

**ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ОРЧИНД
ХИЙСЭН НӨЛӨӨЛЛИЙН ШИНЖИЛГЭЭ
IN THE POLICE OPERATIONAL ENVIRONMENT
IMPACT ANALYSIS DONE**

Б.Одбаатар

*Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн
Цагдаагийн удирдлага, стратегийн тэнхимийн
профессор, хууль зүйн доктор (Ph.D),
дэд профессор, цагдаагийн хурандаа.*

Odbaatar.B

*Professor, Department of Police Strategy
Management, Executive Management Academy,
University of Internal Affairs, Mongolia,
doctor of law (Ph.D), Associate Professor, police colonel.*

Хураангуй: Энэхүү нийтлэлээр цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны орчинд шинжилгээ хийж гадаад, дотоод орчны зүгээс эерэг болон сөрөг байдлаар нөлөөлж байгаа хүчин зүйлийг тодорхойлон дүгнэхийг зорилоо.

Abstract: In this article, we aim to analyze the operational environment of the police organization and determine the factors that affect it in a positive and negative way from the external and internal environment.

Түлхүүр үгс: цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа, гадаад дотоод орчны шинжилгээ, хүчин зүйлийн нөлөөлөл.

Keywords: analysis of the activities of the police organization, external and internal environment, and the influence of factors.

Аливаа байгууллагын аюулгүй байдал, өрсөлдөх чадвар, нийгэмд эзлэх байр суурь зэргийг тал бүрээс нь тодорхойлон үнэлэлт, дүгнэлт өгөхөд гадаад, дотоод орчны хүчин зүйлийн давуу болон сул тал, түүнчлэн үйл ажиллагааг сайжруулах боломж, учирч болох саад бэрхшээлийг тодорхойлох дөрвөн хэмжүүрт судалгааны арга буюу SWOT шинжилгээг өргөн ашиглаж ирсэн.

Түүний нэг адил цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд гадаад болон дотоод орчны зүгээс нөлөөлж байгаа хүчин зүйлийн харилцан хамааралд хийсэн SWOT¹ шинжилгээгээр дараах нөхцөл байдал тогтоогдож байна.

¹ Байгууллагын гадаад, дотоод орчны хүчин зүйлийн нөлөөллийг судлахад энэхүү аргыг хэрэглэдэг. Энэ нь байгууллага өөрийн давуу ба сул тал, боломж ба аюул занал гэж үзэж болох ямар асуудал байна, түүний нөлөөлөл нь ямар байгааг шинжлэн судалсны үндсэн дээр эрхэм зорилго, стратегия тодорхойлж хэрэгжүүлэх боломж нөхцлийг бүрдүүлж өгдөг судалгааны арга. SWOT гэдэг нь:

Strength – давуу тал

Weakness – сул тал

Opportunity – боломж

Threat – аюул занал гэсэн англи үгнүүдийн эхний үсгийн товчлол.

Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хийсэн SWOT шинжилгээ

Давуу тал ➤ Цагдаагийн албаны тухай хууль батлагдан хэрэгжиж байгаа. ➤ Нэгдсэн төвлөрсөн удирдлагатай тул хүний нөөцийн бодлогыг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангадаг. ➤ Удирдлагын чадавхи тодорхой хэмжээнд бүрдсэн. ➤ Үйл ажиллагааны төсөв, санхүүгийн эх үүсвэр хуулийн хүрээнд шийдвэрлэгдсэн. ➤ Алба хаагчдын аюулгүй байдлыг хангахад анхаарч ая тухай орчинд ажиллах талаар нэлээдгүй ажил хийсэн. ➤ Компьютер, техник, тоног төхөөрөмж, программ хангамжаар боломжийн түвшинд хангагдсан.	Сул тал ✗ Алба хаагчийг сонгон шалгаруулах өнөөгийн зохицуулалт боловсронгуй бус. ✗ Зарим томилгоонд субъектив хандлага давамгайлдаг. ✗ Дунд шатны удирдлагын менежмент сул, ур чадвар дутагдалтай. ✗ Захиргааны үйл ажиллагааны цахим хэлбэр жигдэрч төлөвшөөгүй. ✗ Алба хаагчдыг ур чадварыг төсвийн санхүүжилтээр бүрэн шийдвэрлэх боломжгүй. ✗ Алба хаагчдын шилжилт, албанаас гарах (тэтгэвэр) хөдөлгөөн өндөр. ✗ Захиалгаар суралцуулсан алба хаагчдыг тогтвортой ажиллуулах механизм зарим талаар алдагдсан
Боломж ✓ Байгууллагын орчинг аюулгүй байдалтай уялдуулан боловсронгуй болгох. ✓ Мэдээллийн технологийн орчин үеийн ололтыг нэвтрүүлэх замаар үйл ажиллагаагаа шуурхай, хүртээмжтэй болгох, алба хаагчдыг мэдээ, мэдээлэл, арга зүйн удирдлагаар шуурхай хангаж, тэдний үйл ажиллагааны үр дүнг дээшлүүлэх. ✓ Алба хаагчийг зөв байршуулах, алба тушаал дэвших карьерын тогтолцоо төлөвших. ✓ Гадаад хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх замаар техник, тоног төхөөрөмжийг шинэчлэх.	Эрсдэл ✚ Байгууллагын үйл ажиллагааны зорилго, зорилтууд бодлогын түвшинд шийдвэрлэгдэхгүй байх. ✚ Сургаж, мэргэшүүлсэн алба хаагчдаа тогтвортой ажиллуулж чадахгүй, бусад байгууллагад шилжүүлэх, албанаас чөлөөлөх /алдах/. ✚ Аюулгүй байдлыг хангахад шаардлагатай хөрөнгө, санхүү дутагдах. ✚ Улс төрийн /гадаад/ нөхцөл байдлаас шалтгаалж, алба хаагчдын тогтвортой ажиллах, мэргэшсэн байх зарчим алдагдах. ✚ цалин хангалтгүй, илүү цагаар ажилласан ажлын хөлс олгогдодгүй байдлаас алба хаагчид авилгалд өртөх.

