

нийтийн тусламж дэмжлэгийг авах, хоорондын үйл ажиллагааг уялдуулах шаардлагатай гэдэг нь гадны өндөр хөгжилтэй улс, орны энэ төрлийн харилцааг зохицуулж буй эрх зүйн хэм хэмжээ, төрийн бодлого. шийдвэр, тусгайлан боловсруулсан хөтөлбөр. түүний хэрэгжилт зэргээс тодорхой харагдаж байна.

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫГ БЭЛТГЭЖ ИРСЭН УЛАМЖЛАЛ, ШИНЭЧЛЭЛ

Э.ЗОЛЗАЯА

ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын академийн
8032 дугаар дамжааны суралцагч, цагдаагийн хошууч;

Б.Одбаатар

ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын академийн
Цагдаагийн удирдлага, стратегийн профессорын багийн
профессор, доктор (Ph.D), цагдаагийн хурандаа

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

Түлхүүр үг: Удирдах албан тушаалтан, мерит, спойл, тогтолцоо, уламжлал, шинэчлэл.

Оршил

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.

Харин "Merit"¹ тогтолцоо нь мэргэшсэн алба хаагчийг сонгон шалгаруулж

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 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 жанжуудаа 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, жанжуудад хүртэл итгэл хүлээлгэж чаддаг

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 тулгуурлан аливаа удирдах албан тушаалд ур чадварын шалгуураар томилогдох "Merit" тогтолцоо давамгайлах нь илүү чухал юм^{*1,2}. Гэвч өнөөдөр "spoil" хэлбэр давамгайлах болсон төдийгүй ихэнхдээ төрийн алба мэргэшсэн, чадварлаг байх шалгуураас өмнө намын харъяалал, танил тал, эрх ашиг, хувийн сонирхол зэргийг урьтал болгох томилгоо бий болоод байгаа нь нууц биш юм. Өнөөдөр бид 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.

Хүснэгт 1.

ТӨРИЙН УДИРДЛАГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТОГТОЛЦОО, ТҮҮНИЙ ХЭЛБЭР

ТӨРИЙН УДИРДЛАГЫН ТОГТОЛЦОО

Spoil тогтолцоо

«Ашиг хуваарилах» буюу
«бялуу хуваах» ч гэж нэрлэдэг.

Төрийн удирдлагын
мэргэжлийн хүний нөөц
тогтворгүй, улс төрийн
сонгуулиар удирдлагын бүх бүтэц
өөрчлөгдөж, төр захиргааны
багийг шинээр бүрдүүлдэг
тогтолцоо

Merit тогтолцоо

Гавъяа зүтгэл голлосон, төрд тогтвортой
үйлчлэх тогтолцоо.

Улс төрийн сонгуулиар төрийн удирдлага
өөрчлөгдөх бүрт төрийн албаны мэргэшсэн
албан хаагчийн багийг шинээр бүрдүүлэх
шаардлага гардаггүй учир төрийн албан
хаагчид тогтвор суурьшилтай, мэргэжлийн
өндөр түвшинд ажиллах баталгааг хангадаг
тогтолцоо

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

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>

¹ Төрийн албаны тухай хуулийн 4 дүгээр заалт. Төрийн албаны зарчим. Цахим эх сурвалж холбоос: <http://www.legalinfo.mn/law/details/487>

² Төрийн албаны тухай хуульд 2008 оны 5 сард оруулсан нэмэлт өөрчлөлтөөр төрийн алба улстөрөөс хараат бус байх зарчмын талаар тусгасан.

чанар. нэр хүндийг ч сулруулахад хүргэж байна.

Төрийн албаны мерит зарчим манай улсад бүрэн утгаараа хэрэгжихэд дахиад ямар цаг хугацаа шаардагдахыг урьдчилан тааварлахад ч хэцүү нөхцөл байдал үүсээд байна. Төрийн албаны шинэчлэл, ил тод, нээлттэй байдал гэж дор бүрнээ ярьж, хэрэгжүүлж байгаа ч бодит үр дүнд хүрсэн дэвшилтэд алхам төдийлөн харагдахгүй байна.

