

ЦАГДААГИЙН УДИРДАХ АЖИЛТНЫГ БЭЛТГЭЖ БҮЙ УЛАМЖЛАЛ, ШИНЭЧЛЭЛ

Б.Одбаатар

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн

Цагдаагийн удирдлага. стратегийн профессорын багийн профессор,
доктор /Ph.D/ цагдаагийн хурандаа

Б.Шинэ-Од

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн
магистрант, цагдаагийн хошууч

Товч агуулга: Энэхүү нийтлэлээр цагдаагийн байгууллагын удирдах ажилтныг бэлтгэж ирсэн түүхэн уламжлал, хэний нөхцлийн сургалтын уламжлалт арга, удирдах ажилтны чадавхыг бэхжүүлэхэд баримталж буй зэл баримтлалыг харьцуулан тухайн цаг үе нийгмийн практикт хэрэгцээ шаардлагад хэрхэн нийцэж ирсэн талаар авч үзэхийг зорилго.

Түлхэр рэгс: цагдаагийн удирдах ажилтан, сургалтын түүхэн уламжлал, удирдах ажилтны сургалт, албаны сургалт.

Монгол оронд үргэлж буй улс төр, нийгэм, эдийн засгийн бэхий л салбарыг хамарсан үргэлжлэлт, шинэчлэлт төрийн болон хувийн хэвшлийн бэх шатны байгууллага, төрний дотор хууль сахиулах салбарыг хамарч үргэлж тавьсан зорилго, байгууллагын хөгжил, соёлын төлөвшилтийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд шат шатны удирдах ажилтны удирдлагын арга барил, ур чадвар, манлайлал ихээхэн үргэлж үргэлжлэх боллоо. Цаашид нийгмийн үйл явц, хөгжлийн чиг хандлагыг зөв үнэлэн тодорхойлох, улмаар гадаад дотоод орчин, төрний харилцан хамаарлыг тал бүрээс нь бодитоор судалж цаг үеэ мэдэрсэн, оновчтой шийдвэрийг тухай бүр авч хэрэгжүүлж байх нь аливаа байгууллагын удирдлагын чухал асуудал төдийгүй, нийгэм, иргэдэд чиглэсэн бодит, бүтээлч ажлыг бий болгох, шинэ арга хэлбэрээр үр дүнтэй ажиллах шаардлага улам бүр өссөн нэмэгдэж байна.

Удирдах ажилтан тал бүрийн мэдлэг, чадвар, мэргэжлийн үндэр боловсрол, ёс үйн зөв төлөвшил, хувийн соёл, удирдлагын олон талт арга барил, багаар ажиллах чадвар, төрнчлэн нийгмийн хөгжлийн онцлог, чиг хандлагыг зөв танин, дүн шинжилгээ хийх, төрнийг төрийн үйл ажиллагааны үндсэн чиг үргэлжтэй уялдуулан цаг үедээ нийцсэн, оновчтой шийдвэр гаргах зэрэг олон талын ур чадвар эзэмшсэн байхыг үргэлжлэн цаг үе шаардаж байна. Энэ бүхэнд нийцсэн алба хаагч, ажилтанг хэрхэн сонгох, ямар шалгуураар хэнийг, ямар удирдах албан тушаалд томилох нь аль ч байгууллагын байнгын анхаарлын төвд байх гол асуудал болсоор байна. Мэдээж хэрэг дээрх шалгуур хувь хүн болоод алба хаагчдад аяндаа үргэлж бий болчихгүй бүгдэд төрнийг бий болгох, төлөвшүүлэхэд хувь хүнээс асар их хүчин чармайлт, бүтээлч үйл ажиллагаа шаардах учиртай. Энэхүү нийтлэг шалгуур, шаардлагад нийцсэн цагдаагийн

чадварлаг удирдах ажилтан байхын тулд алба хаагчаас ихээхэн хичармайлт, зүтгэл, ганд р хариуцлага, мэдлэг, ур чадварыг шаардаж байдаг.

Менежментийн онолд байгууллагын амжилтын ерэн хувь хэний нөхц, төний оновчтой зүв хуваарилалт, удирдлагаас хамаарна гэж үздэг. Төнийн уламжлалаас харвал Монгол Улсын цагдаагийн байгууллагын менежментын удирдлагын тогтолцоо хуучин “социалист систем”-ийн гэгдэж байсан улс, орнуудын нэгэн адил дээрээс доош нарийн шаталсан бэтэцтэй бөгөөд “зааварлан сургах” гэхээс илүүтэй “захиран тушаах” арга барилаар олон жилийн турш явж иржээ.

