй:

Төрийн тусгай алба хаагч үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай ажиллах нөхцөлөөр хангагдах, цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, шагнал, урамшуулал, тэтгэвэр, тэтгэмж авах, ээлжийн амралт эдлэх, мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх боломж нь баталгаажсан байхаар хуульд заасан байдаг. Энэхүү боломжоор хангагдсанаар тухайн албан хаагч ажиллах нөхцөл бүрдэхээс гадна ажлын гүйцэтгэлийн үр дүн нэмэгдэж, тогтвор суурьшилтай ажиллана гэж үзлээ.

Иймээс энэхүү судалгааг Дотоод хэргийн их сургууль, цагдаа, дотоодын цэрэг, онцгой байдлын алба хаагчийн нийгмийн хамгаалал, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрт шинжилгээ хийж, ахлагч бүрэлдэхүүн тус хөтөлбөрт хамрагдсан байдлын үнэлэх нөхцөл

байдлын шинжилгээний үр дүнгийн үзүүлэлтийг SPSS 26.0 шинжилгээний арга зүйгээр хийж гүйцэтгэлээ.

Түлхүүр үгс: Нийгмийн баталгаа, ахлагч, хөтөлбөр, шилжилт хөдөлгөөн, сургууль

Удиртгал

Өнөө цаг үед байгууллага, түүний дотроос төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллага захиргааны шинэчлэлийг эрчимжүүлэх зорилго зорилтуудаа үр дүнтэй хэрэгжүүлбэ гэвэл хүний нөөцийн талаар зөв бодлого дэвшүүлж, зөв удирдах явдал улам бүр чухал болж байна. Хүн хөгжих тусам сэтгэхүй нь хөгжих бөгөөд сэтгэхийн хэрээр бүтээл, бүтээмж нь нэмэгдэж, ажлынх нь үр дүн нь улам дээшилдэг. Өөрөөр хэлбэл, хүний нөөц нь бусад нөөцийг бодвол шавхагдашгүй баялаг юм.

Иймээс хүний нөөцийн өнөөгийн төлөв, ирээдүйн боломжийг тогтоон илэрхийлэх гол үндэс нь ахлагч, офицер бүрэлдэхүүн, ажилтнууд гэж харж болно. Манай Их сургуулийн өөрчлөлт хөгжлийн өнөөгийн дүр төрхөөс ирээдүйн дүр төрхөд хүрэхэд чиглэсэн стратегийг үндэслэн удирдлагын зүгээс эрхэм зорилгоо биелүүлэхэд шаардагдаж буй ажилд хэчнээн хүн хэрэгтэйг тодорхойлохын хамт түүнийг хангах боломж эх сурвалжийг урьдчилан тодорхойлж төлөвлөхдөө ахлагч бүрэлдэхүүний өнөөгийн болон ирээдүйн дүр төрхийг бодитойгоор шинжлэн тодорхойлж ирээдүйн хэрэгцээнд хүчтэй нөлөөлөл үзүүлдэг гадаад орчны өөрчлөлтөд үнэлгээ өгч

урьдчилан төлөвлөж тооцсон байх шаардлагатай юм. Ер нь хэрэгцээ бол зорилго мөн. Энэ зорилгодоо хүрэх гол хэрэгсэл нь хөтөлбөр гэж үзэж байна. Тэр дундаа нийгмийн баталгааны хөтөлбөр юм.

Их сургуулийн хүний нөөцийн менежментийн үр ашигтай стратегид багтдаг үндсэн хүчин зүйлүүдийн харилцан холбоог тодорхойлохын тулд эрхэм зорилго, стратеги, бүтэц, соёл, ажиллах хүчний шинж чанарууд болон хүний нөөцийн бодлого, хөтөлбөрүүдийг багтаан ойлгож, өнөөдрийн цаг үетэйгээ мөр зэрэгцэн шинэчлэлтийг хийж ажиллах нь байгууллагын үйл ажиллагаатай уялдаатай байна.

Иймд байгууллагыг тодорхойлогч гол нөөц болсон ахлагч бүрэлдэхүүний нийгмийн баталгаа хэрхэн хангагдаж байгаа талаар судлахаар зорилоо.

Үндсэн хэсэг

Нийгмийн хамгаалал нь хувь хүний байр сууриас харвал өвдөх, бэртэж гэмтэх, ажилгүй болох, өндөр наслах зэрэг эрсдэлд орсон үед орлого буурахаас сэргийлж, амьжиргаа залгуулах “нийгмийн баталгаа” болдог. Ирээдүйд тулгарч болох аливаа эрсдэлийг ганцаараа шийдэхэд их хэмжээний мөнгө хэрэгтэй. Харин нэг улсад амьдарч буй иргэн бүр хувиасаа багахан хэмжээний шимтгэл төлөхөд хуримтлал бүрдэнэ. Ингэснээр иргэд тодорхой хэмжээнд сэтгэл амар аж төрдөг биз ээ. Нийгмийн хамгаалал нь ганцаараа шийдвэрлэх боломжгүй асуудалд нийгмээрээ хандаж, хүн бүрийн эрсдэлийг хуваах үүрэгтэй гэж хэлж болно.