2008 онд Төрийн албаны тухай хуульд хэд хэдэн зарчмын шинжтэй томоохон нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан бөгөөд энэхүү өөрчлөлтөөр төрийн улс төрийнхөөс бусад ангиллын төрийн албан хаагчдыг улс төрийн намын харьяалалгүй байлгах, намын харьяалалгүй төрийн албан хаагчид улс төрийн сонгуулийн сурталчилгаанд ямар нэгэн хэлбэрээр оролцохгүй байх, төрийн албан хаагчдыг үндэслэлгүйгээр халах, чөлөөлөхийг хатуу хориглосон.

Түүнчлэн төрийн албаны төв байгууллагаас төрийн жинхэнэ албаны хүний нөөцийн удирдлагатай холбогдон гарсан удирдах албан тушаалтны хууль бус шийдвэрийг хүчингүй болгох, хариуцлага тооцох, сонгон шалгаруулалтаар тухайн албан тушаалд тавигдсан ерөнхий болон тусгай шаардлагыг хамгийн илүү хангасан хүнийг шалгаруулан нэр дэвшүүлэх зэрэг төрийн албанд шударга ёсны зарчмыг хэрэгжүүлэх, хүний нөөцийн дур зоргын томилгоо, хөдөлгөөнийг таслан зогсоож улс төрийн нөлөөллөөс ангид байлгах, төрийн мэргэшсэн, тогтвортой албыг цаашид төлөвшүүлэн бэхжүүлэхэд чиглэсэн нэлээд өөрчлөлт тусгагдсан.

Гэвч төрийн албанд тэр дундаа аль ч шатны удирдах албан тушаалын томилгоонд улс төрийн нөлөө, халаа сэлгээ, нам эвсэл бүлгийн шинжтэй ашиг сонирхол байсаар байна. Уг нь төрийн албаны сул орон тоон дээр сонгон шалгаруулалтыг явуулахдаа дараах ерөнхий шаардлагыг үндэслэдэг. Үүнд:

- > боловсрол;
- > мэргэжил;
- > туршлага;
- > ур чадвар.

Мэдээж төрийн байгууллагын удирдах албан тушаалд дэвшүүлэх шалгуур үзүүлэлт тодорхой, ил тод, нээлттэй, шударга өрсөлдөөний зарчмын үндсэн дээр явагдах гол зарчимд тулгуурлах ёстой¹.

¹ Төрийн албаны тухай хууль. 4 дүгээр зүйл. Төрийн албаны зарчим.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн нэгдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасанчлан ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө. тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх нь төрийн албаны үндсэн зарчим мөн.

4.2. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албанд дараах зарчмыг баримтална:

4.2.1. захирах, захирагдах ёс;

4.2.2. ил тод байх;

4.2.3. ард түмэнд үйлчлэх;

Төрийн институциудын эрх мэдлийн харьцаа, зарчим алдагдсан, намуудын төлөвшил суларсан, төрийн албаны томилгоонд улс төрийн нөлөөлөл, ашиг сонирхол их болсон гэх өнөөгийн энэ гажуудлыг хууль эрх зүйн зохицуулалтын орчноос хайж, улмаар хууль өөрчлөгдөж байж нөхцөл байдал сайжирна гэж үздэг сөрөг хэлбэрийн ойлголт ч бий болсон байна.

Хуулийг хүн бүр хэрэгжүүлдэг учраас хүн төлөвшиж өөрчлөгдөхгүй бол нөхцөл байдал хэзээ ч өөрчлөгдөхгүй. Тийм ч учраас хуулийг нэг мөр ойлгон ухамсартай, сахилга баттай ажиллан. энэхүү гажуудлаас салахгүй бол хичнээн сайн хууль батлаад ч хэрэгжүүлэхгүй байх нь бодит үр дүнгээ өгөхгүй.

