

ТӨРИЙН ТУСГАЙ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ БҮРДҮҮЛЭХ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ТУЛГАМДСАН ЗАРИМ АСУУДАЛ, ШИЙДВЭРЛЭХ АРГА ЗАМ

Б.Батхишиг

Доктор (Ph.D), дэд профессор

Удиртгал. Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн дэг журам хамгаалах, хууль сахиулах зэрэг онцгой чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг төрийн бүтэц, байгууллагууд бол төрийн тусгай байгууллага юм. Нийтлэг агуулгаар, эдгээр байгууллагад зэвсэгт хүчин, тагнуул, цагдаа, онцгой байдал, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх зэрэг тусгай хүч, арга, хэрэгсэл хэрэглэх эрх бүхий байгууллагуудыг хамааруулдаг. Гэхдээ улс бүрийн төрийн байгууллагын тогтолцоо харилцан адилгүй учраас төрийн тусгай байгууллагад зарим байгууллагыг нэмж оруулах нь ч бий. Тухайлбал, ОХУ-д “хууль сахиулах байгууллага” (правоохранительные органы)-д “хууль ёсыг хангах, эрх зүйн дэг журмыг бэхжүүлэх, гэмт хэрэг, эрх зүйн бусад зөрчилтэй тэмцэх үндсэн чиг үүрэг бүхий төрийн байгууллагууд болох шүүх, прокурор, дотоод хэргийн байгууллага, сөрөх тагнуулын алба, гааль, татварын цагдаа болон арбитр зэргийг хамааруулдаг.”¹

Төрийн албаны тухай Монгол Улсын хууль²-д төрийн албыг төрийн улс төрийн, захиргааны, тусгай, үйлчилгээний алба гэж ангилсан (6 дугаар зүйл) боловч эдгээр албаны, түүний дотор төрийн тусгай албаны тухай нэр томъёоны тодорхойлолт тусгаагүй. Харин тус хуулийн 13 дугаар зүйлд төрийн тусгай албан тушаалыг “Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх” албан тушаал гэж тодорхойлон түүнд дараах албан тушаалыг хамааруулсан. Үүнд:

- 1) Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгч, прокурор;
- 2) Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга;
- 3) Монголбанкны Ерөнхийлөгч, Тэргүүн дэд, Дэд ерөнхийлөгч, Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, орон тооны гишүүн, Үндэсний статистикийн хорооны дарга, дэд дарга, Сонгуулийн ерөнхий хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын дарга, гишүүн, Эрүү шүүлтээс урьдчилан сэргийлэх асуудал эрхэлсэн гишүүн, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон Шүүхийн сахилгын хорооны дарга, гишүүн, Үндэсний болон орон

¹ Котенёв А.А, Лекарев С.В. Современный энциклопедический словарь по безопасности. Секьюрити. М.,2001. С.317

² “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэл. 2018 №5

нутгийн аудитын газар, Авлигатай тэмцэх газрын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал;

4) зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, гадаадын иргэн, харьяат, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүх шинжилгээний байгууллагын удирдлага;

5) дипломат албан тушаал;

6) зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын болон шүүх шинжилгээний байгууллагын офицер, ахлагч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч, гаалийн байцаагч, шүүх шинжилгээний байгууллагын шинжээч, мэргэжилтэн, гадаадын иргэн, харьяатын байгууллагын ажилтан;

7) хуульд заасан бусад албан тушаал.

Дээрх зүйлд төрийн тусгай албан тушаалыг “үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх” албан тушаал гэж тодорхойлсон нь үндсэндээ төрийн тусгай байгууллагын тухай ойлголттой дүйцдэг. Гэхдээ тус хуульд төрийн тусгай байгууллагуудыг илүү өргөн хүрээгээр авч үзэж, түүнд чиг үүрэг, эрх зүйн байдлын хувьд харилцан адилгүй олон байгууллагыг хамааруулсан.

Үндсэн хэсэг

Тус илтгэлд “төрийн тусгай байгууллага” гэдгийг Төрийн албаны тухай хуульд заасан өргөн хүрээгээр бус, нийтэд тогтсон ойлголт, жишгийн дагуу зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүх шинжилгээний байгууллага зэрэг байгууллагуудаар хязгаарлаж авч үзлээ.

Төрийн тусгай байгууллагын хүний нөөц нь тухайн байгууллагын хуулиар хүлээсэн онцлог зорилт, чиг үүргийг мэргэжлийн өндөр түвшинд хэрэгжүүлэх мэдлэг, чадвар бүхий албан хаагчдаас бүрддэг. Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны мэдээллээр, төрийн албанд нийт 226,496 албан хаагч бүртгэлтэй байгаагаас төрийн тусгай албан хаагч 47657 буюу 21.04 хувийг эзэлж байна.¹

Төрийн тусгай байгууллага нь үндэсний аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн дэг журмыг хамгаалах, хууль ёсыг сахиулах зэрэг онцгой чиг үүргийг хэрэгжүүлж, байнгын бэлэн байдалд үйл ажиллагаа явуулдаг. Энэ онцлогтой холбоотойгоор байгууллагын орон тооны нөхөн хангалтыг бүрэн хийж чадахгүй тохиолдолд тухайн байгууллагын үйл ажиллагаа, улмаар төрийн гадаад, дотоод аюулгүй байдалд сөргөөр нөлөөлөх үр дагавартай юм. Гэтэл Монгол Улсын төрийн тусгай

¹ Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн 2023 оны тайлан. УБ.,2024 он. 16 дахь тал.