Иймээс тухайн хүний орлогын төвшнөөс үл хамааран Монгол Улсын иргэн нийгэм дэх нэгдмэл байдлыг хангаж байгаа нь нийгмийн хамгааллын тогтолцооны онцлог бөгөөд нийгмийн хамгааллын “орлогын дахин хуваарилалт” нь орлогын хэт зөрүүг арилгаад зогсохгүй, эдийн засгийн өсөлтөд ч эергээр нөлөөлдөг. Энэ нь эрүүл мэнд, асаргаа, хүүхэд харах зэрэг нийгмийн хамгааллын үйлчилгээ хөгжсөнөөр энэ салбарт ажиллах боловсон хүчин нэмэгдэж, байгууллагын хөгжилд ч хувь нэмрээ оруулдаг. Өөрөөр хэлбэл тухайн хүний орлогын төвшнөөс үл хамааран Монгол Улсын иргэн нийгэм дэх нэгдмэл байдлыг хангаж байгаа нь нийгмийн хамгааллын тогтолцооны онцлог юм.

Аливаа нийгэмд ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах асуудал нь төрөөс нийгмийн хамгааллын талаар баримталж буй бодлогоор дамжин хэрэгждэг. Улс орнуудад ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах асуудалд ажлын байрны орчин, хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлсний хэмжээ, ажил, амралтын цаг, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн төлөлт, орон сууцны нөхцөл, урамшуулал зэрэг нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхтэй холбогдсон олон талын асуудлыг хамааруулж авч үздэг байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн VI хэсэгт “Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, нийгмийн баталгаа” гэсэн боловч “нийгмийн баталгаа” гэдгийг тусгайлан тодорхойлсон заалт байхгүй, харин “нийтлэг болон нэмэгдэл баталгаа” гэсэн

томьёоллоор тодорхойлон өгчээ. Энэ нь “төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгаа” гэдгийг хуульд заагдсан дараах агуулгаар хамруулж авч үзлээ. Үүнд:

- Албан тушаалын цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, шагнал, урамшуулал, тэтгэвэр, тэтгэмж авах;

- Гүйцэтгэж байгаа албан үүргийн шинж байдлаас хамааран зохих журмын дагуу албаны унаа хэрэглэх, ажилдаа ирэх, буцах

тээврийн хэрэгслийн зардлын зохих хэсгийг нөхөн авах;

- Орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх;

- Хөдөлмөрийн тухай хуулиар тогтоосон ээлжийн амралт эдлэх;

- Үүргээ зохих журмын дагуу биелүүлснээс албан хаагчид учирсан эд хөрөнгийн хохирлыг төр хариуцаж, гэм буруутай этгээдээр хууль тогтоомжид заасны дагуу нөхөн төлүүлэх зэрэг байна.

Хууль, эрх зүйн акт	Зүйл, заалт	Зохицуулалт
Төрийн албаны тухай хууль	61, 62-р зүйл	Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгаа Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нэмэгдэл
Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль	1-р зүйл	Энэ хуулийн зорилт нь Монгол Улсын цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдал,
Хилийн албаны тухай хууль	39-р зүйл	Хилчин, улсын хилд албан үүрэг гүйцэтгэж байгаа иргэний эрх зүйн баталгаа
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль	283-р зүйл	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн нийгмийн баталгаа
Гамшгаас хамгаалах тухай хууль	50-р зүйл	Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчийн үүргээ биелүүлэх баталгаа
Дотоодын цэргийн тухай хууль	36-р зүйл	Дотоодын цэргийн алба хаагчийн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх баталгаа

Хүснэгт 1. Нийгмийн баталгаанд хамаарах эрх зүйн зохицуулалт
“Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын Засаглалын талаар баримтлах бодлогын 5.4 дэх зорилтын хүрээнд 2050 он гэхэд “төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа сайжирч, амьдралын баталгаа бүрэн хангагдсан байна” гэсэн байгаа нь мэргэшсэн, чадварлаг, бүтээмж өндөртэй төрийн албыг төлөвшүүлэхийн тулд албан хаагчдын нийгмийн баталгааг сайжруулахад чиглэсэн үйл

ажиллагааг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх нь чухал болохыг тодорхойлсон.

Эндээс харахад нийгмийн баталгааг тусгайлан салбарын хууль бүрд албан хаагчдын ажил үүргийн онцлог байдлыг харгалзан нийгмийн баталгааг хангах зохицуулалт хийсэн нь нийгмийн баталгааг хангах талаарх арга хэмжээг авч байгаа нь харагдаж байна.