Жил бүр олон тооны алба хаагч янз бүрийн шалтгаанаар ажлаас дутагдлаар халагдан чөлөөлөгдөх нь нэг талаас, тэдний төрийн буруутай үйл ажиллагаа, цалин хөлс, амьдралын хэрэгцээ, шаардлагад хүрэлцдэггүй, нийгмийн халамж, үйлчилгээ орхигдсон зэрэг олон хүчин зүйлтэй холбоотой боловч нөгөө талаас, шат шатны удирдах ажилтны алба хаагчтай ажиллах арга барил хоцрогдсон, хэний нөхцийг зүв 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 түвшинд авч үзэж, цагдаагийн байгууллагад тууштай, тогтвортой, шударгаар ажиллах иргэнийг сонгох, сургаж бэлтгэх, дадлагжуулах сургалтыг шинжлэх ухааны үндэстэй тодорхойлох нь чухал. Төний тулд дараах асуудалд анхаарал хандуулах ёстой. Үүнд:

Нэгдгээрт. Төрийн албанд тэр дундаа цагдаагийн албанд иргэнийг шилж сонгож авч байсан уламжлалыг судалж дүгнэх;

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

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

Эртний Монголчууд цусан төрлийн холбоог гол шалгуур болгож байсан нь тухайн ургийн төрлийн ухаанд тулгуурлаж байсныг гэрчлэнэ. Монголын угсаатны нэгдсэн хаант улс байгуулагдаж дэлхий дахинаа алдаршсан хүчирхэг гүрэн болсон тэр үед төрийн албанд зүтгэх хэмээсийг нэг талаас, Чингисийн удам угсаа, алтан ургийн дотроос голлон сонгодог байсан хэдий ч нөгөө талаас, төрлийн ухаан эрдэм, мэдлэг, эр зориг, шударга үнэнч, зохион ч болон байгуулах авъяас билгээрээ шалгарсныг нь албанд хүчин зүтгүүлдэг байжээ.

“Монголын нууц товчоо”-нд тэмдэглэсэнээр⁸² 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

⁸² Монголын нууц товчоо. - УБ., 1990. 15 дахь тал.

түүрийн түүшээ нарыг сонгохдоо уг сурвалжийг нь харгалзан тэсэний зэрэгцээ хэмжээний эрдэм ухаан, эр зориг, тэнгэр итгэлтэй чанарыг голлон тэнэлж байсан нь түүрийн албанд ажиллах хэмжээнийг шилж сонгох зарчим, арга зүйд хийсэн шинэчлэл хэмээн тэдх тэндэстэй байна. Хэмжээний тээс уламжлагдсан ирсэн түүрийн албанд ажиллах хэмжээнийг шилж сонгох шалгуур арга зүйг дэвшилттэйгээр тэрчилжээ. Чингис хаан "Эрдэм бичигт /хэмжээнийг олбоос эрдэнэ тгч, улмаар ойртон шадарлаж хэмжээнийг хэрэглэвээс ач тус болно"⁸³ гэж сургаж байв.

Хэдийгээр Чингис хаан боол хэмжээнийг ноён болохыг сэрэмжлүүлэн анхааруулж байсан боловч "Түүрд хэмчээ тгс тн хэнийг ч болов тэмний ноён болго"⁸⁴ гэж айлдаж байжээ. Энэ нь Чингис хааны "Их засаг" хуульд Аравтыг захирч чадсан хэмд мянгат, тэмтийг захируулж болно. Түүрийн аравтыг захирч чадаагүй аливаа ноёныг гэмтэн болгож, аравтын дотроос хэн чадахыг ноён болго хэмээн хуульчлан тогтоосон нь түүрийг засаглах ноёдыг томилох арга зүйн тндэс болж байжээ.

Харин түүхийн эх сурвалжаас харахад Хэмжээний тгрийн ттсэн байгуулагдсан тээс 1960-аад оныг хмртэл залгамжлан ирсэн Монгол түүрийн уламжлалт бодлого:

- > Алтан хайрцгийн бодлого.
- > Алтан жолооны бодлого.
- > Алтан аргамжааны бодлого гэсэн гурван чиглэлээр хмгжиж иржээ.

