

ЦАГДААГИЙН УДИРДЛАГА

ДОТООДЫН ЦЭРГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН БИЕ БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙ БОЛОВСРОЛЫН ТҮВШИН, МАНЛАЙЛАЛД ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ САЙЖРУУЛАХ АРГА ЗАМ

Э.Буман-Аюуш

Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн Дотоодын цэргийн албаны тэнхимийн ахлах багш, ахмад

Хураангуй: Энэхүү илтгэлээр Цагдаа, Дотоодын цэргийн байгууллагаас 2023 онд дэвшүүлсэн “Алба хаагчдын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалж, менежментийн шинэлэг арга, хэлбэрийг нэвтрүүлэн, чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлнэ”¹ гэсэн зорилтод тусгагдсан үндсэн агуулгыг дэмжин хэрэгжүүлэхийг зорилоо. Дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдын үйл ажиллагааны стратеги хөтөлбөр, зорилго, зорилт, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд алба хаагчдын манлайлал, удирдах арга барилд ямар хүчин зүйл шууд хамааралтайгаар нөлөөлж байгааг илрүүлэх, боловсролын түвшнийг судалж, нийгмийн шинжлэх ухааны онол, олон улсын судлаачдын судалгааны үр дүнд тулгуурлан судалгааны ажлын таамаглал, загвараа гаргасан.

Судалгаанд Дотоодын цэргийн байгууллагын 200 гаруй алба хаагч цахимаар оролцсон нь байгууллагын анги, салбараар ангилан судалж, зарим үр дүнд харьцуулсан судалгаа хийж, үр дүнг нэгтгэлээ.

Түлхүүр үгс: Манлайлал, мэргэжил, боловсрол, сургалтын хөтөлбөр, мэдлэгийн менежмент, мэргэжлийн ур чадвар, хандлага төлөвшил, соёл, ёс зүй, сургалт,

Abstract: This report aims to support and advance the fundamental objectives outlined by the Police and Internal Troops in 2023: 'Protecting the rights and legitimate interests of officers, introducing innovative management methods, and developing a skilled human resources base.' The report seeks to identify the factors that directly influence the leadership and management practices of officers in the execution of strategic programs, goals, objectives, and plans within the Internal Troops organization.

Additionally, it examines the educational level of the personnel and, based on findings from social science research and international studies, offers predictions and models. Over 200 officers from the Internal Troops participated in the online survey.

Keywords: Leadership, profession, education, syllabus, management of knowledge, professional skill, attitude and mature, culture, ethics, training

¹ <https://police.gov.mn/a/6485>

Удиртгал

: Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа-2050”-ын зорилт 7.4-ийн 4 дэх хэсэгт “Эрх зүйн шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх, салбарын алба хаагчдыг бэлтгэх, мэргэшүүлэх тогтолцоог олон улсын жишигт нийцүүлэн хөгжүүлж, мэргэшсэн чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлсэн байна”, “Салбарын хөгжил, удирдлагын тогтолцоог бэхжүүлж, байгууллагуудын барилга, байгууламж, дэд бүтцийг системтэйгээр шинэчилнэ”¹ гэж тусгасан нь энэхүү илтгэлийн эрх зүйн үндэслэл гэж үзэж байна.

Судалгааны объект: Дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдын боловсролын түвшин, манлайлал.

Судалгааны зорилго, зорилт: Дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдын манлайлалд ямар, ямар хүчин зүйлс нөлөөлж буйг тодорхойлох, тухайн хувьсагчид манлайлах ур чадварт хэрхэн нөлөөлөх, ямар хамааралтайг судалсны үндсэн дээр тус байгууллагын удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтны манлайллыг дээшлүүлэх арга замыг тодорхойлох, манлайлалд үзүүлж буй сургалтын нөлөөлөлд үндэслэн алба хаагчдын боловсролын түвшинг тогтоож, цаашид дотоодын цэргийн байгууллагын сургалтын үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох, алба хаагчдын боловсролын түвшинг дээшлүүлэх замаар манлайллыг нэмэгдүүлэхэд оршино.

Судалгааны арга зүй: Танин мэдэхүйн диалектикийн болон түүхчлэх, асуулгын аргаар авсан судалгааны үр дүнд задлан шинжлэх,

Судалгааны ажлын үндэслэл

нэгтгэн дүгнэх, ажиглах, логик анализ, харьцуулах аргуудыг тус тус ашиглав.