байгууллагуудын хүний нөөцийн бүрдүүлэлт өнөөг хүртэл бүрэн хангагдаж чадахгүй байна.

Энэ бүхний шалтгаан нь төрийн албыг нийтэд нь хамарсан төрийн бодлого, стратеги, цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоо боловсронгуй бус, ажиллах нөхцөл, баталгаа хангалтгүй, боловсролын салбарын хөгжил сул зэрэг хүчин зүйлээс гадна төрийн тусгай албаны алба хаагчдад тавигдах шаардлага, шалгуур өндөр, ажлын хүнд, онцгой нөхцөл, өндөр ачаалал, эрсдэлтэй байдал зэрэг хүчин зүйлтэй ч холбоотой. Эдгээрээс гадна төрийн тусгай байгууллагын албан хаагчийг сонгон шалгаруулах зарим эрх зүйн зохицуулалт нь боловсронгуй бус, өнөөгийн нөхцөл байдалтай нийцэхгүй байгаа нь хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд хүндрэл, бэрхшээл үүсгэж байна. Үүнд:

1. Төрийн тусгай байгууллагууд бие даан төрийн албан хаагчийн нөөцөө бүрдүүлэх эрх зүйн боломж байхгүй байна.

Төрийн тусгай байгууллагуудын хүний нөөцийг бүрдүүлэх үйл ажиллагаа нь төрийн албаны тухай хууль тогтоомж болон салбарын хууль тогтоомжоор зохицуулагддаг. Хэрэв тухайн харилцааг салбарын хуулиар тусгайлан зохицуулаагүй бол төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийг дагаж мөрддөг.

Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн хүрээнд УИХ-аас Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг 2017 оны 12 дугаар сарын 07-ны өдөр баталсан бөгөөд 2019 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр болон үйлчилж байна. Төрийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-д төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх, улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагч улс төрийн нам, эвслийн үйл ажиллагаанаас ангид байх, иргэн төрийн алба хаах адил тэгш боломжоор хангагдах, төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэнийг томилохдоо гагцхүү чадахуйн зарчмыг баримтлах, ил тод байх, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх зэрэг суурь зарчмууд, эрх зүйн үндсийг бүрдүүлсэн нь төрийн албыг төлөвшүүлэх, бэхжүүлэх чиглэлд чухал алхам болсон. Гэхдээ тус хуулийн зарим зохицуулалт төрийн тусгай байгууллагын онцлогт тэр бүр нийцдэггүй.

Өнөөгийн байдлаар манай улсын зэвсэгт хүчин, хил хамгаалах байгууллага, онцгой байдал, тагнуул, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүх шинжилгээний зэрэг байгууллагууд үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх албан хаагчдаа Үндэсний батлан хамгаалахын их сургууль, Дотоод хэргийн их сургууль, Үндэсний тагнуулын академи зэрэг харьяа сургуулиуддаа сургаж бэлтгэдэг. Эдгээр албан хаагчаар тухайн байгууллагын орон тооны ихэнх хувийг хангадаг ч үлдсэн хэсгийг гадаад эх үүсвэрээс нөхөж байна. Энэ тохиолдолд төрийн албаны тухай хууль тогтоомжид заасан сул орон тоог нөхөх зохицуулалт үйлчилдэг.

Төрийн албаны тухай хуулийн 27 дугаар зүйлд “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд томилох эрх бүхий этгээд доор дурдсан журмын дагуу уг орон тоог нөхнө:

27.1.1.төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд шатлан дэвших зарчмын дагуу төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас болон энэ хуулийн 16.1-д заасан удирдах албан тушаалтны нөөцөд байгаа иргэдээс;

27.1.2.төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх болон туслах албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас болон холбогдох бусад төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас;

27.1.3.төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх болон туслах албан тушаалын сул орон тоог энэ хуулийн 27.1.2-т заасны дагуу нөхөх боломжгүй бол төрийн албан хаагчийн нөөцөд байгаа иргэдээс” гэж заасан.