Өнөөдөр SWOT судалгааны аргыг улс орны нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн өсөлт, бууралт, хүн амын нийгэм-соёлын төлөвшилт, улс төрийн болон гадаад, дотоод орчны нөлөөллийн цар хүрээ, хууль эрх зүйн зохицуулалтын орчин, түүнчлэн учирч болох аюул, эрсдлийн бодит хүчин зүйлийг бүрэн дүүрэн тодорхойлоход төдийлөн хангалттай биш гэж үзэх болсон.

Иймд цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд уламжлалт буюу SWOT шинжилгээний аргаас гадна төрийн болон хувийн хэвшлийн аль ч байгууллагын үйл ажиллагаа, хүний нөөцийн бодлого, алба хаагчийн аюулгүй байдал болон хөгжлийн алсын

хараа, стратеги зорилтыг тодорхойлоход өргөн ашиглаж байгаа PESTLE¹ шинжилгээний аргыг цагдаагийн байгууллагын хуулиар хүлээсэн үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд гадаад, дотоод орчны зүгээс эерэг болон сөрөг байдлаар нөлөөлөх хүчин зүйлийг дараах хэлбэрээр тодорхойлон авч үзвэл:

Зураг 1.

Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх хүчин зүйлс



Political force буюу улс төрийн орчин. Өнөөгийн нийгмийн амьдралын хэв маягыг дүгнэн авч үзвэл улс төр, бизнесийн бүлэглэлийн нэгдэл улс төрийн нам, эвсэл, холбооны хүрээнд бий болж, эрх мэдлийн төлөө өрсөлдөх болсон, Засгийн газрын хэмжээнд явагддаг улс төрийн томилгоо нь хуулийн байгууллагын удирдлагыг хамарснаар дээрхи байгууллагуудын бие даасан, хараат бус байдал алдагдах эрсдлийг үүсгэж байна. Төрийн албаны тухай хуульд мерит зарчмыг тусгаж, улс төрийн албан тушаал, төрийн албыг заагласнаас хойшхи арваад жилийн туршлагаас харахад улстөрчид, эрх баригчид үргэлж энэ хуулийн эсрэг алхмыг хийж иржээ. УИХ-ын ээлжит сонгуулийн дараа Төрийн албаны тухай хуулийг зөрчсөн, төрийн албан хаагчдыг үндэслэлгүйгээр халсан талаарх гомдол, маргаан хууль хяналтын байгууллагад олноор ирдэгийг шүүхийн байгууллагын статистик тоо баримт нотлож байна. 2022 оны байдлаар Монгол Улсад 225205 төрийн албан хаагч байгаагийн дөнгөж 1,7 хувь буюу 3759 нь төрийн улс төрийн албан тушаалтан байна². Төрийн албаны тухай хуулийг нэг мөр хэрэгжүүлэн шударга, зарчимтай байх юм бол нийт төрийн албан хаагчдын хоёр хувь нь л сонгуулийн үр дүн, улс төрийн намуудын эрх мэдлийн хуваарилалтаас хамаарч томилогдохоор байна.

