

**ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ
УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИ**



ХУУЛЬ САХИУЛАХУЙН УДИРДЛАГА
(*Онол, арга зүйн улирал тутмын сэтгүүл*)

2024
№02 [27]

Улаанбаатар 2024

DDC
070.4
X-758

ISSN 2959-7501

*Хэвлэлийн эх бэлтгэсэн: ХҮГ-ын Хэвлэлийн албаны эх бэлтгэгч-дизайнер,
дэд ахлагч Б.Тулга*

Хэвлэлийн хуудас: 15.9

Цаасны хэмжээ: B5

Хэвлэсэн тоо: 10

Хэвлэсэн газар: ДХИС-ийн ХҮГ-ын Хэвлэлийн албанд хэвлэв.

*Дугаарыг эрхлэн гаргаж эмхтгэсэн: ДХИС-ийн Удирдлагын академийн
Онцгой байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн ахлах багш, дэд хурандаа
А.Баярмөнх*

Хаяг: 210332, Улаанбаатар хот, Баянзүрх дүүрэг, 8 дугаар хороо, Хилчний
гудамж

Утас: 976-70155057

СЭТГҮҮЛИЙН РЕДАКЦИЙН ЗӨВЛӨЛ

Зөвлөлийн дарга: Ц.Азбаяр. Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн захирал, цагдаагийн хурандаа

Нарийн бичгийн дарга: Б.Одбаатар. Цагдаагийн удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, хууль зүйн доктор (Ph.D), дэд профессор цагдаагийн хурандаа

РЕДАКЦИЙН ЗӨВЛӨЛИЙН ГИШҮҮД:

Г.Лхагвамаа	Удирдлагын академийн профессор, хууль зүйн доктор (Ph.D), дэд профессор
Я.Ариунболд	Удирдлагын академийн профессор
А.Гантуул	Удирдлагын академийн дэд профессор
Г.Болор-Эрдэнэ	Удирдлагын академийн ахлах багш, хууль зүйн доктор (Ph.D)
Г.Галбадрах	Удирдлагын академийн дэд профессор
Г.Хосбаяр	Удирдлагын академийн дэд профессор
Ч.Батболд	Удирдлагын академийн ахлах багш, хууль зүйн доктор (Ph.D)
Э.Ууганбаяр	Удирдлагын академийн дэд профессор

БҮТЭЭЛИЙН ХЯНАН МАГАДЛАГАА ХИЙХ ЗӨВЛӨЛИЙН ГИШҮҮД:

Ц.Амгаланбаяр	Удирдахуйн ухааны профессорын судалгааны багийн тэргүүлэх профессор, хууль зүйн доктор
О.Үржин	Удирдахуйн ухааны профессорын судалгааны багийн гишүүн, шинжлэх ухааны доктор
Н.Наранжамц	Удирдахуйн ухааны профессорын судалгааны багийн гишүүн, хууль зүйн доктор
Г.Дамдинцэрэн	Удирдахуйн ухааны профессорын судалгааны багийн гишүүн, хууль зүйн доктор
Д.Булган	Удирдахуйн ухааны профессорын судалгааны багийн гишүүн, хууль зүйн доктор

АГУУЛГА

УДИРДАХУЙН ОНОЛ

<i>Н.Наранжамц, Г.Содбаяр</i> Стратегийн менежментийн зорилтууд ба зарчмуудын онол	6
<i>Ц.Азбаяр, А.Тэмүүжин</i> Хууль сахиулах байгууллагын инновацын өнөөгийн байдал	13
<i>А.Баярмөнх</i> Хувь хүний манлайлал	29
<i>А.Амгаланбаяр</i> Удирдлагын зөөлөн болон хатуу ур чадвар	46
<i>Х.Уянга</i> “Хүүхэд хамгааллын эрх зүйн орчин ба өнөөгийн байдал”	60
<i>Ч.Нансалмаа</i> Удирдлагын манлайлал, удирдах ажилтны манлайллын сэтгэл зүй	81

АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН УДИРДЛАГА

<i>А.Амгаланбаяр</i> Монгол улс ба геополитик	88
<i>А.Амгаланбаяр</i> Хиймэл оюун ухаан ба засаглал	96
<i>Я.Ариунболд</i> Монгол улс дүрвэгсдийг хүлээн авах нөхцөл байдал үүссэн үеийн удирдлагын тогтолцоо	101
<i>Я.Ариунболд</i> Төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагын төрөл, мэргэжлийн сургалтын онцлог, арга хэлбэр	111

ЦАГДААГИЙН УДИРДЛАГА, СТРАТЕГИ

<i>Б.Одбаатар</i> Цахим орчинд үйлдэгдэж байгаа гэмт хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагааны онцлог, анхаарах асуудал	118
<i>Г.Болор-Эрдэнэ</i> Олон нийтийн газрын аюулгүй байдлын талаарх иргэдийн хандлага	126

<i>Г.Болор-Эрдэнэ</i>	132
Зарим улс орны цагдаагийн байгууллагын олон нийттэй харилцах стратеги	
<i>Б.Хулан</i>	140
Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажил, бодлого, стратеги, төлөвлөлтийн өнөөгийн байдал	
<i>З.Зундуй</i>	148
Нийтийн хэв журам хамгаалах үйл ажиллагааны эрх зүйн орчинг сайжруулахад анхаарах асуудал	
<i>Б.Даваахүү</i>	156
Цагдаагийн удирдах ажилтны ёс зүй, харилцааны соёлыг дээшлүүлэхэд анхаарах зарим асуудал	
<i>Б.Нямдаваа</i>	160
Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтад сахилга, ёс зүйг онцгой анхаарах нь	
<i>Д.Бямбабат</i>	166
Цагдаагийн байгууллагын мөрдөгчийн ажил дүгнэх үзүүлэлт, түүний хэрэгжилтэд хийсэн шинжилгээ.	
<i>Э.Одбаяр</i>	173
Монгол улс дахь мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хууль бус эргэлтийн өнөөгийн нөхцөл байдал, цаашдын чиг хандлага, анхаарах асуудал	
<i>Ч.Отгонсүрэн</i>	181
Үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэргийн ойлголтыг авч үзэх нь	

УДИРДАХУЙН ОНОЛ

СТРАТЕГИЙН МЕНЕЖМЕНТИЙН ЗОРИЛТУУД БА ЗАРЧМУУДЫН ОНОЛ

Н.Наранжамц

Монгол Улсын гавьяат багш, хил судлалын профессорын судалгааны багийн тэргүүлэгч, доктор (PhD), профессор, хурандаа

Г.Содбаяр

Дотоод Хэргийн Их Сургуулийн Удирдлагын академийн суралцагч, магистрант, хошууч

Товч агуулга: Сүүлийн жилүүдэд байгууллагын орчин үндсэндээ эрс өөрчлөгдөж байна. Иймээс аливаа байгууллагын хувьд үйл ажиллагаагаа амжилттай явуулж, урт хугацаанд оршин тогтнохын тулд стратегийн менежментийг хэрэгжүүлэх шаардлага улам чухлаар тавигдах болоод байна.

Absfract: In recent years, the organizational environment has fundamentally changed. Therefore, for any organization to successfully conduct its activities and survive in the long term, the need to implement strategic management has become increasingly important.

Түлхүүр үгс: Стратеги, менежмент, зорилго, систем, зохион байгуулалт, хэлбэр

Keywords: Strategy, management, goals, systems, organization, form

Оршил: Орчны түргэн өөрчлөлтөд хөшүүн хойрго хандах нь тухайн байгууллагыг дампууралд хүргэж болзошгүй нөхцөл байдал бий болж байна. Харин амжилтаар баримжаалсан бүтэц зохион байгуулалт ба гадаад орчинтой дасан зохицсон уян хатан ажиллагаа нь стратегийн менежментийн үүрэг болж байна.

Нэг: Стратегийн менежментийн зорилго, зарчим, үүсэл хөгжлийн тухай ойлголт.

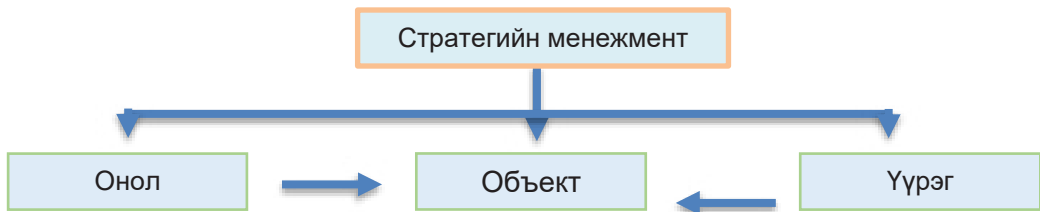
Стратегийн тухай ойлголт: Стратеги нь тухайн улсын цэргийн номлолоос үүдэн гарах ба улс төрийн бодлоготой нягт холбоотой байна. Улс төрийн бодлого стратегийн зорилтыг дэвшүүлэн тавьдаг бол стратеги биелэлтийг хангана. Эдийн засагтай шууд холбоотой учраас нийгэм, эдийн засгийн байгуулал, үйлдвэрлэлийн болон шинжлэх ухаан технологийн хөгжлийн түвшнээс шалтгаална.

Хилийн стратегийн тухай ойлголт: Улсын хилийн орон зайд улс төр, нийгэм, эдийн засаг, цэргийн ашиг сонирхлыг хангахаар Монгол Улсын төр, гүйцэтгэх засаглал, төрийн захиргааны төв, орон нутгийн байгууллагуудаас улсын хил хамгаалалтын нэгдсэн тогтолцооны асуудлаар улсын хэмжээнд авч хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагааны онол, практик юм.

Менежментийн тухай ойлголт: Өргөн утгаараа байгууллагын зорилтыг тодорхойлох, арга замыг төлөвлөх, санхүү, хүн хүч, материалын нөөцийг оновчтой зохион байгуулах, хүмүүсийг манлайлах, эцсийн үр дүнг хянах үйл явц юм.

Стратегийн менежментийн шинжлэх ухааны 3 үндсэн зорилт байдаг.

зураг 1



Онол: Стратегийн менежментийн онолын хөгжил.

Объект: Орчны өөрчлөлт ба байгууллагад тавигдах шаардлага

Үүрэг: Стратегийн зохицол-Байгууллага төлөвлөлт, хяналт, мэдээлэл, зохион байгуулалт, байгууллагын бүтэц ба гүйцэтгэлийн потенциалын хүрэн дэх үйл ажиллагаагаа гадаад орчинд нийцүүлэн зохицуулах.

Стратегийн менежментийн онол:

-Стратегийн судалгааны хандлагыг уламжлалт, нөхцөл байдлын, хэвшмэл гэж гурав ангилдаг.

-Эхний хоёр хандлага нь нийтлэг ба тодорхой байдлынхаа зэргээр ялгагддаг.

-Хэвшмэл хандлага нь энэ хоёр хандлагын завсрын хандлага юм.

Стратегийн менежмент нь урт хугацааны алс хэтийн баримжаатай удирдлагын үйл ажиллагаа юм. Иймд дараах өөрийн гэсэн онцлог 7 шинжүүдийг хадгалдаг. Үүнд:

1.Стратегийн менежмент нь өөрийн мөн чанараараа тодорхой нарийвчилсан ирээдүйн дүр зургийг гаргадаггүй.

Стратегийн менежментийн хүсэж байгаа ирээдүйн дүр зураг нь дотоод нөхцөл байдал болон гадаад орчныг нарийвчлан тодорхойлох биш харин ирээдүйд байгууллага ямар байдалтай байх, ямар байр суурь эзлэх, ямар соёлтой байх гэх зэрэг

чанарын шинжтэй хүсэж буй хүчин зүйлсийн цогц юм.

2.Стратегийн менежмент нь тодорхой нөхцөлд тодорхой зорилтыг хэрхэн шийдвэрлэх тухай онол биш харин бизнесийн болон менежментийн философи юм. Практикт дараах зүйлүүдэд тусгалаа олдог. Үүнд:

-Байгууллагын баримтлах бодлого, чиглэл;

-Удирдлагын зөн билэг, урлаг;

-Хүний нөөцийн өндөр мэргэшсэн болон чадваржсан байдал;

-Ажилчдын байгууллагын зорилгод хүрэх гэсэн хүсэл эрмэлзэл;

3.Ихээхэн хүч хөдөлмөр, цаг хугацаа шаардагддаг.

4.Тодорхой нөхцөлд шийдвэр гаргаж байдаг тул алдаатай тохиолдол маш их хохирол учруулах эрсдэлтэй.

5.Стратегийн төлөвлөгөө маш нягт нямбай, өндөр түвшинд боловсрогдоогүй бол стратеги хэрэгжихгүй байх магадлал өндөр байдаг.

6.Маш сайн боловсруулагдсан төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх удирдлагын болон гүйцэтгэлийн чадавх хангалтгүй бол мөн байгууллага зорилгодоо хүрч чадахгүй байх магадлал өндөр.

7.Менежментийн салбар чиглэлүүдийг нэгтгэн зангидаж шүтэлцүүлдэг.

Стратегийн менежментийн зарчмууд нь хэрэглэгчийн хэрэгцээ шаардлагыг хангахад чиглэгдсэн

том систем ба түүнийг бүрдүүлэх элементүүдийн нэгдмэл чанарын илэрхийлэл юм. Тэгхээр зарчмууд нь шинжлэх ухаан технологийн хөгжлийг болон байгууллагын системийн хөгжлийн бодит зүй тогтлыг хангахад чиглэгддэг ба хөгжлийн стратеги, өрсөлдөөн болон дотоод потенциал, зорилгоор чиг баримжаалсан мотивацид үндэслэгддэг.

Стратегийн менежментийн хүрээнд дараах 10 зарчим байна гэж үздэг. Үүнд:

-”Систем-Зорилго”, “Систем-Орчин” эквивалент чанар;

-Эрэлт хэрэгцээт орчны нөлөөллийг уялдуулах, шүтэлцүүлэх;

-Системийн нэгэн цул /энерги/ ба саланги чанарын зохистой шүтэлцүүлэх;

-Системийн элементүүдийн динамик, тогтвортой чанарыг шүтэлцүүлэх;

-Гадаад орчны тодорхойгүй нөхцөлд гол хүндрэлийг шийдвэрлэх;

-Системийн шинж чанарыг орны тодорхойгүй байдлыг арилгахад чиглүүлэх;

-Идэвхтэй элементүүдийг солих шинэчлэх;

-Өсөлт, ашиглалт, бий болгох процессын нэгдлийг хангах;

-Бүтээгдэхүүний тоо чанар, нэр хүндийн нэгдмэл байдал;

-Бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн үйлдвэрлэгч болон хэрэглэгчид харилцан ашигтай байдал.

Гадаад орчны тодорхойгүй байдлын үзүүлэлт:

Зураг 4



Сүүлийн жилүүдэд байгууллагын орчин үндсэндээ эрс өөрчлөгдөж байна. Иймээс аливаа байгууллагын хувьд үйл ажиллагаагаа амжилттай явуулж, урт хугацаанд оршин тогтнохын тулд стратегийн янз бүрийн хэлбэр, төрлүүдийг оновчтой ашиглах шаардлага улам чухлаар тавигдах болсон.

Стратегийн менежментийн объект

Стратегийн менежмент нь байгууллагын бүтэц болон түүний гадаад орчинтой харилцах харилцаагаар чиг баримжаалдаг. Энэ үндсэн дээр байгууллагын бүхий нэгжийн үйл ажиллагаа нь стратеги, зохион байгуулалтын бүтэц, соёл болон бусад дэд системүүдийг боловсронгуй болгоход чиглэгддэг.

Байгууллагын орчны өөрчлөлт нь 1900-аад оноос хойш өнөөдрийг хүртэл хувьсан өөрчлөгдөж ирсэн байна.

Байгууллагын орчны өөрчлөлтийг үйлдвэрлэлийн арга технологи, бүтээгдэхүүний нэр төрөл, худалдан авах чадвар, газар зүйн байршил, байгууллагад үзүүлэх нийгмийн нөлөөлөл зэрэг үзүүлэлтүүдээр дараах гурван үе шатаар ангилдаг байна.

БАЙГУУЛЛАГЫН ОРЧНЫ ӨӨРЧЛӨЛТҮҮД			
Орчны өөрчлөлт	Аж үйлдвэржилтийн өмнөх үе (1900-аад он)	Аж үйлдвэржилтийн өмнөх үе (1930-1990-аад он хүртэлх)	Аж үйлдвэржилтийн дараах үе (1990-1990-ээд оноос хойших)
Үйлдвэрлэлийн арга технологи	Гар үйлдвэрлэл	Аж үйлдвэрийн масс үйлдвэрлэл	Уян хатан үйлдвэрлэл, компьютержсон үйлдвэрлэл
Бүтээгдэхүүний төрөл	Ширхгийн бүтээгдэхүүн	Нэгэн төрлийн масс бүтээгдэхүүн	Олон төрлийн шинэ бүтээгдэхүүн, нэмэлт үйлчилгээ
Худалдан авах чадвар	Онцгой эрх	Массаар худалдан авах	Элбэг дэлбэг хангамж
Газар зүйн тэлэлт	Байршлыг баримжаалах	Олон улсын хэмжээнд	Дэлхий дахинд

Байгууллагын нийгмийн нөлөөлөл:

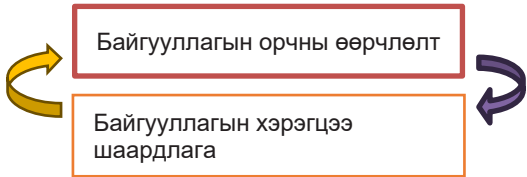
Нийгэм нь эдийн засгийн адил нийгмийн байдлын өөрчлөлт нөлөөлдөг. Анх сурталчилгаа хийх замаар цөөн тооны хэрэглэгчид зориулж бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэдэг байсан бол 1930-1990-ээд он хүртэлх хугацаанд бүх нийтийн хэрэгцээг хангахын тулд үйлдвэрлэл эрхлэх болсон. Харин 1990-ээд оноос хойш бараа бүтээгдэхүүнээр хэрэглэгчид харьцангуй хангагдаж, хомсдол буурсан ба харин бизнесийн үйл ажиллагаанд сонирхлын бүлгүүд, улс төрийн нөлөөлөл харьцангуй нэмэгдэх хандлагатай болж ирсэн.

Стратегийн менежментийн объект нь байгууллагын орчны өөрчлөлт ба байгууллагын хэрэгцээ шаардлага гэж үздэг.

Орчны өөрчлөлтийн динамик ба төвөгтэй байдал нь улам бүр өсөн нэмэгдэж байгаа билээ. Иймд байгууллага орчны өөрчлөлтөөс хамаарч хариу үйлдэл үзүүлэх шаардлага гардаг. Хариу үйлдэл үзүүлэх нь нэг ёсондоо стратегийн менежментийг хэрэгжүүлэх явдал юм.

Стратегийн менежментийг хэрэгжүүлэх шалтгаан нь дараах байдлаар тодорхойлогддог.

зураг 2



-Байгууллага урт хугацаанд оршин тогтохын төлөө

-Тасралтгүй хувьсан өөрчлөгдөх орчинд зохицохын төлөө

Байгууллагын орчны өөрчлөлтөөс шалтгаалан хэрэгцээ шаардлага урган гарч ирдэг. Үүнд:

-Гадаад орчны нөлөөллөөс шалтгаалсан хэрэгцээ шаардлага (гадаад орчноор чиг баримжаалах)

-Байгууллагын дотоод бүтэц дэх хэрэгцээ шаардлага (дотоод үйл ажиллагаагаар чиг баримжаалах)

Гадаад орчноор чиг баримжаалах:

-Байгууллага гадаад орчны хүчтэй нөлөөнд оршдог

-гадаад орчны өөрчлөлтийн динамикийг нухацтай, хурдан мэдрэх

-зах зээлд ойр байх

-Хэрэглэгчээр баримжаалах, хорших, хамтран ажиллах чадвартай байх шаардлагууд тавигдаж байна.

Дотоод орчноор чиг баримжаалах:

-Уян хатан байдал

-Бүтээлч байдал

-Инновацаар чиг

баримжаалах явдал юм эдгээр нь ирээдүйн хөгжилд үндсэн чадавх болдог байна.

Стратегийн менежментийн үүрэг:

Орчны өөрчлөлттэй уялдан байгууллагын өмнө тавигдах шаардлагууд мөн өөрчлөгдөж ирсэн. Үүнийг судлаач Ансофф, Мк Доналл нар 4 үе шат болгон ангилсан байдаг. Үүнд:

I үе шат: Төлөвлөлтийн үе шат (1945-1960)

II үе шат: Урт хугацааны төлөвлөлтийн үе шат (1960-1973)

III үе шат: Стратегийн төлөвлөлтийн үе шат (1973-1980)

IV үе шат: Стратегийн менежментийн үе шат (1980-аад оноос хойшхи)

Систем-Орчин-Нийцүүлэлт (Ansoff, 1965) хандлага нь байгууллагын систем гэж үзээд тэр нь орчны өөрчлөлтөд нийцэх, зохицох тухай авч үзсэн байдаг бол “Бүтэц стратегийг дагадаг” хандлага (Chandler, 1962)-д байгууллагын бүтэц нь стратегийг дагаж өөрчлөгдөж байх ёстой гэж үзсэн. Харин Дотоод-Систем-Нийцүүлэлт: Бүтэц ба соёл (Ansoff, 1979) хандлагад дотоод систем нь байгууллагын бүтэц ба соёл бөгөөд тэдгээрийг орчинд нийцүүлэх явдал гэж үзсэн байдаг.

Hinterhuber “Стратегийн менежментийн бүрэлдэхүүн”-ийг дараах 7 зүйл гэж үзсэн.

- 1.Байгууллагын эрхэм зорилго
- 2.Бодлого
- 3.Стратеги
- 4.Нэгжийн бодлого
- 5.Зохион байгуулалт
- 6.Стратегийн хяналт
- 7.Байгууллагын соёл

“Стратегийн менежментийн дэд систем” хандлага (Franz Xaver Bea, 1997)-д стратегийн менежментийн дэд систем нь дараах бүрэлдэхүүнтэй гэж үзсэн.

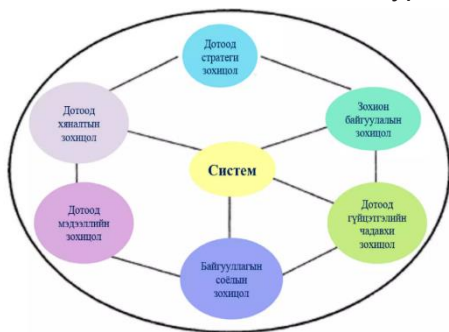
Уламжлалт хандлагад стратегийн төлөвлөлтөөс гадна үр ашигт чиглэгдэж байсан бол энэ хандлагын хүрээнд үр ашгаас гадна ашигт ажиллагааг авч үзсэн. Энэ систем нь дэд системүүд хоорондын зохицол, дэд систем доторх

зохицуулалт (стратегийн зорилго ба стратегийн төрлүүд хоорондын зохицол), байгууллага ба түүний орчин хоорондын зохицол гэсэн 3 түвшнийг хамруулдаг.

Хоёр: Стратегийн менежментийн хэлбэр.

Стратеги нь байгууллагын зорилго, үйл ажиллагааны чиглэлийг тодорхойлох удирдлагын шийдвэрийн нэгдэл юм. Энэ нь байгууллагын хүсэн эрмэлзэж буй өмнөө тавьсан зорилгод хүрэх чиг замыг зааж өгдөг.

Зураг 3



Стратегийн үндсэн 4 хэлбэр байдаг.

- 1.Нэгтгэх стратеги**
- 2.Хамгаалах стратеги**
- 3.Эрчимжүүлэх стратеги**
- 4.Өргөжүүлэх стратеги**

-Нэгтгэх стратеги нь: урагш нэгтгэх, хойш нэгтгэх, хэвтээ нэгтгэх гэсэн 3 төрлүүдтэй.

-Хамгаалах стратеги нь: бууруулах, цомхотгох, татан буулгах гэсэн 3 төрлүүдтэй.

-Эрчимжүүлэх стратеги нь: гүнд нэвтрэх, бүтээгдэхүүнийг

хөгжүүлэх, зах зээлийг хөгжүүлэх гэсэн 3 төрлүүдтэй.

-Өргөжүүлэх стратеги нь холбоо хамааралтай өргөжилт, холбоо хамааралгүй өргөжилт гэсэн 2 төрлүүдтэй.

Дүгнэлт

Аливаа байгууллагын орчин янз бүрийн орны нөлөөллөөс болж үндсэндээ эрс өөрчлөгдөж байна. Иймээс байгууллага нь үйл ажиллагаагаа амжилттай явуулах, урт хугацаанд оршин тогтнохын тулд стратегийн төлөвлөлтүүдийг хэрэгжүүлэх, хүний нөөцийг бэлтгэх, стратегийн үнэлгээ хийж дүгнэлт гаргах нь байгууллагын хөгжилд зайлшгүй шаардлагатай гэж дүгнэж байна.

Санал

Стратеги нь байгууллагын хэтийн зорилго, үйл ажиллагааны чиглэлийг тодорхойлдог учраас стратегийн менежмент, орчны болон бүс нутгийн стратегийн үнэлгээ хийх аргачлалын талаарх хийдэж байгаа судалгааны ажлыг эрчимжүүлэх.

Эх сурвалжийн жагсаалт

Л.Наранцэцэг. Стратегийн менежмент.УБ., 2010.

Я.Шуурав, Д.Ганбаатар. Стратегийн удирдлага.УБ., 2008.

Ч.Бат-Оргил, Стратегийн менежмент онол, практик., 2009.

ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН ИННОВАЦЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Ц.Азбаяр

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн захирал, докторант, цагдаагийн хурандаа

А.Тэмүүжин

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага стратегийн тэнхимийн ахлах багш, докторант, хошууч

Товч агуулга: Хүн төрөлхтний хөгжил дэвшлийг тэтгэж, бүтээлч сэтгэлгээг хөгжүүлж, нийгэмд эерэг өөрчлөлтийг авчирдаг эрч хүчтэй, тасралтгүй үйл явц бөгөөд өнөөгийн улс орны эдийн засгийн өсөлт, өрсөлдөх чадвар, тогтвортой хөгжлийн хөдөлгүүр болсоор байна.

Хууль сахиулах байгууллагын удирдлага (төлөвлөлт, зохион байгуулалт, манлайлал, хяналт бүхий чиг үүргийн хүрээ)-д инновацын удирдлагыг нэвтрүүлэх, байгууллагуудыг чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд хөнгөвчлөх, хурдан шуурхай байх, үр дүнтэй болгож алба хаагчдын сэтгэл ханамжийг дээшлүүлж, үндсэн үүргээ амжилттай хэрэгжүүлэхэд анхаарлаа хандуулж, хууль сахиулах байгууллагад инновацын удирдлагын өнөөгийн нөхцөл байдлыг судлан шинжилж, дүн шинжилгээ хийх.

Түлхүүр үгс: Хууль, хууль сахиулах, хууль сахиулах байгууллага, инновац, инновацын удирдлага

Оршил: Хөгжил дэвшлийн суурь болох инновац нь шинэ санаа, бүтээгдэхүүн, арга барилыг бий болгох, хөгжүүлэх, хэрэгжүүлэх өөрчлөлтийн үйл явцыг илэрхийлсээр байна.

Инновац, инновацын менежментийн олон талт талбарт нэвтэрч, инновац илрэх олон арга замыг судалдаг. Энэ нь технологийн нээлт, шинэлэг асуудлыг шийдвэрлэх, бизнесийн шинэ загваруудыг багтаадаг.

Байгууллагууд инновацын хүчийг ашиглаж, инновацын

удирдлагын бат бөх туршлагыг ашигласнаар хувьсан өөрчлөгдөж буй зах зээлийн эрэлт хэрэгцээнд дасан зохицож, үйл ажиллагааны үр ашгийг дээшлүүлж, байнга өөрчлөгдөж буй ертөнцөд тогтвортой өсөлтийг дэмжих боломжтой

Нэг. Инновацын тухай ойлголт

Инноваци (innovation)

Засгийн газрын болон нийгмийн бусад байгууллагын үйл ажиллагаанд урт хугацаанд бий болсон нөхцөл байдлыг үндсээр нь шинэчлэх эргэлтийн чанартай

өөрчлөлтийг зориудаар, шинжлэх ухаанчаар хийх үйл явц юм. Эрс шинэчлэл нь уламжлал болон тогтсон хэв маягаас нэг татгалзаж, зан харилцаанд шинэ хэлбэр шаардах шинэ санаа, ажил хэргийн шинэ арга барил нэвтрүүлэхийг шаарддаг (Рондинэли, 2007). Фраскатын 1993 оны тодорхойлолтоор “Инновац нь шинэ ба шинэчлэсэн бүтээгдэхүүнийг зах зээлд нэвтрүүлэх, технологийн процессыг боловсронгуй болгох, нийгмийн үйлчилгээг сайжруулах чиглэлээр явуулж буй үйл ажиллагааны эцсийн үр дүн” юм. Инновацийн тухай олон тодорхойлолтоос: аливаа шинэ бүтээмж, шинэ санааг эдийн засгийн эргэлтэд оруулж, мөнгө олох үйл явц гэж ойлгож болно. Үйлдвэрлэл, үйлчилгээ, төрийн удирдлагад дэвшилтэт үр нөлөө авчрах шинэ буюу шинэчлэгдсэн бараа бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, технологийн процесс, мөн удирдлага, зохион байгуулалт, санхүү, эдийн засгийн болон бусад шийдлүүд нь инновацийн үр нөлөө юм. Бодит амьдрал дээр шинэ санаа, шинэ технологийг амьдралд хэрэглэх, хэрэгцээ нь түүнийг хэрэгжүүлэх мэдлэг чадвар бүхий хүн, технологи эцэст шинэ санааг олон түмэнд хүргэх эдийн засгийн дэмжлэг гэсэн гурван нөхцөл нь инновац хөгжих үндсэн суурь.

Үйлдвэрлэлийн бүтээгдэхүүнийг бага зардлаар ашигтай болгоход шинэчилж, үйлдвэрлэлд шинэ технологи хэрэгжүүлдэг тул нэг талаас үйлдвэрлэгчид инновацыг түлхүү бий болгодог. Бүтээгдэхүүн тухайн хэрэглэгчийн шаардлагыг хангаагүй тохиолдолд хэрэглэгч өөртөө тааруулан бүтээгдэхүүнийг өөрчилсөнөөр инновац гаргах бас нэг шалтгаан болог бол эрдэм шинжилгээний байгууллагууд, том компанийн олон жилийн судалгааны үр дүнд инновацыг бий болгон хөгжүүлдэг.¹

Инновац (Англи: innovation)

зах зээлд шаардлагатай байгаа аливаа бүтээл болон бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх үйл ажиллагааны үр өгөөжийн чанарыг нэмэгдүүлж буй шинэ бүтээл юм. Нэг ёсондоо хүний оюун ухааны үйл ажиллагаа, бүтээлч, уран сэтгэлгээний үр дүнд бий болсон нээлтийг хэлж байгаа юм.

Латин хэлний "innovates" буюу "шинэчлэх, өөрчлөх" гэсэн үгээс үүсэлтэй. Шинжлэх ухаан, технологийн үйл ажиллагааны үр дүнд бий болсон эдийн засаг, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор ашиглаж болохуйц оюуны бүтээлийг баялаг болгон хувиргах цогц үйл явц².

Австри, америкийн эдийн засагч, улс төр, нийгэм судлаач

¹ Захиргааны шинжлэх ухааны нэр томъёоны тайлбар толь, УБ, 2024 он, А.Энхцэцэг

² Монгол хэлний их тайлбар толь бичиг, <https://mongoltoli.mn/dictionary/o/10000488>

Йозеф Алоиз Шумпетер (1883–1950)-ын 1942 онд хэвлэгдсэн "Капитализм, Социализм ба Ардчилал" хэмээх үндсэн бүтээлдээ анх инновац гэх ойлголтыг эргэлтэд оруулсан байдаг. Тэрээр инновац гэдэг нь өөрчлөлтийг нэвтрүүлэх үйл явц, өөрчлөлтийг хүлээн зөвшөөрөх үйл явц гэж тодорхойлсон байдаг³.