Мөн Батлан хамгаалах яам, Зэвсэгт хүчний Жанжин штабын “Монгол Улсын Батлан хамгаалах,

³⁷ Төрийн албан тухай хууль (2019)

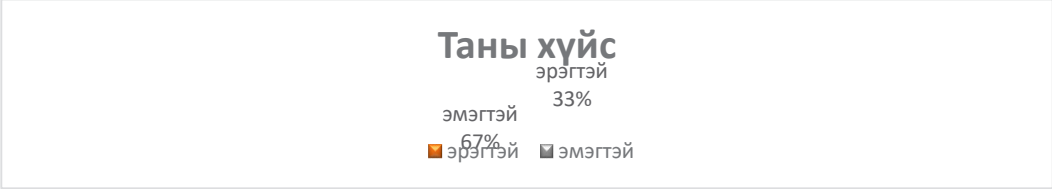
³⁸ Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль (2016)

зэвсэгт хүчний нийгмийн хамгааллын хөтөлбөр (2016-2020)”, Хил хамгаалах ерөнхий газрын “Хилчдийн нийгмийн хамгаалал-2024” хөтөлбөр, Дотоодын цэргийн “Цагдаа, дотоодын цэргийн алба хаагч, ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах хөтөлбөр (2020-2023)”, Онцгой байдлын ерөнхий газрын “Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг сайжруулах хөтөлбөр (2019-2024 он)”, “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн нийгмийн хамгааллыг бэхжүүлэх дунд хугацааны хөтөлбөр (2021-2024 он)”, Тагнуулын ерөнхий газрын “Албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөр (2018-2022 он)”, Дотоод хэргийн их сургуулийн “Дотоод хэргийн их сургуулийн албан хаагч, ажилтны ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр (2022-2024)” тус тус хэрэгжиж байгаа нь

өнөөдөр төрийн тусгай чиг үүрэг бүхи байгууллагуудын албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах талаар авч хэрэгжүүлж байгаа нь давуу тал болно гэж үзлээ. Харин Дотоод хэргийн их сургууль, Цагдаагийн ерөнхий газар, Дотоодын цэрэг, Онцгой байдлын албан хаагчдаас ажиллах нөхцөл, нийгмийн хамгааллын болон нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн хэрэгжилт нь ямар байгаа талаар үнэлэхээр нийт 456 ахлагч бүрэлдэхүүнээс судалгааны асуумж авлаа. Үүнд:
-Дотоод хэргийн их сургууль-33
-Цагдаа, дотоодын цэрэг-339
-Онцгой байдал-83 алба хаагч тус тус хамрагдаж, мэдээллийг SPSS 25.0 программаар үр дүнгийн боловсруулалтыг хийв.

1. Дотоод хэргийн их сургуулиас судалгаанд оролцогчид

Ерөнхий мэдээллээс харахад, судалгаанд эрэгтэй 11, эмэгтэй 22 хувь хамрагдсан байна. Үүнийг дараах байдлаар дүрслэн харж болно.



Зураг 1.1. Судалгаанд оролцогчдын хүйсийн харьцаа

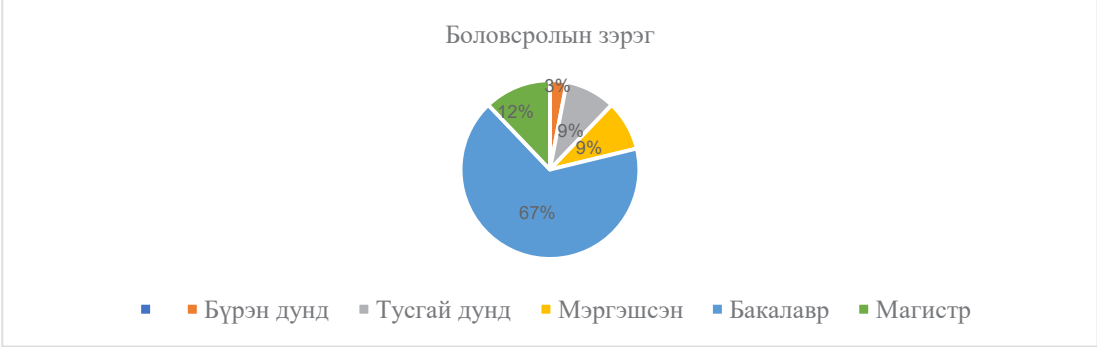
Дээрх зургаас харахад нь эрэгтэй, 45.8 хувь нь эмэгтэй судалгаанд оролцогчдын 54.2 хувь байна.

		Дотоод хэргийн их сургуульд ажилласан хугацаа			Нийт
		1-3	5-10	10-20	
Таны хүйс	Эрэгтэй	8	1	2	11
	Эмэгтэй	17	2	3	22
Нийт		25	3	5	33

Хүснэгт 1.2. Дотоод хэргийн их сургуульд ажилласан хугацаа болон хүйсийн харьцааны байдал

Судалгаанд оролцогчдын ажилласан жилийг авч үзэхэд 1-3 жил ажилласан эрэгтэй 8, эмэгтэй 17, 5-10 жил ажилсан эрэгтэй 1, эмэгтэй 2, 10-20 жил ажилласан эрэгтэй 2, эмэгтэй 5 байна.

Мөн судалгаанд оролцогчдын боловсролын түвшин зургаар харууллаа.



Зураг 1.2. Судалгаанд оролцогчдын боловсролын зэрэг

Дээрх зургаас харахад нь тусгай дунд, 9 хувь нь судалгаанд оролцогчдын 12 хувь нь мэргэжлийн боловсрол, 3 хувь нь магистр, 67 хувь нь бакалавр, 9 хувь бүрэн дунд боловсролтой байна.