Харин үлдсэн 98,4 хувь сонгууль болон улстөрчдөөс хараат бусаар тогтвор, суурьшилтай ажиллах ёстой боловч сонгуулийн үр дүнгээс шалтгаалан төрийн албан хаагчдын 20-30 хувь нь халагдаж, солигддог жишиг тогтоод удаж байна. Энэ гажуудал

¹ Байгууллагын ажиллагаанд эерэг болон сөрөг байдлаар нөлөөлөх хүчин зүйлсийг судлан шинжлэх аргын нэг нь PESTLE. Энэ нь дараах үгнүүдийн эхний үсгийн нийлбэр.

Political force – улс төрийн орчин

Economic force – эдийн засгийн орчин

Sociocultural force – нийгэм-соёлын орчин

Technological force – техник-технологийн орчин

Legal force – хууль эрх зүйн орчин

Environmental force – хүрээлэн буй орчин. Байгууллагын гадаад орчин дотоод үйл ажиллагаанд нөлөөлөлж болох чиг хандлагыг тогтооход ашигладаг.

² Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан. <https://www2.1212.mn/>

дутагдал цагдаагийн байгууллагад оршсоор байгаа нь гадаад орчны зүгээс нөлөөлж байгаа сөрөг хүчин зүйлийн нэг байсаар байна.

Өнөөдөр төрийн тусгай чиг үүрэгтэй аль ч байгууллагад шат шатны удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулалтад хүний нөөцийн бодлого алдагдах, удирдах албан тушаал дэвших сонгон шалгаруулалт гэхээсээ илүү үзэмжээр хандах явдал ажиглагдах болсон. Түүгээр ч барахгүй удирдлага солигдох бүрт шат шатны удирдах ажилтан солигдох ёстой мэт сөрөг үзэгдэл бий болж, зарим тохиолдолд энэ нь байх ёстой, хэвийн үзэгдэл мэт ойлгогдох хэмжээнд хүрсэн нь Төрийн албаны тухай хууль болон төрийн албанд сонгон шалгаруулах журам бусад хууль, эрх зүйн актын заалт, шаардлага тууштай, нэг мөр хангагдахгүй байгаагийн тод жишээ юм.

Economic force буюу эдийн засгийн орчин. Монгол орны эдийн засаг дахь баялаг бүтээх, нийгмийн амьдралыг тэтгэх чадварын түвшин, өсөлт нь дэлхийн болон бүс нутгийн түвшнээс доогуур байх, ядуурал, баялгийн тэгш бус хуваарилалт нь гэмт хэрэг, зөрчил өсөх, цаашлаад нийгмийн хурц зөрчил, сөргөлдөөнийг үүсгэх ч аюултай. Уул уурхайн түүхий эдэд түшиглэсэн, эдийн засаг нь тогтворгүй, худалдан авагчаас хараат байдалд оруулдаг, банкны систем, улсын өр, гадаадын хөрөнгө оруулалтыг татах буруу зохицуулалт зэрэг нь хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэх боломжийг сулруулах, үндэстэн дамнасан компаниудын үйл ажиллагааны талбар болгож төр, нийгмийг хагаралд хүргэх, түүнчлэн улс орныг дампууралд хүргэж болзошгүй.

Улс оронд тулгарах орчин үеийн бүхий л аюул, занал, сорил, оюун санааны хүрээнд бий болсон сөрөг өөрчлөлтийг даван туулах чадамж бүхий аюулгүй байдлын тогтолцоо бэхжээгүй. Үндэстэн дамнасан, зохион байгуулалттай гэмт хэрэг, шинэ төрлийн террорист үйлдэл, түүний дотор кибертерроризм үйлдэгдэх, хууль бус үйл ажиллагаа, түүнчлэн дэлхий нийтийг хамарсан аймшигт өвчин буюу цар тахал (COVID-19 зэрэг)-ын аюул байна. Техник, технологийн дэвшлийг эдийн засгийн хувьд бэхжсэн, чадамжтай гэмт хэрэгтнүүд өргөн ашиглаж, харин төсвийн санхүүжилттэй цагдаа хүчгүйдэх, хоцрогдох нөхцөл бүрдэж байна. Цөлжилт, уур амьсгалын огцом өөрчлөлт, гэнэтийн үзэгдэл нь асар их хохирол учруулж, хөдөөгийн амьдралыг хүндрүүлэн гэмт хэргийн нөхцөл байдлыг хүндрүүлэх эрсдэлтэй байна.

Цагдаагийн алба хаагчийн цалин, хангамж амжиргааны энгийн хэрэглээнний зардалд хүрэлцэхгүй, үйл ажиллагааны төсөв хомсдолтой байгаа нь зэрэг нь алба хаагчийн ажил гүйцэтгэх сэтгэл ханамж, цаашлаад тогтвор суурьшилтай ажиллах урам зори, итгэл үнэмшилд нөлөөлөх болсон. Энэ алба хаагчийн ар гэрийн зүгээс ч албанд хандах хандлагад сөргөөр нөлөөлөх нэг шалтгаан болж байна. Түүнчлэн цагдаагийн алба хаагчдын 90 гаруй хувь нь цалин, орон сууцны зээлтэй, цалингийн хэмжээ хангалтгүй, илүү цагаар ажилласан ажлын хөлс олгогддоггүй байгаа нь эдийн засгийн нөлөөнд автах, алба хаагчид авилгад өртөх эрсдэл өндөр байгаа явдал гадаад орчны зүгээс хүчтэй сөрөг нөлөө үзүүлж байна.