Дээрх зүйлийн 27.1.3-д заасан “төрийн албан хаагчийн нөөц” гэж төрийн байгууллагад байхгүй бөгөөд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нөөц бүрдүүлэх, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулах зорилгоор төрийн албаны шалгалт авах, төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний нөөцийн бүртгэл хөтлөх нь хуулиар Төрийн албаны зөвлөл (ТАЗ)-ийн чиг үүрэг болно. Хэдийгээр өнөөдөр дийлэнх төрийн тусгай байгууллагын дэргэд ТАЗ-ийн Салбар зөвлөл үйл ажиллагаа явуулж байгаа боловч эдгээр нь төрийн албан хаагчийн нөөц бүрдүүлэх зорилгоор төрийн албаны ерөнхий шалгалт авах эрх хэмжээ байхгүй. Ийм учраас төрийн тусгай байгууллага нь ТАЗ-өөс бүрдүүлэх нөөцөөс хараат байдалтай, тусгай байгууллагын сул орон тооны албан тушаалд тавигдах боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварын шаардлага хангах иргэн нөөцийн бүртгэлд байхгүй л бол “хэзээ нэг цагт” орж ирэхийг хүлээж цаг алдах, сул орон тоог цаг тухайд нь нөхөж чадахгүй болох зэрэг нөхцөл байдал бий болж байна.

Ерөнхийдөө Төрийн албаны тухай хуулийн зохицуулалт нь ТАЗ-д өргөн эрх мэдлийг төвлөрүүлж, төрийн байгууллагуудын эрх хэмжээг хязгаарласан байдал ажиглагддаг. Энэ талаар Дэлхийн банкны (2020) “Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь: шинэтгэлийн явц, сургамж” тайланд “ТАЗ-д оноосон хяналт удирдлагын болон гүйцэтгэлийн хоёрдмол чиг үүрэг нь ашиг сонирхлын зөрчилдөөн үүсгэх магадлалтай” гэж дүгнэлт хийн, “Боловсон хүчний асуудлыг чиглэлийн яам, газар, орон нутгийн засаг захиргаанд шилжүүлэхэд шаардлагатай зохицуулалтын хүрээг тодорхойлох нь чухал юм”¹ гэж зөвлөснийг дурдах нь зүйтэй.

Гадаадын зарим орнуудын жишгийг судлахад, төрийн албаны төв байгууллага нь бүх сонгон шалгаруулалтыг явуулдаг бус, харин яам, агентлагт тодорхой сонгон шалгаруулалт явуулах эрх хэмжээг олгосон байдаг байна. Тухайлбал, БНСУ-ын Хүний нөөцийн удирдлагын яам нь бодлого, стратегийг тодорхойлох, боловсруулах, эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх, цалингийн сүлжээ, тэтгэмжийг тодорхойлох, жишиг

¹ Монгол Улс “Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь: шинэтгэлийн явц, сургамж” тайлан. Дэлхийн банк. 2020 он. 87 дахь тал.

стандарт тогтоох зэрэг бодлого, зохицуулалт, мэргэжил, арга зүйн удирдлагыг хэрэгжүүлдэг. Үүний зэрэгцээ ХНУЯ нь V, VII, IX зэрэглэлийн төрийн албан тушаалд томилох сонгон шалгаруулалтыг жил бүр зохион байгуулдаг ч бусад зэрэглэлийн төрийн албан тушаалд томилох шалгалтыг тухайн яам, агентлагууд бие даан зохион байгуулдаг.¹ Түүний дотор Цагдаагийн ерөнхий газар, Солонгосын эргийн хамгаалалтын газар, Батлан хамгаалах яамнаас алба хаагч, цэрэг, энгийн ажилтнуудын сонгон шалгаруулалтыг бие даан зохион байгуулдаг байна.² Мөн БНСУ-ын Үндэсний тагнуулын алба салбарын хууль тогтоомжийн дагуу хүний нөөцийг бүрдүүлэх сонгон шалгаруулалтын хүрээнд албаны шалгалтаа өөрөө зохион байгуулдаг.

2. Төрийн тусгай байгууллагын албан тушаалд тавигдах шаардлага, шалгуур нь ажил, албан тушаалын ялгаатай байдлыг харгалзахгүй байна.

Төрийн тусгай байгууллагын гүйцэтгэх чиг үүрэг, эрх зүйн байдлын онцлогтой холбоотойгоор ажиллах албан хаагчид мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, ёс зүйн өндөр шаардлага, шалгуур тавигддаг. Энэхүү шаардлага, шалгуурыг тухайн салбарын хуулиар тогтоохоос гадна холбогдох байгууллага, албан тушаалтны баталсан эрх зүйн актаар тогтоож байна. Тэдгээрийг судлахад, зарим шаардлага нь хэт өндөр, тохиромжгүй байдал илэрдэг. Тухайлбал, “Онцгой байдлын байгууллагад алба хаах журам”-д “бие эрхтний хувьд ямар нэгэн эмгэг, бэртэл, согоггүй, шивээсгүй”³, “Дотоодын цэргийн байгууллагад ажиллахыг хүссэн иргэнд тавигдах шаардлага, шалгуур үзүүлэлтийг тооцох журам”-д “биеийн өндөр эрэгтэй 170 см, эмэгтэй 165 см-ээс багагүй байх”, “биеийн ил харагдах хэсэгт шивээсгүй, хэрэв шивээс далд хэсэгт бол биеийн хэсгийн 25 хувиас ихгүй”⁴, “Цагдаагийн байгууллагад ажиллахыг хүссэн иргэнд тавигдах шаардлага, шалгуур үзүүлэлтийг тооцох журам”-д “биеийн өндөр 170 см, эмэгтэй 160 см-ээс багагүй байх”, “биеийн ил харагдах хэсэгт шивээсгүй байх, хэрэв шивээс далд хэсэгт бол биеийн хэсгийн 25 хувиас ихгүй”, нүүрэнд илэрхий сорви, мэс заслын оёдол болон гажиггүй байх”⁵ гэх мэтчилэн заасан шаардлага, шалгуур нь зүй ёсны боловч өнөөгийн нөхцөлд мэргэжил, мэргэшлийн ажил үүргээ гүйцэтгэхэд харшлах шалтгаан болох эсэх, байгууллага, ажил, албан тушаалын онцлогийг харгалзахгүйгээр ийм шаардлага нийтлэг үйлчлэх эсэхийг харах