Зураг 1.3. Судалгаанд оролцогчдын үндсэн харьяалал

Дээрх зургаас харахад Улаанбаатар хот, 36 хувь нь орон судалгаанд оролцогчдын 64 хувь нь нутгийн харьяалалтай байна.

		Дотоод хэргийн их сургуульд ажилласан хугацаа			Нийт
		1-3	5-10	10-20	
Та ДХИС-д ажиллах болсон	Баталгаатай ажлын байр	9	1	1	11
	Төрийн албаны нэр хүнд	4	2	2	8

шалтгаан юу вэ?	Гадаад, дотоодод суралцах боломжтой	1			1
	Хөдөлмөрийн таатай нөхцөл	3			3
	Бусад	8		2	10
Нийт		25	3	5	33

Хүснэгт 1.3. ДХИС-д ажиллах шалтгаан, хугацаа

Дээрх хүснэгтээс харахад судалгаанд оролцогчдоос ДХИС-д ажиллах болсон шалтгааныг судалж асуухад баталгаатай ажлын байр гэсэн нь 11, төрийн албаны нэр хүнд гэсэн нь 8, гадаад, дотоодод суралцах боломжтой гэсэн нь 1, хөдөлмөрийн таатай нөхцөл гэсэн нь 3, бусад гэсэн нь 10 байна. Үүнийг бас ажилласан жилээр нь тодруулж харууллаа.

		Үндсэн харьяалал		Нийт
		Улаанбаатар	Орон нутаг	
Таны орон сууцны нөхцөл?	Орон сууц	16	5	21
	Хашаа байшин	3		3
	Хашаа гэр		3	3
	Түрээсийн орон сууц		3	3
	Нийтийн орон сууц	1	1	2
	Бусад	1		1
Нийт		21	2	33

Хүснэгт 1.4. Амьдарч байгаа орон сууц болон харьяалал

Дээрх хүснэгтээс харахад судалгаанд оролцогчдын 21 нь орон сууц, 3 нь хашаа байшин, 3 нь хашаа гэрт, 2 нь нийтийн орон сууц, 1 нь бусад нөхцөлөөр амьдарч байна.

		Таны одоо авч буй цалин амьдралд тань хүрэлцдэг үү?		Нийт
		тийм	үгүй	
Гэрлэсэн эсэх	тийм	4	11	15
	үгүй	6	12	18
Нийт		10	23	33

Хүснэгт 1.5. Гэр бүл болон цалингийн хүрэлцээ

Дээрх хүснэгтээс харахад судалгаанд оролцогчдын цалин амьдралд хүрэлцдэг үү гэсэн асуултад гэрэлсэн ахлагчийн 4 нь тийм, 11 нь үгүй, гэрлээгүй ахлагчийн 6 нь тийм гэсэн байна.

		Таны банк болон банк бус санхүүгийн байгууллагаас авсан зээлийн өнөөгийн байдал				Нийт
		Зээлгүй	1	2	4-өөс дээш	
Таны орон	Орон сууц	12	3	2	4	21
	Хашаа байшин	3	0	0	0	3
	Хашаа гэр	0	2	0	1	3

сууцны нөхцөл?	Түрээсийн орон сууц	1	1	1	0	3
	Нийтийн орон сууц	1	0	0	1	2
	Бусад	0	0	1	0	1
Нийт		17	6	4	6	33

Хүснэгт 1.6. Орон сууцны нөхцөл болон зээлийн өнөөгийн байдал

Дээрх хүснэгтээс харахад зээлгүй 17, зээлтэй 16 байна. судалгаанд оролцогчдын орон Ажилласан жилээр нь болон орон сууцны нөхцөлөөр зээлийн сууцны нөхцөлөөр нь зээлд өнөөгийн байдлыг судалж үзэхэд хамрагдсан ахлагчийг харууллаа.

		Танд байгууллагаас орон сууцны дэмжлэг туслалцаа үзүүлж байсан уу?			Нийт
			Тийм	үгүй	
Дотоод хэргийн их сургуульд ажилласан хугацаа	1-3	2	4	19	25
	5-10			3	3
	10-20		3	2	5
Нийт		2	7	24	33

Хүснэгт 1.9. ДХИС-д ажиллах хугацаанд орон сууцтай болоход дэмжлэг үзүүлсэн байдал

Дээрх хүснэгтээс харахад үгүй 24, хариулаагүй 2 ахлагч судалгаанд оролцогчдоос орон байна. Ажилласан жилээр нь сууцны дэмжлэг туслалцаа үзүүлж ахлагчийг харууллаа. байсан уу гэсэн асуумжид тийм 7,

		Байгууллагаас зохион байгуулсан эрүүл мэндийн үзлэг, оношилгоонд хэдэн удаа хамрагдсан бэ?					Нийт
		2 жилд нэг удаа	жилд нэг удаа	улиралд нэг удаа	хамрагдаагүй	бусад	
Таны нас	18-25 нас	2	2	0	7	0	11
	25-35 нас	5	3	2	2	1	13
	35-45 нас	1	3	0	3	0	7
	45-50 нас	0	0	0	1	0	1
	50-иас дээш нас	0	0	0	1	0	1
Нийт		8	8	2	14	1	33

Хүснэгт 1.10. Нас болон байгууллагаас зохион байгуулсан эрүүл мэндийн үзлэгт хамрагдсан байдал

Дээрх хүснэгтээс харахад байгууллагаас байгуулсан эрүүл судалгаанд оролцогчдоос мэндийн үзлэг, оношилгоонд хэдэн

удаа хамрагдсан бэ гэсэн асуумжид
2 жилд нэг удаа 8, жилд болон

улиралд 10, хамрагдаагүй 14 байна.
Ахлагч нарыг насаар нь харууллаа.