Sociocultural force буюу нийгэм-соёлын орчин. Хүн амын соёлын түвшин, аливаа асуудалд хандах байр суурь, төлөвшил эрс өөрлөгдөж байгаа өнөөгийн нөхцөлд олон нийтийн зүгээс өгч байгаа үнэлэмж, үнэлгээгээр цагдаагийн байгууллагын нэр хүнд, соёл, харилцааны ур чадварыг бүрэн дүүрэн тодорхойлоход хэцүү. Тухайлбал, өөрийн хүсэл сонирхол, эрх ашиг хүссэн хэмжээнд нь хангагдаагүй эсвэл хүсэн хүлээсэн байдлаар асуудал шийдвэрлэгдээгүй л бол цагдаагийн нэр хүндийг гутаах, нэр хүндэд халдах, олон

нийтэд сошиал ертөнцөөр дамжуулан өөрийн үзэл бодлоо бусдад түгээж бусдаар хүлээн зөвшөөрүүлэх хандлага бий болсон нь цагдаагийн байгууллагын нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлж байна.

Нөгөө талаар цагдаагийн алба хаагчийн мэргэжлийн болон харилцааны ур чадварын жижиг алдаанаас ч олон нийтэд албаны нэр хүнд унах эрсдэл байна.

Түүнчлэн дараах төрлийн эрсдэл бий болох дамтамж, магадлал байнга өндөр хэмжээнд байгаа тул цагдаагийн байгууллагын нэр хүнд, хэвийн үйл ажиллагаанд сөргөөр нөлөөлж байгаа гол хүчин зүйлийн нэг болж байна. Үүнд:

- Алба хаагчдын ажлын хариуцлага, сахилга ёс зүй байдал, харилцааны соёл иргэдийн хүсэн хүлээсэн шаардлагын хэмжээнд хүрэхгүй байгаагаас албаны нэр хүнд унах;
- Иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдол, мэдээллийг хүлээн авах, шалгаж шийдвэрлэх ажиллагаа хуулийн хугацаанд хийгдэхгүй, хариуг иргэдэд нэн даруй өгөхгүй байгаа нь цагдаагийн байгууллагын нэр хүндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх;
- Алба хаагчдаас иргэдтэй харьцахдаа хүндэтгэлтэй бус харьцах, мэдээллийг үнэн зөв, бүрэн гүйцэт өгч чадахгүй байгаа явдал иргэдийг бухимдуулах, цагдаагийн байгууллагын нэр хүндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх;
- Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг, үйл ажиллагааны журмыг баримталж томилгоо хийгдэхгүй байгаагаас алба хаагчид тогтвор суурьшилгүй ажиллах, албанаас халагдах;
- Цагдаагийн байгууллагын болон удирдах албан тушаалтнуудыг хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр зохион байгуулалттайгаар гүтгэх;
- Цагдаагийн байгууллагын хэвлэл, мэдээллийн төвөөс олон нийтэд өгч байгаа мэдээллийн үнэн зөв, бодит байдлыг хангаагүйгээс дотоод аюулгүй байдалд сөргөөр нөлөөлөх эрсдэлийг үүсгэж байна.

Нийгмийн хөгжлөөс шалтгаалан цагдаагийн нийт алба хаагчдын санаа бодолд гарсан өөрчлөлт, хэрэглэгчийн үнэлгээний судалгаагаар цагдаагийн алба хаагчдын 46 хувь нь эрхэлсэн ажилдаа хандах сэтгэл ханамж дундуур, ажлын ачаалал, алба хаагчийн ажилласан хугацааны турш хуримтлагдсан стресс, түүнээс үүдэлтэй зан авирын өөрчлөлт, нэг ёсны мэргэжлийн өвчинтэй болж, иргэдтэй харьцах харьцаанд муугаар нөлөөлдөг, карьерын болон хариуцлагын шударга тогтолцоог бүрдүүлэх шаардлагатай¹, цагдаагийн алба хаагчийн ачаалал их, 100 мянган хүн амд ноогдох цагдаагийн ажилтны тоо дэлхийн дундаж үзүүлэлтээс 83,1 хувиар бага² гэжээ.