Алтан хайрцгийн бодлого. Монголын Их хаадын боловсруулж тед дамжуулан хэрэгжүүлж ирсэн түүрийг удирдан жолоодох арга ухаан, гадаад улс орнуудтай харилцах дипломат тйл ажиллагаа, цэрэг дайны хэрэгтэй холбогдох түүрийн бодлогын хамгийн эрхэм, чухал, чанд нууцлагдсан хэсэг байсан.

Алтан аргамжааны бодлого. Монгол түүрийн бодлогын чухал хэсэг бмгмд түүрийн бодлогын гадаад харилцаанд хамаарах хэсгийг тмллмн илэрхийлж ирсэн байна. Хэмжээний тгрнээс эхэлсэн Монголын түүрийн гадаад бодлогын гол чиглэл нь хмрш зэргэлдээ улс орнуудтай найрсаг харилцаа тогтоосны тндсэн дээр худалдаа, эдийн засаг, цэрэг, улс түүрийн холбоо тогтоох, шашин соёлын салбарт хамтран ажиллах, ялангуяа худалдааны таатай нмхцлийг бий болгоход чиглэгдэж байжээ.

Алтан жолооны бодлого. Улс орны дотоод дахь нийгэм, эдийн засаг, түүрийн байгуулалтыг удирдан хмтл хмд чиглэсэн цогц бодлого. Тухайлбал:

- > түүрийн тусгаар тогтносон, бмрэн эрхт байдлыг хамгаалж бэхжмлэхэд чиглэсэн бодлого;
- > шашны талаар явуулах түүрийн бодлого;
- > нийгмийн эдийн засгийн ололтыг хамгаалах түүрийн бодлого;
- > гэр бмлийг бэхжмлэх, удмын сангаа хамгаалахтай холбогдсон хмн ам змйн бодлого;
- > нийгмийн дэг журмыг хамгаалж, гэмт явдалтай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх бодлого;
- > нийгмийн халамжийн тогтолцоог бмрдмлж хэвийн ажиллуулахад чиглэсэн бодлого;

⁸³ Монголын нууц товчоо. - УБ., 1990. 38 дахь тал.

⁸⁴ Монголын нууц товчоо. - УБ., 1990. 42 дахь тал.

> байгаль орчноо хамгаалах бодлого зэрэг багтдаг байжээ.

Харин 1921 оны Монголын ард түмний нэгдэсний эрх чөлөөний хөдөлгөөн Монгол оронд ардын хувьсгал ялалтад хүрч тусгаар тогтнолоо олж авсан нь түр улсаа удирдах, түрийн албанд хүчин зүтгэх эрдэм боловсролтой хүмүүсийг ард иргэдийн дотроос олноор дэвшүүлэх шаардлагыг тухайн нөхцөл байдал, амьдрал аяндаа шаардсан гэж зэх үндэстэй. Энэхүү зорилт шаардлагыг Монгол Улсын шинэ засаг түрүүс түрийн үйл хэрэгт иргэнийг сонгох нь дараах арга замаар хэрэгжиж байсан нь харагдаж байна:

1. Монгол Улсын түлээ оюун ухаан, сэтгэл, хүч чадлаа дайчлан ажиллаж чадах, түрийн хэргийг хүтлэн явуулах дадал туршлагатай, бичиг эрдмийн чадвартай, хуучин түрийн түшмэдийг түрийн 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 түрийн албанд тохоон ажиллуулах;

3. Бичиг үсэг бичий 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 түв, орон нутгийн удирдах албан тушаалд нэн түрүүнд хувьсгалын үйл хэрэгт үнэнч, тэмцэлд хатуужсан ард иргэдийг дэвшүүлж байсан байна⁸⁵.

Монгол түрийн 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 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 түв 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 байжээ⁸⁶.

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 түрийн боловсон хүчин, удирдах албан тушаалтнаа ОХУ-ын Дотоод хэргийн яамны харьяа түрүүл, мэргэжлийн их дээд сургуулиудад бэлтгэсээр иржээ.

Ардчилсан хувьсал ялж, нийгмийн бүтээн байгуулалт, хөгжлийн чиг хандлагад эрс өөрчлөлтийг авчирсан 1990-ээд онд цагдаагийн байгууллагыг хүний нөхцөл рүү хүн хангах нь гол тулгамдсан асуудлын нэг болсон байв. 1990 оны гуравдугаар улирлаас эхлээд цагдаагийн албан хаагчид олноороо түрийн хүсэлтээр чөлөөлөл гдэж эхэлсэн нь ажиллах нөхцөл, түнчлэн нийгмийн уур

⁸⁵ Богд Хаант Монгол Улсын хууль зүйлийн бичиг.