Хуулийн заалт, шаардлагыг ягштал мөрдвөл сайн үр дүн авчрах хуулиуд манай эрх зүйн тогтолцоонд олон байна.

Тэдгээрийн нэг нь Төрийн албаны тухай хууль бөгөөд уг хуульд төрийн алба улс төрөөс хараат бус байх зарчмыг тодорхой тусгасан бөгөөд энэ нь төрийн албыг мерит тогтолцоонд шилжүүлэх бодитой алхам юм.

Мерит тогтолцоо бол төрийн алба улс төрөөс хараат бус, мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчим бөгөөд Пендлтоны хуулийн энэхүү үзэл баримтлал, зарчмыг хэрэгжүүлсэн Япон, Өмнөд Солонгос зэрэг улс асар богино хугацаанд өндөр хөгжилд хүрч чадсан байдаг.

Удирдах албан тушаалтныг бэлтгэж ирсэн түүхэн уламжлал

Менежментийн онолд аливаа байгууллагын үйл ажиллагааны амжилтын 90 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 ирсэн¹. 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 барил

4.2.4. иргэд хуульд заасан болзол, журмын дагуу төрийн албанд орох адил тэгш боломжтой байх;

4.2.5. төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх;

4.2.6. төрийн албан хаагчаас бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх нөхцөл, баталгааг төр хангах;

4.2.7.хууль тогтоомжид заасан бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх явцад гаргасан алдааны улмаас төрийн албан хаагчийн учруулсан хохирлыг төр хариуцах.

¹ Б. Энхчулуун. Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлага. магистрын судалгааны ажил. - УБ., 2014.

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 дүгнэх;

Хоёрдугаарт. Гадны өндөр хөгжилтэй орнуудад цагдаагийн албанд иргэдийг хэрхэн сонгон авч байгааг судлаж дүгнэх.

Монголчуудын өвөг дээдсийн анхны төрт улс Хүннү гүрнээс эхлэн монголын эртний улсуудын угсаа залгамжлах ёсонд тулгуурлаж, төр засгийг удирдан жолоодох хэрэгт сурвалжит гаралтай хүмүүсийг голчлон авч ажиллуулж байсан нь түүхийн сурвалж бичгүүд, эрдэмтэн судлаачдын бүтээл туурвилаас харагдаж байна. Үүнээс “Монголын эртний улсуудад төрийн албанд хүмүүсийг шилж, сонгож авах шалгуур нь цусан төрлийн холбоо, шилж, сонгох арга нь эрх мэдлийг эцэг эх, хүүд шилжих явдал байжээ” гэж дүгнэж болохоор байдаг¹.

Эртний Монголчууд цусан төрлийн холбоог гол шалгуур болгож байсан явдал нь тухайн ургийн төрөлхийн ухаанд тулгуурлаж байсныг гэрчлэн харуулсан. Монголын угсаатны нэгдсэн хаант улс байгуулагдаж дэлхий дахинаа алдаршсан хүчирхэг гүрэн болсон тэр үед төрийн албанд зүтгэх хүмүүсийг нэг талаас, Чингисийн удам угсаа, алтан ургийн дотроос голлон сонгодог байсан хэдий ч нөгөө талаас, төрөлхийн ухаан эрдэм, мэдлэг, эр зориг, шударга үнэнч, зохион байгуулах авъяас билгээрээ шалгаран товойсон хэнийг ч болон сонгон шалгаруулж төрийн албанд хүчин зүтгүүлдэг байжээ. “Монголын нууц товчоо”-нд тэмдэглэсэнээр² XII зууны эхээр байгуулагдсан хамаг Монголын хаант улс нь төр барих угсаа гаралтай хүүхдийг багаас нь чанд нууцлан бэлтгэж, эрийн цээнд хүрэхээр нь их хуралдайгаар тодруулан сонгодог уламжлалтай байжээ. 1206 онд Чингис хаан Их Монгол улсыг байгуулж, улмаар төрийн түшээ нарыг сонгохдоо уг сурвалжийг нь харгалзан үзсэний зэрэгцээ хүмүүсийн эрдэм ухаан, эр зориг, үнэнч итгэлтэй чанарыг голлон үнэлж байсан нь төрийн албанд ажиллах хүнийг шилж, сонгож авах зарчим, арга зүйд хийсэн шинэчлэл хэмээн үзэх үндэстэй байна. Хүннүгийн үеэс уламжлагдсан ирсэн төрийн албанд ажиллах хүчийг шилж сонгох шалгуур арга зүйг дэвшилттэйгээр өөрчилжээ. Чингис хаан

Б. Энхчулуун, мөн тэнд.