¹ Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага. УБ.,2022 он.

² Бүгд Найрамдах Солонгос Улсын төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоо. УБ.,2022 он. 28 дахь тал.

³ Монгол Улсын Шадар сайдын 2017 оны 12 дугаар сарын 22-ны өдрийн 105 дугаар тушаал. “Онцгой байдлын байгууллагад алба хаах журам”-ын 3.2 дахь хэсэг.

⁴ Дотоодын цэргийн командлагчийн 2024 оны 01 дүгээр сарын 09-ний өдрийн 0/01 дүгээр тушаал. “Дотоодын цэргийн байгууллагад ажиллахыг хүссэн иргэнд тавигдах шаардлага, шалгуур үзүүлэлтийг тооцох журам”-ын 3.4.2, 3.4.3 дахь заалт.

⁵ Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2023 оны 04 дүгээр сарын 14-ний өдрийн А/80 дугаар тушаал “Цагдаагийн байгууллагад ажиллахыг хүссэн иргэнд тавигдах шаардлага, шалгуур үзүүлэлтийг тооцох журам”-ын 3.4.2, 3.4.3 дахь заалт.

хэрэгтэй байна. Практикт дээрх шалтгаанаар хичнээн эрүүл саруул, бие бялдар сайтай, мэдлэг чадвартай залуус төрийн албанд томилогдож чадахгүй байгаа талаар судалгаа байхгүй ч ийм тохиолдол гарч байгааг дурдах нь зүйтэй.

3. Төрийн тусгай байгууллагын ажил, албан тушаалд зөвхөн орон тооны албан хаагч томилох эрх зүйн зохицуулалт үйлчилж байна.

Төрийн тусгай байгууллагын ажил үүргийн онцлогоос хамааран төрийн тусгай албан тушаал орон тооны байх шаардлагатай. Гэхдээ төрийн тусгай байгууллагад төдийгүй улсын хэмжээнд мэргэжил, мэргэшилтэй хүний нөөц хомсдож байгаа нөхцөлд энэ нь төрийн алба хаах ганцхан орц хэвээр байсаар байх уу гэдгийг эргэж харах хэрэгтэй болж байна.

Өнөөгийн байдлаар Монгол Улсын төрийн төв, орон нутгийн дийлэнх байгууллагад зарим албан тушаалын сул орон тоонууд нөхөгдөж чадахгүй хүндрэл үүсэж байна. Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны мэдээллээр “Төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын 10372 сул орон тоог нөхөх тусгай шалгалт буюу сонгон шалгаруулалт зарласнаас 4316 албан тушаалд хамгийн өндөр оноо авсан 4316 иргэнийг тус тус томилуулахаар нэр дэвшүүлсэн байх бөгөөд 6056 сул орон тоо нөхөгдөөгүй үлдсэн байна.”¹

Статистикийн албан ёсны мэдээллээр², төрийн албан хаагчийн тоо 2019 онд 198,463, 2020 онд 205,011, 2021 онд 208,864, 2022 онд 225,205 болж өссөн бол ТАЗ-ийн 2023 оны мэдээллээр, төрийн улс төрийн албан хаагч 3898 /1.72%/, төрийн захиргааны албан хаагч 21,639 /9.56%/, төрийн тусгай албан хаагч 47,657 /21.04%/, төрийн үйлчилгээний албан хаагч 153,302 /67.68%/, нийт албан хаагчийн тоо 226,496 болжээ.³ Төрийн тусгай албан хаагчийн тоо ч бас 2021 онд 45,899, 2022 онд 47,158, 2023 онд 47,657 болж өссөн байна.⁴ Энэ бүхэн төрийн албан хаагчдын тоо жил бүр нэмэгдэж, түүнийг дагасан хүний нөөцийн эрэлт бий болж буйг илэрхийлдэг.