		Ахлагч бүрэлдэхүүнийг өөрийгөө хөгжүүлэхтэй холбогдуулан байгууллага хэрхэн дэмжлэг үзүүлж байна вэ?					Нийт
			хангалттай	хангалтгүй	дунд зэрэг үзүүлдэг	бусад	
Таны хүйс	эрэгтэй	0	3	5	1	2	11
	эмэгтэй	1	6	7	7	1	22
Нийт		1	9	12	8	3	33

Хүснэгт 1.11. Хүйс болон өөрийгөө хөгжүүлэхэд байгууллагаас дэмжлэг үзүүлж байгаа байдал

Дээрх хүснэгтээс харахад судалгаанд оролцогчдоос ахлагч бүрэлдэхүүнийг өөрийгөө хөгжүүлэхтэй холбогдуулан байгууллага хэрхэн дэмжлэг үзүүлж байна вэ? гэсэн асуумжид хангалттай 9, хангалтгүй 12, дунд зэрэг үзүүлдэг 8, бусад 3 байна. Ахлагч нарыг хүйсээр нь харууллаа.

Харин судалгаанд оролцогчдын ажилласан жилийг авч үзэхэд 1-3 жил ажилласан эрэгтэй 8, эмэгтэй 17, 5-10 жил ажилсан эрэгтэй 1, эмэгтэй 2, 10-20 жил ажилласан эрэгтэй 2, эмэгтэй 5 байгаа шалтгааныг тодруулахаар хүний нөөцийн шилжилт хөдөлгөөний статистик тоо баримтад судалгаа хийж үзлээ.



Зураг 4. Ахлагч бүрэлдэхүүний шилжилт хөдөлгөөн

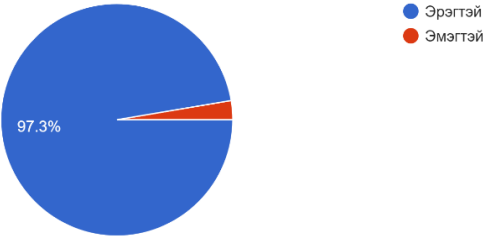
Дээрх хүснэгтээс харахад Дотоод хэргийн их сургуулийн ахлагч бүрэлдэхүүний шилжилт хөдөлгөөнөөс харахад тогтвор суурьшилтай ажиллаж байгаа нь батлагдлаа.

2. Цагдаа, Дотоодын цэргээс судалгаанд оролцогчид

Цагдаа, Дотоодын цэргийн анги байгууллагаас оролцогчдын ерөнхий мэдээллээс харахад, судалгаанд эрэгтэй 330, эмэгтэй 9

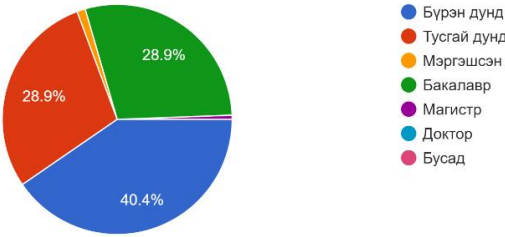
албан хаагч хамрагдсан байна. Үүнийг дараах байдлаар дүрслэн харж болно.

Таны хүйс
339 хариулт



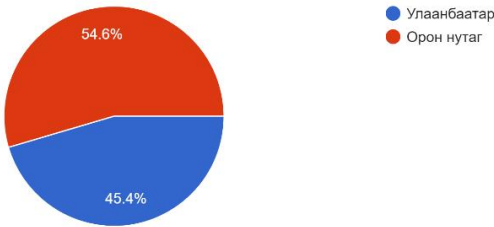
Зураг 2.1. Судалгаанд оролцогчдын хүйсийн харьцаа

Боловсролын зэрэг
339 хариулт



Зураг 2.2. Судалгаанд оролцогчдын боловсролын зэрэг

Үндсэн харьяалал
339 хариулт



Зураг 2.3. Судалгаанд оролцогчдын үндсэн харьяалал

		Та ажлынхаа хажуугаар суралцах нөхцөл бүрдэж байна уу?			Нийт
		тийм	үгүй	Суралцах нөхцөл бүрдсэн ч санхүүгийн асуудал тулгардаг	
Боловсролын зэрэг	Бүрэн дунд	62	24	51	137
	Тусгай дунд	46	18	34	98
	Мэргэшсэн	2	2	0	4
	Бакалавр	44	27	26	97
	Магистр	1	0	1	2
Нийт		155	71	112	338

Хүснэгт 2.1. Боловсролын зэрэг, ажлын хажуугаар суралцах нөхцөл

Дээрх хүснэгтээс харахад судалгаанд оролцогчдоос Та ажлынхаа хажуугаар суралцах нөхцөл бүрдэж байна уу гэсэн асуумжид тийм 155, үгүй 71, суралцах нөхцөл бүрдсэн ч санхүүгийн асуудал тулгардаг 112 байна. Ахлагч нарыг боловсролын зэргээр харууллаа.