Дотоодын цэргийн байгууллагын бие бүрэлдэхүүний манлайлалд нөлөөлөх хүчин зүйлс

Байгууллагын аль ч түвшинд, төвлөрсөн хот, суурин, жижиг сум, баг ер нь хаана ч манлайлагч байдаг бөгөөд манлайлагч гэдэг бол дагалдагчтай хэн нэгэн гэж Peter Drucker тайлбарласан байдаг².

Байгууллага дахь манлайллыг: 1. Албан ёсны манлайлал; 2. Албан ёсны бус манлайлал гэж ангилан авч үздэг.

Албан ёсны манлайлагч-байгууллагаас ажил, үүргийн хуваарийн дагуу албан ёсоор эрх мэдэл өгсөн, тодорхой албан тушаал эрхэлж буй удирдах албан тушаалтан бөгөөд, эрхэлж буй албан тушаалын зэрэглэлээр түүний байр суурь, эрх мэдэл тодорхойлогдоно.

Албан ёсны бус манлайлагч-ажил үүргийн хувьд эрхэлсэн удирдах албан тушаалгүй боловч тодорхой булгийг удирдан чиглүүлж хувийн чанар, ажлын арга барилаар бусдад нөлөөлж манлайлан дагуулах үүрэг гүйцэтгэгч.³

Судалгааны явцад бид манлайллын талаарх олон тодорхойлолтод зарим талаараа нийтлэг, бас ялгаатай ойлголтууд ч байна гэж дүгнэн эдгээрийг нарийвчлан судлан дараах үндсэн чиглэлийн онолын ойлголт, тодорхойлолт байна гэж үзлээ. Үүнд:

- Манлайлал-бусдын зан үйлд нөлөө үзүүлэх үйл явц. Манлайлагч бол тодорхой эрх мэдлээр дамжуулан хүмүүст нөлөө үзүүлж, араасаа дагуулахыг оролддог хүн.⁴

¹ <https://vision2050.gov.mn/>

² <https://mhri.mn/news/3565/>

³ Өнөржаргал Д., Манлайлал. /лекц/. -УБ. 2019

⁴ <https://academy.edu.mn/2020/04/07>

• Манлайлал-хүмүүсийн зорилгодоо хүрэх хүсэл, эрмэлзэл, үйлдлийг чиглүүлж, өдөөх авьяас чадвар. Дээрх ойлголт, онолын тодорхойлолтуудаас дүгнэхэд манлайлал бол нэгдмэл зорилгын төлөө ажиллахад бусдад нөлөөлөх үйл явц, өөрөөр хэлбэл "бусдын зан үйлд нөлөөлөх үйл явц" гэж тодорхойлж болохоор байна. Энгийн, ойлгомжтой, богино хэлбэрээр: “Манлайлал нь ямар нэг үр дүнд хүрэхийн төлөө хүмүүсийг нэгтгэх үйл явц”¹ юм.

Манлайллын ач холбогдлыг нэгтгэн дүгнэвэл:

• Байгууллагын зорилго, зорилтыг богино хугацаанд амжилттай хэрэгжүүлэх хүсэл тэмүүлэл төрүүлдэг.

• Байгууллагын удирдлагын үйл ажиллагаатай салшгүй холбоо харилцаатай байж түүнд бодит дэмжлэг, туслалцаа үзүүлдэг.

• Бусдад буюу хувь хүн, хамт олонд эерэг байдлаар нөлөөлж тэдний итгэл үнэмшил, хандлагад урам зоригийг бий болгодог.

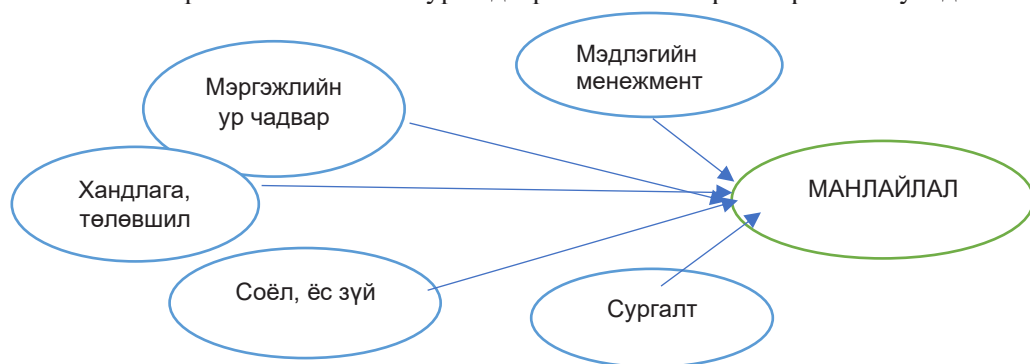
Энэхүү судалгааны ажилдаа олон улсын судлаачдын манлайлалд нөлөөлөх хүчин зүйлийн уялдааг дараах байдлаар дэлгэрэнгүй судаллаа. Үүнд:

- Байгууллагын үйл ажиллагаанаас хамаарч ажилчдын мэдлэг манлайлах арга барилд шууд нөлөөлдөг байна.

- Сургалт нь тухайн ажилтныг манлайлах арга барилд сургадаг бөгөөд сургалтаар олгож буй мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар нь ажилчдыг хөгжүүлсний үр дүнд бий болж буй манлайлал. Манлайлал нь зөвхөн хувь хүний төлөв байдал бус, удирдагчдын хоорондын харилцаа, нийгэмд оршин байх олон үзүүлэлтийг хамарсан цогц ойлголт байдаг.

Эрдэмтдийн судалгааны ажлын онол, онолын суурь ойлголтод нөлөөлж байгаа хүчин зүйлийн уялдаа холбоог дэмжин судалж, судалгааны ажлын таамаглалд үндэслэн загварыг дараах байдлаар гаргалаа.

Загвар №01. Манлайлах ур чадварт нөлөөлөх хүчин зүйлсийн уялдаа



Тайлбар: Судлаачдын дэвшүүлж буй таамаглалын загвар

Таамаглал: Мэдлэгийн менежмент нь манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлнэ.

¹ <https://www.scribd.com/document>

Таамаглал: Мэргэжлийн ур чадвар нь манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлнэ.

Таамаглал: Хандлага, төлөвшил нь манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлнэ.

Таамаглал: Соёл, ёс зүй нь манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлнэ.

Таамаглал: Сургалт, хөгжил нь манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлнэ.

**Судалгааны үр дүнгийн
боловсруулалт:**

Судалгаанд Дотоодын цэргийн байгууллагын 200 гаруй алба хаагчийг хамруулсан ба чанарын судалгаагаар манлайлах ур чадвар хангалтгүй гэж хэлж болохоор байна.

Тухайлбал, сургалт нь тухайн ажилтныг манлайлах арга барилд сургахын зэрэгцээ сургалтаар олгож буй мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар нь ажилчдыг хөгжүүлсний үр дүнд манлайлал бий болдог талаарх онол нь энэхүү судалгааны хүрээнд батлагдаагүйгээс харахад Дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдын хувьд сургалтын үйл ажиллагаанд ихээхэн анхаарч боловсон хүчнийг чадавхжуулах шаардлага тулгарч буйг харуулж байна.

Түүнчлэн сургалтын үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох замаар алба хаагчдын боловсролын түвшнийг дээшлүүлэх нь ач холбогдолтой гэж дүгнэж байна.

Иймд дээрх чанарын судалгааны үр дүнд үндэслэн алба хаагчдын боловсролын түвшний өнөөгийн байдалд судалгаа хийлээ.

**Дотоодын цэргийн
байгууллагын алба хаагчдын**

**боловсролын түвшин, түүнд
хийсэн дүн шинжилгээ**

Боловсролын ерөнхий хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.3."боловсролын түвшин" гэж сургуулийн өмнөх, ерөнхий боловсрол, мэргэжлийн болон техникийн, дээд боловсролыг"¹ хэлнэ гэжээ.

Энэхүү судалгааг асуулгын аргаар авахдаа олон улсын судалгааны үр дүнгийн найдвартай байдлыг хэмждэг "Creative Research Systems"-ийг ашиглан 95 хувийн магадлалтай, 5 хувийн хэлбэлзэлтэй байхаар тооцоолж, асуулгын аргаар судалгааг хийлээ.