"Эрдэм бичигт /хүн/-ийг олбоос эрдэнэ өгч, улмаар ойртон шадарлаж хүчийг хэрэглэвээс ач тус болно " гэж сургаж байв. Хэдийгээр Чингис хаан боол хүнийг ноён болохыг сэрэмжлүүлэн анхааруулж байсан боловч "Төрд хүчээ өгсөн хэнийг ч болов түмний ноён болго!²" гэж айлдаж байжээ. Энэ нь Чингис хааны "Их засаг" хуульд Аравтыг захирч чадсан хүнд мянгат, түмтийг захируулж болно. Өөрийн аравтыг захирч чадаагүй аливаа ноёныг гэмтэн болгож, аравтын дотроос хэн чадахыг ноён болго хэмээн хуульчлан тогтоосон нь төрийг засаглах ноёдыг томилох арга зүйн үндэс болж байжээ.

Их Монгол улсын үед "Түшмэдийн сургууль" анх нээгдэж язгууртан ноёдын хүүхэд, төрийн албанд ажиллаж байгаа албат, авъяас чадвартай ардын хүүхдүүдийг багаас нь сургаж, гаднаас нэртэй эрдэмтдийг урин ирүүлж, хичээл ном заалгадаг байсан нь төрийн хүн хүчний бодлогод онцгой анхаарч байсны нэг нотолгоо болж байна.

Энэ бүхнээс дүгнэж үзвэл "Нэгдсэн Монгол Улсын үед төрийн албанд иргэдээс шилж, сонгож авах шалгуур нь эрдэм ухаан, эрэлхэг зоригтой, үнэнч шудрага, итгэлтэй чанар, ёс суртахуунтай хэнийг ч болов төрийн албанд шилж сонгох арга зүй нь Чингисийн алтан ургийн угсаа залгамжлан захирах явдал байжээ" гэсэн дүгнэлтэд хүрч болох юм.

Харин түүхийн эх сурвалжаас харахад Хүннү гүрний үүсэн байгуулагдсан үеэс 1960-аад оныг хүртэл залгамжлан ирсэн Монгол төрийн уламжлалт бодлого:

- > Алтан хайрцгийн бодлого;
- > Алтан жолооны бодлого;
- > Алтан аргамжааны бодлого гэсэн гурван чиглэлээр

хөгжиж иржээ.

Алтан хайрцгийн бодлого. Монголын Их хаадын боловсруулж үе дамжуулан хэрэгжүүлж ирсэн төрийг удирдан жолоодох арга ухаан, гадаад улс орнуудтай харилцах дипломат үйл ажиллагаа, цэрэг дайны хэрэгтэй холбогдох төрийн бодлогын хамгийн эрхэм, чухал, чанд нууцлагдсан хэсэг байжээ.

Алтан аргамжааны бодлого. Монгол төрийн бодлогын чухал хэсэг бөгөөд төрийн бодлогын гадаад харилцаанд хамаарах хэсгийг төлөөлөн илэрхийлж ирсэн байна. Хүннү гүрнээс эхэлсэн Монголын төрийн гадаад бодлогын гол чиглэл нь хөрш зэргэлдээ улс орнуудтай найрсаг харилцаа тогтоосны үндсэн дээр худалдаа, эдийн засаг, цэрэг, улс төрийн холбоо тогтоох, шашин соёлын салбарт хамтран ажиллах, ялангуяа худалдааны таатай нөхцлийг бий болгоход чиглэгдэж байжээ.