		Таны орон сууцны нөхцөл?						Нийт
		Орон сууц	Хашаа байшин	Хашаа гэр	Түрээсийн орон сууц	Нийтийн орон сууц	Бусад	
Үндсэн харьяалал	Улаанбаатар	39	39	37	23	9	6	153
	Орон нутаг	33	35	31	61	13	11	184
Нийт		72	74	68	84	22	17	337

Хүснэгт 2.2. Үндсэн харьяалал, орон сууцны нөхцөл

Дээрх хүснэгтээс харахад судалгаанд оролцогчдоос Таны орон сууцны нөхцөл гэсэн асуумжид орон сууц 72, хашаа байшин 74, хашаа гэр 68, түрээсийн орон сууц 84, нийтийн орон сууц 22, бусад 5 байна. Ахлагч нарыг үндсэн харьяаллаар харууллаа

		Таны албан үүргээ гүйцэтгэж байгааг удирдлагын зүгээс хэрхэн үнэлдэг вэ?				Нийт
		Хангалттай сайн	Сайн	Дунд	Огт үнэлдэггүй	
Таны ажиллаж буй албан тушаал дээрх ажлын байрны сэтгэл ханамжийг үнэлэх бол та ямар үнэлгээ өгөх вэ?	Маш их сэтгэл ханамжтай	35	21	3	1	60
	Сэтгэл ханамжтай	24	128	23	3	178
	Дунд	2	34	49	10	95
	Сэтгэл ханамжгүй	1	1	2	1	5
Нийт		62	184	77	15	338

Хүснэгт 2.3. Албан тушаалын сэтгэл ханамж, удирдлагын үнэлгээ

Дээрх хүснэгтээс харахад судалгаанд оролцогчдоос Таны ажиллаж буй албан тушаал дээрх ажлын байрны сэтгэл ханамжийг үнэлэх бол та ямар үнэлгээ өгөх вэ гэсэн асуумжид Маш их сэтгэл ханамжтай 60, сэтгэл ханамжтай 178, дунд 95, сэтгэл ханамжгүй 5 байна. Ахлагч нарыг удирдлагын үнэлгээтэй харууллаа.

		Танай байгууллагаас танд болон гэр бүлд нь нэмэлт дэмжлэг, тусалцаа үзүүлдэг үү?			Нийт
		Тийм	Үгүй	Бусад	
Таны амьжиргааны түвшин доогуур эсвэл гэр бүлд тань хөгжлийн бэрхшээлтэй гишүүн байдаг бол хуулийн дагуу тусламж, дэмжлэг авдаг уу?	Амьжиргааны түвшин хэвийн, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн байхгүй	45	84	28	157
	Тусламж авдаг	20	8	1	29
	Тусламж авч байгаагүй	32	91	9	132
	Нийт	97	183	38	318

Хүснэгт 2.4. Байгууллагын тусламж, дэмжлэг

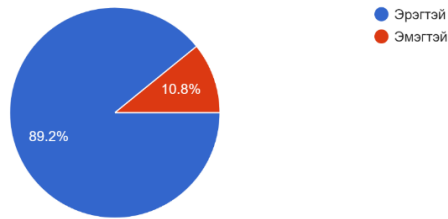
Дээрх хүснэгтээс харахад судалгаанд оролцогчдоос байгууллагын тусламж, нэмэлт дэмжлэгийн талаар асуумж авахад ихэнх бүрэлдэхүүн тусламж авч байгаагүй нь харагдаж байна.

3. Онцгой байдлын алба хаагчдаас судалгаанд оролцогчид

Онцгой байдлын алба харахад, судалгаанд эрэгтэй 74, хаагчдын ерөнхий мэдээллээс эмэгтэй 9 албан хаагч хамрагдсан

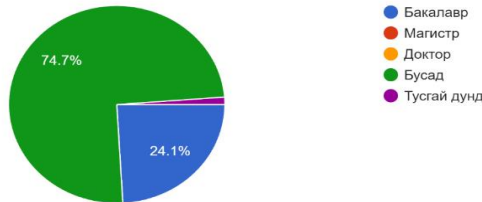
байна. Үүнийг дараах байдлаар дүрслэн харж болно.