Эверетт Рожерс (1962), Инновацийн тархалтын онолыг танилцуулсан бөгөөд энэ нь шинэ санаа, технологи хэрхэн, яагаад, ямар хурдаар соёлоор дамжин тархдаг болохыг тайлбарласан⁴. Судлаач, инноваторууд гэж хэн болох, эрсдэлд нээлттэй, шинэ санааг хамгийн түрүүнд туршиж үздэг хүмүүс байдгийг судалгааны ажлаараа танилцуулахдаа дараах байдлаар ангилсан байдаг. Үүнд:

1. Эрт нэвтрүүлэгчид: Шинэ технологийг туршиж үзэх, нийгэмд ашиг тусаа өгөх сонирхолтой хүмүүс.

2. Эртчийн олонх: Үндсэн нийгмийн хүрээнд инновацыг ашиглах замыг засаж, нийт хүн амын нэг хэсэг болох хүмүүс.

3. Хожуу олонх: Инновацыг өдөр тутмын амьдралдаа нэвтрүүлэхийн тулд эртэч олонхыг дагадаг, нийт хүн амын нэг хэсэг болох хүмүүс.

4. Хоцрогчид: Шинэлэг бүтээгдэхүүн, шинэ санааг нэвтрүүлэх тал дээр хүн амын дунд хоцордог хүмүүс гэх тархалтын онолоороо нийгмийн шинжлэх ухаанд инновацыг судлах судлаачдад нэгэн суурь онолыг хүлээн зөвшөөрүүлдэг.

Байгууллагын инновацийг инновацийн шинж чанар, түүний нөлөөлөл, нөлөөлж буй байгууллагын хүрээ гэх мэт өөр өөр шалгуураар хэд хэдэн ангилалд хувааж болно. Байгууллагын инновацийн зарим нийтлэг ангилна.

Бүтээгдэхүүний инноваци: Бүтээгдэхүүний шинэчлэл нь шинэ эсвэл сайжруулсан бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг хөгжүүлэхийг хамардаг. Үүнд үйлчлүүлэгчдэд нэмүү үнэ цэнийг санал болгох эсвэл байгууллагыг өрсөлдөгчдөөс ялгах дизайн, функциональ байдал, онцлог, гүйцэтгэлийн шинэчлэлийг багтааж болно.

Процессын инноваци: Процессын инноваци нь байгууллагын үйл явцын үр ашиг, үр ашиг, чанарыг сайжруулахад чиглэгддэг. Үүнд үйлдвэрлэлийн арга барил, нийлүүлэлтийн сүлжээний удирдлага, ажлын урсгалыг оновчтой болгох эсвэл үйл ажиллагааг оновчтой болгож, зардлыг бууруулах

³ Joseph Schumpeter (1942) "Capitalism, Socialism and Democracy" Arnold Heertje, Jan Middendorp (Ed.), Edward Elgar Publishing, 2006, p. 41.

⁴ Everett Rogers (1962), Diffusion of Innovations Theory: "Diffusion of Innovations", <https://sphweb.bumc.bu.edu/otlt/mph-modules/sb/behavioralchange/theories/>

автоматжуулалтын технологийн шинэчлэл багтаж болно.

Үйлчилгээний инноваци: Үйлчилгээний инноваци гэдэг нь хэрэглэгчийн хэрэгцээ, хүсэл сонирхолд нийцсэн шинэ буюу сайжруулсан үйлчилгээг бий болгох явдал юм. Үүнд шинэ орлогын урсгал, өрсөлдөх давуу талыг бий болгохын тулд үйлчилгээ үзүүлэх, хэрэглэгчийн туршлага, өөрчлөн тохируулах, үйлчилгээг багцлах зэрэг шинэлэг зүйл багтаж болно.

Технологийн инноваци: Технологийн шинэчлэл гэдэг нь байгууллагын үйл ажиллагааг сайжруулахын тулд шинэ технологи боловсруулах буюу нэвтрүүлэх явдал юм. Үүнд техник хангамж, программ хангамж, дижитал платформ, өгөгдлийн аналитик зэрэг шинэ чадавхийг идэвхжүүлэх эсвэл одоо байгаа бизнесийн загваруудыг өөрчлөх шинэчлэлийг багтааж болно.

Бизнес загварын инноваци: Бизнес загварын инноваци гэдэг нь үйлчлүүлэгчдэд үнэ цэнийг хүргэх, орлого олох, эсвэл байгууллага доторх нөөцийг зохион байгуулах шинэ арга замыг бий болгох явдал юм. Үүнд үйлдвэрлэлийн уламжлалт хэм хэмжээг алдагдуулдаг үнийн загвар, түгээлтийн суваг, түншлэл, орлогын урсгал зэрэгт шинэлэг зүйл багтаж болно.

Байгууллагын соёл ба практик Инноваци: Байгууллагын соёл, практик инноваци нь байгууллагын үнэт зүйлс, хэм хэмжээ, итгэл үнэмшил, зан үйлийн

өөрчлөлтийг хамардаг. Үүнд манлайллын хэв маяг, ажилчдын оролцоо, олон талт байдал, оролцооны туршлага, эсвэл бүтээлч байдал, хамтын ажиллагаа, авхаалж самбааг дэмждэг зохион байгуулалтын бүтцийн шинэчлэл багтаж болно.

Маркетингийн инноваци: Маркетингийн инноваци нь бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг сурталчлах, үйлчлүүлэгчидтэй харилцах маркетингийн шинэ стратеги, кампанит ажил, арга техникийг боловсруулах явдал юм. Үүнд танин мэдэхүй, үнэнч байдал, борлуулалтыг бий болгодог брэнд, сурталчилгаа, сошиал медиа эсвэл харилцагчийн харилцааны менежментийн шинэлэг зүйл багтаж болно.

Нийгмийн инноваци: Нийгмийн инноваци нь нийгмийн болон байгаль орчны тулгамдсан асуудлуудыг шинэ хандлага, түншлэл, санаачилгаар шийдвэрлэхэд оршино. Үүнд компанийн нийгмийн хариуцлага, тогтвортой байдлын практик, олон нийтийн оролцоо, нийгэмд эерэг нөлөө үзүүлдэг сайн санааны үйлс зэрэг байгууллагад ашиг тусаа өгөх шинэчлэлийг оруулж болно.

Эдгээр ангилал нь бие биенээ үгүйсгэхгүй бөгөөд олон инновацийн санаачлагууд нь олон ангилалд багтаж болно. Байгууллагын инновацийн янз бүрийн төрлүүд болон тэдгээрийн боломжит үр нөлөөг ойлгосноор байгууллагууд өөрсдийн тодорхой

зорилго, сорилтод нийцсэн инновацийн иж бүрэн стратегийг боловсруулж чадна.

Инноваци гэж оюуны өмчийг эдийн засгийн эргэлтэд оруулах үйл явц юм.

Хоёр. Хууль сахиулах байгууллагын нновацын удирдлагын хөгжил, түүний чиг хандлага

Хууль (Law): Хууль гэж бүх нийт заавал дагаж мөрдөхөөр төрөөс батлан гаргаж, эрх зүйн хэм хэмжээ тогтоосон дээд хүчин чадал бүхий баримт бичгийг хэлнэ. Хууль нь нийгмийн чухал харилцааг зохицуулж, хүн амын хүсэл зоригийг шууд илэрхийлэх болж парламентаас онцгой журмаар, эсхүл ард нийтийн асуулгаар батлагдаж гардаг. Хуулийг Үндсэн хууль, ердийн хууль гэж ангилна. Үндсэн хуулиар үндсэн хуульт байгуулал, нийгэм, эдийн засгийн харилцааны суурь үндэс, төрийн эрх мэдэл, хүний эрх, төр иргэний харилцааны суурь зарчмыг тодорхойлон тогтоодог бол нийгмийн тодорхой төрлийн харилцааг нарийвчлан зохицуулах зорилгоор салбар хуулиуд гардаг. Тухайлбал, Монгол Улсад Иргэний хууль, Эрүүгийн хууль, Боловсролын тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Монгол Улсын иргэнд газар өмчлүүлэх

тухай хууль, Татварын тухай хууль зэрэг хуулиуд хүчин төгөлдөр үйлчилж байна. Монгол Улсын Их Хурлаас батлан гаргаж байгаа бүх хууль Үндсэн хуульд нийцсэн байх хууль зүйн шаардлага тавигддаг. Монгол Улсын хуулийг Улсын Их Хурал албан ёсоор нийтлэх бөгөөд хэрэв хуульд өөрөөр заагаагүй бол ийнхүү нийтэлсэнээс хойш арав хоногийн дараа хүчин төгөлдөр болно.⁵

Хууль сахиулагч (Law Enforcement officer): Хууль, эрх зүйн дэг журмыг хамгаалах, нийтээр дагаж мөрдөхөөр тогтоосон журам сахиулах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах, гэмт явдалтай тэмцэх, тэдгээрийг шалган шийдвэрлэх, хуульд зааснаар албадлага хэрэглэх, хүний эрх, эрх чөлөөг хангах эрх, үүрэг бүхий төрийн албан хаагч юм. Өнөөдрийн байдлаар манай улсад хууль сахиулах ажиллагааг хэрэгжүүлэгч субъектүүдийг нарийвчлан тодорхойлоогүй ч хууль тогтоогчийн зүгээс Эрүүгийн хуульд “хууль сахиулагч” гэсэн нэр томъёог хуульчилсан байдаг. Эрүүгийн хуулийн 4.2 дугаар зүйлийн Тайлбар хэсэгт: “Хууль сахиулагч”-ийг цагдаа, тагнуул, авилгатай тэмцэх, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, төрийн тусгай хамгаалалтын албаны албан хаагч, хуулиар тусгайлан эрх олгосон эрх бүхий этгээд, байгаль

⁵ Захиргааны шинжлэх ухааны нэр томъёоны тайлбар толь, УБ, 2024 он, Ч.Энхбаатар

хамгаалагчийг ойлгоно” гэж заасан. Хууль сахиулах байгууллагын төрлийг өргөн хүрээнд авч үзвэл: шүүх, Үндсэн хуулийн цэц, прокурорын байгууллага, хууль зүйн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, тагнуулын алба, цагдаагийн байгууллага, мөрдөн шалгах байгууллага, Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, мэргэжлийн хяналтын байгууллага, гаалийн хяналт, шалгалт, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага зэргийг хамааруулан үзэж болно. судлаачдын тодорхойлсоноор хууль сахиулах байгууллагын шударга байдал нь удирдлагын манлайлалтай шууд холбоотой байдаг учир манлайллын үзэл баримтлалын дараах гурван асуудалд анхаарал хандуулах нь зүйтэй юм. Үүнд: 1.Удирдлага, менежерүүд шийдвэр гаргалтад алба хаагчидтай тэгш, шударга хандах орчныг бүрдүүлсэн байх, өөрөөр хэлбэл хэн нэгэнд давуу⁶байдал бий болгосон шийдвэр нь алба хаагчдын дунд зөрчил, маргаан, үл итгэлцэл үүсгэх шалтгаан болог учир тэгш, шударга орчныг хангах, шийдвэр гаргах ажиллагаанд хамт олон, алба хаагчдын оролцоог аль болох жигд байлгах. 2.Удирдах ажилтнууд байгууллагын алба хаагчдыг урамшуулах, дэмжих, тушаал

дэвшүүлэх, хариуцлага тооцох зэрэг бүхий л үйл ажиллагаандаа шударга ёсыг баримтлан ажиллах. 3.Удирдлагууд алба хаагчидтайгаа нээлттэй, шударга харилцаа, хандлагыг эрхэмлэх. Захирагдагч-алба хаагч, ажилтнуудын хүн ёсны эрхийг хангасан, хүндэтгэлтэй харилцах нь байгууллагын шударга байдал, хөдөлмөрийн бүтээмжид эергээр нөлөөлдөг болохыг судалгаагаар харуулсан байна.

Хууль сахиулах удирдлага (Law Enforcement management): Монгол хэлний тайлбар толь бичигт “Удирдлага гэдэг үг нь удирдах үйл ажиллагааг хариуцан гүйцэтгэгч, удирдамж буюу заавар өгөх” гэсэн утгыг агуулсан байна. Винер.Н “Удирдагч хүн” гэдэг номдоо удирдлагын тухай нэлээд өргөн хэмжээнд авч үзэж, “Удирдлага нь механик, биологийн болон нийгмийн системд байдаг хамгийн ерөнхий (өргөн хүрээтэй) шинж чанар, харилцан ажиллагаа” гэж тодорхойлсон бол зохион байгуулалт болон удирдлагын салбарын тэргүүний онолчдын нэг Питер Фердинанд Друкер “Удирдлага гэдэг нь зохион байгуулалтгүй бөөгнөрсөн хүмүүсийг үр ашигтай, бүтээмжтэй бүлэг болгон өөрчлөх үйл ажиллагааны онцгой хэлбэр юм” гэсэн. XIX зууны сүүлчээр Орос Улсын Цэргийн ба тэнгисийн

⁶ Захиргааны шинжлэх ухааны нэр томъёоны тайлбар толь, УБ, 2024 он, Д.Сундуйсүрэн

шинжлэх ухааны тайлбар тольд удирдлагын тухай анхны тайлбарыг хийж “Цэргийн удирдлага гэдэг нь олон тооны, янз бүрийн салбарыг нэгтгэн захирахаар байгуулагдсан тусгай байгууллага” гэж тодорхойлсон байна. Удирдлага гэдгийн мөн чанар нь “нөлөөлөл” гэдэг ойлголтын тусламжтайгаар илэрч байгаа бөгөөд удирдлагад хамгийн гол нь хүмүүсийн ухамсар, зан авир, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх агшин (мөч) байдаг. Одоохондоо “Хууль сахиулах удирдлага” гэдэг нэр томъёог бүх талаас нь бүрэн тодорхойлсон тодорхойлолт байхгүй боловч зарим баримт бичгүүдэд удирдлагын багийн үйл ажиллагаа, байгууллагын бүтэц (аппарат), удирдлагын чиг үүрэг талаас нь дурдсан байна. Энэ бүгдээс үзэхэд “Хууль сахиулах удирдлага” гэдэг нь: Хууль сахиулах, аюулгүй байдлыг хангах үүрэг бүхий байгууллага зорилго, зорилтоо хэрэгжүүлэхийн тулд нөхцөл байдлаа бодитой үнэлж дүгнэн, нөөц боломжоо бүрэн дүүрэн ашиглаж, удирдлагын чиг үүргийн шүтэлцээг хангаж, стратеги, тактикийг хэрэгжүүлэх эрх мэдэл, үүрэг хариуцлага бүхий мэргэшсэн хүний нөөц, гүйцэтгэлийг үнэлэх, тогтолцооны хүрээнд зохион байгуулагдах бүтэц, үйл ажиллагаа юм.

Хууль сахиулах удирдлага нь байгууллагын үйлчилгээний чанар, ажлын өндөр гүйцэтгэлийн орчныг бүрдүүлэх, төлөвлөх, чиглүүлэх, үйл ажиллагааны уялдаа холбоог ханган зохион байгуулах үүрэгтэй. Тэдний үүрэг үүгээр хязгаарлагдахгүй бөгөөд байгууллагын бодлого тодорхойлох, үйл ажиллагааны уялдааг зангидах, хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийг удирдлага, зохион байгуулалтаар хангах, хөгжүүлэх, байгууллагад эерэг соёлыг төлөвшүүлэх, үйл ажиллагаан үр ашиг, үр дүнд чиглэсэн хариуцлагын тогтолцоог бэхжүүлэх зэрэг байгууллагын бүхий л хөгжил, ололт амжилтад нөлөөлөх шийдвэрүүдийг гаргахад шууд оролцдог.⁷

Клайтон Кристинсин судалгааны ажлынхаа үр дүнд “Инновацийн менежментийн хөгжлийн түүх”⁸-ийг 20-р зууны эхэн үеэс харж болно, гэхдээ инновацийн менежментийн тухай ойлголт цаг хугацааны явцад хувьсан өөрчлөгдөж буй хөгжлийг дараах үед ангилан авч үзсэн. Үүнд:

20-р зууны эхэн үе: Энэ үед инновацийн менежмент нь шинжлэх ухааны судалгаа, хөгжүүлэлтийн үйл ажиллагаанд төвлөрсөн.

1950-1960-аад он: Дэлхийн 2-р дайны дараах эрин үед технологийн дэвшил хурдацтай

⁷ Захиргааны шинжлэх ухааны нэр томъёоны тайлбар толь, УБ, 2024 он, Д.Сундуйсүрэн

⁸ Clayton M. Christensen, 1997, "The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail"

нэмэгдэж, инновацыг удирдах бүтэцтэй арга барилыг нэвтрүүлсэн.

1970-1980-аад он: Инновацын менежментийн гол чиглэл нь байгууллагын доторх янз бүрийн чиг үүргийг нэгтгэх чиглэлд шилжсэн.

1990-2000 он: Даяаршлын өсөлт, цахим хэрэглээ бий болсноор инновацын менежмент нь уламжлалт хэлтсээс хальж өргөжсөн

2010 оноос: Сүүлийн жилүүдэд инновацын менежментэд хиймэл оюун ухаан, том өгөгдлийн аналитик, зүйлсийн интернэт зэрэг технологийн дэвшлийн хурдацтай хөгжил нөлөөлсөн. Байгууллагууд инновацын үйл явцыг оновчтой болгох, шинээр гарч ирж буй технологийг ашиглахын тулд дижитал хэрэгсэл, платформыг улам бүр ашигласан байна.

Иймээс инновацын хөгжил нь хоёр дугаар зууны эхлэлтэй өнөөг хүртэл тасралгүй хөгжин, сайжирч, шинэчлэгдсээр байна гэж дүгнэх боломжтой.

Гурав. Монгол Улсын хууль сахиулах байгууллагын инновацын өнөөгийн байдал

- Монгол Улсын Засгийн Газрын 2007 оны 306 дугаар тогтоолоор “Монгол Улсад Үндэсний

инновацын тогтолцоог хөгжүүлэх хөтөлбөр”⁹.

- Монгол Улсын Засгийн Газрын 2018 оны 233 дугаар тогтоолоор “Төрөөс инновацын талаар баримтлах бодлого”¹⁰.
- Монгол Улсын Засгийн Газрын 2020 оны 33 дугаар тогтоолоор “Үндэсний хөтөлбөр батлах” тухай тогтоол¹¹-ууд батлагдсан хэдий ч хүчингүй болсон.

Монгол Улсын Инновацын тухай хууль 2012 оны 05 дугаар сарын 12-ны өдөр 7 бүлэг 30 зүйлтэйгээр батлагдсан бөгөөд 7 удаагийн нэмэлт өөрчлөлт орж шинэчлэгдсэн байна.

Хуульд “Инновац” гэж шинэ мэдлэгийг баялаг болгон хувиргах үйл ажиллагааны үр дүнд бий болсон бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, маркетинг, зохион байгуулалтын арга, шийдлийг хэлнэ гэж тодорхойлсон байдаг.

“Үндэсний инновацын тогтолцоо” инновацын үйл ажиллагаанд оролцогч өмчийн бүх хэлбэрийн байгууллага, тэдгээрийн харилцааны хэм хэмжээний цогцыг хэлнэ гэж томъёолсон байна.

Монгол Улсын Их Хурлын тухай хууль 2020 онд шинэчлэн батлагдаж “Инновац, цахим бодлогын байнгын хороо” шинээр байгуулагдсан.

9

<https://legalinfo.mn/mn/detail/15041/2/210577>

10

<https://legalinfo.mn/mn/detail/15041/2/210577>

¹¹ Төрийн мэдээлэл, 2007, 2018, 2020.

Алсын хараа 2050 бодлогын баримт бичигт дараах зорилт, чиглэл тусгагдсан байна.

Шинжлэх ухаан, инновац зорилт: Олон улсад өрсөлдөх чадвар бүхий үндэсний шинжлэх ухаан, инновацын тогтолцоог хөгжүүлнэ.

Инновацад суурилсан бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэл, экспортыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр:

Технологийн дэвшил, ур чадвартай хүний нөөцөд тулгуурлан дэлхийд өрсөлдөх чадвартай, инновацад суурилсан бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийг нэмэгдүүлнэ.

Дэлхийд өрсөлдөх чадвартай жижиг, дунд үйлдвэрийг салбарыг хөгжүүлэх гэх мэт зүйлийг тусгажээ.

Цахим парламент, инновацын газар

Монгол Улсын УИХ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн даргын 2022 оны 03 дугаар сарын 11-ний өдрийн 144 дүгээр захирамжаар шинээр байгуулагдсан.

Үндсэн чиг үүрэг: Улсын Их Хурлын үйл ажиллагаанд цахим технологи, инновац нэвтрүүлэх, хөгжүүлэх, Улсын Их Хурал, Тамгын газрын мэдээллийн технологи, мэдээллийн аюулгүй байдлын бодлогыг тодорхойлох үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг.

Нийслэлийн бизнес инновац хөгжлийн газар

Үндсэн чиг үүрэг: Төр хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагаанд түшиглэн бизнес, инновацын хөгжлийг дэмжиж, төсөл,

хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, дэвшилтэт технологи шингэсэн, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг бий болгох замаар бизнес инновацын таатай орчин бүрдүүлэхэд оршино.

Хууль сахиулах байгууллагад хийгдсэн инновацын ажлууд:

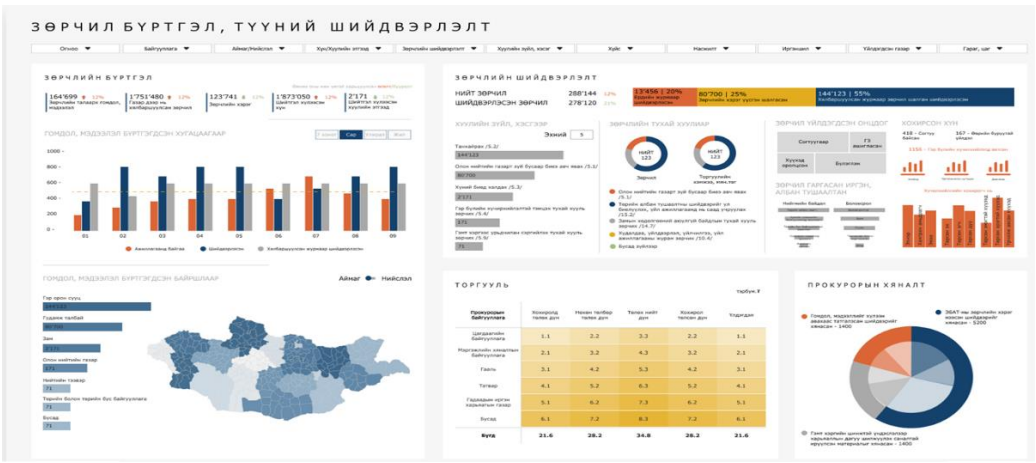
Хууль зүй дотоод хэргийн яамны харьяа байгууллагуудад Цагдаагийн ерөнхий газар, Хил хамгаалах ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар, Архивын ерөнхий газар, Оюуны өмчийн газар, Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар, Гадаадын иргэн харьяатын газар, Дотоод хэргийн их сургууль, Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн, Төрийн тусгай албан хаагчийн нэгдсэн эмнэлэг¹² нар багтаж байна.

Хууль зүй дотоод хэргийн яамны харьяа байгууллагуудын хүрээнд сүүлийн 3 жилийн хугацаанд хийсэн инновацын бүтээгдэхүүнийг дурдвал:

Цагдаагийн ерөнхий газар:

Системийг зөрчлийн хэрэг шалган, шийдвэрлэх эрх бүхий байгууллагуудын үйл ажиллагаанд үе шаттайгаар нэвтрүүлж байгаа бөгөөд эхний ээлжинд улсын хэмжээнд бүртгэгдэж буй нийт зөрчлийн 90 гаруй хувийг шалган шийдвэрлэдэг Цагдаагийн ерөнхий газрын үйл ажиллагаанд нэвтрүүлээд байна.

¹² <https://mojha.gov.mn/home>



Хүүхэд эмэгтэйчүүдийн эсрэг гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх төсөлийн хүрээнд 107 тусгай дугаарын үйл ажиллагааг цагдаагийн мэдээлэл, шуурхай удирдлагын төвтэй нэгтгэсэн. 107 тусгай дугаарын үйл ажиллагааг Цагдаагийн Мэдээлэл, шуурхай удирдлагын төвтэй нэгтгэн ашиглалтад оруулж түр хамгаалах байрны нөхцлийг сайжруулж, 107 тусгай дугаараар дуудлага,

ХҮЧИРХИЙЛЛИЙГ БҮҮ ТЭВЧ

ГЭР БҮЛИЙН ХҮЧИРХИЙЛЛИЙГ

ХҮЧИРХИЙЛЭЛ ЦООЖТОЙ
ХААЛГАНЫ ЦААНА ҮЙЛДЭГДДЭГ

мэдээлэл хүлээн авах үйл ажиллагаанд дэвшилтэт технологи нэвтрүүлэх, дуудлага, мэдээлэл хүлээн авах, бүртгэх програм хангамжийг нэвтрүүлсэн

102

107

108

ДУГААРЫН УТсанд
МЭДЭЭЛЛЭЭРЭЙ

Хил хамгаалах ерөнхий газар: Хилийн ухаалаг цахим гарц



- ✓ хил нэвтрэх хугацаа 15-20 секунд
- ✓ биометрик шалгалт хийх /царай таних/
- ✓ паспортын хүчин төгөлдөр байдлыг хөдлөшгүйгээр тодорхойлно
- ✓ цахим виз нэвтрүүлэх, түүнийг шалгаж, баталгаажуулах ажлыг төгөлдөржүүлнэ
- ✓ иргэн болон хилийн хяналтын ажилтанд маш хялбар
- ✓ уламжлал хяналт, шалгалтын процесстэй ижил, түүнээс илүү өндөр түвшинд найдвартай шалгана.

ЦАХИМ ГАРЦААР НЭВТЭРСЭН

→ 5083 ОРСОН

← 4784 ГАРСАН

Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар:

Цахим гадаад паспорт нэвтрүүлэхэд шаардлагатай систем болон тоног төхөөрөмж нийлүүлэх, суурилуулах мэдээллийн технологийн үйлчилгээнд тавигдах ажлын шаардлагыг боловсруулж батлуулсны дагуу нэвтрүүлэх ажлыг амжилттай зохион байгуулж, 2023 оны 03 дугаар сарын 15-ны өдөр Улсын бүртгэлийн ерөнхий газраас цахим гадаад паспортын захиалга авч, олгож эхэлсэн.



265'925 ОЛГОЛТ



9'867 ХИЛ НЭВТЭРСЭН

2022 оны 5 дугаар сарын 1-ний өдрөөс эхлэн Монгол Улсын 16 ба түүнээс дээш насны иргэдэд тоон гарын үсгийг иргэний үнэмлэхийн санах ойд байршуулж, 2023 оны байдлаар нийт 851874 иргэнд тоон гарын үсэг олгоод байна.

Түүнчлэн бусад байгууллагуудын 620 цахим /киоск/ машинаар дамжуулан /Гэрэгэ системс ХХК-285, Голомт банк-200, ТҮЦ машинаар-13/ тоон гарын үсэг олгож байна.



Архивын ерөнхий газар.

Архивын ерөнхий газрын цогцолбор барилгын тоног төхөөрөмж, техник хэрэгслийн хангалт төсөл



Архивын ерөнхий газрын цогцолбор барилгын тоног төхөөрөмж, техник хэрэгслийн хангалт төсөл” нь 6 үндсэн бүрэлдэхүүнтэйгээр хэрэгжиж байна.

1.CAMS, GAS, Portal нэгдсэн системийн хөгжүүлэлт – 36.4%,

2.Цахим архивын төв бий болгох – 36.1%,

3.Архивын ерөнхий газрын барилгын засвар – 23.7%,

4.Хадгалалтын орчныг сайжруулах – 23% хийгдсэн.

5.Чадавхийг бэхжүүлэх

6.Үйл ажиллагаа болон засвар үйлчилгээний ажлууд 2024 онд дуусахаар төлөвлөж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар:

ТА 10014-МОН:56013-001 ТЕХНИКИЙН ТУСЛАЛЦААНЫ ТӨСӨЛ



Цахим гав. Шүүхээс зорчих эрхийг хязгаарлах ялаар шийтгэгдсэн ялтанд хяналт тавих тусгай зориулалтын төхөөрөмж болох цахим гавыг нэвтрүүлэн зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хяналтын системийг шинэчилснээр хяналтын орчин сайжирч, ялтан

этгээдийн байршлыг олон төрлийн эх сурвалжаас тодорхойлж харах, хяналтын дэвсгэр зураг хаягийн мэдээллийг дэлгэрэнгүй байдлаар авах, бусад төрийн тусгай байгууллагад мэдээлэл дамжуулж харилцан уялдаатай ажиллах боломж бүрдсэн.

Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн:

Хууль зүйн салбарын цахим сургалтын систем

Германы Олон Улсын Хамтын Ажиллагааны Нийгэмлэг (GIZ)-ийн санхүүжилтээр Хууль зүй, дотоод хэргийн салбарын сургалтын цахим системийг хөгжүүлж нэвтрүүлсэн.

Хууль зүйн туслалцааны төвийн мэдээллийн нэгдсэн системийн хөгжүүлэлт

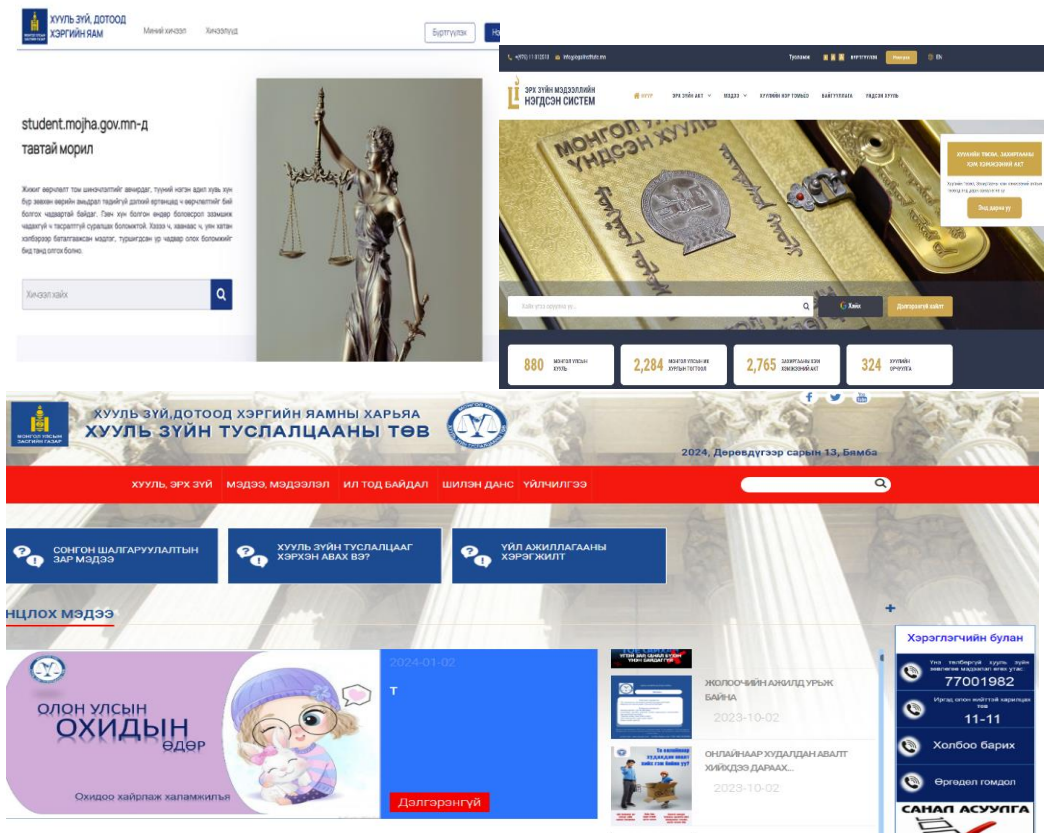
Хууль зүйн туслалцааны төвийн нэгдсэн системийн хөгжүүлэлт 2023 оны 06 дугаар сарын 27-с эхлэн хэрэгжиж байна.

Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем /legalinfo.mn/-ийг хөгжүүлэлт.

Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн системд хууль тогтоомж,

бодлогын баримт бичиг, захиргааны хэм хэмжээний актын төсөлд санал авах, хэлэлцүүлэг зохион байгуулах дэд систем хөгжүүлэх, нэвтрүүлэх ажлууд хийгдэж байна

Төрийн тусгай албан хаагчийн нэгдсэн эмнэлэг.





Бидний тухай Мэдээ, мэдээлэл Цахим үйлчилгээ Тусламж үйлчилгээ Ил тод байдал Тасаг, алба Шилэн данс Холбоо барих

Оношилгоо, шинжилгээнийхээ хариуг гар утсаараа авах заавар

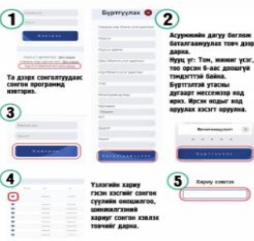
MHealth ашиглан оношилгоо, шинжилгээнийхээ хариуг гар утсаар авах заавар

ТТАХНЭ-ийн орчинд ажиллахыг анхаарна уу.

Доорх wi-fi сүлжээнд холбогдон QR code-ийг уншуулан зааврын дагуу оношилгоо, шинжилгээний хариуг авна уу.

**wi-fi: MHealth
password: 123456789**





АМБУЛАТОРИЙН ТУСЛАМЖ, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ҮЙЛ ЯВЦЫН СХЕМ



Амбулаториор хэрхэн үйлчлүүлэх вэ?

Сүүлд нэмэгдсэн

“УХААЛАГ ЭМНЭЛЭГ” хөтөлбөр

Төрийн тусгай албан хаагчдын нэгдсэн эмнэлгийн үйл ажиллагаанд цахим хяналтын үйл ажиллагааг үе шаттайгаар нэвтрүүлэх хүрээнд цахим системээр иргэдэд иргэний үзлэгийн түүх, оношилгоо,

Хууль зүй, дотоод хэргийн салбарын зөвшөөрөл олгох үйл ажиллагааг цахимжуулалт.

шинжилгээний дүгнэлт, дүрс оношилгооны зураг (PACS), эмчилгээ үйлчилгээний бүртгэлийн лавлагааг олгож цаашид дээрх баримт бичгүүдийг “И-Монголиа” төрийн үйлчилгээний нэгдсэн системд холбохоор ажиллаж байна.

Хууль зүй, дотоод хэргийн салбарын зөвшөөрөл олгох үйл ажиллагааг цахимжуулалт.



Яам Зөвшөөрлүүд Хувь хүн болон хуулийн этгээд

Зөвшөөрөл олгогч байгууллагын нэрээр хайх...

Хайх

 Сэнгийн яам	 Гаалийн ерөнхий газар	 Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам	 Боловсрол, шинжлэх ухааны яам	 Хууль зүй, дотоод хэргийн яам
 Хот, суурин ус хангамж, ариутгах татуургын ажиллалт, үйлчилгээг зохицуулах хороо	 ЭМЯ	 Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам	 Цахим хөгжил харилцаа холбооны яам	

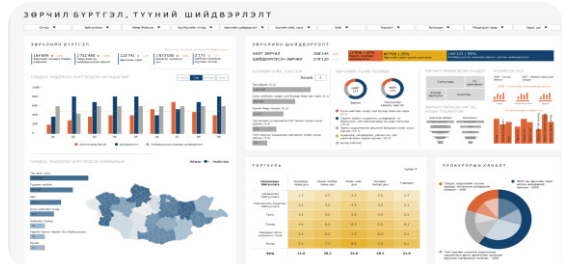
Монгол Улсын Засгийн бодлогын хүрээнд яам, газрын зүгээс баримталж буй агентлагуудаас олгож буй бүх

төрлийн Тусгай зөвшөөрлийг зүгээс олгох тусгай зөвшөөрлийн Зөвшөөрлийн тухай хуулийн үйл ажиллагаатай холбоотой хүрээнд нэгдсэн бодлогын дагуу процессыг цахимжуулсан. Хууль зүй, дотоодын хэргийн яамны 2024 онд хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаа.



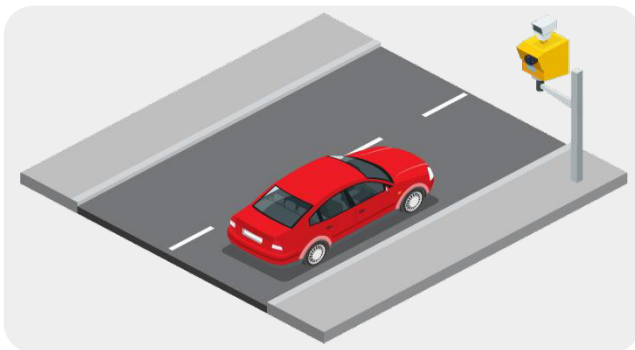
ХИЛИЙН УХААЛАГ ЦАХИМ ГАРЦ

-хилийн 2 боомт
-14 цахим гарц
мобайл-3000 ширхэг



ЗӨРЧИЛ БҮРТЭЛ
МЭДЭЭЛЛИЙН НЭГДСЭН САН

Хөдөлгөөнт төхөөрөмж
-Таблет-600 ширхэг,



ЗАМЫН ХЯНАЛТЫН ПОСТЫН
КАМЕРЖУУЛАЛТ

-Хяналтын цэг 41
-Таблет 300 ширхэг

Дүгнэлт

Хууль зүй, дотоод хэргийн салбарын үйл ажиллагааг үе шаттайгаар цахим хэлбэрт шилжүүлснээр иргэдийн эрүүл аюулгүй амьдрах орчныг бүрдүүлэх, хүний эрхийг хангах, гэмт хэрэг

зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, иргэдийн амь нас, эд хөрөнгийг эрсдлээс хамгаалахад орчин үеийн дэвшилтэт технологи, өгөгдөл мэдээллийг ашиглан дүн шинжилгээ хийх боломжийг бүрдүүлэх, хиймэл оюун ухаан ашиглах, нэвтрүүлэхэд чухал алхам болж байна. Иймд

харьяа байгууллагуудын эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хүрээлэнгүүдийн үйл ажиллагааг идэвхижүүлж эрдэмтийн оюуны бүтээлийг эдийн засгийн эргэлтэд оруулснаар хууль сахиулах байгууллагуудад шинэлэг дүр төрх, мөн төрийн үйлчилгээг иргэдэд түргэн шуурхай хүрч ажиллах нөхцөл бололцоо сайжирч байна.

Санал

- Инновацын хөгжил, удирдлагын чиг хандлагыг төрийн байгууллагууд хуульд заасны дагуу үндэсний инновацын тогтолцоог хэрэгжүүлэх, бэхжүүлэх;

- Төрийн байгууллагууд чиг үүргийн хүрээнд хэрэгжиж буй шинэ санаа, шинэлэг ажлыг үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлж нутагшуулах, шаардлагатай зардлыг жил бүрийн төсөвт тусгах зэрэг болно.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Монгол Улсын Инновацын тухай хууль

- Монгол Улсын Засгийн Газрын 2007 оны 306 дугаар тогтоол

- Монгол Улсын Засгийн Газрын 2018 оны 233 дугаар тогтоолоор

- Монгол Улсын Засгийн Газрын 2020 оны 33 дугаар тогтоолоор

- Д.Моломжамц “Инновацын эдийн засгийн үр ашгийн шинжилгээ” УБ., 2007 он.

- Л.Батгэрэл “Инновац руу шилжих үед” Эрдэнэт., 2011 он.

- В.И.Аверченков, Е.Е.Ваинмаер “Инновацыг удирдахуй” УБ., 2014 он.

- Балабанов, Н.Т. Инновационный менеджмент/ И.Т. Балабанов Сиб: Питер, 2000-208.с.

- Innovation and Entrepreneurship in Japan. Kathryn Iyata-Arens. First published 2005. p-251.

- Clayton M. Christensen, 1997, "The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail"

- Joseph Schumpeter (1942) "Capitalism, Socialism and Democracy" Arnold Heertje, Jan Middendorp (Ed.), Edward Elgar Publishing, 2006, p. 41.

- Everett Rogers (1962), Diffusion of Innovations Theory: "Diffusion of Innovations"

-Амарсанаа Ж. Гадаад орнуудын Үндсэн хууль/дээж бичиг/ УБ, 2024 он

-Долгоржав.Я. Захиргааны шинжлэх ухааны нэр томъёоны тайлбар толь, УБ, 2024 он

- Долгоржав.Я. Төрийн захиргаа, , УБ, 2024 он

-Цанжид.А.Шинэ нөхцөл дэх шинжлэх ухаан, технологи, инновацын бодлого, УБ, 2023 он

-Түвшинтулга.А, Эрдэнэбаатар.Д, Мөнхжаргал.Д. Хууль зүйн арга ажиллагаа (Эрх зүйн баримт бичгийн эмхэтгэл) гарын авлага, УБ, 2018 он

-Нямсүрэн.Ч. Эрх зүйн ерөнхий онол, УБ, 2021 он

-Маам.Х. Инноваци Монгол Улсын хөгжлийн гарц, УБ, 2009 он

ХУВЬ ХҮНИЙ МАНЛАЙЛАЛ

А.Баярмөнх

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн Онцгой байдлын удирдлага стратегийн тэнхимийн ахлах багш, дэд хурандаа

Товч агуулга: Уг сэдвийн хүрээнд судалгаа хийж онолын мэдлэгийг эзэмшсэнээр зогсолтгүй өөрийгөө хөгжүүлж, хүрээлэлдээ эерэгээр нөлөөлж, тэднийг удирдан зохион байгуулах чадварт суралцах юм. Амжилттай ажиллаж сурч боловсроход манлайлал, хувь хүний хөгжил хэр чухал болохыг мэдэх нь зайлшгүй юм.

Түлхүүр үгс: манлайлал, хувь хүн, үйлчилж хамгаална, удирдлага, үр дүн

Key words. leadership, personal, serve and protect, management, result

Оршил

Уг сэдвээр 2017 онд Аймгийн Засаг Даргын Тамгын Газрын Төрийн захиргааны удирдлагын хэлтсийн ахлах мэргэжилтэн Н.Нарангэрэл судалгааны ажил хийж байжээ. Тэрээр хөгжил гэж шинэ хариуцлага, ахиц дэвшлийн төлөө хүмүүсийн мэдлэг ур чадварыг сайжруулах, төгс төгөлдөр болгох, үр ашиг, үр дүнг нь дээшлүүлэх үйл явц, үйл ажиллагаа юм гэж үзсэн байна. Мөн бие хүн хувь хүний ялгаа онцлогийг гарган ирж авч үзжээ. Бие хүн гэж ухамсартай, хэл яриатай, байгаль орчныг танин мэдэж, түүнийг идэвхитэй хувьсган өөрчлөх чадвартай биологийн амьтан юм. Харин хувь хүн гэдэг нь биологийн болон сэтгэлзүйн өвөрмөц онцлог бүхий субъект.

Судалгааны арга

Судалгааг амжилттай болгохын тулд сурвалжлага хийх, анкет бөглүүлэх, ажиглалт хийх, харьцуулах мөн туршилт хийх зэрэг судалгааны аргуудаас тохиромжтойг сонгон ашигласан болно.

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ.

Манлайлалын тухай ойлголт

Манлайлал буюу Лидершип гэдгийг “Нийтийн үйл хэргийг биелүүлэхэд хэн нэгэн хүн бусдадаа сайн дураар тусламж дэмжлэг үзүүлэх нийгмийн нөлөөний үйл явц” гэж тодорхойлж болно.

Манлайлал гэдэг нь итгэл үнэмшил, үнэт зүйлс, ёс зүй, зан чанар, мэдлэг, чадвараараа

удирдан манлайлж бусдыг зорьсондоо хүрэхэд нөлөөлөх процесс юм.

Манлайлал бол нөлөөлөх чадвар.

Манлайлал гэдэг нь хувь хүн ба бүлэг хүмүүсийг зорилгод нь хүргэх үйл ажиллагаанд өдөөж өгөхийн тулд нөлөөлөх ур чадвар юм.

Манлайлал гэдэг нь хувь хүн тодорхой зорилгод хүрэхийн тулд бусдад нөлөөлөл үзүүлэх үйл ажиллагаа юм. Манлайлах үйл ажиллагаа гэдэг нь бизнесийн байгууллагын дотор бол хамгийн дээд удирдлагын тодорхойлсон зорилгыг хэрэгжүүлэхийн тулд менежер өөрийн удирдлагад байгаа хүмүүстээ нөлөөлөх явдал юм.

Манлайлалын үүрэг, ач холбогдол

Манлайлалын дөрвөн үүрэг

1. Үлгэрлэх : Үзэл баримтлал, эрхэм зорилгоо тууштай хамгаалж, бусдад үг хэл үйл хөдлөлөөрөө үлгэрлэж байх
2. Чиглүүлэх : Хүрэх газар, явах замыг зааж өгөх
3. Бусдыг зоригжуулах : Хүмүүст юмыг үнэн сэтгэлээсээ хийж бүтээх боломж, нөхцлийг нь бүрдүүлж өгөх
4. Нэгтгэх : Харилцан илтгэлцэлийн уур амьсгалыг бий болгож, хамт олноо нэгэн зүгт хөдөлгөх

Ач холбогдол

- Удирдлагын харилцаатай холбоотой
- Бусдад нөлөөлөх чадвар
- Байгууллагын зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх хүсэл тэмүүлэл төрүүлэх урлаг юм
- Удирдуулж буй хүмүүс зорилгодоо хүрэхийг хүсээд зогсохгүй, түүнд хатуу итгэл үнэмшилтэй, шаргуу тэмүүлж байх нь манлайлалын үр дүнгийн гол үзүүлэлт болдог.
- Хүмүүст өмнөө тавьсан зорилго, зорилтоо дээд зэргийн үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд нь зөвхөн манлайлагч л тусалж чадна
- Манлайлагч хэзээ ч бүлгийн ар талд явдаггүй, харин ямагт урд нь явж, араа дагуулж, замыг нь зааж, урагшлах хөдөлгөөнийг хөнгөвчилж өгөх ёстой.

Манлайлалын онол, хандлагууд

- ❖ Дэлхийн 2-р дайны дараа
- ❖ 1974 Стогдилл судалгаа хийсэн

1. Генетикийн онол
2. Шинж чанарын үүднээс хандах хандлага
3. Зан үйлийн хандлага
4. Нөхцөл байдлын хандлага

Генетикийн онол

- Хамгийн эртний тайлбар
- Манлайлах чадвар генээр л дамждаг. Манлайлагч болж төрдөг болохоос бий болгодоггүй.
- 18-19-р зуун

Шинж чанарын үүднээс хандах хандлага

- 1945 он хүртэл
- тогдилл нэгтгээд бие бялдарын шинж, чадавхын 4 шинж, хувийн 16 онцлог шинж, ажилтай холбоотой 6 шинж, нийгмийн 9 чанар гэх мэтийг тодорхойлсон
- Бүгд эдгээрийг эзэмшсэн байдаггүй
- Ухаан эрдэм билэг итгэл даах чанар хариуцлага нийгмийн идэвхи зэрэг нь өөр
- Удирдагчаас хүссэн хүсээгүй гардаг ийм шинжүүд манлайлагч болгодог уу?
- Хэтэрхий олон манлайлалын төрх, төрхийн шинжийн зөрсөн байдал
- Шинжийг сурч эзэмшдэггүй

Зан үйлийн хандлага

- ★ Суралцдаг гэдэгт анхаарсан
- ★ Хамгийн сайн удирдах арга барилыг тодорхойлохыг хичээсэн
- ★ Ажил үүрэг дээр бус ажилчид, хувь хүн дээр төвлөрдөг

Нөхцөл байдлын хандлага

- Хүмүүс сонирхолдоо хөтлөгддөг
- Урлагийн хэмжээнд хүрсэн ойлголт
- Өөрчлөлтийг авчирсан

Б.Р.Леикертийн дөрөвтийн систем

Менежментийн тор

Э.Фидлерийн онол

Зорилгын онол

Б.Р.Леикертийн дөрөвтийн систем

-Систем 1

Мөлжигч-захирангуй

-Систем 2

Аядуу-захирангуй

-Систем 3

Зөвлөлдөх-ардчилсан

-Систем 4

Оролцуулах-ардчилсан

Менежментийн тор

- Р.Блейк Д.Мутон
- Арга барилын 5 хэв маяг
- Хүмүүсийн төлөө санаа тавих- Үйлдвэрийн төлөө санаа тавих
- 1-9 хүртэл
- 1:9 5:5 9:1 9:9 1:1

Э.Фидлерийн онол

→ Нөхцөл байдлын хувьсагчдыг бий болгосон

→ Эдгээр хувьсагчыг тодорхойлсон тохиолдолд арга барилыг зөвлөн гаргаж болно

→ Хяналтгүй бол эрх мэдэлгүй

1. Эрх мэдэл
2. Дээд доод тушаалтны харилцаа
3. Зорилтын бүтэц

Зорилгын онол

Манлайлагчын зан үйл нь ажилчид сонирхолтой болох эсэхэд нөлөөлнө.

1. Хэрэглээний зан үйл
2. Дэмжих зан үйл
3. Оролцуулах зан үйл
4. Ажилтанд чиглэсэн зан үйл

- Ажлыг гүйцэтгэх итгэлтэй байх
- Зохицсон урамшуулалтай байх
- Урамшуулал нь хувь хүнд хэрэгтэй байх

Манлайлагч гэж хэн бэ?

- ★ Хот, суурин, жижиг сум, баг хаана ч манлайлагч байдаг
- ★ Дагалдаж буй хүмүүс нь том зорилгод хүрэх хүсэл эрмэлзэлтэй байдаг
- ★ Бусдын хараагүйг түрүүлж хардаг
- ★ Хамгийн нөлөө бүхий хүмүүс

Манлайлагч гэдэг бол нэг үгээр дагалдагчтай хэн нэгэн юм.

Манлайлагч нь сайн зохион байгуулалтын төлөө дагалдагчдынхаа хүсэл сонирхолд нийцүүлж урам өгч, зоригжуулдаг хүн юм.

Сайн манлайлагч байснаар:

- Дагалдагчид илүү бүтээлч, санаачлагатай болдог

- Дагалдагчид илүү хувийн амбиц, зорилгынхоо төлөө явдаг
- Маш их итгэл найдвар, урам зоригийг бий болгодог

Хэрвээ чи бусдыг зоригжуулж, мөрөөдүүлж, сургаж, хийлгүүлж чадаж байвал чи бол манлайлагч.

Манлайлагчдын шинжүүд:

- Хувийн анхаарал халамж
- Урам зориг
- Хүчтэй нөлөөлөл
- Оюун ухааны сэрэл

Хувийн анхаарал халамж

Ажилтан тус бүр дээр анхаарал халамж тавин, өөрийн гэсэн зөвлөгөө заавар өгөх

Урам зориг

Итгэл найдварыг төрүүлж хүчин чармайлтыг бий болгон зорилгыг ойлгомжтой тайлбарлах

Хүчтэй нөлөөлөл

Зорилго зорилтыг бий болгож, хүмүүст хүчтэй нөлөөлөн бахархал, нэр хүнд итгэлийг ихэсгэдэг.

Оюун ухааны сэрэл

Мэдлэг боловсрол, оновчтой байдал, асуудлыг шийдвэрлэх байдлыг бий болгох

Манлайлагч менежер хоёрын ялгаа

- Манлайлал бол хаашаа явах чигийг заагч луужин
- Тодорхой ажлыг хэрхэн сайн гүйцэтгэх вэ гэдэг асуудал менежментийн шийдвэрлэх зүйл
- Менежментийн ухааны агуу сэтгэгчдийн нэг Петер Дракерийн тодорхойлсноор “Менежмент гэдэг нь юмыг зөв хийх арга бол манлайлал нь зөв юм хийх тухай ойлголт юм”
- Менежмент гэдэг нь амжилтын шатаар зогсолтгүй үр дүнтэй өгсөх замыг зааж өгдөг бол манлайлал өгсөж байгаа шатыг зөв хананд нь налуулсан байх үүрэгтэй

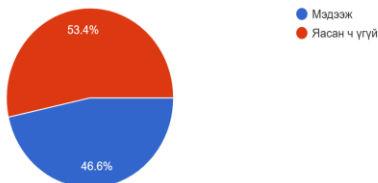
Удирдагч - Шинэ жанжин шугам, алсын хараа, зорилго, зарчим, үнэт зүйлс, чиглэлийг тодорхойлогч, түүндээ бусдыг зоригжуулан удирддаг хүн

Менежер - Байгууллага, группын хүний болон бусад нөөцийг тогтсон дүрэм, журам, зарчмын дагуу захирдаг, зохицуулдаг хүн

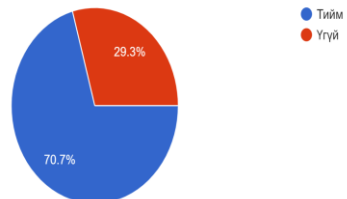
Манлайлагч - Ажил үйлс, үг яриа, үйл хөдлөлөөрөө бусдыг үлгэрлэн манлайлагч хүн

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. Судалгааны үр дүн

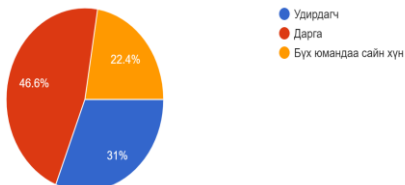
Та манлайлагчын найз байхыг хүсэх үү?
58 хариулт



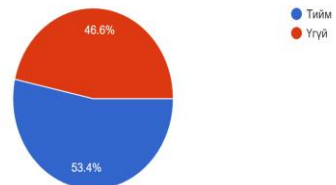
Амжилттай ажиллахад манлайлал чухал үү?
58 хариулт



Манлайлагч гэж хэн бэ?
58 хариулт

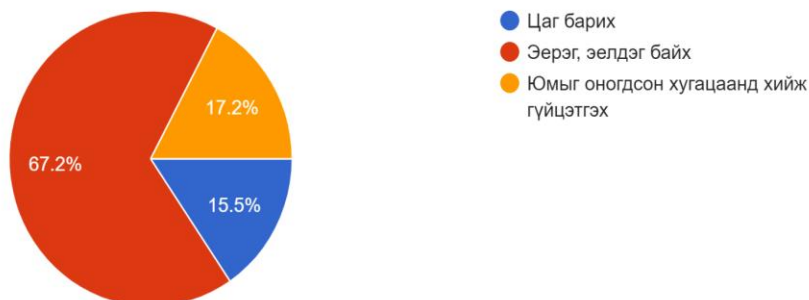


Та манлайлагч мөн үү?
58 хариулт



Манлайлал юу чухал вэ?

58 хариулт

**Хэрхэн манлайлагч байх вэ?**

Манлайлагчийг хүүхэд наснаас нь хүмүүжүүлэх нь хамгийн зөв. Оксана Селендеева 2015 оны сүүлээр 5-14 насны хүүхдүүдэд зориулсан програмчлалын CODDY (coddyschool.com) сургуулиа үүсгэн байгуулжээ. Энд хүүхдүүдэд тоглох, кодлох, уран бүтээлч төслүүд ба бизнес эрхлэх аргачлалаар чадамжийг нь нээж шийдвэр гаргахад суралцуулдаг.

Оксана нэг жилээс бага хугацааны дотор Москва хотод CODDY сургуулиа нээж Санкт-Петербург, Самара, Казань ба Ростов-на-Дону хотуудад түншүүдтэй болж чаджээ. Москва хотын салбаруудад 250 хүүхэд суралцдаг. Уг сургууль нь үндсэн 3 чиглэлтэй. Programming – код бичихтэй холбоотой бүх сэдэв (сайт, туслах хэрэгсэл ба тоглоом боловсруулах). Creative & Art – зураглаач програмын тусламжтай загвар гаргаж дүрс бичлэг боловсруулах. Хөгжил - загварчилсан сэтгэлгээ, цээжлэх, илтгэх ур чадвар, санхүүгийн

боловсрол, тоглоом. Энэ бүхэн дээр нэмээд цахим ертөнцийн аюулгүй байдал ба онлайн хичээлүүд байдаг. Нийтдээ 50 хичээлтэй. Оксана ба Cuddy сургуулийн тухай бизнес хэвлэлүүд, Buro24/7, Marie Claire зэрэг алдарт сэтгүүлүүд бичиж байжээ.

«Бид бүх олон нийтийн сүлжээг туршиж үзсэний үр дүнд LinkedIn-г сонгосон. Энд яг бидний хүсэж буй хэрэглэгчид төвлөрсөн байдаг. Миний эхний тойрогт 29 961 хүн байгаа. Энэ бол туршлага, боловсрол, сонирхол, гэр бүлийн түвшний хүмүүс. Энэ л хүмүүс яаж хүрэхээ мэдэхгүй байгаа тэр зүйлд хүрэхэд маань тусалдаг. Нэг танил маань надаас сансраас мэндчилгээ дамжуулах сансрын нисэгчийн мэдээллийг олж өгөөч гэж гуйж байсан. Би гайхширч “Тийм зүйл ер нь байдаг юм уу?” гэж асууж билээ. Танил маань: “Бидэнд тийм санаа байгаа юм, чи тусалж чадах уу?” гэж асуусан. Би оролдоод үзье гэж хариулсан».

Оксана LinkedIn дээр нийтлэл бичжээ. Хоёр цагийн дараа түүнд “Роскосмос”-н утасны дугаар,

сансарт байгаа нисэгчийн эхнэрийн утас, мөн саяхан нислэгээс ирсэн нисэгчийн утасны мэдээлэл ирсэн байна. Танил нь нисэгчтэй холбогдсон ба сансрын нисэгч ямар ч үнэ төлбөргүй мэндчилгээ явуулсан ба түүнд санал болгосон мөнгийг хүүхдийн асрамжийн газарт хандивлахыг хүсчээ.

«Энэ бол зүгээр нэг санаанаас төрсөн бодит баймааргүй түүх юм. LinkedIn-ий ид шид үүнд байгаа юм. Cuddy сургууль ч бас ингэж эхэлж байсан. 2015 оны 12-р сард бид төслөө боловсруулж эхэлсэн. Би хувийн хуудаснаа энэ төслийг сонирхох танил байвал надтай холбогдох хүсэл тавьсан. Одоо бидний байгаа энэ газар буюу Actis Wunderman миний нийтлэлд хариулж билээ. Харин өнөөдөр бид энд уг агентлагийн бидэнд зориулж худалдан авсан компьютер дээр ажиллаж байна. IBS, “KROK”, Glowbyte, “Касперскийн Лаборатор”, Avito, Deloitte ба бусад олон компани бидэнтэй адил аргаар үүсэж байжээ. Энэ бол чөлөөт үзэл бодолтой, хүнд сурталгүй, эрч хүчтэй хүмүүс юм. Тэд зөвхөн энэрэнгүй сэтгэлтэй байгаад зогсохгүй, зөв сэтгэлгээ, ертөнцийг харах зөв үзэл бодолтой, яг л Цахиурт хөндийд байдагтай адил. Та ч бас туршиж үзэхийг хүсэж байна уу? Хамтдаа оролдоод үзье! Алдаа гарвал засаж болно. Амьдралд ч бас ингэж хандах хэрэгтэй.

Oriflame компанийн тухай ярьвал, та нарын хувьд хүн болгон – брэнд юм. Тиймээс маш зөв нэр хүнд үүсгэх хэрэгтэй. Тухайн хүний масс-д оруулах зүйл брэндийнх нь ба өөрийнх нь нэг хэсэг байна. Би танай нэг арга хэмжээнд оролцож байсан. Эхлээд надад жаахан сонин

санагдаж байсан ч, арга хэмжээний төгсгөлд би тайзны хажууд зогсчихсон, алгаа ташаад, үсрээд “Ори-флэйм! Ори-флэйм!” гэж хашгирч байсан. Энэ бол эрч хүч! Энэ бол миний хажууд байсан хүмүүсийн цог хийморь, эрч хүч гэдэгт би итгэлтэй байна! Чин сэтгэлийн, ил тод дотоод хүч. Энэ бол бүх Лидерүүдэд хэрэгтэй зүйл».

10 см урттай хайчилсан цаас төсөөлөөд үзье. 70% нь амьдралын туршлага. Өөрийгөө бүрэн таньж ойлгоогүй нэг ч манлайлагч би хараагүй. Тэд бүгд нээлттэй хүмүүс байдаг. Яагаад гээч? Яагаад гэвэл тэд өөрсдийгөө хэдийнэ ойлгож чадсан. Тэд хүмүүсийг таньж чаддаг. Тэдэнд хаанаас авах уу гэсэн бодол байхгүй, тэд яаж өгөх үү гэж боддог, өөрөөр хэлбэл хүмүүс хооронд харилцан үйлчлэл үүсгэхийг хүсдэг. Үлдсэн 30% - энэ бол ажлын туршлага, хөдөлмөрч зан чанар, суралцах хүсэл эрмэлзэл ба золиос зэрэг үндсэн зүйлс юм. Золиос гаргаж байгаагүй нэг ч кэйс би хараагүй. Золиос гэдэг нь цаг зав, эрүүл мэнд (ид шид байдаггүй шүү дээ) юм. Өглөө 5 цагт сэрээд, ойд гүйгээд, өглөөний цайгаа уугаад, 9 цагт ажилдаа яваад, орой 10 цагт орондоо ордог, хүүхдүүд тань онц сурдаг, нөхөр тань бүх талаар ойлгож дэмждэг байвал үнэхээр сайхан байна. Харамсалтай нь бодит амьдрал дээр ийм зүйл байдаггүй билээ.

Таны эрч хүч бусад хүмүүст ойлгомжтой байх ёстой. Хүнтэй нүд рүү нь харж ярих, сонсох, яриаг нь таслахгүй байх чадвар маш чухал. Миний одоо ажиллаж байгаа “Сбербанк”-ны нэгэн ахлах-менежер надад: “Оксана, чи үргэлж хүний яриа тасалж ерөөсөө сонсож

чадахгүй юм. Намайг уучлаарай, чамайг гомдоох гэж хэлсэнгүй. Гэхдээ миний бодлоор чи үүн дээр анхаарч өөрийгөө өөрчлөх хэрэгтэй байх” гэж хэлж байж билээ. Эхлээд би үүнийг хүлээн зөвшөөрч чадахгүй байсан ч яваандаа бодож эхэлсэн. Нээрээ л тэр хүний зөв юм шиг байна. Энэ байдлыг яаж өөрчлөх вэ? Хүний яриаг таслахгүй сонсох хэцүү байдаг. Хэрвээ тэвчээртэй үргэлжлүүлэн сонсвол та хэрэгтэй мэдээллээ авах болно. Нэгдүгээрт, хэрвээ та яриаг нь тасалсан бол тэр мэдээллийг хэзээ ч олж авч чадахгүй байх байсан. Хоёрдугаарт, бүх зүйл маш зөв өрнөдөг. Та тухайн хүнд түр зуур завсарлаж бодох боломжийг олгоно. Тэр өөрийг нь сонсож байгааг мэдэрч бүр ч нээлттэй ярьж эхэлнэ. Гуравдугаарт, хүн ярих тусам танд шинэ төслийн санаа, шинэ бодол төрөх болно. Тэгэхээр та хоёрын дунд харилцан үйлчлэл үүсэж байна гэсэн үг. Бага зэрэг тэвчээр гаргаад энэ дадалд суралцаж болно. Амьдрал сайн ба муу дадал зуршлаас бүрддэг. Өөртөө хэр олон сайн дадал бий болгож чадна тэр зэргээр таны амжилт нэмэгдэнэ. Өдөрт хагас цаг ухаантай хүмүүстэй харилцаж байгаарай. Энэ дадал суумагц дараагийнх руу шилжээрэй. Ингэснээр та үргэлж эрэлттэй байж, ямар ч саад бэрхшээл таныг зөв замаас гаргаж чадахгүй».