Зөвхөн төрийн тусгай албан тушаалд ажиллаж байгаа албан хаагчийг насны бүлгээр авч үзвэл, 45-54 насны 5396, 55-59 насны 1148, 60-аас дээш насны 190 албан хаагч тус тус байна. Эдгээр нь үндсэндээ цэргийн тэтгэвэр тогтоолгох буюу удахгүй үүсэх сул орон тоо гэсэн үг.

Монгол Улсын хүн ам 2023 оны байдлаар 3,504,741 байгаагаас 15 ба түүнээс дээш насны хүн ам 1,285,102 буюу ердөө 1.2 сая ажиллах хүчний нөөцтэй.⁵ Үүнээс эрэгтэй 686,105, эмэгтэй 598,997, ажилгүй хүн 69,267 байна. Энэ нь манай улс угаасаа хүн амын тооноос хамааралтайгаар ажиллах хүчний дутагдалтай, түүнчлэн нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдал, шилжилт хөдөлгөөн,

¹ Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан. 33 дахь тал.

² www2.1212.mn

³ Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн 2023 оны тайлан. УБ., 2024 он. 16 дахь тал.

⁴ Мөн тэнд. 17 дахь тал.

⁵ <https://www2.1212.mn>

хөдөлмөрийн үнэлэмж, боловсролын чанар болон бусад олон хүчин зүйлийн нөлөөгөөр хөдөлмөрийн идэвхтэй хүн ам буурч байгаа учраас ирээдүйд ажиллах хүчний хомсдолд орж болзошгүйг харуулдаг.

Өнөөгийн байдлаар, төрийн тусгай байгууллагуудын албан тушаалын сул орон тоонууд дотроос мэдээллийн технологи, инженер, эмч, сэтгэл зүйч, хими, биологи, полиграфич, шинжээч гэх мэтчилэн нарийн мэргэжил, мэргэшил шаардсан орон тоо нийтлэг дутагдалтай байгаа нь ажиглагддаг. Эдгээр нь төрийн тусгай байгууллагууд төдийгүй Монгол Улсын хэмжээнд хамгийн их эрэлтэй, дутагдалтай мэргэжил юм. Мэдээллийн технологийн компаниудын дунд явуулсан судалгаагаар, тэдгээрийн 82 хувь нь ур чадвартай мэдээллийн технологийн хүний нөөцийн хомсдолтой гэж хариулсан¹ нь үүний нэг илрэл юм.

Ийм нөхцөлд зөвхөн орон тооны ажил, албан тушаалд томилох, тогтоосон цалингийн сүлжээ, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангах тулгасан шийдэл нь цаашид төрийн тусгай байгууллагад шинэ үеийн мэдлэг чадвартай иргэнийг татаж ажиллуулж чадахгүй болов уу.

Гадаад орнуудын жишгээс үзвэл, төрийн албанд, түүний дотор хамгийн хариуцлагатай, өндөр шаардлага тавигддаг аюулгүй байдал, тагнуулын албанд хүртэл иргэнийг гэрээгээр ажиллуулахыг зөвшөөрч байна. Тухайлбал, БНСУ-ын Тагнуулын албаны ажилтны тухай хуульд тагнуулын албанд гэрээт ажилтан ажиллахыг зөвшөөрч гэрээт ажилтныг төрийн албан хаагчид тооцож, ажлын нөхцөл, горим, хөдөлмөрийн насны дээд хязгаар болон бусад шаардлагатай асуудлыг Ерөнхийлөгчийн зарлигаар тогтоохоор заасан байдаг. (3 дугаар зүйл)²

АНУ-ын тагнуулын албанд гэрээт ажилтныг авч ажиллуулдаг тухай жишээнд Америкийн Үндэсний аюулгүй байдлын агентлаг (NSA)-т гэрээт ажилтнаар ажиллаж байхдаа 2013 онд засгийн газрын нууц мэдээллийг олон нийтэд ил болгож, дуулиан тарьсан программ хангамжийн инженер Эдвард Сноуденийг хэлж болно.

Дээрх гэрээт ажилтан ажиллуулах хэлбэр нь төрийн албаны тогтсон цалин хөлсний сүлжээ, ажиллах нөхцөл, баталгааны хүрээнд баригдахгүйгээр мэдлэг ур чадвартай хүнийг төрийн албанд татаж ажиллуулах, хүний нөөцийн хомсдолыг шийдвэрлэх, төрийн үйл ажиллагааны тасралтгүй байдлыг хангах, үр нөлөөг дээшлүүлэх нэг гарц байж болох юм.

Ийм учраас бусад орнуудын жишиг, үндэсний нөхцөл байдлыг харгалзан төрийн тусгай албанд, ялангуяа нарийн мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар шаардах ажил, албан тушаалд иргэнийг гэрээгээр ажиллуулах эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэх асуудлыг судалж шийдвэрлэх шаардлагатай болж байна.

Дүгнэлт, санал

¹ <https://business.mn/2024/05/21/>

² Үндэсний тагнуулын академи. Бүгд Найрамдах Солонгос Улсын үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль тогтоомж. Орч.Б.Батхшиг, Л.Солонго. УБ.,2024 он. 75 дахь тал.