Нөгөө талаас нийгмийн ёс суртахууны үнэлэмж үлэмж доройтсон өнөө үед иргэдээс цагдаагийн алба хаагчдыг дорд үзэх, гүтгэх, доромжлох нь ердийн үзэгдэл болсон нь мөн л аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаанд сөрөг нөлөөллийг байнга бий болгож байна.

Technological force буюу техник-технологийн орчин. Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд шинжлэх ухааны агууламж бүхий дэвшилтэт техник, технологи

¹ Цагдаагийн ерөнхий газар. Цагдаагийн алба хаагчдаас үйлдсэн гэмт хэрэг, зөрчил, харилцаа, ёс зүйн өнөөгийн байдал. судалгааны тайлан. – УБ., 2021.

² Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр. Засгийн газрын 2020 оны 04 сарын 22 ны өдрийн 141 дүгээр тогтоолын хавсралт.

нэвтрүүлэх, өргөн ашиглах замаар мэдээллийн хангамжийг сайжруулан, гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, халуун мөрөөр нь илрүүлэх, нотлох ажиллагааг мэргэжлийн түвшинд хүргэн эрчимжүүлэх шаардлагатай байна. Мөн цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын үйл ажиллагаанд дэвшилтэд техник, технологи нэвтрүүлэхэд эрх зүйн зохицуулалтын орчин боловсронгуй бус байгаагаас гадны өндөр хөгжилтэй улс орны техник, технологийг нэвтрүүлэхэд хүндрэлтэй байдлыг үүсгэж байна.

Түүнчлэн өндөр технологи нэвтрүүлэлт ба цагдаагийн байгууллагын хуулиар хүлээсэн чиг үүргийн хэрэгжилт шууд шугаман хамааралтай боловч шаардлагын түвшинд хүрээгүй зэрэг цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд сөргөөр нөлөөлж байгаа талаар эрсдлийн үнэлгээний жил бүрийн тайланд тусгасан байна. Дээрхи нөхцөл байдал нь цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын үйл ажиллагааг цахимжуулах, орчин үеийн техник, өндөр технологийг нэвтрүүлж шуурхай, найдвартай ажиллах таатай орчин нөхцлийг бүрдүүлэх, дотоод аюулгүй байдлыг хангах нэг хэлбэр болох мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагатай байгааг харуулж байна.

Legal force буюу хууль, эрх зүйн орчин. Цагдаагийн албаны тухай хууль батлагдан 2017 оны 02 дугаар сарын 09-ны өдрөөс мөрдөгдөж эхэлсэн нь цагдаагийн байгууллагын үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх болон албан хаагчийн эрх зүйн баталгаа, аюулгүй байдал, эрх ашгийг хамгаалах гол үндэс болжээ.

Цагдаагийн байгууллагын хүний, санхүүгийн, техникийн нөөцийг үр дүнтэй хуваарилах, үйл ажиллагааны үр ашгийг дээшлүүлэх, зорилт, чиг үүргийг тасралтгүй хэрэгжүүлж чадах нөөцийг төлөвлөж, аюул, эрсдлээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авч ажиллана. Энэ хүрээнд:

- Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлтийг алба хаагчдад сурталчилна;
- Алба хаагчдыг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулж ажлын байранд хөрвөх чадварыг бий болгоно;
- Холбогдох хууль, дүрэм, журмын талаар болон бусад шаардлагатай сургалтыг тухай бүр зохион байгуулж, алба хаагчдыг мэдээ, мэдээллээр хангана;
- Алба хаагчдад чиглэсэн цалин нэмэгдэл болон бусад эдийн засгийн хөшүүргийг дэмжинэ;
- Улс орны эдийн засгийн өсөлт, хүн амын төвлөрлийг тооцоолсон бодит судалгааг хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөд ашиглана;
- Ажил, чиг үүргийн давхардал, ажлын ачааллын талаар судалгаа хийж, судалгааны үр дүнг үндэслэн тэнцвэржүүлэх арга хэмжээ авна;
- Алслагдсан сум, сууринд ажиллаж байгаа алба хаагчдыг мэдээллийн технологи /Online/ ашиглах замаар зардал багатайгаар сургалтад хамруулах, тодорхой тохиолдлуудад мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө, зөвлөмж өгөх, мэдээ, мэдээллээр хангах, энэ чиглэлийн техник, технологийн болон санхүүгийн асуудлыг шийдвэрлэнэ;
- Тэтгэвэрт гарах алба хаагчид, орон тоо, зохион байгуулалтын өөрчлөлт, тооцоо судалгааг жил бүр үндэслэлтэйгээр гаргаж, тэдэнд олгох тэтгэмжийг төсөв, санхүүтэй уялдуулна;

➤ Төв байгууллага, харьяа нэгж, нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн байгууллагын орон тоо, төсвийг тогтоох, төсөвт тодотгол хийхдээ тухайн орон нутгийн онцлог, алслагдсан байдал, гэмт хэргийн гаралтын түвшин, хэв журмын нөхцөл байдал, хүн амын нягтралыг судалж, харгалзан, холбогдох албанд санал хүргүүлж, шийдвэрлүүлнэ;

➤ Алба хаагчдыг гэмт хэрэгт холбогдон шалгагдах, ял шийтгүүлсэн алба хаагчдын нэгдсэн судалгаа хийж, тэднийг гэмт хэрэгт холбогдохоос урьдчилан сэргийлэх, эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх ажлыг системтэйгээр зохион байгуулна гэж тодорхойлсон байна.