Гаднаас урамшуулал хүлээж манлайлагч битгий бол. Дотроосоо урамшууллаа авахын төлөө манлайлагч болоорой. Чи өөрөө манлайлах урамтай байж бусдыг урамшуулж чадна.

Мотиваци бол шилдэг манлайлагч байх хамгийн чухал шинжүүдийн нэг юм. Тэрээр

бусдынхаа сэтгэл санааг нь идэвхжүүлж, урамшуулж, сэнхрүүлж нийтлэг хүсэл зорилгыг биелүүлэхийн төлөө хөтөлдөг. Гэсэн хэдий ч та манлайлагч нарыг юу идэвхжүүлж байдаг талаар бодож байсан уу? Тэд хаанаас тэр хүсэл тэмүүлээ олдог юм бол?

Бүх манлайлагч нар өөрсдийн гэсэн тодорхой алсын хараатай байдаг. Тэдний дотор хүсэл тэмүүллийн гал шатдаг. Энэ гал нь тэдний шургуу занг хүртэл цэнэглэж байдаг. Алсын хараа, хүсэл тэмүүлэл, шургуу байдал бол манлайлагч байхын гол түлхүүрүүд ажээ.

Манлайлагч нарын мотиваци олон талт эсвэл маш хувиа хичээсэн байж болдог. Эдгээр мотиваци нь ихэвчлэн манлайлагч нарын өөрсдийн хувийн зан чанар, амьдарч буй орчин эсвэл биширдэг хүнээс нь үүдэлтэй байдаг.

Герман улсын улс төрч, Нацист намыг үндэслэн байгуулагч Адольф Гитлер нь хамгийн харгис хэрцгий дарангуйлагч, цэргийн манлайгч гэдгээрээ түүхэнд тэмдэглэгээтэй. Бидний ялгаварлах үзэл суртал болон өлсгөлөн түүнийг ийм манлайлагч болоход хэргэсэн хэмээдэг. Түүний амин хувиа хичээсэн мотиваци нь дэлхийн 2-р дайны суурь байдаг.

Өөр нэгэн эсрэг жишээ гэвэл Махатма Ганди байдаг. Түүний олон талт философи нь нийт Энэтхэгчүүдийг Британийн эсрэг тусгаар тогтнолоо олохын төлөө урамшуулсан. “Өөрчлөхийг хүсэж буй ертөнцийн өөрчлөлт нь өөрөө бай” хэмээх үгэндээ тэрээр өөрөө үнэнч байж, насан туршдаа үгэндээ үнэнч амьдарсан юм. Нийгмийн

сайн сайхан байдал түүнийг ийнхүү манлайлагч болоход хөтөлсөн юм.

Эдгээрээс харахад ямар ч манлайлагчдын төрөлхийн идэвхжүүлэгч нь “зорилго” юм. Эдгээр зорилго нь хүч чадал, хөрөнгө мөнгө, байр суурь, нийгмийн сайн сайхан, харилцаа холбоо, сэтгэл хөдлөл, үүрэг даалгавартай холбоотой. Манлайлагч хүрэхүйц зорилго тодорхойлсон эсэхээс хамааран дагалдагчид дагаж явдаг. Дэлхийн алдартай бизнесийн коуч Др Маршалл Голдсмит /Marshall Goldsmith/ өөрийн хувийн блогтоо маш үнэ цэнэтэй зөвлөгөөг манлайлагчдад хүргэсэн байна:

Мөнгө, байр суурь нь гаднах материаллаг шинж чанар бөгөөд ажилчдын, олон нийтийн сайн сайхан байдал нь дотоод хүмүүнлэгийн шинж чанар юм.

Бизнесийн ертөнцөд байгууллагын манлайлагчийн мотиваци байгууллагын алсын хараатай нийцдэг. Тэрээр өөрийн хүлээн авсан төсөл хөтөлбөрөө амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд бүхий давуу тал, ур чадвар, чадавхиа ашигладаг.

Мөн байгууллагын жинхэнэ манлайлагч багийг байгууллагын зорилготой уялуулах чадвартай байдаг. Үүний тулд гадаад, дотоод мотиваци хоёуланг нь жолоодох хэрэгтэй болно.

Хувь хүний мотиваци бүр нийгмийн, бизнесийн, манлайлагчийн эсэхээс хамаарч нэгээс нөгөөд харилцан адилгүй байдаг.

Дүгнэлт

Сүүлийн хэдэн арван жилд хөгжил дэвшлийн хурдыг даган байгууллагууд үйл ажиллагаа, бүтэц зохион байгуулалтын өөрчлөлт хийх явцдаа манлайллын үүрэг, ач холбогдлын чухлыг улам бүр ойлгох болжээ. 1999 онд Америкийн Менежментийн холбооноос “Форчун” сэтгүүлийн шилдэг 500 компаний 259 дээд шатны менежерээс судалгаа авахад 92% нь өөрчлөлтийн гол түлхүүр бол манлайлал хэмээсэн нь үүнийг бэлхнээ нотолно.

Мөн орчин цагийн менежментийн онолын нэрт төлөөлөгч П.Дракер 1999 онд “21 дүгээр зууны менежментийн сорилтууд” хэмээх алдартай номоо бичиж өнгөрсөн зууны менежментийн хоцрогдолд ороод буй асуудлыг нэрлэж, улмаар шинэ зууны менежментийн найман хандлагыг тодорхойлсны дотор “Хүмүүсийг удирдах гэхээс илүү тэдний давуу тал, мэдлэгийг үр бүтээлтэй болгохын тулд манлайлах хэрэгтэй” гэсэн байдаг.

Чингэж манлайллын үүрэг, ач холбогдол товойн гарч ирсэн нь нэг талаар манлайлал, манлайлагчийн хомсдол үүсээд байгааг харуулж байгаа. Дэлхийн олон оронд нийтлэг байгаа энэхүү асуудлын учир шалтгааныг судлаачид дорх байдлаар тайлбарладаг.

Нэгд, 1980-1990-ээд онд ДЭЛХИЙ НИЙТ-ээр манлайлал гэхээс илүү менежментэд анхаарал хандуулж удирдлагын хөгжил, удирдах ажилтны мэдлэг чадвар, үнэлгээг чухалчилж байв. Харин сүүлийн үед ирээдүйн сорилтыг

даван туулахад өнгөрсөн 20-30 жилд бий болгосон менежерүүдийн мэдлэг чадвар хангалтгүй болж иржээ.

Хоёрт, манлайлагчид үеийн үед ховор байдаг, үүний дээр “1970-аад оноос хойш эхэлсэн байгууллагын бүтцийн өөрчлөлт, орон тооны цомхотголоос болж албан тушаалын тогтрлцоо алдагдаж орчин цагаа мэдрэн байгууллагыг манлайлах чадвар бүхий (тэр дундаа өөрчлөх чадвартай) удирдах ажилтны бэлтгэл үе тасалджээ”[1] (Evans Gunz8 and Jalland;1998). Коммунист хэв маягийн тогтолцооноос ардчилал, зах зээлийн тогтолцоонд шинэ тутам шилжиж байгаа манай мэтийн орнуудад энэхүү учир шалтгаан бүр ч далайцтай үйлчилсэн билээ.

Гуравт, өөрчлөлт шинэчлэлийг манлайлах нь хэцүү тул манлайлах чадвар дутагдаж байв. Манлайллын бүх төрөл дундаас өөрчлөлтийг манлайлах нь хамгийн хэцүү бөгөөд “хувьсган өөрчлөгч манлайлал нь үйл хэргийнхээ төлөө тууштай, шургуу, зоригтой ажиллаж, хувийн ашиг сонирхлыг огоорохыг шаарддаг” болохыг Бернс (1978) тэмдэглэсэн байдаг. Глобал эдийн засгийн энэ орчинд бүх байгууллага тэр дундаа төрийн байгууллагуудын хүрээнд ч өрсөлдөөн нэмэгдэж манлайлагчдын эзэмшсэн байвал зохих ур мэдлэг чадварын түвшин өндөрсөж байна.

Дөрөвт, бүх цаг үед манлайлах хэцүү байсан боловч өнөөгийн манлайлагчид бүр ч олон сорилт, бэрхшээлтэй тулгарч байгаа нь 20 дугаар зууны хоёрдугаар

хагаст эрчимтэй хөгжиж эхэлсэн ардчилал, эрх мэдэл хуваарилах зарчимтай холбоотой. Өнөөдөр хэвлэл мэдээлэл, интернетийн нөлөөгөөр манлайлагчдын үйл хөдлөл олон түмний нүдэн дээр ил тод, тэдний байнгын хараа хяналтанд байдаг болсон нь манлайлагчдад тавих шаардлагыг өндөржүүлж байна.

Тиймээс төвлөрөл саарсан, мэдлэгт суурилсан, веб-ээр сүлжилдсэн өнөөгийн нийгэмд өөрчлөлт шинэчлэлийг санаачлан хэрэгжүүлж чадах манлайлагчдыг бэлтгэх, нэгэнт бэлтгэгдсэн менежерүүдээс манлайлагчдыг төрүүлэх шаардлага улам бүр өсөн нэмэгдэж байна.

Орчин үеийн манлайллын онолын хөгжлийн чиг хандлага

Манлайллын онол 19 дүгээр зууны төгсгөл, 20 дугаар зууны эхэн үеэс эрчимтэй хөгжжээ. “Агуу хүн”-ий зан чанарын зэрэг эхэн үеийн онолууд нь сайн манлайлагчийн нийтлэг шинж чанар, манлайлагч хүнийг бусдаас ялгаруулдаг зан чанарын тухай эрэл хайгуул хийж байсан бол цаашид манлайллыг удирдлагын арга барилтай холбон авч үздэг зан үйлийн онол, удирдагч нөхцөл байдалдаа тохируулан манлайллын өөр өөр аргыг хэрэглэх тухай нөхцөл байдлын онолын урсгалууд хөгжжээ. Тэднийг залгамжилж буй “шинэ манлайлал”-ын үзэл санааны бүлэгт алсын хараат, харизматик, солилцооны ба өөрчлөгч манлайллын тухай авч үздэг.

Шинэ манлайллын онолуудаас хамгийн нэрд гарсан нь болох солилцооны ба өөрчлөгч[2] манлайллыг анх 1978 онд

Америкийн улс төр судлаач Жэймс Мак Грегор Бернс тодорхойлжээ. Цаг үе нь засаглал, удирдлагын өөрчлөлт шинэчлэл эхэлсэн 80-аад он байсан тул удирдагчдад урьд өмнө хэрэглэж байгаагүй шинэ соргог манлайлах арга барил хэрэгтэй болсоноор эдгээр “транс” эхлэлтэй манлайллын онолууд хөгжсөн аж.

Бернс “солилцооны манлайлагч нь ажил гүйцэтгэлийн хариуд шагнал урамшил өгөх буюу шийтгэл оноодог; өөрчлөн манлайлагч нь хүмүүсийн захирагдан дагалдах байдал, итгэл унэмшил, хэрэгцээ, үнэт зүйл дээр суурилан ажил хэрэгт бие, сэтгэлийг нь бүрэн татан оролцуулж чаддаг” хэмээн тайлбарлажээ. Өөрчлөгч манлайлал нь үлгэрлэн манлайлах, ажиллагчдынхаа сэтгэлийг бадраан идэвхжүүлэх, сэтгэлгээний өөрчлөлтийг дэмжих, хүн бүрийг анхаарах гэсэн үндсэн дөрвөн агуулгыг (үүнийг өөрчлөгч манлайллын 4 “I” гэдэг) багтаадаг.

Солилцооны болон өөрчлөгч манлайлал нь дэлхий нийтээр түгээмэл хэрэглэгддэг. Харин өөрчлөлт шинэчлэлийн орчин нөхцөлд өөрчлөн манлайлах арга барилын хэрэглээ давамгайлдаг ба Бернсийн онолыг гүнзгийрүүлэн хөгжүүлсэн Б.Басс (2006) дэлхийн олон оронд авсан судалгаанаас харахад өөрчлөн манлайлагчдын ажлын амжилт нь солилцооны манлайлагчдынхаас ямагт өндөр байдаг хэмээн баталжээ. Тэрээр мөн өөрчлөгч манлайлал нь шилдэг манлайллын тухай хүмүүсийн бодол төсөөлөлд илүү ойрхон байдаг тул манлайллын хамгийн үр дүнтэй арга байж болох юм гэдэг.

Солилцооны ба өөрчлөгч манлайллын зэрэгцээ Р.Гринлифын “үйлчлэн манлайлах”[4] (1976), П.Блокын “харж хамгаалж манлайлах” (1993) нь өнөө үеийн манлайлал, удирдах арга барилыг тодорхойлж буй шинэлэг үзэл баримтлалын тоонд орно. “Үйлчлэн манлайлах” үзэл баримтлалаар байгууллагын пирамид нэг ёсондоо уруугаа харж, манлайлагч нь пирамидын суурь, дунд хэсэгт байгаа захирагдагчдынхаа төлөө ажилладаг гэсэн шинэ парадигм үүслээ. Энэ санааг П.Блок үргэлжлүүлж 1993 онд “харж хамгаалж манлайлах” тухай үзэл баримтлалаа дэвшүүлсэн ба өөрийн байгууллага, нэгжийн хүний ба бусад нөөцийг үнэн сэтгэлээс ариг гамтай, хариуцлагатай удирдан зохицуулахад энэхүү манлайллын утга учир оршино.

Мөн 1995 онд Ж.Каузис, Б.Познер нар “манлайлал бол хүн бүрийн үйлс” хэмээжээ. Энэхүү манлайлал зөвхөн удирдах ажилтнуудад хамаатай ойлголт бус бүх түвшинд байдаг хэмээх үзэл нь нэлээд алсын үр дагавартай, манлайллыг өөр өнцгөөс харж, шинэлэг байдлаар хэрэгжүүлэх практикийн эхлэл байж болох юм.

Манлайлагчийн ур чадварт тавигдаж буй шаардлагын талаар

Манлайллын парадигмын өөрчлөлт нь манлайлагчийн ур чадварт тавигдах шаардлагыг өөрчилж байна.

Манлайлагчдын шийдвэрийн хамрах хүрээ, нөлөө орон нутгийн түвшнээс хальж глобал түвшинтэй уялдах болсон тул илүү өргөн хүрээнд, холч сэтгэн байгууллагынхаа үйл ажиллагааг

гадаад орчны өөрчлөлтөд зохицуулах алхмуудыг үе шаттай хийх хэрэгтэй байгаа.

Үндэсний удирдах ажилтнуудын манлайлах ур чадварын асуудлыг хөндөхүй

Монгол улс ардчиллын замаар замнаж, зах зээлийн эдийн засгийн тогтолцоонд шилжээд хориод жилийн нүүр үзэж байна. Энэ хугацаанд төрийн, төрийн бус хэвшил төлөвшихийн сацуу манай үндэсний менежерүүдийн шинэ үе төрөн гарсан юм. Төвлөрсөн тогтолцоот үеийнхтэй огт адилгүй чөлөөт зах зээлийн өрсөлдөөнт орчин нөхцөлд дасан зохицож ажиллахын тулд удирдах ажилтнууд мэдлэг, ур чадварын олон сорилтыг амжилттай даван туулсан билээ. Гэхдээ зах зээлийн нийгэм гэдэг байнгын өрсөлдөөний талбар тул шинэ зуун гарсаар Монголын удирдах ажилтнууд ур чадварын олон шинэ сорилттой тулгараад буйн нэг нь манлайлал юм.

Төр засгийн хэмжээнд манлайллын тухай үзэл санаа нь Монгол Улсын Засгийн газрын 1999 оны 96-р тогтоол, 2004 онд батлагдсан

“Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги” зэрэг бодлого, стратегийн олон баримт бичигт тусгалаа олсон.

Манлайллын хөгжилд зарим ахиц дэвшил байгаа боловч төрийн албаны удирдах албан тушаалтнуудыг бүхэлд нь хамарч чадахгүй байгаа, манлайллын зарим ур чадвар олгож байгаа боловч чадавхийг бүхэлд нь сайжруулахгүй байгааг цөөнгүй

судалгаа харуулдаг. Энэ нь зөвхөн ард иргэд, иргэний нийгмийн байгууллагууд зэрэг үйлчлүүлэгч талууд төдийгүй төрийн албан хаагчдын удирдах ажилтнаа үнэлсэн үнэлгээнээс харагдаж байгаа юм. Тухайлбал, 2006 онд Удирдлагын Академийн судлаачдын багаас авсан төрийн албан хаагчийн мотивацийн тухай судалгаанд “төрийн албан хаагчид бүхэлдээ удирдах ажилтнуудынхаа мэдлэг боловсрол, зохион байгуулах ур чадвар, ажлын арга барилд шүүмжлэлтэй хандсан” байв.

Гэхдээ манай улсын төрийн албаны өөрчлөлт шинэчлэлийн хүрээнд удирдах ажилтны манлайллыг дээшлүүлэхийн тулд тэдний мэдлэг чадварт тавих шаардлагыг шинэчлэн тодорхойлох, сонгон шалгаруулах үйл явцыг боловсронгуй болгох, ур чадварыг хөгжүүлэх талаар тодорхой алхмууд хийгдсээр байна. Үүний нэг илрэл нь Засгийн газраас бүх албан тушаалд сонгон шалгаруулах, хөгжүүлэх үйл явцыг дэмжих зорилготой ерөнхий мэдлэг чадвар буюу манлайллын хүрээг тодорхойлсон явдал юм. Үүнд:

- Алсын хараа боловсруулах, хуваалцах
- Итгэл үнэмшлийг хөхиүлэн дэмжиж, баталгаатай хангах
- Өөрчлөлтийг санаачлах, удирдах
- Хамтран ажиллагчид, бусад ажилтнуудынхаа урам зоригийг сэргээх, тэдэнд үнэнч байгаагаа харуулах
- Ажлын өндөр үзүүлэлттэй баг бүрдүүлэх

- Эрсдлийг ухамсарлан мэдрэх, шийдэмгий ажиллах

- Багийн ажиллагааны төлөө хариуцлага хүлээх

- Ажилдаа үнэнч, шудрага, чин сэтгэлээсээ хандах өндөр стандартыг харуулах” зэрэг багтжээ.

Дээрх төрийн удирдах албан тушаалтны манлайлал буюу мэдлэг чадварын хүрээнээс харахад өмнө дурьдсан хөгжингүй орнуудад тавигддаг шаардлагатай нэлээд ойролцоо байгаа нь манлайллыг хөгжүүлэх үйл ажиллагааны чиглэл, хандлага зөв гольдрилдоо орж буйн илрэл гэж үзэж байна.

Бизнесийн менежерүүд, тэдний мэдлэг чадварт тавигдаж буй шаардлага өөр улс орнуудтай харьцуулахад хэр ялгаатай байгааг харуулахын тулд Шведын судлаач Ингрид Толгерт-Андерсон нарын шинжилгээн дээр суурилан хийсэн харьцуулалтынхаа үр дүнг та бүхэнд толилуулъя.

Тэд 1996 онд өөрийн орны компаниудын удирдах ажилтан авах тухай олон арван зарлалыг шинжилж, үүндээ хожим Швед, Дани, Норвеги, Герман, Их Британи, Франц, Итали, Испани зэрэг Европын Холбооны өөр улсуудыг хамруулж аль улсад удирдах ажилтнаас ямар ур чадвар түлхүү шаарддаг болохыг харуулсан нь (Хүснэгт4) судлаач, мэргэжилтнүүдийн сонирхлыг ихэд татсан байдаг.

Уг жишээг дагаж манай улсын компаниуд удирдах ажилтнуудаас ямар ур чадвар шаардаж буйг олж харахын тулд үндэсний өдөр тутмын хэвлэлүүд

болох “Өнөөдөр”, “Зууны мэдээ”, “Өдрийн сонин”-д 2007 оны 1-4 дүгээр сард гарсан менежер, удирдах ажилтан авахтухай 142 зарлалыг шинжилж үзсэн юм. Судалгаанд хамрагдсан зарлалуудын дийлэнх нь бизнесийн нэгжүүд, мөн цөөн тооны төрийн байгууллага, олон улсын бизнесийн нэгжүүдийн салбар, бүтээгдэхүүний борлуулагчид байв. Зарлалууд нэлээд говч боловч тухайн компаний удирдах ажилтанд тавих гол шаардлагыг (дунджаар 5-6) илэрхийлж чадаж байв.

Хүснэгт 3-д менежерээр ажиллах хүнд тавигдах шаардлагуудыг давтамжаар нь байр эзлүүлсэн болно. Энд тэмдэглэхэд Толгердт-Андерсон нарын шинжилсэн зарлалуудад ч манай компаниудын зарлалд ч удирдагчийн ур чадвар төдийгүй хувийн зан чанарт тавих шаардлага орсон байгаа.

Бүх зарлалд эхлээд тухайн чиглэлийн сургууль төгссөн буюу мэргэшсэн байхыг, 92 зарлалд тухайн чиглэлээр 2-оос 10 хүртэл жил ажилласан туршлага шаардсан байлаа.

Нийт 37 янзын шаардлага бүртгэгдсэнээс англи буюу өөр гадаад хэл (хятад, япон, солонгос, герман, франц зэрэг)-ний мэдлэг чадвар, компьютерын хэрэглээний программуудыг эзэмшсэн эсэх, харипцааны болон багаар ажиллах чадвар тэргүүлж байна. Үүнээс харвал манайд эхний 10-15 хүртэлх шаардлагын дийлэнхийг хангасан, 35 хүртэлх насны хүнд менежерээр ажиллах боломж байна.

Манай компаниудын удирдах ажилтанд тавьж буй шаардлагыг

Толгертд-Андерсон нарын хүснэгтэнд (Хүснэгт 4) нэгтгэн харьцуулахад хамтран ажиллах, бие даах, манлайлах, санаачилга гаргах, харил цааны чадвар, бүтээлч байдлыг Европын компаниудын адил шаарддаг байна. Харин Европын орнуудад нэлээд их шаардагддаг зорилго, үр дүнд чиглэсэн байдал болон бусдыг идэвхжүүлж, өдөөх чадварыг манай компаниуд төдийлөн шаарддаггүй ажээ. Гэхдээ Европын аль ч оронд шаардаагүй гадаад хэлний мэдлэг (110 зарлал), компьютерын ур чадвар (90 зарлал), хувийн зохион байгуулалт болон цагийн менежмент (33 зарлал), бичиг баримт боловсруулах чадвар (21 зарлал), зөвхөн ганц оронд (Испани) шаардсан хариуцлагатай байдлыг (26 зарлал) манай компаниуд чухалчлан үзэж байна.

Энэ нь манай орны удирдах ажилтан авах зарлалд гадаад хэл, компьютер эзэмшсэн байдал зэрэг мэдлэгийн, ажилласан жил, нас зэрэг үндсэн шаардлагын шинжтэй зүйлс эн түрүүнд тавигддагийн илрэл юм.

Өнөөдөр аливаа улс үндэстний нийгэм, эдийн засгийн хөгжил дэвшлийн гарц нь дан ганц технологи, мэдээлэл, бүтээмж бус харин дээд зэргийн удирдлага, зохион байгуулалттай байгууллага гэж үзэх болжээ. Харин байгууллагыг сайн удирдагч л үр дүн, үр ашигтай удирдаж чадах тул удирдах ажилтны манлайллын чадавхийг хөгжүүлж бэхжүүлэх талаар онцгой анхаарч хөрөнгө, хүч зарах хэрэгтэй болжээ.

Төгсгөлд нь өнөөгийн дэлхий дахины манлайллын хөгжлийн чиг

хандлага, манлайлагчийн ур чадварт тавигдаж байгаа шаардлагаас үүдэн манай манлайллын сургалт хөгжлийн ажлын цаашдын агуулга, хэлбэрт анхаарч болохуйц цөөн санааг хуваалцахыг хүслээ.

- Манлайлал нь нэг талт бус захирагч-захирагдагчийн харилцаан дээр суурилсан хоёр талт үйл явц байдаг. Манай байгууллагуудад манлайлагчаа хүлээн зөвшөөрч дагалдах байдал сул, байнгын сайн манлайлагчийн “хүлээлт” ажиглагддаг. Энэ нь манлайллын сургалт хөгжлийн ажилд дан ганц манлайлагчийн хувийн зан үйлийг бус захирагдагчдын “бэлэн байдлыг” (Херси ба Бланчар нарын нөхцөл байдлын загварт нэрлэдэгийн адил) нэмэгдүүлэх ур чадварыг хөгжүүлэхэд анхаарах хэрэгтэйг харуулж байна. Захирагдагчгүй манлайлагч бол сэлүүргүй завьчин, хүлээн зөвшөөрөгдөөгүй удирдагч бэлэг тэмдэг төдий хүн болж хувирах тул манлайлагчдад төлөөлүүлэн гүйцэтгүүлэх, хамтын үнэт зүйл бий болгох, дэмжиж харилцах зэрэг захирагдагчдаа хүчирхэгжүүлэх бүхий л арга ажиллагааг эзэмшүүлэх хэрэгтэй байна.

- Захиргаадал, ганцаарчлан захирах нь Монголд өмнөх тогтолцооноос уламжлан ирсэн арга барил бөгөөд өнөөдөр ч зарим удирдах ажилтан энэ арга барилтайгаа зууралдсаар байна. Гэтэл шинэ үеийн манлайлагчид багаар ажиллах, багийг удирдах, бусадтай хамтрах өндөр ур чадвар шаардагдаж байгаа тухай өмнө өгүүлсэн. Энэ нь шинэ зууны манлайллын хөгжил хувь хүн дээр

бус, бүлэг (баг, байгууллага гэх мэт) төвтэйг харуулж байгаа юм.

- Манлайллын чадавхийг мэдлэг, ур чадвар, хандлагаар тодорхойлдог билээ. Ажиглалтаас харахад манай удирдах ажилтнуудын мэдлэг, ур чадварыг хөгжүүлэх өөрийн болон өрөөлийн хүчин чармайлт байдаг боловч хандлагын өөрчлөлт хоцрогдонгүй байдаг. Гэтэл хандлага бол хүний мэдлэг, ур чадвараа зөв ашиглах үндэс тул хандлагыг өөрчлөх асуудлыг нэг талаас манлайллын сургалт хөгжлийн үйл ажиллагаанд, нөгөө талаас манлайлагч хүн өөрийн хувийн хөгжилд түлхүү анхаарах шаардлага байна.

- Төр, хувийн аль ч хэвшлийн манлайллыг хөгжүүлэх үйл ажиллагаанд албан ёсны сургалт (танхимын сургалт голдуу), гадаад танилцах аялал зэрэг тун цөөхөн хэлбэр давамгайлж байгааг анхаарч илүү олон арга хэлбэр ашиглан, олон улсын шилдэг туршлагаас бүтээлчээр суралцвал зохилтой. Үүнд, манлайллын сургалт нь олонд зориулж “бөөндсөн” биш харин тодорхой захиалга, хэрэгцээнд зориулсан тусгай хөтөлбөрүүд байх, албан ёсны сургалтын агуулгад “үйлдлээс суралцах” зэрэг практик ач холбогдолтой аргуудыг түлхүү оруулах нь чухал. Мөн ажлын байр сэлгэж ажиллах боломж олгох, цалин хөлсийг ур чадварын хөгжилтэй уялдуулан өсгөх, туршилт ба туршлагаас суралцах цаг хугацаа гаргаж өгөх, ажиллагчдын ажлын үнэлгээнд хөгжлийн асуудлыг тодорхой зүйл болгон оруулж өгөх, шилдэг туршлагаас суралцахын тулд зөвхөн

гадаад биш дотоодын өөр газар, байгууллагууд руу танилцах аялал хийхийг дэмжих зэрэг олон арга зам байна.

Санал зөвлөмж

Жинхэнэ манлайлагчдын өдөр тутамдаа ашигладаг харилцааны 10 нууц арга барил

1. Хэнд юу ярихаа мэд

Сайн харилцагчид нь чухал мэт сонсогдох, мэдлэг чадвараа гайхуулах, өөрийгөө магтахыг гол зорилгоо болгодоггүй. Тэд хүмүүсийн сонсохыг хүссэн, мэддэг зүйлийг нь биш, зайлшгүй мэдэж авах шаардлагатай, ухаарал хайрлах зүйлсийг хэрхэн яаж хүлээн авч байгаа хүндээ хүргэхийг урьтал болгодог. Мөн тэд сонсогчдооо гашуун үнэнийг өгүүлэхээс хэзээ ч айдаггүй.

2. Биеийн хэлийг гарамгай унш

Сонсогчдынхоо ямар хариу үйлдэл үзүүлж байгааг сайн харилцагчид гярхай ажиглаж байдаг. Хүмүүсийн дийлэнх нь зөвхөн биеийн хөдөлгөөнөөр хариу үйлдэл үзүүлэх хандлагатай байдгийг тэд мэддэг учир нүүр царайны хувирал, биеийн хөдөлгөөн зэргийг сайн харилцагчид андахгүй олж харж чаддаг. Сайн манлайлагчид энэ чадвараа ашиглан илтгэлээ дундаас нь хувиргаж, харилцах арга барилаа өөрчилж чаддаг.

3. Үнэнч шударга бай

Сайн манлайлагчид үр бүтээмжтэй харилцааг бий болгохын тулд үнэнч шударга байх нь чухал гэдгийг мэддэг. Эс бөгөөс сонсогчид нь тэдний ярианаас юу үнэн, юу худал болохыг ялгахаар хэлсэн үг бүрээс нь өө хайх гарах эрсдэлтэй. Хэрвээ манлайлагчдад хэлж болохгүй ямар нэгэн мэдээлэл байгаа бол тэд энэ тухайгаа шулуухан хэлээд л тайлбарлачихдаг; учир нь хагас үнэний ортой үг сонсогчдын итгэлийг хөсөрдүүлж, сэтгэлийг тогтворгүйжүүлдэг билээ. Ямар ч нөхцөлд зөвхөн чигч шударга зан л бусдын итгэлийг олж чаддаг гэдгийг санаарай.

4. Худал дүр бүү эсгэ

Сайн харилцагчид индрийн ард гарч зогслоо гээд өөрөөсөө өөр хэн нэгэн болох гэж оролддоггүй. Марк Зукерберг Фэйсбүүкийг хөрөнгө оруулагчдадаа танилцуулахдаа яагаад юүдэнтэй цамц, жинсэн өмд өссөн гэж бодож байна? Өөрөө өөртөө үнэнч байсан цагт хүмүүс аяндаа тэдний үгэнд татагддаг гэдгийг сайн удирдагчид мэддэг. Харин дүр эсгэж эхэлсэн тэр цаг мөчөөс юмс орвонгоороо эргэдэг гэдгийг манлайлагчид мөн ухамсарладаг.

5. Хүсч буй зүйлдээ тууштайгаар ярь

Сайн манлайлагчид юу гэх гээд байгаа нь ойлгомжгүй, сул дорой, хэт даруу зангаар өөрсдийн үг яриаг хаацайлах гэж оролддоггүй. Харин ч эсрэгээрээ тэд толгой харц өөдөө бат зогсоод, байгаа үнэнийг

байгаа чигээр нь, цаашид яах ёстой шулуун шударгаар хэлж орхидог хүмүүс юм.

6. Хүн нэг бүрчлэн ярианд оролцож байгаа мэт мэдрэмжийг төрүүл

Удирдагч хүнд хүн болгонтой ганцаарчилсан яриа өрнүүлэх цаг зав байхгүй нь элбэг. Дугуй ширээнд тойрч суугаад хуралдах ч бай, танхимд бужигналдаж байгаа үзэгчид ч бай, сайн удирдагчид танхимыг бүхэлд нь захирч, хүн болгонд түүнтэй шууд харилцаж буй мэт мэдрэмжийг төрүүлж чаддаг.