⁸⁶ soyombo-1911.blogspot.com.

амьсгал түүвэгтэй байсан нь үүнд асар ихээр нөлөөлсөн байна. Алба хаагчдын зарим нь ганзагын наймаа, худалдаа эрхлэх нь цагдаагийн алба өөргийг 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 түүвэлүүгчтэй байсан бол 1995 оны түүсгүлд 19,7 хувь болтлоо буурсан байна. Харин хэсгийн түүвэлүүгчид тэгж олноороо халагдаагүй бөгөөд нийслэл, аймгийн түүвэлүүс халагдсан офицеруудын орон тоон дээр хэсгийн түүвэлүүгчийг татаж ажиллуулсантай холбоотой байсан байна⁸⁷.

Түүнчлэн цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын удирдах ажилтныг 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 хэртэл Монгол түүрийн, тэр дундаа тухайн үеийн нийгмийг аюулаас хамгаалах салбарын хүний нөөцийн бодлого түүвлүүлт нарийн тодорхой байж, олон талт судалгааны үндсэн дээр алба хаагчийг шилж сонгодог түүдийгүй, удирдах ажилд дэвшүүлэхэд урьдаас бодлогоор сургаж бэлтгэж байжээ. Өөрөөр хэлбэл тохиолдлын шинжтэй удирдах ажилд дэвших боломж огт байдаггүй байсан нь одоогийн бидний хэрэгжүүлэх гэж олон жил ярьж байгаа ур чадварын шалгуур буюу “мерит” зарчим түүрийн албанд жинхэнэ утгаараа хэрэгжиж байсны тод жишээ юм.

Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2011 оны 8 сарын 19-ний үдрийн 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 Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академид цагдаагийн байгууллагын захиалгаар нийт 62 алба хаагч суралцан түүсгүл ба одоо 7 алба хаагч суралцаж “Хууль сахиулах удирдлага”, “Цагдаагийн стратеги” удирдлага” мэргэжлийн магистрын диплом эзэмшихээр суралцаж байна.

Дүгнэлт

Цагдаагийн мэргэжлийн боловсон хүчнийг бэлтгэх, алба хаагчдын хэрэгцээ, шаардлагыг хангасан, үндэслэл бүхий хууль бичиг, түүвлүүлтийн дагуу сургалтад хамруулж мэргэшлийн мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлж, тасралтгүй хөгжүүлэх нь цагдаагийн байгууллагын стратеги түүвлүүлтийн үндсэн асуудлын нэг юм. Цагдаагийн байгууллагын эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд онцгойлон анхаарч Цагдаагийн албаны тухай хуульд тусгайлан зааж зохицуулсан бөгөөд 17 дугаар зүйлийн 17.1 дэх хэсэгт “Цагдаагийн алба хаагчийн мэргэжлийн бэлтгэл, давтан болон албаны болно”, бэлтгэл, Давтан болон сургалт явуулах сургалтын түүвийг аймаг, нийслэлд бүсчлэн байгуулж хэсэгт” Мэргэжлийн 17.2 дахь албаны сургалт явуулах журмыг цагдаагийн түүв байгууллагын дарга батална” гэж заасан нь

⁸⁷ Б.Пүрэв. Монгол Улсын Засгийн газрын дэргэдэх цагдаагийн байгууллага. - УБ., 2016. 56-67 дахь тал.

цагдаагийн алба хаагчийг бэлтгэх, давтан, мэргэшүүлэх сургалтын байгууллагын тогтолцоог түүний сургалтын зорилго, түүрх, хэлбэрийг тогтоосон хэрэг юм.