Төгсгөлд нь дүгнэхэд, Монгол Улсын төрийн тусгай байгууллагын хүний нөөцийг бүрдүүлэх өнөөгийн эрх зүйн зарим зохицуулалт нь оновчтой бус, бодит нөхцөл байдал, ирээдүйн чиг хандлагад нийцэхгүй, улмаар цаашид байгууллагын үйл ажиллагаа, үр нөлөөнд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй хэмээн үзэж байна. Иймд дээрх нөхцөл байдлыг шийдвэрлэхийн тулд хүний нөөцийг бүрдүүлэх эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх санал дэвшүүлж байна. Үүнд:

– Төрийн тусгай байгууллагуудын салбарын хууль тогтоомжид албан хаагчаа сонгон шалгаруулах журамтай байх, төрийн албаны ерөнхий шалгалтыг байгууллагын дэргэдэх ТАЗ-ийн салбар зөвлөл зохион байгуулж байх асуудлыг тусгах

– Байгууллага, албан тушаалтны эрх зүйн актаар тогтоосон төрийн тусгай албан тушаалд тавигдах зарим шаардлага хэт өндөр, ажил, албан тушаалын ялгааг харгалзахгүй байгааг харгалзан уян хатан зохицуулалт оруулах

– Төрийн тусгай байгууллагад нарийн мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар шаардах ажил, албан тушаалд иргэнийг гэрээгээр ажиллуулах боломжийг судалж, эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэх зэрэг болно.

Ашигласан эх сурвалж

1. Төрийн албаны тухай хууль.
2. Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан;
3. Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн 2023 оны тайлан. УБ.,2024 он;
4. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага. УБ.,2022 он;
5. Монгол Улс “Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь: шинэтгэлийн явц, сургамж” тайлан. Дэлхийн банк. 2020 он;
6. Үндэсний тагнуулын академи. Бүгд Найрамдах Солонгос Улсын үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль тогтоомж. Орч.Б.Батхишиг, Л.Солонго. УБ.,2024 он;
7. Котенёв А.А, Лекарев С.В. Современный энциклопедический словарь по безопасности. Секьюрити. М.,2001;
8. <https://worldbank.org>
9. <https://business.mn>
10. <https://www2.1212.mn>.

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫ БОЛОВСРОЛЫН ХӨГЖИЛ, ТҮҮНИЙ ҮР НӨЛӨӨ.

Д.Энх-Амгалан.

*Нийслэлийн цагдаагийн удирдах газрын захиргааны удирдлагын
газрын төлөвлөлт, зохион байгуулалт, хяналт шинжилгээ,
үнэлгээний хэлтсийн ахлах мэргэжилтэн*

Хураангуй: Цагдаагийн байгууллага нь гэмт хэрэг, зөрчилтэй тэмцэх, хууль сахиулах чиг үүргийг хэрэгжүүлэх онцлогтойн хувьд уг байгууллагын бүх шатны нэгжийн удирдах албан тушаалтны боловсрол, мэргэжлийн хөгжил нь тухайн дарга гэхээс илүүтэй цагдаагийн хэтийн болон ойрын стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх, цаг хугацааг наашилуулах, улмаар иргэдийн амар тайван амьдрах орчин нөхцөлийг бүрдүүлэхэд түлхэц болох дамжиггүй. Тиймээс ч байгууллагын үр дүн, үйл ажиллагааны чанарт ихээхэн нөлөөлөх нь гарцаагүй.

Удирдах албан тушаалтнууд нь байгууллагын амжилт, бүтээмж, нийгмийн хариуцлага, чанарыг хангахад чухал үүрэгтэй. Тэдний мэдлэг, чадвар, мэргэжлийн хөгжил нь бүх ажилтнуудын амжилт, ажиллах урам зоригт нөлөөлдөг чухал ач холбогдолтой.

Тиймээс байгууллагын хөгжлийг хурдасгах хүч болох цагдаагийн удирдах алба хаагчдын боловсролын талаар холбогдох судалгааг харицуулсан судалж, улмаар өөрийн хувь нэмрээ оруулахад оршино.

Abstract: As the police organization has the characteristics of fighting crime and violations and implementing law enforcement functions, the education and professional development of the leading officials of all levels of the organization is more important than that of the chief, to implement the long-term and short-term strategic plans of the police, to save time, and thus to lead a peaceful life for the citizens. It will definitely help to create the environment. Therefore, the quality of the organization's results and operations will definitely be greatly affected.

Executives are critical to organizational success, productivity, social responsibility, and quality. Their knowledge, skills, and professional development are critical to the success and motivation of all employees.

Therefore, it is necessary to make a comparative study of the relevant research on the education of police officers, which is a force to accelerate the development of the organization, and then make its own contribution.

Түлхүүр үгс: Боловсрол, хөгжил, чадвар, удирдах албан тушаалтан, бакалавр, магистр, доктор.

Keywords: Education, development, ability, executive officer, bachelor, master's Ph.D.