7. Бусдыг сонс

Жинхэнэ харилцаа нь хоёр талын идэвх оролцоогоор бий болдог гэдгийг сайн харилцагчид мэддэг ба, өөрөө ярихаас илүүтэйгээр бусдыг сонсох нь илүү чухал байдгийг мэддэг. Сайн харилцагчид хэзээ ч бусдыг ярьж байхад дараа нь юу ярих тухайгаа төлөвлөж сарнидаггүй, харин тэд нөгөө хүнийхээ яриаг чих тавин сонсож, тэр хүний үзэл бодлыг ойлгоход бүх анхаарлаа төвлөрүүлж байдаг.

8. Алдаа дутагдлаа хүлээхээс ичих хэрэггүй

Сайн удирдагчид алдаа гаргасан бол тэр дор нь хүлээн зөвшөөрдөг. Тэд бусад хүмүүсээр алдаагаа олуулж, чичлүүлэх гэж ч айж хүлээдэггүй. Алдаагаа хялбархан булзааруулж болох байлаа ч гэсэн үг хэл, үйл хөдлөлдөө бүрэн дүүрэн хариуцлага хүлээж чаддаг хүмүүс бол сайн

удирдагчид юм. Тэгэх тэгэхдээ худал дүр эсгэж, сүр бадраалгүй ердөө байгаа байдлыг үнэнээр нь өчдөг.

9. Санал гомдлыг хүлээж авахдаа нээлттэй бай

Сайн харилцагчид хэзээ ч илэрхийлэх гэсэн санаагаа үзэгчдэд алдаа мадаггүй, үнэн зөв хүргэж чадсан гэж сохроор итгэж найддаггүй. Тэд хүлээн авч байгаа хүмүүсээсээ өөрийнх нь санааг зөвөөр ойлгож авсан эсэхийг лавлаж, хэрэв тэгээгүй бол нөгөө хүмүүсээ буруутгалгүй, өөрсдийн арга барилаа өөрчлөн өөр өнцгөөс оролдож үздэг.

10. Идэвх санаачлагатай бай

Харилцааны шилдэг ур чадвартай манлайлагч хүн хэзээ ч бусадтай хөл нийлүүлэх гэж цаг алддаггүй. Тэд муу мэдээг тухай бүрд нь мэдэгдэж, цуу яриа дэгдэхээс сэргийлж чаддаг ба дагагчдадаа товч тодорхой, ойлгомжтой зааварчилгаа өгдөг учир хүмүүсийг буруу зүгт чиглүүлж, гаргасан алдаагаа засах гэж цаг алддаггүй.

Сайн харилцагчид үргэлж олны дундаас цойлон гарч ирж чаддаг. Учир нь тэд чигч шударга, үнэнийг баримтлагч бөгөөд бусдыг сонсож чаддаг хүмүүс юм. Тэд үр дүнтэй харилцаа холбооны үнэ цэнийг мэдэж, эрхэмлэдэг учраас л үүндээ тун гаргууд сайн байдаг. Тиймээс та сайн харилцагч болсноор сайн манлайлагч болохын эхний алхмыг амжилттай тавина.

НОМ ЗҮЙ

- Сэтгэлгээний хурдтай бизнес Билл Гейтс 2009 он

- 30 дэлхийг захирч буй эрхмүүд

- Өлзийбаяр. В., Төрийн албаны манлайллын өөрчлөлт, Улаанбаатар, 2009 он

- Burns, J. Mc. Leadership (1st ed.). New-York: Harper Colophon, 1978

- "Attitudes, Values and Demands on Leadership-A Cultural Compariso among Some European Countries" in Managing across Cultures, ed. Pat Joynt and Malcolm Warner, London: International Thomson Bus ness Press, 1999

УДИРДЛАГЫН ЗӨӨЛӨН БОЛОН ХАТУУ УР ЧАДВАР

А.Амгаланбаяр

Удирдлагын академийн Хилийн албаны удирдлага, стратегийн тэнхимийн ахлах багш, дэд хурандаа

Товч агуулга: Аль ч байгууллагын үйл ажиллагаа тогтвортой, үр өгөөжтэй байх нь удирдлагын үйл ажиллагаанаас шууд хамааралтай юм. Удирдагч нь нэгэн зэрэг өөрийн ажилтнуудтайгаа хамтран ажиллах, өдөр тутмын асуудлыг шийдвэрлэх бусад олон чиг үүргийг хэрэгжүүлэх шаардлагатай тулгарч байна.

Summary: The stability and profitability of any organization is directly dependent on management. Management is faced with the need to simultaneously work with their employees and perform many other functions to solve day-to-day problems.

Түлхүүр үг: Зөөлөн ур чадвар, дотоод ур чадвар, тусгай ур чадвар, үндсэн бус ур чадвар, мэдрэмжийн чадвар, уян чадвар

Keywords: Soft skills, internal skills, specialized skills, non-core skills, emotional skills, flexible skills

Оршил

Удирдлагын зөөлөн ур чадвар, өөрөөр хэлбэл хүмүүс хоорондын болон хүмүүстэй харилцах чадвар нь үр дүнтэй манлайлал, багийг удирдахад маш чухал байдаг бол Удирдлагын хатуу ур чадвар нь менежерийг баг эсвэл байгууллагыг үр дүнтэй удирдаж, хянах боломжийг олгодог олон төрлийн чадварыг багтаадгаараа онцлогтой. Hard skills “Юу хийх ёстой вэ?” асуултад хариулдаг, харин soft-skills “Үүнийг хэрхэн хамгийн сайнаар хийж болох вэ?” гэсэн асуултад хариулдаг гэж ойлгож болно.

Орчин үед бизнесийн салбар дахь сургалтын онцлог hard болон

soft skills-ийн хуваагдашгүй зарчим дээр үндэслэсэн байдаг. Зарим компаниуд хүний soft skills чадварыг нь үнэлж, цаашид ажил дээр гараад хурдан суралцаж, мэргэшинэ гэсэн бодолтойгоор ажилд авдаг. Харин зарим нь юуны түрүүнд мэргэжлийн ур чадварт анхаарал хандуулж, тухайн хүнийг ажлаа хийж, төсөл дээр ажиллаж байх явцдаа soft skills чадварыг өөртөө хөгжүүлнэ гэж ойлгодог.

Soft skills нь мэргэжлийн салбарт амжилттай ажиллахын тулд шаардагдах харилцаа холбоо тогтоох чадвартай хамааралтай. Харин Hard skills гэж бусдад үзүүлэн харуулах боломжтой тодорхой нэг мэргэжлийн ур чадварыг хэлнэ.

Иймд өдөр бүр зогсолтгүй хөгжиж буй хөдөлмөрийн зах зээл дээр бусадтай өрсөлдөхүйц мэргэжилтэн удирдагч болохын тулд тавьсан зорилгодоо амжилттай хүрэх, өөрийн эзэмшсэн мэдлэг, чадвар, чадамжийг мэргэжлийн салбартаа зөв, зохистойгоор ашиглахын тулд хүн бүр soft skills, hard skills ур чадваруудаа өөртөө байнга хөгжүүлэх шаардлагатай юм.

Нэг.Удирдлагын зөөлөн ба хатуу ур чадвар

У.Тейлорын баталсан онолын нэгээхэн хэсэг болох софт скилл буюу зөөлөн ур чадвар (soft skill) хэмээх ойлголтыг анх 1968-1972 онуудад АНУ-ын цэргийн армид анх хэрэглэж эхэлсэн байдаг. АНУ-ын цэргийн армид 1959 оноос хойш техник, технологид суурилсан сургалтыг ихээр орж эхэлсэн. Гэвч сургалтын үеэр цэргүүдийг ялалтад хүргэж буй хүчин зүйл нь тухайн багийг хэрхэн удирдаж байгаа удирдагчийн ур чадвараас хамаатай болохыг ажиглаж тогтоожээ.¹³

"Зөөлөн ур чадвар" гэсэн нэр томъёог анх 1972 онд АНУ-ын армийн сургалтын гарын авлагад албан ёсоор ашигласан. 1972 оны CONARC-ийн бага хурал дээр

доктор П.Г.Уитмор "Зөөлөн ур чадвар" гэх ойлголтыг илүү дэлгэрэнгүй тайлбарлаж өгсөн байдаг. Ийм төрлийн удирдлагын сургуулилтыг тухайн цаг үед хийдэггүй байсан тул цэргийнхний анхаарлыг ихэд татсан байна.

"Зөөлөн ур чадвар нь техник хэрэгсэлтэй бага эсвэл огт харьцдаггүй ажлын байранд маш түгээмэл хэрэглэгддэг чухал чадвар юм" гэсэн шинэ тодорхойлолтыг урьдчилсан байдлаар боловсруулсан хэдий ч одоогоор зөөлөн чадвар гэдэг нийлмэл нэр томъёог мэргэжлийн ямар ч тайлбар толь бичигт тайлбарлаагүй ч үг бүрийг олон улсын орчуулгын толь бичигт өөр өөр утга агуулгатай орчуулсан байдаг.¹⁴

Оксфордын англи хэлний тайлбар толь бичигт софт скилл (soft skill) гэх нэр томъёог "Бусадтай үр бүтээлтэй, эв нэгдэлтэйгээр хамтран ажиллах боломж олгодог хувь хүний шинж чанар" гэсэн байдаг.

Одоогоор софт скилл (soft skill) нийлмэл нэр томъёог ямар нэгэн мэргэжлийн нэр томъёоны тайлбар толь бичигт тайлбарлаагүй боловч орчуулгын толь бичигт үг тус бүрийг орчуулсан байна. Оксфордын англи-англи тайлбар

13 'soft skills' can be traced back to the US Military between 1968 and 1972. The military had excelled at training troops on how to use machines to do their job. But they were noticing that a lot of what made a group of soldiers victorious was how the group was led. This bothered the military as they weren't training for that. So they went about creating a method to

capture how this knowledge was being acquired.

14 <https://code.joejag.com/2018/the-origin-of-softskills.html> Soft - /spft/ adj 1. сул, зөөлөн 2. бүдэг, ялгуун, зөөлөн 3. урин, тогтуун 4. бүдэгхэн Оксфорд Монсудар Англи-Монгол толь бичиг,

толь бичигт (soft skill) нэр томьёог “Бусадтай үр бүтээлтэй, эв нэгдэлтэйгээр хамтран ажиллах боломж олгодог хувь хүний шинж чанар” гэсэн байдаг.

Олон Улсын эрдэмтэн судлаачид софт скилл (soft skill) гэсэн нэр томьёог өөрсдийн өнцгөөс авч үзэж тайлбарласан хэдий ч бүх тодорхойлолтууд хоорондоо харилцан хамааралтай, зарим нь нягт харилцан хамааралтай, холбогдолтой юм.

Хүнтэй ажиллах чадвар төрөлхөөс заяадаггүй харин манлайлагч хэв шинжийг агуулсан удирдагч гэж бий¹⁵.

Үүнтэй нэгэн адил хүн бүрийг удирдах, манлайлах арга барилд сургах гэхээс илүү хувь хүний төлөвшил, зан байдалд тулгуурлаж удирдах нь удирдагч хүний харах ёстой өнцөг юм.

Ур чадварыг “Ажилтны мэдлэг, чадвар болон мэргэжлийн хувьд чухалд тооцогдох чанаруудын нийлбэр, байгууллагын стратеги зорилт болон албан тушаалд тавигдах шаардлагад нийцсэн, ажлыг амжилттай гүйцэтгэхэд шаардагдах шинж чанарууд, нийгмийн болон хөдөлмөрийн үзүүлэлт” гэж ойлгодог үүднээс тайлбарлах болно.

Мөн уг тодорхойлолтын үргэлжлэл болох “Ур чадвар гэдэг нь хамт олонтойгоо хамт ажлын

байран дээр үр бүтээлтэй ажиллах бэлэн байдлыг илтгэх шинж чанаруудын нийлбэрийг хэлнэ”¹⁶.

Уг тодорхойлолт дээр суурилан хард скилл болон софт скиллийн тодорхойлолтыг гаргасан болно.

Хатуу болон зөөлөн ур чадвар нь хувь хүний гүйцэтгэлд хувь нэмэр оруулдаг тул хоёулангийнх нь өндөр түвшин, түүний бие биенээ нөхөх чадвар нь хувь хүний бүтээмжийг нэмэгдүүлдэг. Менежерүүдийн гүйцэтгэлийн энэхүү өсөлт нь байгууллагад илүү их, илүү сайн инновацийг бий болгодог. Хүний хатуу, зөөлөн ур чадварын түвшинг үнэлэхэд хэцүү байдаг. Хатуу ур чадвар нь тодорхой мэдлэгтэй илүү холбоотой байдаг бол зөөлөн ур чадвар нь бидний амьдралын туршид хөгждөг тул янз бүрийн нөхцөл байдалд хэрхэн ажиллах, сэтгэхтэй холбоотой урт хугацааны ур чадвар юм. Тиймээс зөөлөн чадварыг хэмжих нь хатуу чадвараас илүү хэцүү байдаг.

Эдгээр нэр томъёо нь англи хэлний “hardware” техник хангамж, “software” программ хангамж гэдэг ойлголтуудтай ижил байдлаар үүссэн. Компьютер бол барьж, харж болдог материаллаг эд зүйл. Гэхдээ компьютерт хамгийн чухал нь бүх зүйлийг ажиллуулдаг программ хангамж байдаг. Ажил дээрээ

¹⁵ Б.Хэрлэн “Удирдах эв дүй” УБ хот 2008 он, 248 дахь тал,

¹⁶ Altindag, E., & Kosedagi, Y. (2015). The relationship between emotional intelligence of

managers, innovative corporate culture and employee performance. Procedia: Social and Behavioral Sciences,

амжилт гаргахад нарийн мэргэжлийн ур чадвар шаардагддаг мэт санагддаг үүнийг судлаачид “гадаад” ур чадвар гэж нэрлэдэг. Гэхдээ карьераа өсгөж, амжилтанд хүрсэн хүмүүс салбартаа хамгийн сайн мэргэжилтнүүд бус, харин эсрэгээрээ “дотоод” ур чадвартай хүмүүс байдаг.

Юуны түрүүнд орчин үеийн хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажил олгогч өрсөлдөх чадвартай ажилтанд тавьж байгаа шаардлага, шалгуур үзүүлэлтүүд дээр үндэслэн дээрх нэр томъёо хэрхэн үүсэн, хэрхэн хувьсан өөрчлөгдсөн гэдэг дээр анализ хийсэн юм.

Үүний тулд “Мэдлэг”, “Чадвар”, “Чадамж” гэдэг ойлголтуудын тайлбараас эхэлье. Мэдлэг гэдэг нь хүний ухамсартайгаар хүлээн авч, ой тоонд хадгалагдан үлдсэн бодит байдлын талаарх мэдээлэл.

Чадвар аливаа үйлдэл хийхийг удаа дараа давтсаны эцэст бүрэн хэмжээнд эзэмшиж суусан дадал. Иймд хүн хийж чаддаг зүйлээ хэрхэн, яаж хийх талаар бодолгүй “автоматаар” хийдэг болчихсон байдаг. Чадамж нь чадвараас ялгаатай, ихэвчлэн оюун ухааны эрчимтэй үйл ажиллагаан дээр суурилдаг бөгөөд мөн сэтгэн бодох үйл явцыг хамардаг.

Чадамж гэж олж авсан мэдлэг, эзэмшсэн чадвар, амьдралын туршлага дээрээ үндэслэн аливаа үйлдлийг бие даан, ухамсартайгаар гүйцэтгэх бэлэн байдлыг хэлнэ.

Тэгэхлээр чадвар бол бодит нөхцөл байдалд өөрийн мэдлэгээ хэрэгжүүлэх боломжтой байдлыг илэрхийлнэ, чадамж нь бүтээлчээр сэтгэн, чадвараа сонгох боломжийг илэрхийлж байдаг.

Хүснэгт 1.

Зөөлөн ур чадварын тодорхойлолтууд:

Гадаад нэр томъёо	д/д	Тодорхойлолт
SOFT SKILL /Зөөлөн ур чадвар/	1	Бусадтай хамтран ажиллах чадвар, ажлын бүтээмжийг сайжруулдаг чадвар болон хувийн шинж чанаруудын бүрдэл юм. Дараах чадварууд хамаарна хувийн хөгжлийн удирдлага, анхны тусламж үзүүлэх чадамж, цагаа зөв, зохистой зарцуулах чадамж, ятгах чадамж, яриа хэлэлцээр хийх чадвар, манлайлах чадвар гэх мэт.
	2	Бусадтай үр бүтээлтэй хамтран ажиллахад чиглэсэн хувь хүний зан чанарын нийлбэр, сэтгэлийн ухаанд (EQ) хамаардаг социологийн нэр томъёо.

	3	Удирдах, харилцаа холбоо тогтоох авьяас. Хүнийг ятгах, араасаа дагуулах, удирдах, илтгэл тавих, хүмүүстэй харилцах зөв хандлагыг тодорхойлох, зөрчлийг шийдвэрлэх чадвар болон олон нийтийн өмнө уран яруу ярих чадвар товчхондоо аль нэг тодорхой мэргэжилд хамаардаггүй, бүх нийтийн эзэмшвэл зохих чадваруудыг хэлдэг.
	4	Харилцаа холбоо тогтоох, захирах, араасаа дагуулах, удирдах, олон нийтийн өмнө биеэ зөв авч явах зэрэг амьдралд бусадтай харилцахад өдөр тутам хэрэг болдог нийгэм-сэтгэлзүйн чадварууд хамаарна.
	5	Эргэн тойрны хүмүүстэй хэл амаа хурдан ололцох, харилцаа холбоо тогтоох, хадгалах, өөрийн санаа бодлыг зөв илэрхийлэх чадваруудыг хэлнэ. Сайн лидер, яриа хэлэлцээр хийгч хүн. Soft skills нь хүмүүс хоорондоо хэрхэн харилцаж буйтай холбоотой ойлголт юм. Энэ ур чадвар өдөр тутмын амьдралд ч, ажилд ч чухал хэрэгтэй.
	6	Хүн боловсрол, амьдралын туршлага дээрээс олж авч, цаашид мэргэжлийн салбар дахь өсөлт, хөгжилдөө ашиглах чадваруудыг хэлдэг. Ийм учир эдгээр чадваруудыг ажлын байран дээр болон ажилд авахад өндрөөр үнэлдэг.

Софт скилл (soft skill) буюу тусгай ур чадвар гэх ойлголт нь ямар нэгэн онцгой зүйл мэт, хүмүүсийн өдөр тутмын амьдралд шаардлагагүй тусдаа, ангид мэт ойлголт өгөх болно. Дээрх тодорхойлолтод софт скилл нь өдөр тутмын амьдралд ч хэрэгтэй, бүх нийтийн эзэмшвэл зохих чадвар хэмээн гарч байгаа тул үүнийг тохиромжгүй гэж үзэж байна.

Үндсэн бус ур чадвар гэх ойлголт нь харилцааны үндсэн чадваруудыг хамрахгүй байна. Мэдрэмжийн чадвар гэсэн орчуулгад софт скиллийн утга алдагдаж ямарваа нэгэн зүйлийг хэрхэн мэдэрч хүлээн авдаг тухай утгыг илүү илтгэх магадлалтай.

Зөөлөн ур чадвар гэдэг нь дотор дасан зохицох болон уян хатан байх гэсэн чадвар багтдаг тул уян чадварын тухай ойлголт юм.

Дээрх тодорхойлолтуудаас үзэхэд зөөлөн ур чадвар нь хувь хүний дотоод мэдлэг туршлага дээрээс бий болдог хувь хүний харилцааны хөгжлийн үр дүнтэй холбогдох ур чадварын тухай ойлголт юм.

Зөөлөн ур чадвар гэсэн нийлмэл нэр томъёог зөөлөн ур чадвар, дотоод ур чадвар, тусгай ур чадвар, үндсэн бус ур чадвар, мэдрэмжийн чадвар, уян чадвар гэсэн нийт 6 хувилбараар тодорхойлж, орчин цагт хэрэглэж

байгааг судалгааны явцад тогтоосон.¹⁷

Зөөлөн ур чадварын нэгдмэл ур чадварууд нь нөхцөл байдлыг дэс дараалсан байдлаар хүлээн авч, боловсруулж, улмаар хүнийг бие даан шийдвэр гаргахад хүргэдэг. Үүнд:

Хүснэгт 2. “Hard skills” ойлголтын контент анализ

№	Гадаад нэр	Тодорхойлолт
1	HARD SKILL /Хатуу ур чадвар/	Бусдад үзүүлэн харуулах боломжтой техникийн ур чадварууд
2		Аливаа нэгэн компанийн үйл ажиллагаанд нийцсэн, ажилд ороход зайлшгүй шаардагдах мэдлэг, чадамж
3		Логистик, программчлал гэх мэт формал логик дээр суурилсан тодорхой технологийн салбарын үйл ажиллагаатай холбоотой мэргэжлийн ур чадварууд
4		Санхүү, аудит, логистик, маркетинг гэх мэт формал технологийн салбарын ур чадварууд
5		Хүний хийж буй ажил, үйлтэй салшгүй холбоотой ур чадварууд

Хатуу ур чадвар гэдэг нь тодорхой ажил гүйцэтгэх чадвар, бусдад үзүүлэн харуулах боломжтой мэргэжлийн ур чадвар хийгээд тухайн цаг мөчид хийж буй ажил, үйлтэй холбоотой хувь хүний ур чадвар гэж хэлж болно.¹⁸

Өөрөөр хэлбэл компьютерийн Excel программ дээр ажиллах чадвар эсвэл машин барих чадвар гэх зэрэг ямар нэгэн тодорхой мэргэжилтэй холбоотой онцгой чадварууд байж болно. Цаг

Иймээс мэргэжлийн ур чадвар буюу хатуу ур чадвараас илүү зөөлөн ур чадварыг ашиглахад хамаагүй хэцүү байдаг. Хатуу ур чадварын ойлголтыг АНУ-ын судлаачид дараах байдлаар тайлбарлажээ.

Үүнд:

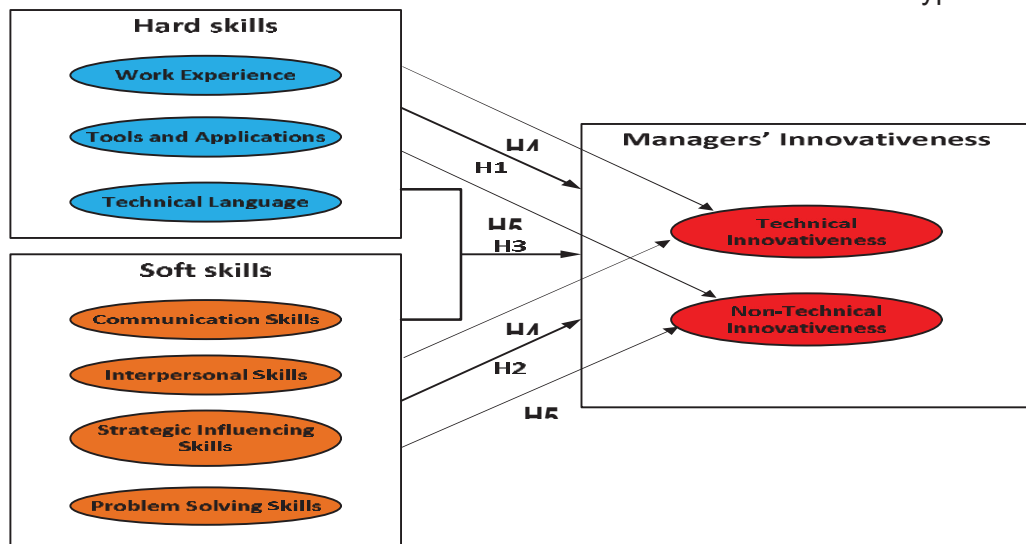
хугацааны явцад хүн өөрөө энэ чадвараа бүрэн эзэмшиж, автоматаар хийдэг болтолоо гаршдаг. Иймд хатуу ур чадвар гэж хүнийг тухайн салбартаа мэргэшсэн хүн болгодог чадварууд гэж ойлгож болно.

Хатуу ур чадвар нь ихэвчлэн биет байдаг бол зөөлөн чадвар нь биет бус байдаг. АНУ-ын эрдэмтэн М.Раогийн боловсруулсан концепцийн загварыг танилцуулж байна.

¹⁷ Монгол Улсын Шинжлэх ухааны технологийн их сургуулийн оюутны эрдэм

шинжилгээний бүтээлийн эмхэтгэл, УБ, 2021 он

¹⁸ <https://peak.mn/news/softskills>



Энэхүү концепц буюу үзэл баримтлалын загварт үндэслэн дараах таамаглалуудыг шалгана.

х Н1: Хатуу ур чадвар нь менежерүүдийн шинийг санаачлагчтай эерэг холбоотой.

х Н2: Зөөлөн ур чадвар нь менежерүүдийн шинийг санаачлагчтай эерэг холбоотой.

х Н3: Хатуу ур чадвар ба зөөлөн ур чадварын харилцан үйлчлэл нь менежерүүдийн шинийг санаачлагчтай эерэг холбоотой.

х Н4: Хатуу болон зөөлөн ур чадвар нь менежерүүдийн техникийн шинэчлэлтэй эерэг холбоотой.

х Н5: Хатуу, зөөлөн ур чадвар нь менежерүүдийн техникийн бус шинийг санаачлагчтай эерэг холбоотой.

Үзэл баримтлалын загвар нь онолын хүрээ эмпирик хувьсагчид руу хэрхэн шилжиж байгааг харуулж байна. Энэхүү загвар нь хатуу ур чадвар (HS), зөөлөн ур чадвар (SS)

болон менежерийн шинэлэг байдал (MI) гэсэн 3 бүтцийг агуулдаг байна.

Төрөл бүрийн судлаачдын судалж, хэлэлцдэг зөөлөн ур чадварын хэд хэдэн онолын хэтийн төлөв байдаг. Жишээлбэл 2016 онд АНУ-ын тэнгисийн цэргийн офицеруудын дунд явуулсан судалгаагаар менежменттэй холбоотой ур чадваруудыг авч үзээд манлайлах ур чадвар, харилцааны ур чадвар, хэлэлцээр хийх чадвар, нөлөөлөх чадвар, асуудал шийдвэрлэх чадвар, шийдвэр гаргах чадвар зэрэг хүмүүстэй харилцах ур чадварууд нь хамгийн чухал зөөлөн ур чадвар гэж дүгнэсэн бөгөөд тусгай мэргэжлийн менежерүүдэд зориулсан ур чадвар гэж тодорхойлжээ.

Манлайллын өнцгөөс зөөлөн ур чадваруудыг судалж, шүүмжлэлтэй сэтгэх чадвар, харилцааны ур чадвар, үзэл баримтлалын ур чадвар, асуудлыг шийдвэрлэх чадвар, зөрчилдөөнийг

зохицуулах чадвар, багаар ажиллах ур чадвар гэх мэт удирдагчдад зайлшгүй шаардлагатай хэд хэдэн зөөлөн ур чадварыг энэ жагсаалтанд оруулсан байдаг.

АНУ-ын эрдэмтэн М.Рао инновацитай холбоотой зөөлөн ур чадварыг судалж үзээд хүсэл тэмүүлэл, өөдрөг үзэл, тодорхой бус байдлыг тэсвэрлэх, бизнес эрхлэх чиг баримжаа, харилцааг бий болгох, хадгалах, стратегийн нөлөө үзүүлэх ур чадвар, харилцааны ур чадвар, хурдан судлах зэрэг зөөлөн ур чадварууд нь инновацид зайлшгүй шаардлагатай гэж дүгнэжээ. Зөөлөн ур чадварын эдгээр хэтийн төлөвийн ялгаа, ижил төстэй байдал нь тэдний өөр өөр чиглэл, зорилготой холбоотой юм.

Зөөлөн ур чадварын нэг үзүүлэлт нь хүмүүстэй харилцах чадвар, харилцааг бий болгох чадвар гэж бас хэлж болно. Энэ ур чадвар нь хүмүүстэй ажиллах, харилцаа тогтоох чадварыг сайжруулдаг. Даяаршил нэмэгдэж, ажлын байран дахь соёлын олон талт байдал нэмэгдэхийн хэрээр хүн хоорондын харилцааны ур чадвар улам чухал болж байна.

Байгууллагын ажилчид хүмүүс хоорондын харилцааны ур чадвараар дамжуулан хамтын ажиллагааг бий болгож, байгууллагын гүйцэтгэлийг сайжруулдаг. Хүмүүстэй харилцах ур чадвар нь тэвчээртэй, өрөвдөх сэтгэлтэй, зан ааштай, өөрийгөө хянах чадвартай, хошин шогийн мэдрэмжтэй байх зэрэг орно.

Хүмүүстэй харилцах чадвартай менежерүүд багтайгаа итгэлцэл, хамтын ажиллагааг бий болгодог.

Мөн стратегийн нөлөөллийн ур чадвар нь хүмүүстэй харилцах чадвартай зарим талаараа төстэй боловч хүмүүст нөлөөлөх чадвартай байхаас цаашгүй. Стратегийн нөлөөллийг мөн манлайлах ур чадвар гэж хэлж болно, учир нь манлайллын зорилго нь хүмүүст нөлөөлөх явдал юм. Байгууллага доторх харилцаа холбоо, нөлөөлөх ур чадвараар дамжуулан шинэлэг, стратегийн санаанууд зарагдах ёстой. Амжилтанд хүрсэн удирдагчид нөлөөлөх урлагт гарамгай байдаг.

Зөөлөн ур чадвартай удирдагч нөлөөлж бас харилцаж чаддаг бол асуудлыг хурдан бөгөөд зохих ёсоор шийдвэрлэх чадварыг мөн эзэмшдэг энэ нь байгууллагад хэрэгтэй зөөлөн ур чадвар юм. Байгууллага эсвэл багийн дотоод зөрчилдөөнөөс эхлээд үйлчлүүлэгчид болон бусад оролцогч талуудтай гадаад зөрчилдөөн зэрэг асуудлуудыг зохих ёсоор шийдвэрлэх шаардлагатай.

АНУ-ын эрдэмтэн Адам Хэнкс, М.Рао нарын хийсэн судалгаанд асуудал шийдвэрлэх нь менежерүүдэд шаардлагатай зөөлөн ур чадваруудын нэг гэж жагсаасан байдаг. Асуудлыг шийдвэрлэх нь шийдэмгий байхаас гадна сайн дүгнэлт хийх чадвартай байхыг шаарддаг. Өөрөөр хэлбэл аналитик болон шүүмжлэлтэй сэтгэх

чадвар нь асуудлыг шийдвэрлэх зөөлөн ур чадварын нэг хэсэг юм.¹⁹

Судалгааны ажлын дараагийн алхам бол чухам ямар ямар дотоод ур чадваруудыг бүрдүүлбэл өнөө үед хөдөлмөрийн зах зээл дээр өрсөлдөхүйц мэргэжилтэн болох эсвэл карьерийн өсөлтийн хувьд өрсөлдөхүйц мэргэжилтэн болж чадах вэ гэдгийг тодорхойлох явдал байв. Ажилтныг soft skills чадвартай гэдгийг баттай илэрхийлэх шинж чанаруудыг дараах байдлаар гаргасан байна.

Soft skill-ийг илэрхийлэх шинж чанар:

1. Уян хатан байх
2. Хариуцлага хүлээхээс айдаггүй
3. Хүмүүстэй таарч зохицож чаддаг байх
4. Багаар ажиллаж чаддаг байх
5. Бусдад зааж сургадаг байх
6. Ажилчиддаа хийх ажлыг нь хурдтай тодорхойлон өгч, чанартай гүйцэтгэлд сэтэл, урам зориг өгдөг байх
7. Бусдыг ятгаж чаддаг байх
8. Цагаа зөв зохистой ашиглаж чаддаг байх

Soft skills-ийн дээрхи чадварыг эзэмшээгүй бол ямар ч мэргэжлийн хүн ажилдаа хичнээн мэргэшсэн байсан ч карьераа

сүйрүүлэх магадлалтай. Техникийн ур чадваруудыг хаа ч хэзээд үнэлж, сайшаадаг ч тушаал дэвшихэд дотоод ур чадварыг зайлшгүй эзэмшсэн байх шаардлагатай. Хүн хэдий чинээ тушаал ахина, төдий чинээ дотоод ур чадвар хэрэг болдог мөн дотоод ур чадвар бол хүний сэтгэл хөдлөлийг ойлгох чадвар, түүнгүйгээр ажил, амьдралдаа хэзээ ч амжилт гаргаж чадахгүй гэж бичсэн байдаг.