Эрх зүйн зохицуулалтын орчинд хийсэн дүгнэлтээс харахад Монгол Улсад төрийн алба мэргэшсэн, чадварлаг, тогтвортой байх суурь зарчимд тулгуурлан аливаа албан тушаалд ур чадварын шалгуураар томилох “Merit” тогтолцоо давамгайлах нь чухал байна. Төрийн албанд оршиж байгаа томилгооны тогтолцооны гажуудлыг засах, шинэчлэлт хийж шинэ шатанд гаргах талаар ярьж, шүүмжилдэг ч зохих үр дүнд хүрэхгүй байна. Түүгээр ч барахгүй энэ гажуудал төрийн, тэр дундаа салбарын шат, шатны удирдах албан тушаалд дэвшүүлэх, томилоход ажиглагдаж байгаа нь төрийн тусгай албаны уламжлал, төлөвшил, ёс зүй, мөн чанар, нэр хүндийг ч сулруулахад хүргэж байна.

Environmental force буюу хүрээлэн буй орчин. Иргэдээс авсан тандалт судалгаагаар¹ цагдаагийн газар болон цагдаагийн имиж, дүр төрхийг “цагдаа төрийн хүн төдийгүй шударга, итгэж болох хүн” гэж 80 хувь онцолсон, “цагдаагийн үүргийг та юу гэж бодож байна?” гэсэн асуултанд 50 гаруй хувь “гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх” гэж хариулсан нь иргэд цагдаагийн байгууллагад ямар нэгэн хэмжээгээр итгэдэг бөгөөд цагдаагийн үйл ажиллагааны талаар хэвшиж тогтсон ойлголт, итгэл үнэмшил бий болсон байдгийг харуулж байна. Харин цагдаагийн алба хаагчдын 40 хувь өөрийн мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлэх шаардлагатай болохыг онцлоод, эрхэлж буй ажилдаа хандах сэтгэл ханамжийн түвшингээ “дунд” гэж үнэлжээ². Цагдаагийн байгууллагын гадаад, дотоод харилцаа өргөжин тэлж, дэлхийн улс орнуудын адил чиг үүрэгтэй мэргэжлийн байгууллагуудтай харилцан, хамтран ажиллаж байгаа төдийгүй Нэгдсэн үндэстний байгууллагын мандаттай энхийг дэмжих ажиллагаанд цагдаа, дотоодын цэргийн алба хаагчид оролцож, үүрэг гүйцэтгэж байна.

Нийгмийн хөгжилтэй уялдан цагдаад итгэж, хүндэтгэлтэй хандаж ирсэн уламжлалт гэж болох нийгмийн сэтгэл зүй өөрчлөгдсөн, алба хаагчийн нийгмийн болон бусад баталгаа бэхжээгүй, цагдаа, дотоодын цэргийн алба мэргэшлийн болж хөгжиж чадахгүй байгаа, албанаас олон хүн чөлөөлөгдөж, институцийн хувьд чадавхи буурч байгаа явдал анхаарал татаж байна.

Түүнчлэн улс төрийн нөлөөлөл ихэссэнээр байгууллагын бие даасан, хараат бус байдал алдагдсан зэрэг эрсдлүүд бий болсоор байгууллагын үйл ажиллагаа, томилгоонд нөлөөлж байна. Бусад өндөр хөгжилтэй улс орны цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн загвараас суралцах, тэдний туршлагыг нэвтрүүлэх шаардлагатай байна.

Цагдаагийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагаанд нөлөөлөх гол хүчин зүйлийн нэг нь алба хаагчийн ажлын хариуцлага, ажилд хандах хандлага, тэдний сахилга, ёс зүйн

¹ Цагдаагийн ерөнхий газар. Судалгааны АРИГҮ Медиа ХХК. Богино хугацааны мэдээлэл, харилцааны стратеги. судалгааны ажлын тайлан. – УБ., 2014.

² мөн тэнд.