Оршил.

Цагдаагийн байгууллага нь гэмт хэрэг, зөрчилтэй тэмцэх, хууль сахиулах чиг үүргийг хэрэгжүүлэх онцлогтойн хувьд уг байгууллагын бүх шатны нэгжийн удирдах албан тушаалтны боловсрол, мэргэжлийн хөгжил нь тухайн дарга гэхээс илүүтэй цагдаагийн хэтийн болон ойрын стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх, цаг хугацааг наашлуулах, улмаар иргэдийн амар тайван амьдрах орчин нөхцөлийг бүрдүүлэхэд түлхэц болох дамжиггүй. Тиймээс ч байгууллагын үр дүн, үйл ажиллагааны чанарт ихээхэн нөлөөлөх нь гарцаагүй.

Боловсролын хөгжлийг мэргэжлийн сургалтаар буюу удирдлагуудын мэргэжил дээшлүүлэх сургалтуудыг тогтмол зохион байгуулж, шинэ хууль, дүрмүүд болон аюулгүй байдлын арга хэмжээнүүдийг танилцуулах, технологийн хөгжлийг дижитал болон мэдээллийн технологийн чиглэлээр сургалтууд явуулж, цагдаагийн байгууллагад шинэ технологийг нэвтрүүлэхэд бэлэн болгох, лидершип ба менежментийн сургалтыг удирдлагын ур чадварыг дээшлүүлэх сургалтуудыг зохион байгуулж, стратегийн шийдвэр гаргах чадварыг хөгжүүлэх, гадаад хамтын ажиллагааг олон улсын цагдаагийн байгууллагуудтай хамтран сургалт, туршлага солилцох зэргээр авч үзэн үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх нь үр дүнтэй.

Дээр дурдсан үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэнээр ажлын үр ашиг, байгууллагын соёл, иргэдийн итгэл, мэргэжлийн хөгжлийн дэмжлэг үзүүлж улмаар боловсролтой удирдагчид нь илүү сайн шийдвэр гаргах чадвартай болж, байгууллагын гүйцэтгэлийг сайжрах, мэргэжлийн хөгжил нь ажилтнуудын дотоод уур амьсгал, хамтын ажиллагааг сайжруулж, ёс зүйг дээшлүүлэх, сайн боловсролтой удирдлага нь иргэдийн цагдаагийн байгууллагад итгэх итгэлийг нэмэгдүүлж, нийгмийн аюулгүй байдлыг сайжрах, ажилтнуудын мэргэжлийн ур чадвар дээшилж, байгууллагын хүчин чармайлтыг нэмэгдүүлэх үр нөлөөтэй.

Үндсэн хэсэг.

Удирдах албан тушаалтныг байгууллагын стратеги, зорилго, үүрэг хариуцлагыг тодорхойлж, хэрэгжүүлэх, зохион байгуулах, удирдлагаар хангах үүрэгтэй хүн гэж тодорхойлсон. Тэд байгууллагын дотоод процессыг удирдаж, ажилтнуудын үйл ажиллагааг чиглүүлэх, багийн ажлыг зохион байгуулах, шийдвэр гаргах үйл явцад оролцдог.

Удирдах ажилтны гүйцэтгэх үүрэг:

Хүснэгт 1

№	Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа	Тодорхойлолт
1	Стратегийн төлөвлөлт	Байгууллагын зорилго, үүрэг, стратегийг тодорхойлох.
2	Шийдвэр гаргалт	Асуудлуудыг шийдвэрлэх, асуудлын шийдлийг тодорхойлох.

3	Багийн удирдлага	Ажилтнуудыг чиглүүлэх, тэдний чадварыг хөгжүүлэх.
4	Харилцаа холбоо	Байгууллагын дотоод, гадаад харилцааг хангах.

Эзэмших чадварууд:

Хүснэгт 2

№	Ур чадвар	Тодорхойлолт
1	Лидершип	Багийнхныг урамшуулж, зорилго руу чиглүүлэх чадвар.
2	Шийдвэр гаргах	Шаардлагатай мэдээллийг хурдан, зөв дүгнэх чадвар.
3	Коммуникаци	Ойлголцол, мэдээллийг зөв, тод илэрхийлэх чадвар ¹ .

Удирдах албан тушаалтнууд нь байгууллагын амжилт, бүтээмж, нийгмийн хариуцлага, чанарыг хангахад чухал үүрэгтэй. Тэдний мэдлэг, чадвар, мэргэжлийн хөгжил нь бүх ажилтнуудын амжилт, ажиллах урам зоригт нөлөөлдөг чухал ач холбогдолтой.

Иймд удирдах албан тушаалтнууд дээр дурдсан стратегийн төлөвлөлт, шийдвэр гаргалт, багийн удирдлага, харилцаа холбоо, лидершип, шийдвэр гаргах, коммуникаци зэргийг мэдлэгийн түвшин, цаашлаад ахисан түвшиний боловсролын хэмжээст суралцаж, эзэмшсэн байх нь байгууллагын хэтийн зорилтод хүрэхэд дөхөм үзүүлэх нь гарцаагүй.