Уг хөгжлийн чиглэл нь шинэ чадваруудыг бий болгож soft skills гэдэг ойлголтыг бүрдүүлдэг ба хувь хүнийг өөрийнхөө төлөө, үзэл бодлынхоо төлөө тэмцэх, бусдын туслалцааг авалгүйгээр ямар ч нөхцөл байдлыг бие даан удирдах, шийдвэрлэх чадварыг хөгжүүлдэг.

Судлаачид soft skills-ийг ихэвчлэн харилцаа холбоо тогтоох чадвар гэж авч үзэж байна. Өөрөөр хэлбэл яриа хийх чадвар, өөрийн үзэл бодолд нотолгоо гаргах, асуулт асуух, эргэх холбоо ашиглах гэж, харин ОХУ-ын эрдэмтэн, сэтгэл судлаач О.Л.Чуланова soft skills-ийн гол бүрдүүлэгчийг сэтгэлийн ухаан (emotional intelligence буюу EQ) гэж үзсэн байна.²⁰ Soft skills чадварууд гэж бусдад дэлгэн харуулах боломжгүй, хөндлөнгөөс шалгаж, дүгнэх боломжгүй ур чадваруудыг хэлнэ. Үүнд удирдах болон харилцаа холбоо тогтоох чадваруудыг батгаадаг юм.

¹⁹ Selvadurai, S., Choy, E., & Maros, M. (2012). Generic skills of prospective graduates from

the employers' perspectives. Asian Social Science, 8, 295

²⁰ <https://peak.mn/news/softskills>

Soft skills-ийн харилцаа холбоо тогтоох, удирдах чадвар:

Харилцаа тогтоох	Багаар ажиллах
Ярилцагчаа сонсох, ойлгох	Ятгах
Яриа хэлэлцээр хийх	Олны өмнө үг хэлэх
Илтгэх	Шүүмж хэлэлцүүлэг хийх
Асуудал шийдвэрлэх	Зөрчилдөөнтэй нөхцөл байдал шийдвэрлэх
Бусдад зааж сургах	Бусдад сэдэл зориг өгөх
Манлайлах	Шийдвэр гаргах

Дээрхи чадваруудыг Герман улсын алдарт BMW Group-ийн хүний нөөцийн салбарын захирал Михаэль Альбрехт soft skills чадваруудын хамгийн чухал нь багаар ажиллах чадвар гэж тодорхойлжээ.

Soft skills-ийн төрлүүд :

Хувийн динамик	Хүн хоорондын харилцаа	Амжилтад тэмүүлэх	Ачаалал даах
➤ Хариуцлагатай байдал ➤ Амжилтад хүрэх эрмэлзэл ➤ Өөртөө итгэлтэй байдал ➤ Өндөр зориг, сэдэл	➤ Холбоо тогтоох чадвар ➤ Хөндлөнгөөс өөрийгөө дүгнэх чадвар ➤ Бусыг ойлгох, өрөвч хандах	➤ Өөрийгөө бүхэлдээ дайчлах чадвар ➤ Статусаа хадгалах, хамгаалах сэдэл ➤ Ангилан, ялгах сэдэл ➤ Санаачлага гаргах чадвар	➤ Шүүмжлэл даах ➤ Бүтэлгүйтэл даах ➤ Эерэг хандлага ➤ Амьдралын бат бөх байр суурь ➤ Ажилдаа сэтгэл хангалуун байх

Жинхэнэ утгаараа амжилтад хүрсэн хүмүүс өндөр IQ-тай бус сэтгэлийн ухаан буюу EQ чадвар өндөртэй байдаг. Тэд ажил гүйцэтгэгчийн хувьд ажлыг хийдэггүй ч эрх мэдлийг бусдад дамжуулан төлөөлүүлж, шийдвэр гаргаж, хариуцлага үүрэх чадвартай

байдаг. Сэтгэлийн ухаан (EQ) гэдэг нь өөрийн болон бусдын сэтгэл хөдлөлийг ойлгоход тусалдаг чадваруудыг хэлдэг. EQ-г бүрдүүлэгч үндсэн дөрвөн бүрэлдэхүүн хэсэг байдаг. Эдгээр дөрвөн бүрэлдэхүүн хэсгийг танилцуулж байна.

EQ-г бүрдүүлэгч үндсэн 4 бүрэлдэхүүн хэсэг:

1. Өөрийгөө таних
3. Бусдыг ойлгох нарийн мэдрэмж
2. Өөрийгөө хянах
4. Хүн хоорондын харилцааг удирдах

Удирдагч хүний сэтгэлийн ухаан гэдэг нь үр бүтээлтэй ажиллахын тулд өөрийн болон ажилчдынхаа сэтгэл хөдлөл, мэдрэмжийг ойлгож, ажил бизнесийн нөхцөл байдалтай уялдуулан сэтгэл хөдлөл, мэдрэмжээ удирдах чадварыг хэлнэ.

EQ-д “өөрийгөө таних” чадвар багтдагаараа soft skills-ээс ялгаатай. Харин “өөрийгөө хянах”, “бусдыг ойлгох нарийн мэдрэмж” чадварууд soft skills-тэй давхцдаг, “хүн хоорондын харилцааг удирдах” чадвар нь soft skills-тэй нягт холбогддог.

Бүх чадваруудыг 3 бүлэг болгон хувааж болно:

1. Тусгай чадварууд (hard skills, soft skill)
 2. Танин мэдэхүйн чадварууд (аналитик сэтгэлгээ)
 3. EQ-г бүрдүүлэгч чадварууд
- Удирдах түвшин өндөр байх тусам EQ-тэй холбоотой чадваруудын үүрэг илүү байдаг. Компани амжилттай оршин тогтнохын тулд ажилчиддаа soft skills чадваруудыг хөгжүүлэх

хэрэгтэй. Бүх түвшний ажилчдад шинэ үүрэг даалгавар өгөх, үр бүтээлтэй ажиллах сэдэл өгөхөд энэ нь маш чухал.

Шаардлагатай ур чадвар бүрийн хөгжлийн дүн шинжилгээг урьдчилан хийх болон зорилго, зорилтоо тодорхой тавих, зөв сэдэл өгөх замаар эрсдэлийг бууруулах боломжтой.

Soft skills-ийн эрсдэлүүд:

1. Сэтгэл зүйн шахалт
2. Өөрийн ур чадвартаа сэтгэл хангалуун байх
3. Ур чадвар хөгжүүлэх явцад бүтэлгүйтэх
4. Ур чадвараа хөгжүүлэхэд зарцуулсан зардлаа нөхөж чадахгүй байх
5. Өөрийн нэр хүнд унах

Soft skills ур чадваруудыг хир хэмжээнд эзэмшснийг шалгахад хэцүү байдаг. Ийм учир биеэ хэрхэн авч явахаа мэддэг, өөрийн болон бусдын хүсэл сонирхлыг ойлгодог, сонголт хийж чаддаг болсон цагт soft skills-ийг ашиглаж чадах юм. Эдгээр сонголтыг хийж чаддаг удирдагч дээрхи эрсдлээс өөрийгөө хамгаалах боломжтой.

Hard skills-ийг өдөр тутмын амьдралд ажиглаж, анзаарахад амархан байдаг. Тухайлбал уурхайн өрөмдлөгийн мэргэжилтэн өрөмдөх багажны үйл ажиллагааны талаар танд төвөггүй ярьж өгч чадна. Түүний тайлбар товч, тодорхой, дэс дараалалтай байх болно.

“Hard skills” болон “Soft skills”-ийн харьцуулалт:

Hard skills	Soft skills
• Чадвар • Дүн шинжилгээ, экспертиз • Техникийн талын мэдлэг/мэргэшил • Ойрын хугацааны төлөвт эгзэгтэй • Хурдан хөгждөг • Бага хүчин чадлаар баталгаатай үр дүнд хүрдэг (сэдэл, сурах авьяас гэх мэт үндсэн үзүүлэлтүүд хангагдсан үед) • Урвуу хөгжил гэж байдаггүй	• Чадвар • Үнэт зүйл • Үйлдэлтэй холбоотой зан төлөвийн загвар • Урт хугацааны хэтийн төлөвт эгзэгтэй • Удаан хөгждөг • Их хэмжээний хичээл зүтгэл гаргасан ч шаардлагатай түвшинд хүрнэ гэсэл баталгаа байхгүй (чадвар нь хязгаартаа хүрсэн) • Зарим тохиолдолд урвуу хөгжил явагддаг

Дүгнэлт

Удирдлагын зөөлөн ур чадвар, өөрөөр хэлбэл хүмүүс хоорондын болон хүмүүстэй харилцах чадвар нь үр дүнтэй манлайлал, багийг удирдахад маш чухал юм. Удирдлагын зөөлөн ур чадваруудыг дараах зарчимтай байна гэж дүгнэж болохоор байна. Үүнд:

-Харилцаа холбоо: Үр дүнтэй харилцаа нь сонсох, санаагаа тодорхой илэрхийлэх, зааварчилгаа өгөх, санал хүсэлтийг сонсох, багийн гишүүдийнхээ асуудлыг сонсох чадвартай байх ёстой.

-Оюун ухаан: Үүнд өөрийгөө танин мэдэх, өөрийгөө зохицуулах, өрөвдөх сэтгэл, нийгмийн ур чадвар орно.

-Зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх: Менежерүүд хамт олны хоорондын зөрчилдөөнийг зуучилж, харилцан

ашигтай шийдлийг олох чадвартай байх ёстой.

-Баг бүрдүүлэх: Хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх, хувь хүний давуу талыг танин мэдэх,

-Дасан зохицох чадвар: Өнөөгийн ажлын хурдацтай орчинд менежерүүд дасан зохицох чадвартай, өөрчлөлтөд нээлттэй байх шаардлагатай. Тэд шаардлагатай үед эргүүлэх чадвартай байх ба шилжилтийг үр дүнтэй удирдахад нь багийнхандаа туслах ёстой.

-Дасгалжуулагч, зөвлөгч: Зөвхөн үүрэг даалгаврыг хуваарилаад зогсохгүй багийн гишүүдийнхээ хөгжилд чиглүүлж, дэмжлэг үзүүлдэг. Үүнд ажилчдыг чадвараа бүрэн дүүрэн ашиглахад нь туслахын тулд дасгалжуулах, шаардлагатай үед зөвлөгчийг санал болгох зэрэг орно.

-Эрх мэдэл олгох: Багийн гишүүдийг чадавхижуулах нь тэдэнд

шийдвэр гаргах, ажлыг нь эзэмшихэд нь итгэх явдал юм. Багаа чадавхижуулдаг менежерүүд хариуцлагын соёлыг бий болгож, инновацийг дэмждэг.

-Төлөөлөх: Бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, ажилчдын ур чадвараас шалтгаалж даалгасан ажлыг хуваарилах нь чухал юм.

-Асуудлыг шийдвэрлэх: Менежерүүд асуудалд дүн шинжилгээ хийх, үндсэн шалтгааныг олж тогтоох, үр дүнтэй шийдлийг боловсруулах чадвартай байх ёстой.

-Цагийн менежмент: Даалгавруудыг эрэмбэлэх, цагийг үр дүнтэй удирдах чадвартай байх нь эцсийн хугацааг биелүүлэх, зорилгодоо хүрэхэд маш чухал юм. Менежерүүд өөрсдийн ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх чадвартай байхын зэрэгцээ багийн гишүүдээ өөрсдийнхөө ажлыг удирдахад нь туслах ёстой.

Эдгээр зөөлөн менежментийн ур чадвар нь техникийн болон хатуу ур чадварыг нөхөж, бат бөх харилцаа тогтоох, багаар ажиллах, байгууллагын амжилтад хүрэхэд зайлшгүй шаардлагатай гэж дүгнэж байна.

Удирдлагын хатуу ур чадвар нь менежерийг баг эсвэл байгууллагыг үр дүнтэй удирдаж, хянах боломжийг олгодог олон төрлийн чадварыг багтаадаг. Хатуу удирдлагын ур чадварын зарим үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгүүдэд дараах үйл ажиллагааг хамааруулж болно гэж дүгнэлээ. Үүнд:

-Стратегийн төлөвлөлт: Тодорхой зорилго тавьж, түүндээ хүрэх цогц төлөвлөгөө боловсруулах чадвартай байх, нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийж, боломж, аюул заналыг тодорхойлж, баг эсвэл байгууллагыг амжилтанд хүргэхийн тулд мэдээлэлтэй шийдвэр гаргаж чаддаг.

-Шийдвэр гаргах: Шуурхай бөгөөд үр дүнтэй шийдвэр гаргах нь маш чухал. Холбогдох мэдээллийг цуглуулж, олон төрлийн хувилбаруудыг шинжилж, байгууллагын зорилгод нийцсэн шийдвэрүүдийг цаг тухайд нь гаргаж байх.

-Багийн манлайлал: Багийнхаа гишүүдийг хамгийн сайнаар гүйцэтгэхэд урам зориг өгч, урамшуулдаг. Хүчтэй удирдагчид багийн гишүүдэд үнэ цэнэтэй, эрх мэдэлтэй гэдгээ мэдэрдэг ажлын эерэг орчныг бүрдүүлдэг.

Ерөнхийдөө удирдлагын хатуу ур чадварыг дүгнэхэд байгууллагын гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлэх, ажилчдын оролцоог нэмэгдүүлэх, урт хугацааны амжилтанд хүрэхэд зайлшгүй шаардлагатай. Эдгээр ур чадвараа тасралтгүй хөгжүүлж, эзэмшүүлэх нь менежерүүдэд үүргээ гүйцэтгэн, баг, байгууллагад эерэг нөлөө үзүүлэхэд тусалдаг байна.

Ашигласан эх сурвалж:

1. 'soft skills' can be traced back to the US Military between 1968 and 1972. The military had excelled at training

troops on how to use machines to do their job. But they were noticing that a lot of what made a group of soldiers victorious was how the group was led. This bothered the military as they weren't training for that. So they went about creating a method to capture how this knowledge was being acquired.

2. <https://code.ioejaq.com/2018/the-origin-of-softskills.html> Soft - /spft/ adj

1. сул, зөөлөн 2. бүдэг, ялгуун, зөөлөн 3. урин, тогтуун 4. бүдэгхэн
Оксфорд Монсудар Англи-Монгол толь бичиг,

3. Б.Хэрлэн “Удирдах эв дүй” УБ хот 2008 он, 248 дахь тал,

4. Монгол Улсын Шинжлэх ухааны технологийн их сургуулийн оюутны эрдэм шинжилгээний бүтээлийн эмхэтгэл, УБ, 2021 он

5. <https://peak.mn/news/softskills>

6. Selvadurai, S., Choy, E., & Maros, M. (2012). Generic skills of prospective graduates from the employers' perspectives. Asian Social Science, 8, 295

7. <https://peak.mn/news/softskills>

“ХҮҮХЭД ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН БА ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ”

Х.Уянга

Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй нийгмийн ухааны сургуулийн Нийтийн эрх зүйн тэнхимийн багш, цагдаагийн дэслэгч, хууль зүйн магистр

КН.Uyanga

University of Internal Affairs School of Law and Social Sciences

Lecturer at the Department of Public Law, Lieutenant of Police, Master of Laws

Хураангуй: Монгол Улс нь НҮБ-ын Хүүхдийн эрхийн тухай конвенцид 1990 онд нэгдэн орсноос хойш Хүүхдийн эрхийн тухай, Хүүхэд хамгааллын тухай, Хүүхэд харах үйлчилгээний тухай, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулиудыг батлан хэрэгжүүлж, хүүхдийн эрх, хамгааллын тогтолцоо, үйлчилгээг бий болгон, салбар бүрийн оролцоог тэгш ханган ажиллахыг зорьж байна.

Хүүхдийн эрх, хөгжил, хамгааллын асуудалд дэлхийн нийтийн түвшинд онцгойлон анхаарч, нийгэм, эдийн засаг, хүмүүний амьдралд шинэ тутамд үүсч буй хэрэгцээ шаардлага, нөхцөл байдалтай уялдуулан төрийн бодлого, зохицуулалтаа шинэчлэн сайжруулсаар иржээ.

Хүүхэд хамгааллын тухай хуулиар Монгол Улсын хүүхэд хамгааллын тогтолцооны хууль эрх зүйн хүрээг анх удаа үндэсний, орон нутгийн, анхан шатны түвшинд тогтоож, хүүхэд хамгааллын асуудалд олон салбарын оролцоо, чиг үүргийг хуульчилж өгсөн билээ.

Энэхүү илтгэлд Хүүхдийн эсрэг хүчирхийлэл, Монгол улс дахь өнөөгийн хүүхэд хамгааллын үйлчилгээний бүтэц, Хүүхэд хамгааллын үйлчилгээ үзүүлэгч талуудын чадавх, нөөцийн хувиарлалт, Хүүхэд хамгааллын тогтолцооны хамтын ажиллагаа, салбар дундын зохицуулалт зэрэг дэд сэдвүүдийн хүрээнд үндэсний болон орон нутгийн нөхцөл байдлыг тодорхойлон гаргасан ач холбогдолтой юм.

Уг судалгааны үр дүнд хүүхдийн эрхийг хангах нь хүүхдийн хөгжил, хамгаалал хариуцсан салбар дангаар шийдвэрлэх асуудал биш бөгөөд салбар бүрт тодорхой түвшинд хамтын ажиллагаа, хүний нөөц, төсөв санхүүгийн бодлого, шийдвэрийг гарган хэрэгжүүлснээр Монгол Улсад хүүхэд хамгаалагдах нөхцөл байдлыг сайжруулахад хувь нэмрээ оруулна гэдэгт итгэлтэй байна.

Summary: Since Mongolia joined the United Nations Convention on the Rights of the Child in 1990, it has adopted and implemented laws on children's rights, child protection, child care services, and combating domestic violence.

We aim to work equally. Paying particular attention to the issues of children's rights, development, and protection at the global level, the state policy and regulations have been improved in line with the new needs and situations in society, economy, and human life. The Child Protection Law established the legal framework of Mongolia's child protection system for the first time at the national, local, and primary levels, and legalized the participation and functions of many sectors in child protection issues. In this report, it is important to define the national and local situation within the framework of sub-topics such as violence against children, the current structure of child protection services in Mongolia, the capacity of child protection service providers, allocation of resources, cooperation and interdisciplinary coordination of the child protection system. As a result of this research, ensuring children's rights is not a problem that can be solved by the sector responsible for child development and protection alone, and we believe that cooperation, human resources, budget and financial policies and decisions at a certain level in each sector will contribute to improving the situation of child protection in Mongolia.

Түлхүүр үг: Хүүхэд хамгаалал, хүүхдийн эрх, олон улсын гэрээ, конвенц, Монгол улс дахь хүүхэд хамгаалах тогтолцоо, хууль эрх зүйн орчин, нийгэм, эдийн засгийн орчин, Нэгдсэн үндэсний байгууллага

Keywords: Child protection, children's rights, international agreements and conventions, child protection system in Mongolia, legal environment, social and economic environment, United Nations Organization

Нэг. Удиртгал

Хүүхэд хамгаалал нийгмийн бүх орчинд хүүхэд бүрийг үл хайхрах байдал, дарамт, хүчирхийлэл, мөлжлөгийн бүх хэлбэрээс, эрсдэлт нөхцөлд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх, хариу үйлчилгээ үзүүлэх зорилготой олон талт, цогц, мэргэшсэн үйл ажиллагаанаас бүрддэг. Хүүхэд эрүүл, аюулгүй орчинд эцэг эхийн хайр халамжид өсөж бойжих, аливаа ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх нөхцлийг бүрдүүлэх хуулийг парламентаас баталсан ч бидэнд шийдэх асуудал байсаар байна. Хүүхдийн эрх гэр бүлийн орчинд хамгийн ихээр зөрчигдөж байгаа нь мэргэжлийн

байгууллагуудын хийсэн судалгаанаас харагдаж байна. Төрийн болон төрийн бус байгууллага, иргэний нийгмийн байгууллагууд өөр өөрсдийн хүрээнд ажиллаж байгаа ч эцэг, эхчүүдийн үүрэг хариуцлага, ухамсар, ёс зүйг сайжруулах шаардлага зүй ёсоор тулгарч байна. Иймд энэхүү илтгэлд:

1. Хүүхдийн эсрэг хүчирхийлэл
2. Монгол улс дахь өнөөгийн хүүхэд хамгааллын үйлчилгээний бүтэц
3. Хүүхэд хамгааллын үйлчилгээ үзүүлэгч талуудын чадавх, нөөцийн хувиарлалт
4. Хүүхэд хамгааллын тогтолцооны хамтын

ажиллагаа, салбар дундын зохицуулалт зэрэг асуудал дэвшүүлж шинэ санал санаачилгууд гарна гэдэгт итгэлтэй байна.

ОНОЛЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ

Хүүхэд хамгаалал нь нийгмийн бүх орчинд хүүхэд бүрийг үл хайхрах байдал, дарамт, хүчирхийлэл, мөлжлөгийн бүх хэлбэрээс, эрсдэлт нөхцөлд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх, хариу үйлчилгээ үзүүлэх зорилготой олон талт, цогц, мэргэшсэн үйл ажиллагаанаас бүрдэнэ²¹.

Монгол улсын Үндсэн хууль, иргэний хууль, захиргааны хууль, гэр бүлийн тухай хууль, хөдөлмөрийн тухай хууль, боловсролын тухай хууль, гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн тухай хууль, хүүхдийн эрхийн тухай хууль, хүүхэд хамгааллын тухай хууль, зөрчлийн хууль зэрэг хуулиудыг Монгол улсын хэмжээнд хэрэглэж, дагаж мөрдөж байгаа ба нэгдэн орсон олон улсын гэрээ конвенцуудын дагуу хүүхдийн эрхийг хангах, хамгаалах үйл ажиллагаагаа явуулахдаа мөрдлөг болгон ашиглаж байна.

Олон улсын түвшинд хүүхдийн эрхийг хамгаалах болсон үйл явдал:

- 1874 он Нью-Йорк 9 настай охины амьдрал "Ан амьтныг

харгислалаас хамгаалах нийгэмлэг" ,

- 1875 он Нью-Йорк "Хүүхдийг харгислалаас хамгаалах нийгэмлэг" байгуулагдаж хамгааллын хөдөлгөөн эхэлсэн ,
- 1927 он Сингапур "Хүүхдийг хэрцгийллээс хамгаалах" хууль ,
- Дэлхийн I, II-р дайны үед Өнчин хүүхдийг асрах, төвлөрүүлэн халамжлах газар
- XIX зууны эцсээр хүүхэд хамгааллын асуудлыг нийгмийн халамжийн хуульд тусгах ажил дэлхий нийтэд эрчимжсэн ,
- 1960 он Америкийн хүүхдийн эмч Кемп " Зодуурт өртсөн хүүхдийн хам шинж" асуудал дэвшүүлсэн ,
- Монголын нууц товчооны 114,119,135,138-р Хүчү, Хөхөчү, Шихихутуг, Борохул нарыг Өэлүн эх асрамжлан өсгөсөн, бусдын нутгаас олж авсан хөвгүүдээ өсгөсөн,
- 13-р зууны эхэн үед Монголын хаан төрийн төлөө зүтгэж амь үрэгдсэн хүний ар гэрт тэтгэвэр өгөх хуультай байсан ,
- 1924 он Анхдугаар үндсэн хуульд тусгасан,

²¹ Хүүхэд хамгааллын тухай хууль

- 1935 он МАХН-ын ТХТ-ийн 10-р тогтоол аж үйлдвэрийн комбинат ажил,
- 1961 он Ардын боловсролын тухай БНМАУ-ын хууль батлагдсан²².

Хүүхдийн эрхийн тухай олон улсын конвенцийн хэрэгжилт.

Хүүхдийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенцид нэгдэн орсноос хойш манай улс конвенцын хэрэгжилтийн тайлан илтгэлийг таван удаа НҮБ-ын Хүүхдийн эрхийн хороонд (ХЭХ) хүргүүлэн, хэлэлцүүлсэн юм.²³ 2017 онд ХЭК-ийн хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын Засгийн газрын тавдугаар тайланг хэлэлцээд, НҮБ-ын Хүүхдийн эрхийн хорооноос ирүүлсэн дүгнэлт зөвлөмжид “Хүүхдийн эрхийн тухай конвенци”-ийн мэдээлэл хүргүүлэх журмын тухай нэмэлт протоколыг соёрхон баталсан. Мөн хүүхдийн эрхийг хангахад чиглэсэн Хүүхдийн эрхийн тухай хууль, Хүүхэд хамгаалах тухай хууль, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль, Эрүүгийн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль зэргийг шинэчлэн найруулсныг сайшаасан байна. Илтгэлийг хэлэлцээд²⁴:

- ✓ Хорооны зүгээс нөөцийн хуваарилалт;
- ✓ Хүүхдийн эрх ба бизнесийн салбар;

- ✓ Ялгаварлан гадуурхахгүй байх;
- ✓ Гэр бүлийн орчин;
- ✓ Орчны эрүүл ахуй;
- ✓ Эдийн засгийн мөлжлөг,
- ✓ Хүүхдийн хөдөлмөр,
- ✓ Хурдан морь унаач хүүхдийн асуудалд яаралтай арга хэмжээ авахыг зөвлөсөн.

Үндэсний хууль тогтоомжийн шинэчлэл.

Хүүхэд хамгааллын асуудлаар 2016 оноос хойших эрх зүйн орчны шинэчлэлийн дүнд хүүхэд хамгааллын талаарх ойлголт, нэр томьёо тодорхой болж, хүүхдийн эсрэг хүчирхийллийг бүх хэлбэрийг мэдээллэх, түүнийг хүлээн авч бүртгэх, тухайн тохиолдолд хариу үйлчилгээ, арга хэмжээг шуурхай үзүүлэх нөхцөл бүрдсэн. Энэ хүрээнд хуулиар чиг үүрэг хүлээсэн төрийн байгууллага, албан тушаалтны хариуцлага тодорхой болсон, тэдний хамтын ажиллагаа ялангуяа хүүхдийн болон цагдаа, хууль сахиулах байгууллагын хүрээнд нэмэгджээ. Үйлчилгээний холбоотой дэд бүтэц буюу түр хамгаалах байр, орчин, ажил үйлчилгээний хөрөнгө төсөв, санхүүжилтийн хэмжээ өмнөхөөс хэд дахин нэмэгдсэн. Хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчтай,

²² Хүүхдийн эрхийг хамгаалах төрийн тогтолцоо

²³ “Хүүхдийн эрхийг хамгаалах төрийн тогтолцоо” судалгаа. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн. УБ хот 2022 он

²⁴ ХЭҮК. 2021. Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 20 дахь илтгэл. Улаанбаатар

Хүүхдийн элчтэй, Сум, хөдөөгийн багууд Хамтарсан багтай, аймаг, дүүргүүд, Хүүхдийн эрхийн хууль зүйн хороотой ажиллах боломж нээгдсэн. Сум, хороо, сургууль, эрүүл мэндийн байгууллага, шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх байгууллага, нэгжид нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч ажиллах, хүүхэд олон цугларах орчинд Сургуулийн Хүүхэд хамгааллын баг, эцэг эхийн зөвлөлүүд ажиллах болж тэдний гол анхааралд хүчирхийллээс сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах асуудалд чиглэж эхэлжээ. Нийгмийн ажилтан мэргэшсэн, чадавхтай байх төдийгүй тэдний ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх үүргийг Засаг дарга нар хүлээх болсон.

Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн хэрэгжилт

Хүүхэд хамгааллын зөрчил, асуудлыг таних, илрүүлэх, мэдээллэх, бүртгэх, шалгах улмаар хариу арга хэмжээ авч ажиллах үндсэн нөхцөл, түүнд хамтран ажиллах механизм, талуудын үүрэг, оролцоог тодорхойлсон шинэхэн хуулийн хэрэглээ, үр нөлөөг чамлахааргүй байна. Үндэсний болон аймаг, нийслэлийн түвшинд хүүхэд хамгааллын удирдлага хүний болон санхүүгийн нөөц харьцангуй бэхжих, үйлчилгээний хүртээмж нэмэгдэх, ойлголт, хамтын ажиллагааны нэгдмэл байдал дээшилсэн байна. Гэвч анхан шатны нэгжид буюу гэр бүл, хүүхдэд хүрч ажиллан эрсдэлд хүчин зүйлийг бууруулах, урьдчилан сэргийлэх

ажилд хүний болон санхүүгийн нөөц нэмэгдээгүй хэвээр байна.

УИХ-ын Хууль зүйн болон Нийгмийн бодлого, боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны байнгын хороод хамтран 2019 оны 5 сарын 29 нд Хүүхдийн эрх, хүүхэд хамгааллын хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаар Ерөнхий хяналтын сонсголыг анх удаа зохион байгуулж, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн явцтай танилцан, холбогдох чиглэл, зөвлөмж гаргажээ. Үйлчилгээний гол механизмын уялдааны талаарх хууль хоорондын зохицуулалт сул, хүүхэд хамгааллын үйл ажиллагаатай холбоотой хуулиудыг дагаж гарсан журмууд нь хүчирхийллийн хохирогч, гэрч хүүхдийг хамгаалахад голлон анхаарснаас хөдөлмөр эрхэлдэг, ялгаварлан гадуурхагдсан зэрэг хүүхэд шаардлагатай үйлчилгээгээ авч чадаж буй нь эргэлзээтэй байна. Зөрчил, дуудлага цагдаагийн байгууллага эсвэл Хүүхдийн тусламжийн утсаар хүлээн авч бүртгэсэн дуудлага, мэдээллээр үйлчилгээний бүртгэл хязгаарлагдаж байна. Үйлчилгээ үзүүлэгч талуудыг магадлан итгэмжилж, стандарт шаардлага, удирдамжийг хэрэгжүүлэх төрийн бус байгууллага, иргэний нийгмийн чадавх бэхжилт орон нутагт удаашралтай байна. НҮБ-ын Хүүхдийн сангийн захиалгаар Корам Интернэйшнл Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн үнэлгээг 2021 онд гүйцэтгэсэн байна. Үнэлгээгээний

тайланд өнгөрсөн дөрвөн жилийн хугацаанд Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн хэрэгжилтэд олон ахиц дэвшил гарсан ч хүүхэд хамгааллын үйлчилгээ хүртээмжгүй, хүний нөөцийн чадавх сул, санхүүжилт дутмаг, мэдээлэл цуглуулалт болон кейс менежмент хангалтгүй зэрэг олон шалтгаан хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулах шаардлагатай хэмээн дүгнэсэн байна²⁵.

Хүүхэд хамгааллын холбоотой хуульчилсан актын хэрэгжилт.

Хүүхдийн эрхийн тухай, Хүүхэд хамгааллын тухай, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай зэрэг хуулийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор хуульд заасан дараах журмыг баталж хэрэгжүүлж байна. Үүнд:

- ✓ Хүүхдийн эрхийн тухай,
- ✓ Хүүхэд хамгааллын тухай,
- ✓ Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай зэрэг шинээр батлагдсан хуулиудын хэрэгжилтийг дэмжин, хуульд заасны дагуу гарсан олон журмыг хэрэгжүүлэхэд хүндрэл гарч байна.