төлөвшил байдаг. Энэ нь цагдаагийн байгууллагын нэр хүнд, олон түмний итгэл хүндлэл, цаашлаад аюулгүй байдал хэрхэн хангагдаж байгааг үнэлэх хэмжүүр болдог. “Байгууллагын удирдлагын зүгээс ажлын хариуцлага, сахилга ёс зүйг дээшлүүлэх, гэмт хэрэгт холбогдох, сахилга, ёс зүйн зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр оновчтой ажил, арга хэмжээг авч чадаж байна уу?” гэсэн санал асуулгад 1979 алба хаагч оролцсоноос 1322 буюу 66.8 хувь нь “хангалттай”, 600 буюу 30.3 хувь нь “дунд зэрэг”, 57 буюу 2.9 хувь нь “хангалтгүй” гэж хариулсан байна¹. Түүнчлэн ажлын хариуцлагыг дээшлүүлэх гэмт хэрэг, ёс зүйн зөрчил, дутагдлаас урьдчилан сэргийлэх, бууруулах ажил, арга хэмжээний талаар 1152 буюу 58.3 хувь нь “үр дүнтэй, алба хаагч бүрт хүрч чадаж байна”, 711 буюу 36 хувь нь “дунд зэрэг”, 112 буюу 5.7 хувь нь “хангалтгүй” гэж үнэлжээ.

Алба хаагчдын зүгээс бие даан, хараат бус байдлаар хуулийн хүрээнд албаны нэр хүндийг дээдэлж, ялгаварлан гадуурхалгүй, шударга, шуурхай байдаар ажиллах боломж нөхцөл хангагдсан эсэх талаар 1170 буюу 57.1 хувь нь “хангалттай”, 692 алба хаагч буюу 33.8 хувь нь “дундад зэрэг”, 187 алба хаагч буюу 9.1 хувь нь “хангалтгүй” гэж үнэлсэн бөгөөд “дунд” буюу “хангалтгүй” гэж үнэлсэн алба хаагчид дараах шалтгаантай холбон тайлбарлажээ. Үүнд:

- Удирдлага, дээд шатны байгууллага, эрх бүхий хүмүүсээс хөндлөнгийн нөлөөлөл их байдаг гэж 206 буюу 20.5 хувь (*нийт судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын 10 хувь*);
- Хуулийн хугацаа богино учир анхны хугацаанд нь шийдвэрлэхэд хүндрэл гардаг гэж 316 буюу 31.5 хувь (*нийт судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын 15.4 хувь*).
- Нэг алба хаагчид ноогдох ажлын ачаалал нэмэгдсэнтэй холбоотой гэж 469 буюу 46.7 хувь (*нийт судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын 22.9 хувь*) үзжээ.

Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдаас 2021 онд 1217 зөрчилд 1244 алба хаагч холбогдон шалгагдсанаас 812 буюу 65.2 хувийг офицер, 428 буюу 34.4 хувийг ахлагч, 4 буюу 0.3 хувийг энгийн ажилтан эзэлж байна. Үүнийг өнгөрсөн оны мөн үетэй харьцуулахад сахилгын зөрчил 51 нэгж буюу 4.0, алба хаагч 17 нэгж буюу 2.6 хувиар тус тус буурсан хэдий ч ажлын хариуцлага алдсан, архидан согтуурсан, Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль зөрчсөн, цагдаагийн алба хаагчийн сахилгын дүрэм зөрчсөн, ёс зүйн дүрэм зөрчсөн, хээл хахууль, шан харамж авсан зөрчил таслан зогсохгүй байгаа явдал анхаарал татсаар байна.

Дээрхи санал асуулгын судалгааны дүнгээс үзэхэд цагдаагийн төв байгууллага, удирдлагын зүгээс алба хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, сахилга, ёс зүйг дээшлүүлэх чиглэлээр тодорхой ажлуудыг зохион байгуулж, түүний гүйцэтгэл, үр дүнг тогтмол тооцож хэвшлүүлэх талаар үр дүнтэй ажил зохион байгуулах шаардлагатай байгаа нь харагдаж байна.

Дүгнэлт.

Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа зөвхөн гадны хүчин зүйл, түүний сөрөг нөлөөлөл, үр дагавраас хамааралтай гэж ойлгох нь ташаа бөгөөд энэ нь алба хаагчийн

¹ Цагдаагийн ерөнхий газар. Дотоод хяналт, аюулгүй байдлын газар. Судалгаа, дүн шинжилгээний төв. “Цагдаагийн алба хаагчдаас үйлдсэн гэмт хэрэг, зөрчил, харилцаа, ёс зүйн өнөөгийн байдал” судалгааны ажлын тайлан. 2020.

мэдлэг, боловсрол, ур чадвар, соёл, зан харьцаа, ажилдаа хандах хандлагаас мөн хамаарах учиртай.