Цагдаагийн алба хаагчийн сургалтын үйл ажиллагааг удирдах үйл явц нь түүний хэрэгцээг тодорхойлохоос эхэлнэ. Үүнд сургалтын хэрэгцээний шинжилгээ хийх нь чухал. Сургалтын хэрэгцээ шаардлага нь цагдаагийн алба хаагчийн хуулиар хууль ёсны гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх болон түүнийг удирдан зохион байгуулахад зайлшгүй шаардлагатай мэдлэг, ур чадварыг эзэмшүүлэхэд тулгуурлах бөгөөд энэ нь хэд хэдэн үе шат бүхий төлөвлөлтөй, түүнийг хэрэгжүүлэх бүтэц, зохион байгуулалт бүхий нарийн үйл ажиллагаа байх учиртай. Удирдах ажилтнууд сургалтанд тасралтгүй хамрагдсанаар удирдах арга барилд тасралтгүй суралцан үүрийн мэдлэг, чадвараа дээшлүүлэхийн зэрэгцээ, хамт олондоо хууль ёсны зөрчил үйлдсэн чадварлаг удирдах ажилтан болж төлөвшилд чухал ач холбогдолтой юм.

Цагдаагийн төв байгууллагаас жил бүрийн эхэнд төв, нутаг дэвсгэр хариуцсан байгууллагын удирдах ажилтны сургалт, зөвлөгөөнийг тасралтгүй явуулж энэхүү сургалтын хөтөлбөрт, төлөвлөгөөнд мэргэжлийн удирдах арга барилыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн сургалтаас гадна удирдах ажилтны манлайлалыг дээшлүүлэх, ёс зүйг төлөвшүүлэх, имижийг бүрдүүлэх, орчин үеийн менежментийн удирдлагад суралцахад чиглэсэн сэдэв, агуулгыг тусгаж байгаа нь цаг үедээ нийцсэн дэвшилттэй сургалтын арга хэлбэр болж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

Б.Пүрэв. Монгол улсын засгийн газрын дэргэдэх цагдаагийн байгууллага. УБ., 2016.

Б.Энх-Амгалан. Цагдаагийн байгууллагын нэр хөндийг дээшлүүлэхэд удирдах албан тушаалтны үүрэг оролцоо, анхаарах зарим асуудал. - УБ., 2018.

Б.Энхчулуун. Цагдаагийн хөний нөөцийн удирдлага. -УБ., 2014.

Богд хаант монгол улсын хууль зүйлийн бичиг.

Дотоод хэргийн их сургууль. Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын удирдах ажилтаныг бэлтгэх, сургалтын чиглэлээр явуулсан судалгааны тайлан. - УБ.,2018.

З.Алтангэрэл. Цагдаагийн удирдах ажилтны манлайлалыг дээшлүүлэхэд анхаарах зарим асуудал. - УБ., 2018.

М.Баттулга. Цагдаагийн байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэхэд анхаарах зарим асуудал. -УБ., 2018.

Монголын нууц товчоо. - УБ., 1990.

У.Мөнхсансар, Цагдаагийн удирдах ажилтны имижийг төлөвшүүлэх зарим асуудал. - УБ., 2017.

Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Цагдаагийн ерөнхий газар, Дотоод хэргийн их сургууль. Цагдаагийн алба хаагчийн ёс зүй, үйл ажиллагааны орчин, түүний шинэтгэл. судалгааны тайлан. УБ., 2013.

Цагдаагийн ерөнхий газар, Судалгаа, шинжилгээний Эс Ай СиЭй ХХК. Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хийсэн хэрэглэгчийн үнэлгээ. судалгааны ажлын тайлан. УБ., 2015.

Цагдаагийн ерөнхий газар, Дотоод хяналт, аюулгүй байдлын газар, Судалгаа, дүн шинжилгээний төв. Цагдаагийн алба хаагчаас үйлдсэн гэмт хэрэг, зөрчил, харилцаа, ёс зүйн нөхцөлийн байдал: судалгааны ажлын тайлан. (албан хэрэгцээнд) УБ. 2016. 53 хуудас.

Цагдаагийн ерөнхий газар. Дотоод хяналт, аюулгүй байдлын газар, Судалгаа, дүн шинжилгээний төв. Гэмт хэрэг, зөрчлийн улмаас хохирсон цагдаагийн алба хаагчдын нөхцөлийн байдал: судалгааны тайлан. УБ., 2016.

4. Мөнхбаатар. Удирдах албан тушаалтны харилцааны ур чадвар байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнд нөлөөлөх нь (цагдаагийн байгууллагын жишээн дээр). УБ., 2018.

4. Мөнхбат. Цагдаагийн алба хаагчийг удирдах албан тушаалд дэвшүүлэхэд анхаарах зарим асуудал. магистрын судалгааны ажил. УБ., 2018.

Цахим эх сурвалж. Soyombo-1911.blogspot.com.