Хуулиуд батлагдмагц хэрэгжиж эхлэх хугацаа богино байснаас дагалдах журмуудыг эхлэх хугацаа

богино байх нь баримт бичгийн төслийг шуурхай боловсруулах, зарим акт, журмуудыг хэрэглэх талаар сургалт явуулаагүй зэргээс ойлголтын зөрүү үүсэх, гол хэрэгжүүлэгч хамтарсан баг, Хууль зүйн хороодын үйл ажиллагаанд удирдамж, арга зүй, төсөв нөөц дутагдах байдал нөлөөлсөн байдал ажиглагдаж байна. Гэхдээ тодорхой хугацаанд туршиж шалгасан журмуудад үнэлгээ хийх, сайжруулах ажил явагдаж байна.

АСУУДАЛ ДЭВШҮҮЛЭХ НЬ

Хүүхдийн эсрэг

хүчирхийлэл: Тухайлбал ямар нэг хэлбэрийн хүчирхийлэлд өртсөн байдал 1-14 насны хүүхдийн дунд 47 хувьтай байна. Сүүлийн үед хүүхдүүд интернэт ба цахим орчинд орох нь нэмэгдэж байгаа нь тэднийг цахим-доромжлол, сэтгэл санаа болон бэлгийн хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт, мөлжлөгт өртөх эрсдэлд хүргэж байна. Хүүхдэд чиглэсэн гэмт хэрэг, мөлжлөг, хүчирхийллээс сэргийлж, хариу арга хэмжээ авдаг хүүхэд хамгааллын үр дүнтэй нэгдсэн тогтолцоо байхгүй байна. Хор нөлөө бүхий нийгмийн хэм хэмжээ, арга ажиллагаа өнөө хэр нь оршин байсаар байна²⁶.

²⁵ Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн биелэлтийн талаарх ГБХЗХГ-ын 2020 оны тайлангаас

²⁶ ГБХЗХГ.2020. Монголын хүүхдийн байдал: 2019 оны статистикийн эмхэтгэл. Улаанбаатар хот



Үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлүүдээс дүрдвал:

- Хүүхдийн эрх, хамгааллын чиглэлээр үндэсний бодлогын болон эрх зүйн баримт бичгүүдийг олон улсын хэм хэмжээ, стандартад бүрэн нийцүүлэхэд чиглэсэн бодлогын шинэчлэлүүдийг дэмжих
- Урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг чухалчлах хэдий ч хүүхэд хамгааллын хариу үйлчилгээг үйлчилгээг загварчлах, өргөжүүлэх, үйлчилгээний тасралтгүй байдлыг хангах
- Хүүхэд хамгааллын кейс менежмент, холбон зуучлах үйлчилгээг мэргэжлийн түвшинд хөгжүүлэх, өргөжүүлэх
- Нийгмийн халамж, хууль зүй, эрүүл мэнд, боловсролын салбарын хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх
- Хүүхэд хамгааллын салбарын хүний нөөцийг чадавхжуулах, улмаар үйлчилгээний чанарыг сайжруулах
- Цахим орчинд бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийлэл, дээрэлхэх эрсдэл нэмэгдэж байгааг харгалзан холбогдох байгууллагууд болон мэдээлэл, технологийн компаниудтай хамтран охид, хөвгүүд, өсвөр насныхан, асран хамгаалагчид, мэргэжилтнүүд, бодлого боловсруулагчдын цахим бичиг үсгийн мэдлэгийг дээшлүүлэхийн тулд бодлого боловсруулах түвшнээс чадавхыг бэхжүүлэх үйл ажиллагааг хамруулсан цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлэх
- Хүүхдийн эсрэг цахим орчинд болон болон цахим

бус орчинд үйлдэгдсэн хүчирхийллийн талаарх оролцогч талуудын зан үйлийн өөрчлөлтөд нөлөөлөх, хүчирхийлэлд өртсөн хүүхдүүд, тэдэнд үзүүлдэг үйлчилгээ, хүчирхийллийг мэдээлэх механизмын талаарх мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, хүүхдийг эерэг аргаар хүмүүжүүлэхийг дэмжих

- Сургуулийн аюулгүй орчныг бүрдүүлэх чиглэлээр багш нарын сурган хүмүүжүүлэх эерэг арга барил, чадавхыг хөгжүүлж, бие махбодын шийтгэлийн аливаа хэлбэрийг үл тэвчих хандлагыг төлөвшүүлэх
- Гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдсон болон гэмт хэргийн гэрч, хохирогч болсон хүүхэд, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчээ тогтоолгох гэж байгаа хүүхдэд шүүхээр хамгаалуулах эрхээ эдлэх чадавх, боломжийг нь нэмэгдүүлэхийн тулд эрх бүхий үндэсний байгууллагуудтай хамтрах

ХҮҮХЭД ХАМГААЛЛЫН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ БҮТЭЦ

Хүүхдийн эрхийн талаарх төрийн бодлого, хөтөлбөр, хууль болон холбогдох журмуудыг баталж үйл ажиллагааны салбар чиглэлүүдээр олон шинэ болох шинэчилсэн бүтэц, зохион байгуулалтууд бий болсон²⁷. Үүнд:

- 2016 онд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны дэргэд Гэр бүл, хүүхэд залуучуудын хөгжлийн асуудал хариуцсан агентлаг;
- 2016 онд Гэр бүл, хүүхэд залуучуудын хөгжлийн асуудал хариуцсан агентлагийн дэргэд 108 хүүхдийн тусламжийн утасны үйлчилгээний төв;
- 2016 онд Монголын нийгмийн ажилтны ёс зүйн үндэсний болон салбар хороо;
- 2016 онд Нэг цэгийн үйлчилгээний төв;
- 2016 онд Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн эрүүл мэнд, боловсрол, нийгмийн хамгааллын комисс;

²⁷ Хүүхэд хамгааллын тогтолцооны зураглал судалгааны тайлан, УБ хот. 2022 он

- 2017 онд 108 хүүхдийн тусламжийн утасны үйлчилгээний төвийн дэргэд Түр хамгаалах байр;
- 2017 онд Сургалт, судалгаа, мэдээллийн төв;
- 2016 онд Монголын нийгмийн ажилтны ёс зүйн үндэсний болон салбар хороо;
- 2017 онд Хараа хяналтгүй хүүхдийг нийгэмшүүлэх, сурган хүмүүжүүлэх, гэр бүлд нь эргэн нэгтгэх төв;
- 2017 онд Хүүхдийн эрхийн хууль зүйн хороо;
- 2017 онд Хамтарсан баг;
- 2017 онд Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах зөвлөл болон дэд зөвлөлүүд тус тус байгуулагдсан байна.

Үндэсний хэмжээний хүүхэд хамгааллын тогтолцооны өнөөгийн зураглалыг доорх байдлаар гаргасан бөгөөд үндэсний хэмжээнд ХНХЯ, ХЗДХЯ, ГБХЗХ, ГХУСЗАА нар тэргүүлэх үүргийг гүйцэтгэж байна. Орон нутгийн түвшин ГБХЗХБ, ГХУСАЗСЗ, нутгийн өөрөө удирдах байгууллага, харин орон нутгийн

түвшинд хамтарсан баг хүүхэд хамгааллын үйлчилгээ үзүүлэх үүргийг хүлээж байна²⁸.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам нь Хүн амын амын хөгжлийн газрын Хүүхэд, залуучууд ахмад настан гэр бүлийн хөгжлийн хэлтэст хоёр мэргэжилтэн хүүхэд хамгааллын асуудлыг хамааран бодлого, зохицуулалтаар ханган ажиллаж байна. Мэргэжилтнүүдийн ажлын байрны тодорхойлолтод хүүхдийн эрх, хамгааллын бодлого зохицуулалтыг хангаж ажиллах зорилт, үйл ажиллагааг тодорхойлсон байна. 2021 оны 5 сард тус яамны бүтэц дахин шинэчлэгдэн Гэр бүл, хүн амын бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газар болон түүний дор Хүүхдийн хөгжил, хамгааллын хэлтэс бий болгосон байна.

Хүүхдийн төлөө үндэсний зөвлөл Монгол Улсын Ерөнхий сайдын тэргүүлсэн ХТҮЗ-ийн бүрэлдэхүүнд бүх яамдын дэд сайд, Төрийн нарийн бичгийн дарга нар, Олон улсын байгууллагын төлөөлөл, иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөлөл нийт 45 хүн ажилладаг байна. Энэ бүтэц 1995 оноос

²⁸ Хүүхэд хамгааллын тогтолцооны зураглал судалгааны тайлан, УБ хот. 2022 он

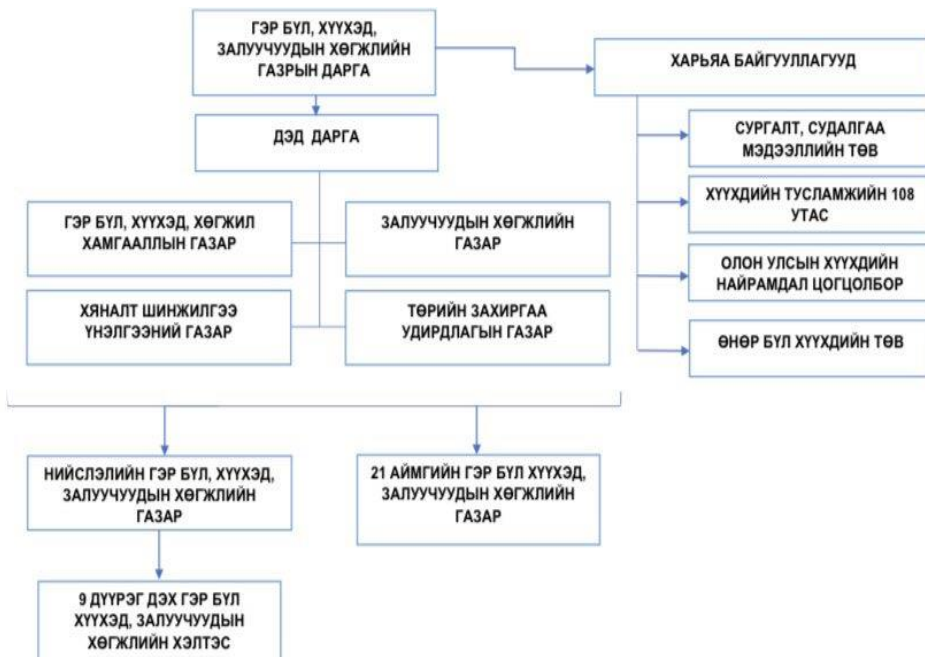
хойш ажиллаж байгаа хүүхдэд үр дүнтэй үйлчлэх бүтцийн оновчтой хэлбэр мөн эсэх нь эргэлзмээр.

Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар.

Хүүхдийн эрхийг хангах бодлогыг хэрэгжүүлэгч үндэсний байгууллагыг Засгийн газрын бүтцэд 1991 онд анх бий болсон бөгөөд 2016 оноос гэр бүл, залуучуудын хөгжлийн асуудлыг нэмж хариуцуулан ЗГХА ГБХЗГ болгон өөрчлөн зохион

байгуулсан. Эдүгээ агентлаг нь орон нутаг, харьяа байгууллагын нийт 1700 гаруй ажилтныг нэгтгэсэн Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг статустай бодлогын хэрэгжилтийг хангах үндэсний гол механизм болж байна. 2016 онд нийгмийн тухай багц хууль шинэчлэгдсэнтэй холбоотойгоор тус агентлагийн чиг үүрэг хэд дахин нэмэгдсэн ч орон тооны хувьд төдийлөн нэмэгдээгүй байна.

Гэр бүл хүүхэд залуучуудын хөгжлийн газрын бүтэц, зохион байгуулалт:



Тус байгууллага нь хүүхдийн эрхийг хангах, хамгаалах, хүүхэд, гэр бүлд

шаардлагатай үйлчилгээ үзүүлэх анхан дунд шатанд ажиллах чиг үүрэг бүхий нэгж, субъект, албан

тушаалтнууд сонгуульт үүрэгтэн, сайн дурын байгууллага, ажилтнууд болон нийгмийн үйлчилгээний болон хууль сахиулах зэрэг талуудын үйл ажиллагааг уялдуулах, хамтын ажиллагааг дэмжих үүрэгтэй.

ГБХЗХГ ажилтнуудын хандлага, мэргэжлийн ур чадвар сул, ажлын байранд тогтворгүй, ойр ойр солигддог төдийгүй улс төрийн нөлөөгөөр удирдлага, мэргэжилтнийг солих хандлага тогтож байна. Улс төрийн нам нөлөөгөөр тус байгууллагын албан тушаалд төрийн албаны мэргэшсэн байдлыг үл харгалзан томилдог нь байгууллагын үйл ажиллагаа, удирдлагын тогтвортой байдал, алсын хараанд сөргөөр нөлөөлж байна. Мөн түүнчлэн, ГБХЗХГ-ын үйл ажиллагааг шинжлэхэд орон нутагт гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын асуудал хариуцсан байгууллагын дотоод нэгжүүд ажлын уялдаагүй, ачаалал тэнцвэргүй байна²⁹.

Жишээ нь:

Аймаг, дүүргийн хэлтэст хүүхэд хамгаалал хариуцсан хоёр мэргэжилтэн ажилладгийн нэг нь Улсын байцаагчийн ажлыг давхар хариуцан ажиллаж байна.

Хүүхдийн эрхийн тухай хуульд туссан хүүхдийн асуудал хариуцсан нийгмийн ажилтан, ГБХЗХГ-ын нийгмийн ажилтан, орон нутгийн ГБХЗХГ-ын нийгмийн ажилтан, Хүүхдийн эрхийн ажилтан, улсын байцаагч гэсэн албан тушаалын чиг үүргийг нарийвчлах, мэргэжлийн хүнийг тогтвортой ажиллуулах, ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх, хүүхэд хамгааллын ажилтны эрүүл мэнд, сэтгэл зүйг хамгаалахын зэрэгцээ хүүхдийн эрхийг хангах ажлын байрны шаардлагын дагуу тасралтгүй сургаж, мэргэшүүлэх, урамшуулж дэмжих, нийгмийн хамгааллыг нь сайжруулах шаардлагатай.

ХҮҮХЭД ХАМГААЛЛЫН ҮЙЛЧИЛГЭЭ ҮЗҮҮЛЭГЧ ТАЛУУДЫН ЧАДАВХ, НӨӨЦИЙН ХУВИАРЛАЛТ

Үндэсний түвшний хүүхэд хамгааллын төсөв: ГБХЗХГ нь хүүхэд хамгааллын үндэсний хэмжээний төсвийн бодлого, санхүүжилт, зарцуулалтыг хариуцдаг байна. Судалгааны явцад улсын хэмжээнд хүүхэд хамгааллын төсөв, санхүүжилтийн зардлын нарийвчилсан дүн, мэдээллийн олдоц, ил тод байдал хангалтгүй

²⁹ ГБХЗХГ.2020. Монголын хүүхдийн байдал: 2019 оны статистикийн эмхэтгэл. Улаанбаатар хот

байв. ГБХЗХГ нь шилэн дансны тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангаж шилэн дансанд төсвийн зарцуулалтын мэдээллийг тогтмол байршуулдаг хэдий ч хэт ерөнхий, санхүүжилт гаргах тухай тушаалын хавсралтууд дутуу зэргээс хүүхэд хамгааллын үйл ажиллагаанд зориулж буй төсвийн зарцуулалтыг нарийвчлан тооцох боломжгүй байна.

Улсын Их Хурал дахь эмэгтэй гишүүдийн хүүхдийг хүчирхийллийн эсрэг санаачилга, хүүхэд хамгаалал, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын үр дүнд хүүхдийн хүчирхийллийн эсрэг арга хэмжээний төсвийг эрс нэмэгдүүлж чадсан.

Тухайлбал: Хүүхэд хамгааллын үйлчилгээнд улсын төсвөөс 2017 онд 900 сая төгрөгийг төлөвлөн зарцуулж байсан бол 2018 онд 6.4 тэрбум төгрөг, 2019 онд 7.6 тэрбум төгрөг, 2020 онд 8 тэрбум төгрөг болж 2017 оны түвшнээс 8 дахин нэмэгдсэн байна. Улсын төсвийн нийт зарцуулалтын дийлэнх буюу 43.8 хувь нь ГБХЗХГ-т, 26.1 хувь нь орон нутагт, 23.9 хувь нь Нийслэл, 9 дүүрэгт, 6 хувь нь ХНХЯ -нд тус тус харьяалагдаж байна. Хэдийгээр хүүхэд хамгааллын үйлчилгээнд зарцуулах төсвийн хэмжээг 900 сая төгрөгөөс 8 тэрбумд хүргэж нэмэгдүүлж чадсан хэдий боловч НҮБ-ын Хүүхдийн сангийн тусламжтайгаар хийсэн хүүхэд хамгааллын үйлчилгээний төсөв, зардлын шинжилгээ судалгаанд дурдсан Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай төсвийн хэмжээнд хүрээгүй хэвээр байна.

Өнгөрсөн хугацаанд хууль эрх зүйн орчны шинэчлэлийн хүрээнд гарсан ахиц дэвшил цөөнгүй байгааг салбарын сайд онцлоод салбар бүр хүүхдийн эрхийг хамгаалах чиглэлээр анхаарч ажиллах шинэ хандлага, хамтын ажиллагаа бий болсон. Хүүхэд, гэр бүлийн салбарт мөрдөгдөх 50 гаруй дүрэм,

журам, стандартыг баталж, хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байна. Хүүхэд хамгааллын

үйлчилгээний зардлыг үе шаттай нэмсэн³⁰.

Хүүхдийн тусламжийн 108 утасны үйлчилгээний төвийн үйл ажиллагааг өргөжүүлж, төрийн үйлчилгээний бүтэц болгож, программын гуравдугаар шатны шинэчлэлийг хийж, утас, чат, мессежээр дуудлага, мэдээлэл хүлээн авч байна. 2017 оноос хүчирхийллийн хохирогчид аюулгүй байдлын хамгаалалт, хүүхэд хамгааллын үйлчилгээ үзүүлэх нэгжийг тав дахин нэмэгдүүлж, 20 түр хамгаалах байр, 15 нэг цэгийн үйлчилгээний төв ажиллаж байна.

Улсын хэмжээнд 737 хамтарсан багт 6008 гишүүн ажиллаж байна. Хүүхдийн эрхийн хууль зүйн хороог шинэчлэн байгуулж, 30 хорооны 514 гишүүн холбогдох дүрэм, журмын хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байна. Хүүхэд, гэр бүлийн салбарт хүүхдийн эрхийн зөрчлийг шалган шийдвэрлэх эрх бүхий улсын байцаагчийг бэлтгэж, 36 албан хаагч давхар чиг үүрэгтэй ажиллаж байна. Хүүхдийн эрх, хамгааллын чиглэлээр ажилладаг төрийн бус байгууллагын магадлан итгэмжилж, 2018 оноос хүүхэд

хамгааллын үйлчилгээг төрийн бус байгууллагаар гэрээлэн гүйцэтгүүлж эхэлсэн гэв.

Нийгэмд гарч байгаа хүүхдийн эсрэг хүчирхийллийн 70 гаруй хувь нь гэр бүлийн орчинд эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчийн зүгээс үйлдэгдсэн байна гэсэн юм. Хүүхдийн тусламжийн утсанд 2022 онд 117000 дуудлага мэдээлэл, 2023 оны есөн сарын байдлаар 78310 дуудлага, мэдээлэл хүлээн авсан. 2023 оны 9 сарын байдлаарх хүүхэд хамгааллын 10996 дуудлагын шийдвэрлэлт 61.5 хувьтай байна. Хүүхдийн тусламжийн 108 утасны зорилтот дуудлага 67 хувьд хүрч, иргэд, олон нийт, хүүхдэд үйлчилгээ үзүүлдэг мэргэжилтэн, ажилтнууд, айл хөрш, хүүхдийн зүгээс хүүхдийн эрхийн зөрчлийг мэдээлэх, зөвлөгөө авах төрлийн дуудлага сүүлийн жилүүдэд өссөн гэж байна.

Түүнчлэн цахим орчин дахь хүүхэд хамгааллыг сайжруулах шаардлагатай байгааг салбарын сайд онцлохын зэрэгцээ Харилцаа холбооны зохицуулах хорооны 2022 оны тайланд хүн амын 99.7

³⁰Хүүхэд хамгааллын тогтолцооны зураглал судалгааны тайлан, УБ хот. 2022он

хувь нь гар утасны хэрэглэгч, интернэт ашиглалт 61 хувь, сошиал медиа хэрэглэгч 78.7 хувь, кибер аюулгүй байдлын индекс 46.5 хувьтай байна. ITU, Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллагаас гаргасан зөвлөмжид хүүхдийн өдөрт интернэтэд зарцуулах хугацааг 120 минутаас ихгүй байлгахыг зөвлөдөг. Гэвч 13-18 насны хүүхдийн нийгмийн сүлжээ ашиглахад зарцуулж буй дундаж цаг 231 минут байна. Ялангуяа эцэг, эхчүүд хүүхдээ саатуулах зорилгоор гар утсаа өгч хэрэглүүлдэг бөгөөд энэ нь интернэт, сошиал медиа эрт хэрэглэж эхлэх суурь шалтгаан болж байгааг мэдээлэлдээ дурдсан³¹.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд мэдээлэлдээ, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн хөгжил, хамгаалал, асрамж, дэмжлэг, ээлтэй орчин бүрдүүлэх асуудлыг хойш тавилгүй шийдвэрлэх зайлшгүй шаардлагатай байгааг дурдаад

улсын хэмжээнд байнгын асаргаа шаардлагатай, хөгжлийн бэрхшээлтэй 11,818 хүүхэд байна³².

Монгол	Улсын
хэмжээнд:	
21 байгууллагын	30
асрамж, халамжийн төв үйлчилгээ үзүүлж, 18 хүртэлх насны 974 хүүхэд, 19-21 насны 86 залуу үйлчилгээ авч байна. Нийт хүүхдийн 8.1 хувь нь буюу 86 хүүхэд хөгжлийн бэрхшээлтэй. “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн сэргээн засах хөгжлийн төв”-д төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээнд 130 хүүхэд, Хүүхдийн төв сувилалд хүнд хэлбэрийн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн 19-34 насны хүн өнөөг хүртэл амьдрах тохиолдол байна. БШУЯ-ны мэдээллээр 2022-2023 оны хичээлийн жилд 7171 хүүхэд ерөнхий боловсролын сургуульд сурч байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн төвийг таван аймагт байгуулсан байна.	

³¹ статистикийн эмхэтгэл

³²Засгийн газрын 2022-2023 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн биелэлтийн талаарх тайлангаас

МОНГОЛ УЛС ДАХЬ НИЙТ ЕРӨНХИЙ БОЛОВСРОЛЫН СУРГУУЛИЙН ХЭМЖЭЭНД



2022 онд улсын хэмжээнд 135 сургууль буюу 20,7 хувь нь хүүхэд тээвэрлэх автобустай, 515 сургууль огт автобусгүй байсан бол 2023 оны байдлаар улсын хэмжээнд 292 сургууль хүүхэд тээвэрлэх автобустай болсон байна. Үүнээс төрийн өмчийн 72 сургууль, төрийн бус өмчийн 220 сургууль автобустай. Төрийн өмчийн ерөнхий боловсролын 650 сургуулиас 560 нь гадна камертай, огт камергүй 90 сургууль байх бөгөөд дотор камертай 589 сургууль, огт камергүй ерөнхий боловсролын 61 сургууль байна. Засгийн газрын шийдвэрээр 2022 оноос цэцэрлэгийн хүртээмжийг нэмэгдүүлсэн нь бага насны хүүхдийн хөгжих, хараа

хяналттай байх, эцэг, эх ажлаа хийх боломжийг бүрдүүлснийг салбарын сайд мэдээлэлдээ дурдсан.

2020 онд хийсэн Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээгээр нийгмийн ажлын чадавх сул, мэргэжлийн удирдлага хангалтгүй, кейс менежментийн арга зүйг тодорхой болгоогүй, хүүхдийн эсрэг хүчирхийллийг илрүүлэх, авах хариу арга хэмжээ, үйлчилгээ хөгжөөгүй, үйлчилгээний зураглал тодорхойгүй, хүний нөөц, санхүүгийн нөөц дутагдалтай, хүүхэд хамгааллын үйлчилгээний мэдээллийг багтаасан хүүхэд хамгааллын

дигитал мэдээллийн удирдлагын систем хөгжөөгүй зэрэг олон асуудлыг шийдвэрлэх шаардлагатай байгааг тодорхойлсон. Иймд Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын тухай хуулийн төслийг Гэр бүлийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгатай уялдуулж УИХ-д өргөн мэдүүлэхээр, цаашлаад Хүүхэд харах үйлчилгээний тухай хуулийг шинэчлэн найруулахаар ажиллаж, холбогдох судалгаа, шинжилгээг хийж, хэлэлцүүлгүүд өрнүүлж байна гэв.

Хүүхдийн эрх, хамгаалалын асуудалд цаашид авах арга хэмжээний талаар салбарын сайд мэдээлэлдээ, Хүүхэд, гэр бүлийн салбарт хүний нөөцийн тогтвортой байдал алдагдсан, цалин урамшуулал, нийгмийн баталгааны хөтөлбөр хэрэгжүүлэх ажлууд хийгдээгүй өнөөг хүрснийг дурдаад сум, хорооны хамтарсан багийн гишүүдийн 60 гаруй гаруй хувь нь солигдож, зарим хороо, суманд нийгмийн ажилтангүй, хүүхэд, гэр бүлд үйлчилгээ үзүүлэх ажил орхигдож байгааг онцолсон.

**ХҮҮХЭД ХАМГААЛЛЫН
ТОГТОЛЦООНЫ ХАМТЫН
АЖИЛЛАГАА,
САЛБАР ДУНДЫН
ЗОХИЦУУЛАЛТ:**

Боловсролын салбар дахь хүүхэд хамгаалал. Боловсролын орчинд хүүхдэд аливаа шийтгэлийн арга хэрэглэх, ялгаварлан гадуурхах, дарамт, хүчирхийлэлд өртүүлэхийг хориглож, хүчирхийллийн асуудлыг илрүүлэх, мэдээлэх, үйлчилгээг дэмжих, хүүхдэд хүчирхийллийн бус харилцааны мэдлэг, ур чадвар олгох, зан үйл нөлөөлөх зэрэг сургалт явуулах, хүчирхийллээс ангид орчин бүрдүүлэх үүрэг зохицуулалтыг Боловсролын тухай, Бага дунд боловсролын тухай, Сургуулийн өмнөх боловсролын тухай, Хүүхэд харах үйлчилгээний тухай, Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай, Хүүхэд хамгааллын тухай, Гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх тухай зэрэг хуулийн 40 гаруй заалтаар хуульчилжээ. Тиймээс сургалтын байгууллагад суралцаж байгаа хүүхэд бүрийг тухайн орчинд бие мах бодийн шийтгэл, сэтгэл зүйн болон үе тэнгийнхний дарамт, үл хайхрах байдал, гэмт хэрэг, зөрчил, хорт зуршилд өртөхгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэх, 2018 онд ЕБС-ийн хүүхэд хамгааллын бодлого, дотуур байрны орчинд хүүхэд хүчирхийлэлд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэн журам,

2020 онд цэцэрлэгийн хүүхэд хамгааллын бодлого, батлагдсан байна. Эдгээрийг хэрэгжүүлснээр:

- Хүүхдэд ээлтэй, эрүүл, аюулгүй орчин бүрдүүлж, хүүхдийн эрхийг хангах;
- Хүүхэд хамгааллын зарчим, ёс зүйг түгээх;
- Эцэг эхэд нөлөөллийн үйл ажиллагаа явуулах;
- Хүүхдийн хамгаалал, аюулгүй байдлыг хангах үйлчилгээ үзүүлэх
- Сэтгэл зүйн таатай орчин бүрдүүлэх
- Хүчирхийллээс сэргийлэх үйлчилгээ болон хариу үйлчилгээ
- Эрсдэлд нөхцөлд байгаа хүүхдийн мэдээллийг хүлээн авах, шалгах
- Мэдээлэл хүлээн авах, илрүүлэх, шалгах; Нөхцөл байдлын үнэлгээ хийх
- Суралцагчийн эрүүл мэндийн болон сэтгэцийн тулгамдсан асуудлын эрсдэлийн үнэлгээ хийж, сэтгэл зүйн зөвлөгөө, сэтгэл заслын тусламж үзүүлэх чанар хүртээмж нэмэгдэх боломжтой юм.

Хүүхэд хамгааллын тухай хуулинд боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын ажилтнууд хүүхдийн эсрэг хүчирхийллийг

таамагласан, мэдсэн тохиолдолд заавал мэдээлэх үүрэгтэй. Гэсэн хэдий ч боловсролын салбар сургуулийн нийгмийн ажилтан хүүхэд хамгааллын ажлыг зохион байгуулах ёстой гэсэн ташаа хандлага түгээмэл байгаагаас багш, бусад ажилтнуудын зүгээс хамгаалал шаардлагатай хүүхдийг нийгмийн ажилтанд даатган үлдээдэг байна. Гэтэл нийгмийн ажилтанд сургуулийн захиргааны ажил, хичээлээс гадуурх үйл ажиллагаа, хүүхдийг эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, хариу үйлчилгээ, хамтарсан багийн гишүүний ажил гээд дуусашгүй олон ажилтай байдаг бөгөөд тэдэнд хүүхэд хамгааллын чиглэлээр мэргэжлийн арга зүй дэмжлэг үзүүлдэггүй, аюулгүй байдлыг нь хангах тогтолцоо байхгүй, сургуулийн зүгээс хийж байгаа ажлыг нь ойлгон дэмжих хандлага дутмаг байна.

Хүүхэд хамгааллын тогтолцоон дахь бусад үүрэг хүлээгчдийн адилаар холбогдох ажилтны ажил үүргийн хуваарьт хүүхэд хамгааллын үүрэг ороогүй, дүрэм, журам, стандарт дутмаг, зориулсан төсөвгүйгээс тухайн сургууль хүүхэд хамгааллын чиглэлээр хэр сайн ажиллах нь захирлын мэдлэг, хандлага, туршлагаас бүрэн

хамаарч байна.

Сургуулийн дотуур байранд хүүхдүүд бүтэн жилийн есөн сарыг өнгөрөөдөг бөгөөд энэ хугацаанд хүүхдүүдэд эцэг эх, асран хамгаалагчийн халамж, хараа хяналт байхгүйгээс хүүхдүүдэд олон асуудал тулгардаг байна. Судалгааны ярилцлагаар сургуулийн дотуур байр боловсролын салбарт харьяалагддаг учир хүүхэд хамгааллын ажилтнууд төдийлөн очдоггүй тухай олон удаа дурдагдсан юм.

Цаашлаад МСҮТ-н дотуур байранд хүүхдүүд эцэг эхээс хол, хараа хяналт сул орчинд бие биенээсээ олон муу зүйл сурдаг сөрөг талтай бөгөөд МСҮТ-н дотуур байранд хүүхдийн эрхийг хамгаалах, амьдрах ухаанд сургах хөтөлбөр үйл ажиллагаа явуулдаггүй байна. Хэдийгээр ХНХЯ-ны харьяа боловч МСҮТ болон дотуур байранд нь хамгааллын бодлого байдаггүй, хүүхэд хамгааллын үйлчилгээ орхигдсон талууд хэвээр байна.

Эрүүл мэндийн салбар дахь хүүхэд хамгаалал. Эрүүл мэндийн ажилтан ажил, үүргээ гүйцэтгэх явцдаа эрсдэлд нөхцөлд байгаа хүүхдийн талаар таамагласан, мэдсэн тохиолдолд хүүхдийн асуудал эрхэлсэн орон нутгийн ажилтан, албан

тушаалтан, эсхүл цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдад заавал мэдээлэх үүрэг хүлээдэг. Шүүх эмнэлгийн амбулаторийн үзлэг оношлогоо болон лабораторийн шинжилгээ нь насанд хүрээгүй хүнд үнэ төлбөргүй үзүүлэхээр журамласан байдаг. Гэмтэл согог судлалын үндэсний төвийн Нийгмийн эрүүл мэндийн алба 2019-2020 онд НҮБ-н Хүн амын сангийн санхүүжилтээр 10 аймгийн эмч эмнэлгийн мэргэжилтэн, нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйчдэд “Хүчирхийллийн хохирогчид эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх журам, түүний дагуу заавал мэдээлэх үүргийн талаарх” сургалтыг тогтмол шат дараалалтай зохион байгуулж байна.