Таны хүйс
83 хариулт



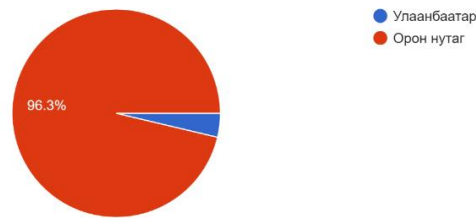
Зураг 2.1. Судалгаанд оролцогчдын хүйсийн харьцаа

Боловсролын зэрэг
83 хариулт



Зураг 2.2. Судалгаанд оролцогчдын боловсролын зэрэг

Үндсэн харьяалал
81 хариулт



Зураг 2.3. Судалгаанд оролцогчдын үндсэн харьяалал

	Та ажлынхаа хажуугаар суралцах нөхцөл бүрдэж байна уу?			Нийт
	тийм	үгүй	Суралцах нөхцөл бүрдсэн ч санхүүгийн асуудал тулгардаг	

Боловсролын зэрэг	Бүрэн дунд	20	24	17	61
	Тусгай дунд	1	0	0	1
	Бакалавр	8	9	3	20
Нийт		29	33	20	82

Хүснэгт 3.1. Боловсролын зэрэг, ажлын хажуугаар суралцах нөхцөл

Дээрх хүснэгтээс харахад суралцах нөхцөл бүрдсэн ч судалгаанд оролцогчдоос Та санхүүгийн асуудал тулгардаг 20 ажлынхаа хажуугаар суралцах нөхцөл бүрдэж байна уу гэсэн байна. Ахлагч нарыг боловсролын асуумжид тийм 29, үгүй 33, зэргээр харууллаа.

		Таны орон сууцны нөхцөл?						Нийт
		Орон сууц	Хашаа байшин	Хашаа гэр	Түрээсийн орон сууц	Нийтийн орон сууц	Бусад	
Үндсэн харьяалал	Улаанбаатар	0	2	0	1	0	0	3
	Орон нутаг	12	24	12	26	3	1	78
Total		12	26	12	27	3	1	81

3.2. Үндсэн харьяалал, орон сууцны нөхцөл

Дээрх хүснэгтээс харахад байшин 26, хашаа гэр 12, түрээсийн судалгаанд оролцогчдоос Таны орон сууц 27, нийтийн орон сууц 3, орон сууцны нөхцөл гэсэн бусад 1 байна. Ахлагч нарыг үндсэн асуумжид орон сууц 12, хашаа харьяаллаар харууллаа.

		Таны албан үүргээ гүйцэтгэж байгааг удирдлагын зүгээс хэрхэн үнэлдэг вэ?			Нийт
		Хангалттай сайн	Сайн	Дунд	
Таны ажиллаж буй албан тушаал дээрх ажлын байрны сэтгэл ханамжийг үнэлэх бол та ямар үнэлгээ өгөх вэ?	Маш их сэтгэл ханамжтай	5	4	0	9
	Сэтгэл ханамжтай	4	30	6	40
	Дунд	0	10	21	31
	Сэтгэл ханамжгүй	0	2	1	3
Нийт		9	46	28	83

Хүснэгт 3.3. Албан тушаалын сэтгэл ханамж, удирдлагын үнэлгээ

Дээрх хүснэгтээс харахад дунд 31, сэтгэл ханамжгүй 3 байна. судалгаанд оролцогчдоос Таны Ахлагч нарыг удирдлагын ажиллаж буй албан тушаал дээрх үнэлгээтэй харууллаа. ажлын байрны сэтгэл ханамжийг үнэлэх бол та ямар үнэлгээ өгөх вэ гэсэн асуумжид Маш их сэтгэл ханамжтай 9, сэтгэл ханамжтай 40,

		Танай байгууллагаас танд болон гэр бүлд нь нэмэлт дэмжлэг, тусалцаа үзүүлдэг үү?			Нийт
		Тийм	Үгүй	Бусад	
Таны амьжиргааны түвшин доогуур эсвэл гэр бүлд тань хөгжлийн бэрхшээлтэй гишүүн байдаг бол хуулийн дагуу тусламж, дэмжлэг авдаг уу?	Амьжиргааны түвшин хэвийн, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн байхгүй Тусламж авдаг	16	16	2	34
		5	3	4	12
	Тусламж авч байгаагүй	5	23	4	32
		26	42	10	78
Нийт					

Хүснэгт 3.4. Байгууллагын тусламж, дэмжлэг

Дээрх хүснэгтээс харахад судалгаанд оролцогчдоос Танай байгууллагаас танд болон гэр бүлд нь нэмэлт дэмжлэг, тусалцаа үзүүлдэг үү гэсэн асуумжид тийм 26, үгүй 42, бусад 10 байна.

Дээрх судалгааны үр дүнд.

1. Албан хаагч, ажилтныг жилд нэгээс доошгүй удаа эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх болон нарийн мэргэжлийн эмчийн үзлэгт хамруулах гэсэн заалтын хэрэгжилт хангагдаагүй.

2. Хамтран ажилладаг агентлаг, байгууллагын амралт, сувилалд албан хаагч, ажилтан болон түүний гэр бүлийн гишүүдийг амраах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдээгүй.

3. Албан хаагч, ажилтны суралцах нөхцөл бололцоог хангах, дэмжлэг үзүүлэх тал дээр арга хэмжээ зохион байгуулалт сул байна гэж үзэж болохоор байна.