¹ Монголын нууц товчоо. -УБ., 1990. 38 дахь тал.

² Монголын нууц товчоо. -УБ., 1990. 42 дахь тал.

Алтан жолооны бодлого. Улс орны дотоод дахь нийгэм, эдийн засаг, төрийн байгуулалтыг удирдан хөтлөхөд чиглэсэн цогц бодлого. Тухайлбал:

> Төрийн тусгаар тогтносон, бүрэн эрхт байдлыг хамгаалж бэхжүүлэхэд чиглэсэн бодлого;

> Шашны талаар явуулах төрийн бодлого;

> Нийгмийн эдийн засгийн ололтыг хамгаалах төрийн бодлого;

> Гэр бүлийг бэхжүүлэх, удмын сангаа хамгаалахтай холбогдсон хүн ам зүйн бодлого;

> Нийгмийн дэг журмыг хамгаалж, гэмт явдалтай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх бодлого;

> Нийгмийн халамжийн тогтолцоог бүрдүүлж хэвийн ажиллуулахад чиглэсэн бодлого;

> Байгаль орчноо хамгаалах бодлого зэрэг багтдаг байжээ.

Харин 1921 оны Монголын ард түмний үндэсний эрх чөлөөний хөдөлгөөн Монгол оронд ардын хувьсгал ялалтад хүрч тусгаар тогтнолоо олж авсан нь төр улсаа удирдах, төрийн албанд хүчин зүтгэх эрдэм боловсролтой хүмүүсийг ард иргэдийн дотроос олноор дэвшүүлэх шаардлагыг тухайн нөхцөл байдал, амьдрал аяндаа шаардсан гэж үзэх үндэстэй.

Энэхүү зорилт шаардлагыг Монгол Улсын шинэ засаг төрөөс төрийн үйл хэрэгт иргэнийг сонгох нь дараах арга замаар хэрэгжиж байсан нь харагдаж байна:

1. Монгол Улсын төлөө оюун ухаан, сэтгэл, хүч чадлаа дайчлан ажиллаж чадах, төрийн хэргийг хөтлөн явуулах дадал туршлагатай, бичиг эрдмийн чадвартай, хуучин төрийн түшмэдийг төрийн албанд татан ажиллуулах;

2. Бичиг эрдмийн чадвар, удирдах ажлын дадлага бага ч Монгол Улсын эрх чөлөө, тусгаар тогтнолын хөдөлгөөнд идэвхтэй оролцсон, эх оронч, үндэсний үзэлтэй, нас залуу, ухаан сэргэлэн, овсгоо самбаатай ардуудыг төрийн албанд тохоон ажиллуулах;

3. Бичиг үсэг бүхий залуу ардуудын дотроос сонголт хийх замаар тусгайлан сургаж, бэлтгэж, туршлагатай түшмэдийг дагуулан бэлтгэх зэрэг хандлага байсан байна. Үүнээс үзэхэд Монгол оронд ардын хувьсгал ялсан анхны жилүүдэд төв, орон нутгийн удирдах албан тушаалд нэн түрүүнд хувьсгалын үйл хэрэгт үнэнч, тэмцэлд хатуужсан ард иргэдийг дэвшүүлж байсан байна¹.

Тэгвэл 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 харьяа байгуулагдан

¹ Богд Хаант Монгол улсын хууль зүйлийн бичиг.

улмаар 1924 онд Улсын 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 хvmwc байвал зохино" хэмээн зааж байжээ¹.

Түүхийн эх сурвалж, баримт материалаас дүгнэлт хийхэд 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 байна. Харин хэсгийн төлөөлөгчид тэгж олноороо халагдаагүй бөгөөд 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

¹ soyombo-1911. blogspot. com.

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 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 болжээ¹.

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 тохиолдлын шинжтэй удирдах албан тушаалд 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.

¹ Б.Пүрэв. Монгол Улсын Засгийн газрын дэргэдэх цагдаагийн байгууллага. — УБ., 2016. 56-67 дахь тал.