Судалгаанд Дотоодын цэргийн байгууллагын нийт 1000 орчим алба хаагчдаас 200 гаруй алба хаагчдыг сайн дурын үндсэн дээр оролцуулсан ба оролцогчдыг бүтэц, зохион байгуулалтын нэгжээр нь ангилахад Дотоодын цэргийн штабын 20, 05 дугаар ангийн 51, 805 дугаар ангийн 58, 810 дугаар ангийн 30, 809 дүгээр тусгай салбарын 6, 821 дүгээр тусгай салбарын 18, 824 дүгээр тусгай салбарын 14, 828 дугаар салбарын 25, 829 дүгээр салбарын 12 алба хаагч тус тус хамрагдсан бөгөөд нийт оролцогчдын 96.6 хувь нь эрэгтэй, 3.4 хувь нь эмэгтэй байна.

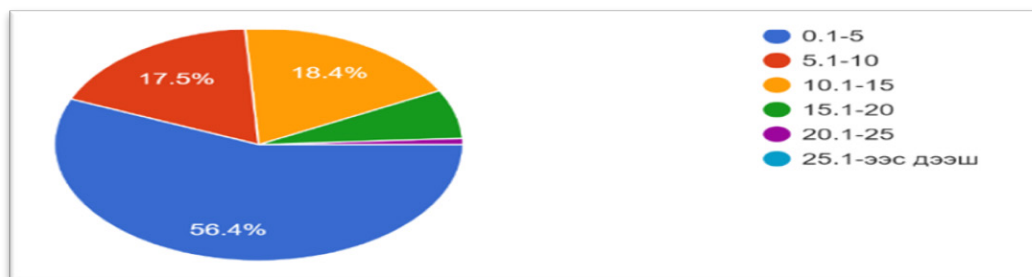
1

<https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16759958962301>

Насны ангиллын хувьд 31.2 хувь нь 20-25, 19.7 хувь нь 25.1-30, 23.1 хувь нь 30.1-35, 15.4 хувь нь 35.1-40, 8.5 хувь нь 40.1-45 насны буюу залуу, идэр

насны алба хаагчид байгаа бөгөөд оролцогчдын 56.4 хувь нь 0.1-5 жил ажилласан байна.

Зураг 1. Ажилласан жил



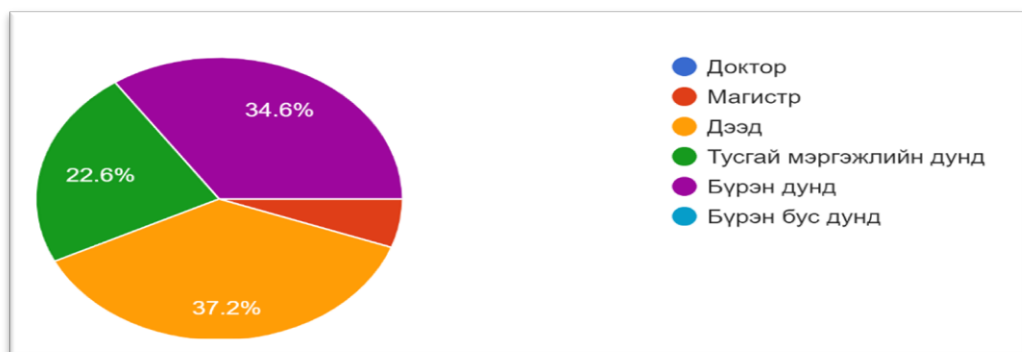
Харин судалгаанд оролцогчдыг цол, албан тушаалаар ангилбал 79 хувь нь ахлагч бүрэлдэхүүн, 21 хувь нь офицер бүрэлдэхүүн байгаагаас харахад энэхүү судалгаанд гүйцэтгэх албан тушаал эрхэлдэг алба хаагчид идэвхтэй хамрагдсан нь харагдаж байна.

Судалгаанд оролцогчдыг мэргэжлээр нь ангилахад 44 хувь нь Дотоодын цэргийн хамгаалалтын ажилтан, 15.8 хувь нь эрх зүйч, 13.2 хувь нь бусад, 10.3 хувь нь бусад

цэргийн мэргэжил, 6 хувь нь дотоодын цэргийн мэргэжил эзэмшсэн байгаагаас дүгнэхэд Дотоодын цэргийн байгууллага ихэнх боловсон хүчээ мэргэжил олгох сургалтад хамруулах хэлбэрээр бэлтгэдэг байна.