Үүний тулд цагдаагийн алба хаагч төрийн өмнө хүлээсэн албан үүргээ нэр төртэй гүйцэтгэхэд дараах үндсэн шаардлага зүй ёсоор тавигдана гэж үзлээ. Үүнд:

- Төрийн албаны ёс суртахууны хэм хэмжээг чанд мөрдөж, төрийн болон албаны, мөн ажил хэргийн шугамаар олж авсан хувь хүний нууцыг чанд хадгалах;
- Төрийн алба, түүний мөн чанарыг гүнзгий мэдэрч хууль, тогтоол, шийдвэрийг байнга судалж, ажил хэрэг болгон үйл ажиллагаандаа удирдлага болгон ашиглах;
- Мэргэжлийн өндөр ур чадвартай, зэвсэг, техник, технологийг чадамгай эзэмшсэн байх;
- Гадаад хэлний мэдлэг боловсролтой, харьцааны өндөр соёлтой бусдыг ямагт хүндэлдэг хүнлэг сэтгэлтэй байх;
- Биеэ дайчлан хөгжүүлэх, сэтгэл зүйн тэвчээр, хатуужилтэй байх;
- Гадны нөлөөнд автахгүй байх, албан тушаалаа хувийн ашиг сонирхолд ашиглах, шан харамж авах, бусдыг доромжлох, нэр төрийг нь гутааж басамжлахыг цээрлэн ёс зүйтэй байх;
- Бүтээлч, санаачлагатай байж өөрт ноогдсон үүрэг хариуцлагаа бүрэн ухамсарлаж, ажлаа хугацаанд нь гүйцэтгэж, хариуцлагаас тойрох, түүнээс эмээх зэрэг сул талын илрэл гаргахгүй байх;
- Хууль, эрх зүйн төдийгүй нийгэмд өрнөж буй улс төр, эдийн засаг, санхүүгийн үйл явц өрнөлд дүн шинжилгээ хийх өөрөөр хэлбэл аливаа асуудалд хөндлөнгийн зөв дүгнэлт хийх чадвартай байх зэрэг олон ур чадвар, мэдлэгийг эзэмшсэн байхыг тэднээс шаардаж байна.

Цагдаагийн алба хаагчдын мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн дээрхи шалгуурууд нь хэдийгээр цагдаагийн алба хаагчид тавигдах ажлын байрны зайлшгүй шалгуур үзүүлэлт, шаардлага биш ч гэлээ төрийн албан хаагчийнхаа хувьд баримтлах, цаашид өөрийн аюулгүй байдлаа хангах, бусдын нөлөө, халдлагад өртөхгүй байх нөхцлийг өөрөө бүрдүүлэх тэдний зайлшгүй эзэмшвэл зохих мэдлэг, ур чадвар гэж үзэж болно.

Санал.

Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд орчны шинжилгээ хийсэн энэхүү судалгаанд үндэслэн дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Цагдаагийн алба хаагчаас үйлдэгдэх сахилга, ёс зүйн зөрчил буурахгүй байгаад дүгнэлт хийж тэдний мэдлэг, ур чадвар, харилцааны соёлыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн үр дүнтэй ажлыг зохион байгуулах шаардлагатай байна.
2. Цагдаагийн байгууллагын бүтцийн нэгжийн анхан болон дунд шатны удирдах албан тушаалтны манлайлалыг хөгжүүлэх тэднээр дамжуулан цагдаагийн байгууллагын хөгжлийг шинэ шатанд гаргахад чиглэсэн бодлого, хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх нь зүйтэй гэж үзлээ.

Ашигласан эх сурвалж.

1. Цагдаагийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2017 он. №8.
2. Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр. Засгийн газрын 2020 оны 04 сарын 22 ны өдрийн 141 дүгээр тогтоолын хавсралт.

3. Цагдаагийн ерөнхий газар. Цагдаагийн алба хаагчдаас үйлдсэн гэмт хэрэг, зөрчил, харилцаа, ёс зүйн өнөөгийн байдал. судалгааны тайлан. – УБ., 2021.
4. Цагдаагийн ерөнхий газар. Судалгааны АРИГҮ Медиа ХХК. Богино хугацааны мэдээлэл, харилцааны стратеги. судалгааны ажлын тайлан. – УБ., 2014.
5. Цагдаагийн ерөнхий газар. Дотоод хяналт, аюулгүй байдлын газар. Судалгаа, дүн шинжилгээний төв. “Цагдаагийн алба хаагчдаас үйлдсэн гэмт хэрэг, зөрчил, харилцаа, ёс зүйн өнөөгийн байдал” судалгааны ажлын тайлан. 2020.
6. Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2015 оны 03 дугаар сарын 20-ны өдрийн 6/169 тушаал. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг.
7. Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан. <https://www2.1212.mn/>