Нөгөө талаас төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэгч цагдаагийн байгууллагын удирдлагын онцлог нь дараах зарчмууд, бүтэц, үйл ажиллагаатай холбоотой байдаг байна.

- Зохион байгуулалт: Цагдаагийн байгууллага нь төвлөрсөн бүтэцтэй бөгөөд төв, орон нутгийн нэгжүүдтэй. Удирдлага нь хууль сахиулах, нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах үүрэгтэй.

- Засаглал: Цагдаагийн байгууллага нь төрийн гүйцэтгэх эрх мэдэлтэй шууд холбоотой бөгөөд хууль тогтоомжийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулдаг.

- Үйл ажиллагааны стратеги: Удирдлага нь гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийгмийн аюулгүй байдлыг хамгаалах стратеги, тактик боловсруулдаг.

- Сургалт, хөгжүүлэлт: Цагдаагийн алба хаагчдыг мэргэжлийн ур чадвар, ёс зүйгээр сургах, хөгжүүлэх нь удирдлагын чухал хэсэг.

- Коммуникаци: Нийгэмтэй харилцах, иргэдийн санаа бодлыг сонсох, мэдээлэл дамжуулах нь удирдлагын чухал үүрэг.

- Аюулгүй байдал, хариуцлага: Удирдлага нь алба хаагчдын аюулгүй байдлыг хангах, хариуцлага, сахилга батыг тогтоох үүрэгтэй.

Эдгээр нь цагдаагийн байгууллагын удирдах албан тушаалтны хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа тул удирдахуйн ухааны онцлог салбар гэж үзэх талтай.

¹ ChatGPT, AI, цахим мэдээлэл.

Дэлхийн улс орнуудын хөгжлийн түвшинг тогтоохдоо тухайн улсын боловсролын салбарт хөрөнгө оруулсан хэмжээг харгалзан үздэг¹-тэй адилтхан цагдаагийн байгууллагын хөгжлийг хурдасдах хүч болох удирдах албан тушаалтныг үүнтэй дүйцүүлэн авч үзэх нь оновчтой.

Одоогийн байдлаар манай улсын боловсролын салбарын хувьд 100 төгрөгөөр авсан эд зүйл, бараа материалыг хэрхэн 1000 төгрөгөөр зарах талаар суралцуулж байгаа бол дэлхийн өсрөнгүй хурдацтай хөгжиж буй зарим улс /Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс зэрэг/-ууд хэрхэн 100 төгрөгөөс бага өртөгөөр үйлдвэрлүүлэх талаарх боловсрол, мэдлэгийг олгоход Боловсролын салбарын чиглэн ажилладаг байна.

Түүнчлэн манай улсын боловсролын салбарт агентлаг болон түүний харьяа нэгжийн удирдах албан тушаалтныг томилох шалгуур үзүүлэлтэд боловсролын түвшинг доктор байх шалгуурыг тавьдаг байна².

Иймийн тулд дурдсан бусад салбарын хэрэгжүүлж буй боловсролын зэргийн шалгуурыг цагдаагийн байгууллагын удирдах албан тушаалтанд томилогдож буй алба хаагчдад тавьж, бакалавр-магистр-доктор зэргээр ахиулах шаардлагатай гэж судлаачийн зүгээс харж байна.

Цагдаагийн бие бүрэлдэхүүнийг боловсролын байдлаар авч үзвэл:

Хүснэгт 3

№	Боловсролын түвшин	2021.08 сарын байдлаар /11.000 алба хаагч/		2024.09 сарын байдлаар /12.000 алба хаагч/		Тайлбар	Анхаарах
		Тоо	Хувь	Тоо	Хувь		
1	Доктор	12	0.1	12	0.1	=	Онцгой анхаарах
2	Магистр	1421	13.6	1356	11.3	Буурсан	
3	Дээд	5887	56.4	6792	56.6	=	
4	Тусгай дунд	710	6.8	804	6.7	Өссөн	Үгүй
5	Бүрэн дунд	2292	22	2904	24.2	Өссөн	
6	Бүрэн бус дунд	113	1.1 ³	132	1.1 ⁴	Өссөн	

Дээрх судалгаанаас дүгнэвэл **Бүрэн дунд** боловсролтой алба хаагчдын эзлэх хувь нэмэгдсэнээс бусад түвшинд мөн үетэй адил болон буурсан үзүүлэлтэй байна.

¹ МУИС-ийн Боловсрол судлалын тэнхимийн ахлах багш Ж.Үржинсүрэн /Ph.D/-гийн лекц.

² МУИС-ийн Боловсрол судлалын тэнхимийн ахлах багш Ж.Үржинсүрэн /Ph.D/-гийн лекц.

³ Цагдаагийн байгууллагын Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг. Уб., 2021.

⁴ Цагдаагийн байгууллагын Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг. Уб., 2024.