Ахлагч бүрэлдэхүүний ажиллах таатай нөхцөлийг бүрдүүлэх, удирдлагаас алба хаагчдынхаа албан үүргээ гүйцэтгэж байгааг дүгнэх, холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу

албан хаагч, ажилтны цалингийн шатлал, алба хаасан хугацааны нэмэгдэл, мэргэжил, мэргэшлийн, спортын зэрэг болон бусад нэмэгдлийг тухай бүр шинэчлэн тогтоож, тохирох хувиар нь тооцон олгох тал дээр сайн ажиллаж байна гэж дүгнэлээ.

ДҮГНЭЛТ

Энэхүү судалгаанд үндэслэн дараах дүгнэлтийг гаргаж байна. Үүнд:

1. Ахлагч бүрэлдэхүүний нийгмийн баталгааг хангахад онцгойлон анхаарч, шинээр томилогдох үед удирдлагын арга барилд дасан зохицох сэтгэл зүйн хувьд бэлэн байх сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлж, сэтгэцийн эрүүл мэндийн сорилтуудыг хүлээн зөвшөөрч, тэдэнд иж бүрэн дэмжлэг үзүүлэх тогтолцоонд анхаарал хандуулах.

2. Байгууллагаас зээлийн үйлчилгээнд хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр хамрагдахад дэмжлэг үзүүлэх, түрээсийн орон сууц, ипотекийн зээлд хамруулах, орон сууцаар хангах ажил хангалтгүй.

3. Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж буй ахлагч бүрэлдэхүүний хувь хүний хөгжил, хандлага, амьдралын нөхцөлийг харгалзан, ажлын гүйцэтгэлийг зөв үнэлж, гадаад, дотоодын их дээд сургуулиудад тэтгэлгээр элсэн суралцах ажлыг зохион байгуулах.

4. Эрүүл мэндийн үзлэгт жилд нэгээс доошгүй удаа хамруулах ажлыг зохион байгуулж, зөв эрүүл хооллолт, санхүүгийн боловсролын сургалт зохион байгуулах.

5. “Gen Z”, ирээдүйд ажиллах “Alpha” үеийнхний хандлагыг өөрчлөх, эх оронч сэтгэлгээтэй болгох.

6. Удирдлагууд нь “Gen Z”, ирээдүйд ажиллах “Alpha” үеийнхэнд тохирсон арга барил эзэмшүүлэх ажлыг зохион байгуулах.

7. Орчин цагт хүн бүр цахим орчноос мэдээлэл олж авах, солилцох болон бусад зорилгоор хэрэглэх нь өдөр тутмын хэрэгцээ, шаардлага болсон. Иймд алслагдмал газар ажиллаж байгаа албан хаагчдад цахим орчинд чөлөөтэй нэвтрэх орчныг бүрдүүлэн ажиллах шаардлагатай гэж дүгнэлээ.

САНАЛ

1. Ахлагч бүрэлдэхүүнд томилогдоход эрүүл мэндийн болон сэтгэл зүйн сорилуудыг тогтмол авч хэвших

2. Байгууллагаар байр орон сууцаар хангах, хөнгөлөлтэй зээлд хамруулах

3. Их дээд сургуулиудад суралцах болон ахлагч бүрэлдэхүүнээс офицерын

бүрэлдэхүүнд оруулах боломж нөхцөлөөр хангах

4. Байгууллагуудын удирдлагууд “Gen Z”, ирээдүйд ажиллах “Alpha” үеийнхэнтэй ажиллах арга барилаа өөрчлөх.

5. Интернэт орчныг байгууллага бүр дотооддоо бий болгох.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

Нэг.Монгол Улсын хууль тогтоомж

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль. “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэл. №01. 1992.

2. Гамшгаас хамгаалах тухай хууль. “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэл. №07. 2017.

3. Төрийн албаны тухай хууль “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэл №01. 2018

4. Монгол Улсын Батлан хамгаалах тухай хууль. “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэл. №36. 2016.

5. Монгол Улсын Хилийн тухай хууль. “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэл. №6. 2017.

6. Хөдөлмөрийн тухай хууль. “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэл. №25. 2010.

7. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль. “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэл. №21. 2008.

8. Цагдаагийн албаны тухай хууль. “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэл. №08. 2017.

9. Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль. “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэл №36, 2016

10. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэл. №24. 2017.

Хоёр.Эрдэм шинжилгээний бүтээл

11. Бор Ж., Чулуунбат В. Үндэсний аюулгүй байдлын онолын үндэс. УБ., 2012.

12. Эрдэнэцогт Д. Цэргийн албаны аюулгүй байдлыг хангах үндэс. Цэргийн ухааны докторын зэрэг горилсон диссертац. УБ., 2002.

13. Unless indicated otherwise, all data are sourced from OECD (2010), Survey on Strategic Human Resources Managerent in Centrai/Federal Governments, unpublished.

Гурав.Цахим эх сурвалж

14. Монголын Үндэсний номын сан.
<http://www.nationallibrary.mn/mn/>.

15. Монгол УИХ.
<http://www.parliament.mn>.

16. ЦЕГ. www.police.gov.mn.

17. ОБЕГ. www.ne.ma.gov.mn.

18. Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем. www.legalinfo.mn.
ХАВЦРАЛТ



Энэхүү QR
кодыг
уншуулж