Түүнчлэн боловсролын түвшний хувьд ч гэсэн оролцогчдын 34.6 хувь нь бүрэн дунд, 22.6 хувь нь тусгай мэргэжлийн дунд, 37.2 хувь нь бакалавр, 5.6 хувь нь магистр зэрэгтэй байгаа нь дээрх таамаглалыг баталж байна.

Зураг 2. Боловсролын түвшин



Харин дотоод цэргийн болон бусад мэргэжил эзэмшсэн оролцогчид нь 16.3 хувь, магистр ба түүнээс дээш

боловсролын зэрэгтэй оролцогчид 5.6 хувийг эзэлж буй нь ихээхэн анхаарал татлаа.

Дүгнэлт

Дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдын манлайлах ур чадварт нөлөөлж буй хүчин зүйлийг онол арга зүйн үндэслэлтэйгээр, олон улсын эрдэмтдийн судалгааны ажлын таамаглалыг дэмжин судлахын тулд шууд нөлөөлөлтэй 5 таамаглал бүхий загвар санал болгож, таамаглалыг батлах оролдлогыг хийн судалгааны таамаглалаас хүчин зүйлийн шууд хамаарлыг шинжлэхэд манлайллыг бий болгож чадахгүй байна гэж үзэж байна. Мөн соёл, ёс зүйн манлайллыг бий болгоход эергээр нөлөөлдөг гэсэн таамаглал гарлаа.

Харин шууд хувьсагч болох сургалтын далд хувьсагчуудын зарим нь 0.7-оос доош гарсан нь сургалтын үйл ажиллагааны үр дүн манлайллыг бий болгож чадахгүй байгааг харуулсан.

Чанарын судалгааны үр дүн нь сургалтын далд хувьсагчдад өгүүлсэн ажлын байрнаас гадуур урт хугацааны сургалтад хамрагдах боломж Дотоодын цэргийн алба хаагчдын хувьд бага байгаа улмаас боловсролын түвшнээ дээшлүүлж чадахгүй байна гэсэн дүгнэлтэд хүргэсэн.

Мөн асуулгын судалгаанаас харахад Дотоодын цэргийн байгууллагын үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг бүрэлдэхүүний 16.3 хувь нь дотоодын цэргийн болон бусад цэргийн мэргэжил эзэмшсэн, магистр ба түүнээс дээш боловсролын зэрэгтэй оролцогчид 5.6 хувийг эзэлж байгаа нь тус байгууллагын боловсон хүчнийг

чадавхжуулж, тэдгээрийн боловсролын түвшнийг нэмэгдүүлэх зайлшгүй шаардлага тулгарч байна.

Санал

1. “Аюулгүй байдал-Дотоодын цэрэг” болон “Дотоодын цэрэг судлал” мэргэжлээр бакалаврын боловсрол эзэмшин, төгсөгчдөд ажлын байран дээрх богино хугацааны дасан зохицох, ажил үүргээ гүйцэтгэхэд мэргэжлийн чиг баримжаа өгөх сургалтыг зохион байгуулах.

2. Эрх зүйн мэргэжлээр төгссөн иргэд, алба хаагчдыг нэг жилийн хугацаатай Улсын онц чухал объектын хамгаалалт, цэргийн хэргийн мэдлэг олгох дипломын сургалтад хамруулж төгсгөх хөтөлбөрийг боловсруулах хэрэгжүүлэх.

3. Аюулгүй байдал-Хамгаалалтын ажилтны сургалтыг хөтөлбөрийн дадлагын хугацааг нэмэгдүүлэх.

4. Улсын онц чухал объектын хамгаалалт онцлогт тулгуурласан бакалаврын болон дипломын сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэн боловсруулах.

5. Дотоодын цэргийн алба хаагчдын ахисан шатны боловсролын түвшнийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр бодит ажил, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Боловсролын ерөнхий хууль. 2023

2. Дотоодын цэргийн тухай хууль. 2017

3. Алтангэрэл, З. Магистрын зэрэг горилсон судалгааны ажил. Уб., 2018

4. Гэрэлсүрэн, Б. “Боловсон хүчний удирдлага”. Уб., 1998

5. Өнөржаргал, Д. Магистрын зэрэг горилсон судалгааны ажил, Уб., 2019

6. Хил хамгаалах байгууллагын үйл ажиллагааны тайлан. 2016

7. <http://www.police.gov.mn/news/content/id/885/tupe/80/>

8. <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16759958962301>