Сургалтын үр дүнд бэлгийн хүчирхийлэлд өртсөн хохирогчийг ЦЕГ-ын Хүүхэд хамгааллын хэлтэст мэдээлэх журам гарсан. Мөн нийслэлийн дүүргүүдийн эмнэлгийн ажилтнуудад тус сургалтыг зохион байгуулсан нь хохирогч төвтэй үйлчилгээний эхлэл тус салбарт тавигдаж байгаагийн илрэл болсон юм.

Улсын төсвөөс “Хүүхэд хамгаалалд” гэсэн багц үүсгэвэл зүгээр одоогоор тийм зүйл байхгүй. Хүний наймаа, бэлгийн

мөлжлөгийн хохирогч хүүхдэд үзүүлэх тусламж үйлчилгээний тухайд эмч, ажилтнуудад маш тодорхой мэдлэг мэдээлэл хэрэгтэй байна.

Эрүүл мэндийн салбарт одоогоор хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчид, түүний дотор хүүхдэд зориулсан жендерийн мэдрэмжтэй, сэтгэл зүйн засалд чиглэсэн эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, түүнийг зохицуулсан журам байхгүй байна. Ярилцлагы үеэр эрүүл мэндийн салбарын удирдлагын зүгээс хүүхэд хамгааллын тогтолцоог бэхжүүлэхэд эрүүл мэндийн салбартай хамтын ажиллагааны бэхжүүлэх, эмч мэргэжилтнүүдийнхээ хүүхэд хамгааллын мэдлэг ойлголтуудыг нэмэгдүүлэх зайлшгүй хэрэгцээтэй гэж үзэж байна.

Иргэний нийгэм, ТББ-ын хамтын ажиллагаа. Судалгааны хүрээнд үндэсний хэмжээнд хүүхэд хамгааллын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа төрийн бус байгууллагуудын төлөөллөөс ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлага авсан юм. Ярилцлагын үр дүнгээс харахад хүүхэд хамгааллын салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа ТББ-дад нь дараах хоёр нөхцөл байдалд ажиглагдаж

байна. 1990 оноос олон улсын байгууллагын дэмжлэгтэйгээр байгуулагдсан төрийн бус байгууллагуудын хувьд олон улсын байгууллага, төрөөс дэмжлэггүй учраас үйл ажиллагаа нь зогсонги байдалд орсон хэсэг байгууллага байхад өөрийн чадавх, нөөцөд тулгуурлан дотооддоо хөрөнгө босгох, донор байгууллагуудаас төсөл авч хэрэгжүүлэн үйл ажиллагаагаа тогтвортой явуулж байгаа төрийн бус байгууллагууд нэмэгджээ. Эдгээр тогтвортой үйл ажиллагаа явуулж байгаа байгууллагуудын хувьд төрөөс төсвийн дэмжлэг авахгүйгээр төрд хүүхэд хамгааллын үйлчилгээнд бодит хувь нэмэр үзүүлэн, ачаалал үүрэлцэж байгаа юм.

Сүүлийн жилүүдэд олон улсын хэмжээнд хүүхдэд чиглэсэн хувь хүмүүсийн хандив тусламж буурсантай холбоотойгоор донор байгууллагуудын тендер, төсөлд ОУБ үндэсний төрийн бус байгууллагууд өрсөлддөг болсон нь хүний нөөцийн чадавх, үйл ажиллагааны туршлага дутмаг үндэсний төрийн бус байгууллага ОУБ-тай энэ зэрэгцэн өрсөлдөхөд бэрхшээл их байна. Монгол Улсын газар зүйн онцлог, Улаанбаатар дахь хүн амын

төвлөрлөөс шалтгаалан аймаг, сумын түвшинд хүүхэд хамгааллын үйлчилгээ явуулдаг төрийн бус байгууллага бараг байхгүйтэй адил байна. Иймд төрийн бус байгууллагын зүгээс хүүхэд хамгааллын асуудлаар ХНХЯ, ГБХХГ, аймаг/ дүүрэг дэх ГБХЗХХ-ийн үйл ажиллагаанд мэргэжлийн тусламж үзүүлэх, хяналт тавьж, нөлөөллийн үйл ажиллагаа явуулах тул дээр хангалттай ажиллаж чадахгүй байна³³.

Дүгнэлт:

Монгол улс тусгаар тогтносон, бүрэн эрхт, туурга тусгаар бөгөөд ардчилсан энх тайвны бэлгэ тэмдэг болсон нэгдсэн үндэсний байгууллагын гишүүн улс болохынхоо хувьд конвенц, пакт, протоколыг дагаж мөрдөх ёстой байдаг билээ. Улс үндэсний үнэт зүйл болсон ард иргэд, тэр тусмаа бага насны хүүхдүүдийн эрх, ашиг сонирхол зөрчигдөхийг таслан зогсоох, түүгээр зогсохгүй тэдгээрийн эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх нэн тэргүүний зорилго болох билээ. Монгол улсын төр уг үүргээ биелүүлэхдээ хүүхэд хамгааллын бодлого, тогтолцоог тогтмол явуулж буй боловч

хангалттай, бүрэн хэрэгжихгүй байна. Тиймээс энэхүү үйл ажиллагааг сайжруулах, Үндсэн хуульд зааснаар хүүхэд багачуудыг “Эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах эрх”-ийн хэрэгжилтэнд өөрийн хувь нэмрээ оруулах үүднээс дараах саналыг дэвшүүлж байна.

Дэвшүүлж буй санал:

1. Анхан шатны нэгжид буюу гэр бүл, хүүхдэд хүрч ажиллан эрсдэлд хүчин зүйлийг бууруулах, урьдчилан сэргийлэх ажлыг сайжруулах
2. Гэмт хэрэг, зөрчлийн гэрч, хохирогч хүүхдэд хариу үйлчилгээ үзүүлэхэд чиглэн ажиллаж, урьдчилан сэргийлэх ажлыг нэмэгдүүлэх
3. Хүүхэд хамгааллын мэдээллийн удирдлагын систем нь вэб сайтын үйл ажиллагааг сайжруулах
4. Хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчийн зөрчил шалгах үйл ажиллагааны хүрээг өргөжүүлэх
5. Хүүхдийн эрхийг хамгаалах хамтарсан багийн гишүүдийн эрх зүйн орчныг сайжруулах

³³<https://mn.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/192/ADAPT-Full-MNG.pdf>

**Ашигласан эх сурвалжийн
жагсаалт:**

Хууль тогтоомжийн хүрээнд:

- Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992 он
- Монгол улсын Хүүхэд хамгааллын тухай хууль, 2016 он
- Монгол улс

Ном сүрах бичгийн хүрээнд:

- Хүүхэд хамгааллын тогтолцооны зураглал судалгааны тайлан, УБ хот. 2022он
- Хүүхдийн эрхийг хамгаалах төрийн тогтолцоо

Бусад эх сурвалж:

- Хүний эрхийн Үндэсний комисс. Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 20 дахь

илтгэл. Улаанбаатар, 2021. 6 ГБХЗХГ-аас тус судалгаанд өгсөн мэдээллээс

- ХЭҮК. 2021. Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 20 дахь илтгэл. Улаанбаатар
- ГБХЗХГ.2020. Монголын хүүхдийн байдал: 2019 оны статистикийн эмхэтгэл. Улаанбаатар
- Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн биелэлтийн талаарх ГБХЗХГ-ын 2020 оны тайлангаас
- <https://mn.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/192/A-DAPT-Full-MNG.pdf>

УДИРДЛАГЫН МАНЛАЙЛАЛ, УДИРДАХ АЖИЛТНЫ МАНЛАЙЛЛЫН СЭТГЭЛ ЗҮЙ

Ч.Нансалмаа

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8013 дугаар дамжааны суралцагч, ахлах дэслэгч

Товч агуулга: Байгууллага өмнөө тавьсан зорилго, зорилтотоо хүрэхэд хүний нөөцийн ур чадвар ихээхэн нөлөөлдөг. Ур чадвар гэдэг ойлголтод алба хаагчийн мэдлэг, ажлын туршлага хамаарахаас гадна хамгийн чухал нь алба хаагчийн ажилдаа болон байгууллагадаа хандах хандлага, ёс суртахууны боловсрол багтаж байдаг. Иймд байгууллага зорилгодоо хүрэх үйл ажиллагааг амжилттай хэрэгжүүлэхэд манлайлал, манлайлагч алба хаагчийн үзүүлэх үр нөлөөнд дүн шинжилгээ хийхэд оршино.

Abstract: Human resource skills have a significant impact on the organization's achievement of its goals and objectives. The concept of skills includes not only the employee's knowledge and work experience, but also, most importantly, the employee's attitude towards his work and the organization, and moral education. Therefore, it is necessary to analyze the effectiveness of leadership and leading employees in the successful implementation of activities to achieve the organization's goals.

Түлхүүр үг: Байгууллага, алба хаагч, сэтгэл зүй, манлайлал, амжилт

Keyword: organization, serviceman, psychology, leadership, success

Оршил: Манлайлал гэдэг ойлголт хүний харилцаа, хандлагатай холбоотой ойлголт. Менежментийн шинжлэх ухаанд манлайлал гэдэг ойлголт эрт цагаас далд утгаар хөгжсөөр ирсэн. Овог аймгийн тогтолцоотой үед тухайн овгийн ахлагч хэрхэн иргэдээ удирдаж, ан гөрөө хийж ахуй амьдралаа залгуулах, нутаг дэвсгэрийн хил хязгаарын хамгаалалтаа үйл ажиллагааг зохион байгуулахдаа удирдахуйн

ухааны арга техникийг ашиглаж ирсэн байдаг. Энэ үеэс хойш улс орон, хүний хөгжлийн чиг хандлагын өөрчлөлтийн нөлөөгөөр удирдахуйн ухааны шинжлэх ухааны чиг хандлагаар 1910 оноос хөгжиж, 1911 онд АНУ-ын Фредрик Ц.Тайлор “Шинжлэх ухааны удирдлагын зарчмууд” хэмээх ном нийтлүүлж, алба ёсоор удирдахуйн ухааны чиг хандлага үүссэн байдаг.

Манай улсад удирдахуйн

ухааны орчин үеийн хөгжлийн түвшинд удирдлага, байгууллагын удирдах албан тушаалтны хандлага, арга барил, бусаддаа нөлөөлөх ур чадварын чадамжид чиглэн хөгжиж байгаа. Өөрөөр хэлбэл байгууллагын амжилттай үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэх үндсэн шалгуурын нэг гэж тодорхойлогдож байгаа тул зайлшгүй удирдах албан тушаалтны удирдлагын манлайллыг өргөн утгаар судалж, өөрийн мэдлэг, ур чадварт төлөвшүүлэх нь чухал юм.

Үндсэн хэсэг

“Манлайлал гэдэг нь итгэл үнэмшил, үнэт зүйлс, ёс зүй, зан чанар, мэдлэг, чадвараараа удирдан манлайлж бусдыг зорьсондоо хүрэхэд нөлөөлөх процесс юм.” /Европын эрдэмтэд/ “Манлайлал” нь бусдын үнэт зүйлс, зан төлөв болон хандлагад нөлөөлөх процесс бөгөөд байгууллагын бүх түвшинд байна. “Хүний үзэл бодол, шийдвэрт нөлөөлдөг хүнийг Манлайлагч гэнэ.”

Манлайлал бол нөлөөлөл гэж John C.Maxwell тодоохойлсон бол АНУ-ын эрдэмтэд “Хувь хүн ба бүлэг хүмүүсийг зорилгод нь хүргэх үйл ажиллагаанд өдөөж өгөхийн тулд нөлөөлөх ур чадвар”³⁴ гэж үзсэн байна.

“Хамгийн агуу Манлайлагч бол өөрийн мөрөөдөлдөө бусдыг

итгүүлж чаддаг хүн юм.” /Ли Куан И, Сингапурын Ерөнхий сайд асан/³⁵ зэрэг эрдэмтэд тодорхойлсон байдаг. Монголын сэтгэл судлалын ухааны дэд доктор Б.Оюунчимэг “Хамт олны зорилго, зорилтыг тодорхойлж, зорилгодоо хүрэх бодлого боловсруулан хамт олон, хүмүүсийг удирдан зохион байгуулагч юм”³⁶ гэж тодорхойлсон байдаг. Хамт олны бодол санааг нэгтгэн, нэгдсэл нэг зорилгод чиглүүлж байгаа хувь хүний бусаддаа хүлээн зөвшөөрөгдсөн манлайлагч байхад манлайллын ур чадвар зайлшгүй шаардлагатай. Манлайлал, Манлайлагчийг хэмжих үндсэн

хэмжүүр нь “Нөлөөлөл” гэдэг үзэл санаатай эрдэмтэд санал нэгдсэн гэж үзэж болохоор байна. Удирдлага, менежмент хоёр агууллагын хувьд харилцан адилгүй хэдий ч зорилго, үр дүнгийн чиглэлээрээ нэг зорилготой ойлголт юм. Бусдад нөлөөлөх, бусдыг өөрийн үзэл санаанд нэгтгэн нэгэн зорилогод хүрэх үр дүнгийн хувьд холбоотой ур чадвар юм. Хувь хүн тодорхой зорилгод хүрэхийн тулд бусдад нөлөөлөл үзүүлэх үйл ажиллагааг “манлайлал”, хэрхэн манлайлан удирдаж чадах чадварт суралцах мэдлэгийн менежментийн шинжлэх ухаанаас онолын мэдлэгийг суралцдаг тул уялдаа холбоотой шинжлэх ухаан юм. Ур чадвартай манлайлагч байхад

³⁴ www.slideshare.net

³⁵ Biziness.mn

³⁶ Б.Оюунчимэг Удирдлагын сэтгэл зүй 2000 46 дахь тал

төлөвлөх, зохион байгуулах чадвартай байх нь чухал. Манлайллын 2 төрөл бий.

- Албан ёсны манлайлал

- Албан ёсны бус манлайлал

Манлайллын 2 төрлийн

тодорхойлолтыг авч үзвэл:

-Албан ёсны манлайлал гэдэг нь байгууллагаас албан ёсоор эрх мэдэл өгч, менежер, захирал эсхүл эрхлэгч зэрэг тодорхой албан тушаал эрхэлсэн удирдах ажилтан, -Албан ёсны бус манлайлал гэдэг нь эрхэлсэн албан тушаалгүй боловч тодорхой бүлгийг удирдан чиглүүлж, хувийн чанар, ажлын арга барилаараа бусдад нөлөөлж, тэднийг манлайдан агуулах үүрэг гүйцэтгэдэг ажилтан, албан хаагч³⁷ гэж тайлбарласан байна. Албан ёсны бус манлайллын чиг үүргийг гүйцэтгэж байгаа тохиолдолд бусдад үйлдэл, харилцаа хандлага бусдад бүх талаараа үнэлэгдэж, бусдаар хүлээн зөвшөөрөгдсөн байх шалгуур шаардлагатай. Энэ шалгуур “Манлайлагч удирдагч”-ыг бий болгодог.

Манлайллын тухай ойлголт, түүний ач холбогдол, манлайлагч, удирдагч хоёрын ялгаа болон уялдаа холбоотой мөн чанар зэрэг ойлголтуудыг судалж, мэдлэг болгон өөрийн харилцаа хандлага, үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлж чадсан удирдах албан тушаалтан удирдлагын манлайлал гэх зүйлийг

бий болгож, байгууллагын үйл ажиллагааг өмнөө тавьсан зорилго, зорилтын хүрээнд цаашлаад илүүтэй өргөжүүлэн, хөгжүүлж, байгууллагаа амжилттай удирдан зохион байгуулж, өмнөө тавьсан зорилго, зорилтдоо хүрч чадна.

Манлайлалд шаардлагатай сэтгэл зүйн чадамжууд нь 5 шинж чанараас бүрддэг:

-Өөрийгөө танин мэдэх, -Өөрийгөө удирдан хянах,

-Бусдыг ойлгох,

-Харилцаа холбоогоо удирдах

-Үр дүнтэй харилцах

Удирдагч байх нь чухал уу? Манлайлагч байх нь чухал уу? Энэ асуултад хүн бүр харилцан адилгүй өнцгөөс хариулт өгнө. Хүн бүр манлайлагч байж чадах уу?

Тэгвэл манлайлагч ямар үүрэг гүйцэтгэж байх ёстой вэ?

-Үлгэрлэх.

Байгууллагын үйл ажиллагааны үзэл баримтлал, зорьсон зорилгодоо тууштай үр дүн бий болгож чадах, ёс зүй, шудрага зан чанар, мэдлэг чадвар, туршлага, хариуцлага, үйл хөдлөлөөрөө бусдадаа үлгэр дууриалал үзүүлж чаддаг байх.

-Чиглүүлэх.

³⁷ Н.Цэнд Я.Шуурав 2009 Менежмент 2009 227 дахь тал

Бусад ажилтны сэтгэл зүй болон ажлын бүтээмжийг төлөвлөгөөний дагуу ийж

гүйцэтгүүлж, хүрэх зорилго, хэрэгжүүлэх арга зам, гарц гаргалгааг шийдвэрлэхэд туслах

-Бусдыг сэдэлжүүлэх.

Ажилтан нэг бүрт ажиллах урам зориг өгч, адил боломж олгон, тэдний бодол санааг сонсож, бусдын хийж бүтээх боломж нөхцлийг бүрдүүлж өгдөг байх.

-Нэгтгэх.

Харилцан итгэлцлийн уур амьсгалыг бүрдүүлж, саашаал, шүүмжлэлийг тэнцвэртэй хүлээн авч, мөн бусдын алдаа дутагдалыг тухай бүр эерэг арга (сендвичний арга)-аар ойлгуулж чаддаг байх, хамт олонтойгоо хамтарч, нэг зорилго, нэг санаатай байх боломжийг бүрдүүлж, багийн ажиллагааг хөгжүүлэх

-Өөрчлөлтийг хийх.

Орчин үзэл санааны хязгаарлагдмал бус өргөн цар хүрээний сэтгэлгээтэй, орчин цагийн шинэлэг арга барилаар ажиллаж, байгууллагаа цаг үеийн чиг хандлагатай нийцүүлэн хөгжил дэвшилд тогтмол бэлтгэн, шинэчлэлийг тухайн цаг үе бүрд хэрэгжүүлж, эерэг өөрчлөлтийг бий болгож чаддаг байх.

Удирдах ажилтан хүн “манлайлагч” байхын тулд дараах чадваруудад суралцах нь бусдын өмнө үг, үйлдэл бүхий л талаараа хүлээн зөвшөөрөгдсөн үлгэр

дуурайлал бүхий манлайлагч байхад ихээхэн нөлөө бүхий хандлага, ёс суртахууны боловсрол юм.Үүнд:

-Өөрийгөө таних.

-Өөрийн гэсэн зорилготой, аливаа асуудалд зарчимч, шудрага, бусадтай харилцахдаа нээлттэй, магтаал, шүүмжлэлийг хүлээж авдаг, өөрийн давуу болон сул тал, бусдад хэрхэн нөлөө үзүүлж чадах чадвараа мэддэг, өөрийн үнэт зүйлстэй байх. Өөрийгөө таньж мэдэх ур чадвар нь хувь хүний суурь зарчим буюу тухайн хүний аливаа зүйлд хандах хандлагыг тодорхойлж байдаг онцлог юм.

-Өөрийгөө хянах

Хүний төрж өссөн газар, гэр бүлийн орчин, хүмүүсийн хүрээлэл хувь хүний зан авирт ихээхэн нөлөөлдөг. Сэтгэл хөдлөлөө удирдаж чадах нь аливаа харилцаа болон ялангуяа зөрчилдөөнтэй харилцааны үед асуудлыг улам хүндрэлтэй бологохоос урьдчилан сэргийлэх хамгийн шилдэг арга юм. Ухаан дутсан газар уур ноёлдог гэж ярьдгийг санах хэрэгтэй.

-Өөрийгөө сэдэлжүүлэх

Хүрсэн амжилтаараа өөртөө урам зориг өгч, өөрийнхөө амжилт олоотоор бахархаж, өөртөө талархаж чаддаг байх нь чухал. Энэ нь цаашид улам эрч хүчтэй, ажилдаа сэтгэл зүтгэлтэй хандах, өөрийгөө хөгжүүлэх, байнга суралцах, техник терхнологи, үзэл баримтлалын өөрчлөлтийн эрин үед цаг үетэйгээ хөл нийлүүлэх шинэлэг бүхнийг эрэн хайж суралцах, сурсан мэдсэн

зүйлээ байгууллагынхаа хөгжил дэвшилд түүчээлэх, бусдаас ялгарах шинэлэг арга барил эзэмших ур чадвар юм.

-Бусдыг ойлгох

Хамт ажиллаж байгаа хамт олон болон бусдыг сонсож сурах нь маш чухал. Магадгүй харилцан ярилцаагүйгээс ойлголтын зөрүү үүсэх, энэ нь цаашлаад үзэл бодол, санаа сэдэлд сөргөөр нөлөөлөх магадлалтай. Манлайлагч удирдагч хүн хамт ажиллаж байгаа хүмүүсийнхээ сэтгэл хөдлөл, үзэл бодол, хэрэгцээ шаардлагыг ойлгож, чадварлаг ажилтнуудаа алдахгүй байхад анхаарах нь зүйтэй.

-Нийгмийн харилцааны ур чадвар

Тухайн салбартаа болон бусад салбарын дунд танилын хүрээ өргөн байх нь байгууллагын гадаад, дотоод орчин сайжруулах, цаашлаад үйл ажиллагааны цар хүрээг нэмэгдүүлэхэд ихээхэн нөлөөллийг үзүүлдэг. Гэхдээ та бусадтай тааламжтай харилцаа тогтоон, тэднийг чиглүүлж өөрийн зорилгод итгүүлж чаддаг байх чадвартай байх тохиолдолд шүү дээ. Эдгээр ур чадварууд нь зөвхөн бизнесийн салбарын захирал, менежерүүд, улс төр, олон нийт нийгмийн салбарын удирдагч нарт хэрэгтэйгээс гадна жирийн ажилтнуудад ч амжилттай ажиллахад хэрэгтэй.

Харвардын Бизнесийн Сургуулийн

судалгаагаар амжилтанд хүрэхэд харилцааны чадвар нь 85 хувийн нөлөөтэй гэсэн үр дүн гарсан байдаг.³⁸ Удирлагч хүнд бусдаас ирэх сэтгэл зүйн олон төрлийн харилцаа хандлагаас өөрийнхөө үзэл баримтлал, зорилгыг хамгаалан гарч, өөртөө тэднийг урвуулан нэгтгэж, харах өнцгийг өөрчлөх ур чадварт суралцаж, гаднаас ирэх нөлөөллүүдээс шалтгаалан үндсэн зорилгоосоо хазайхгүй байхад асар их сэтгэл зүйн бэлтгэл хэрэгтэй. Удирдагч хүн сэтгэл зүйн хувьд хувьсамтай бус чанарыг агуулдаг байх шаардлагатай. Аливаа зорьсон зорилгодоо үнэнч байж сурах, түүндээ тэмүүлэх эрч хүчтэй тууштай хөдөлмөрлөх, үзэл бодлынхоо зөв бурууг шүүн тунгааж зөв шийдвэр гаргахад сэтгэл зүйн бэлтгэлтэй байдал нэн чухал юм

Дүгнэлт, санал: Emotional quotient буюу сэтгэл зүйн чадамж нь үлгэр жишээ манлайллын чухал бүрэлдэхүүн хэсэг юм. Өөрийгөө болон өөрийн сэтгэл хөдлөлөө таньж мэдэж, удирдан чиглүүлэхийн хажуугаар орчин тойрон, тухайн нөхцөл байдлыг мэдэрнэ гэдэг бол баг, хамт олныг удирдах хамгийн чухал зан чанар юм. Бусдаас ирэх сэтгэл хөдөлгөөнийг хүлээн авч ойлгох, түүнд хариу өгөх, тухайн цаг мөчид тулгарах таатай болон таагүй

³⁸ Biziness.mn

харилцаа, үзэл санааы зөрчилдөөнийг эерэгээр ялах, өөрийн үг, үйлдлээ бусдад хэрхэн нөлөөлж болох вэ гэдгийг тооцоолон тунгаан бодож чадаж буй зан чанар нь мэдлэг боловсролтой манлайлагч удирдах албан тушаалтны ур чадварын илэрхийлж байна.

Удирдлагч хүн хамт олны дундаас гарах сэтгэл хөдлөлүүдийг хооронд нь уялдуулан холбож илэрхийлэх гэсэн үзэл санааг ойлгож, тэдгээрийн эерэг сөрөг талыг дүгнэн тунгааж, шийдвэрийн олон хувилбаруудаас зөв сонголт хийж, гаргасан шийдвэрийнхээ биелэлтийг хангаж, хянаж чаддаг байх хэрэгтэй. Таны гаргасан шийдвэр биелэгдэхгүй, хэрэгжихгүй бол тал манлайлагч удирдагч биш юм. Удирдахуй ухааны шинжлэх ухааны судалж, өөртөө мэдлэг бүтээснээх хийх үйлдэлд чинь хэрхэн нөлөөлөхийг танин мэдсэнээр сэтгэл зүйн чадамжит бие хүн болоход шаардлагатай шинж чанаруудыг өөртөө төлөвшүүлж, сэтгэл хөдлөлийн хувьд биеэ даасан, тусгаар нэгэн байхад суралцах боломжтой.

Ажлын байран дахь бүтээмжид нөлөөлөх сэтгэл зүйн чадамж өндөртэй байна гэдэг нь хэн хүний эзэмшиж чаддаггүй чадвар бөгөөд чадварлаг, үр бүтээмжтэй багийг бүрдүүлэхэд оршдог хувь хүн бүрийн эзэмшвэл зохих боловсрол юм.

Удирдагч хүнд сэтгэл зүйн боловсрол дутмагаас шалтгаалан удирдлаган дороо байгаа хүмүүсийнхээ хэрэгцээ шаардлагыг тань мэдэхгүй, үүнээс шалтгаалж байгууллагын үйл ажиллагаа хамт олны хичээл зүтгэлээс хүссэн үр дүндээ хүрч чадахгүй. Хүн өөрийн сэтгэл хөдлөлдөө үнэлэлт дүгнэлт хийгээгүйгээс байгууллагын ажил үр дүнгүй болох магадлал өндөр. Сайн удирдагчид өөрсдийнх нь аман болон аман бус харилцаа нь тухайн багт хэрхэн нөлөөлж болохыг ойлгодог, өөрийгөө мэддэг, бусдыг харилцааны гадна болон дотоод хэлэмжид дүгнэлт түргэн хугацаанд хийж чаддаг байх ёстой. Хүмүүсийн дунд үүсдэг ихэнх асуудлын үндэс суурь нь бие биенээ буруугаар ойлгох, эргэлзээ төрүүлэх зэрэг сөрөг нөлөөлөлд хүргэдэг.

Харин үр дүнтэй харилцаа нь ажлын байран дахь бат бах харилцааг хөхүүлэн дэмжиж, аливаа саад тотгорыг үгүй хийж чаддаг. Ажилчид компани дахь өөрийн үүрэг ролийг мэдэж, шууд болон хэт хойчдоо хэрхэн ашиг тусаа өгч байгаагаа ойлгож байвал, үнэ цэнэ бөгөөд ололт амжилтыг олж чаддаг.

Манлайллын шинжлэх ухааныг дэлхий дахинд түгээн дэлгэрүүлсэн олон улс орны үе үеийн эрдэмтэн мэргэд, судлаачдын үзэл санаанд дүн шинжилгээ хийхэд дийлэнх нь манлайллыг нөлөөлөх чадвар, чиглүүлэгч, ёс суртахууны боловсролтой холбон авч үзсэн

байна. Эдгээрээс John Quincy Adams “Хэрвээ чи бусдыг зоригжуулж мөрөөлүүлж, сургаж, хийлгүүлж чадаж байвал чи бол манлайлагч”³⁹ гэж тодорхойлсонтой судлаачийн хувьд үзэл санаа нийлж байгаа учир дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

-Удирдах албан тушаалд эрхлэх хүнийг богино болон урт хугацааны сургалтад хамруулдаг байх

-Байгууллагад манлайлагч ажилтан, алба хаагчийг бий болгож, тэднийг бусдадаа нөлөөлөх нөлөөллийг бий болгох боломжийг бүрдүүлэх

-Ажилтан, алба хаагч бүрийг тогтмол мэдлэг боловсролыг хөгжүүлж, тухайн ажилтан, алба

хаагчид хэрэгцээтэй мэдлэг, ур чадварыг эзэмшүүлэх сургалтад хамруулж, мэдлэгийг хуучруулахгүйгээр ажиллаж, хөгжих боломжийг бүрдүүлэх

-Удирдах ажилтнуудын менежментийн шинжлэх ухааны мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх ур чадвар эзэмшүүлэхэд чиглэсэн хөтөлбөрт сургалт, мэдээллийг тогтмол зохион байгуулах

Эх сурвалжийн жагсаалт

-Н.Цэнд, Я.Шуурав Менежмент 2009

-Б.Оюунчимэг Удирдлагын сэтгэл зүй 2000

-Business.mn

-www.slideshare.net

³⁹ www.slideshare.net

АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН УДИРДЛАГА

МОНГОЛ УЛС БА ГЕОПОЛИТИК

А.Амгаланбаяр

ХАУСТ-ийн ахлах багш, цэргийн ухааны магистр, дэд хурандаа

Товч агуулга: Евро Азийн дэлхийд эзлэх байр суурь тэр дундаа өнөө цагт Монгол Улс евроазийн тавцанд геополитикийн хувьд ямар байр суурь эзэлж буй талаар судлахыг зорилоо.

Abstract: We aim to study the position of Eurasia in the world, including the geopolitical position of Mongolia in the Eurasian arena today.

Түлхүүр үг:Евроази, геополитик, геостратеги, бүс нутаг, шатрын хөлөг.

Key words: Eurasia, geopolitics, geostrategy, region, chessboard.

Оршил: Энэхүү илтгэлээр евроазийн дэлхийд эзлэх байр суурь тэр дундаа өнөө цагт Монгол Улс евроазийн тавцанд геополитикийн хувьд ямар байр суурь эзэлж буй талаар судлахыг зорилоо.

Геополитикийн хувьд авч үзвэл евроази нь дэлхий дахинд түүхийн олон үе шатанд элдэв янзын аргаар дэлхийн бүс нутагт ноёрхлоо тогтоож байсны дотор зарим улс орнууд онцгой эрх зүйн байдалтай болж, дэлхийн тэргүүлэх их гүрний байр суурийг эзэлж байлаа.

Еврхоази нь дэлхийд оройлохын төлөө тэмцэл үргэлжлэх шатрын хөлөг бөгөөд тийм тэмцэл геостратегийг зайлшгүй хөндөж байна.

Нэг.Евроазийн геополитик

Дэлхийн тэргүүлэгч гүрнүүдийн гол сонирхол нь Евроази юм. Бүс нутагтаа ноёрхохын төлөө өөр хоорондоо тэмцэхийн хамт дэлхийн хэмжээний эрх мэдэлтэй болохыг оролдож байсан Евразийн улс гүрэн, ард түмнүүд нь дэлхий дахины хэрэг явдалд 500 жил давамгайлж ирсэн билээ.

Евразийн бус нэг улс өнөөдөр тэнд голлох үүргийг гүйцэтгэж байгаа бөгөөд тэрхүү Америкийн глобал оройлол нь Евразийн эх газарт түүний давамгайлах байр суурь хэр үр нөлөөтэй, хэр урт хугацаанд үргэлжлэхээс шууд хамаарна.

Энэхүү болзол түр зуурынх гэдэг нь илэрхий юм. Гэвч, түүний үргэлжлэх хугацаа болон араас нь залган гарах зүйлс нь зөвхөн Америкийн сайн сайхны хувьд

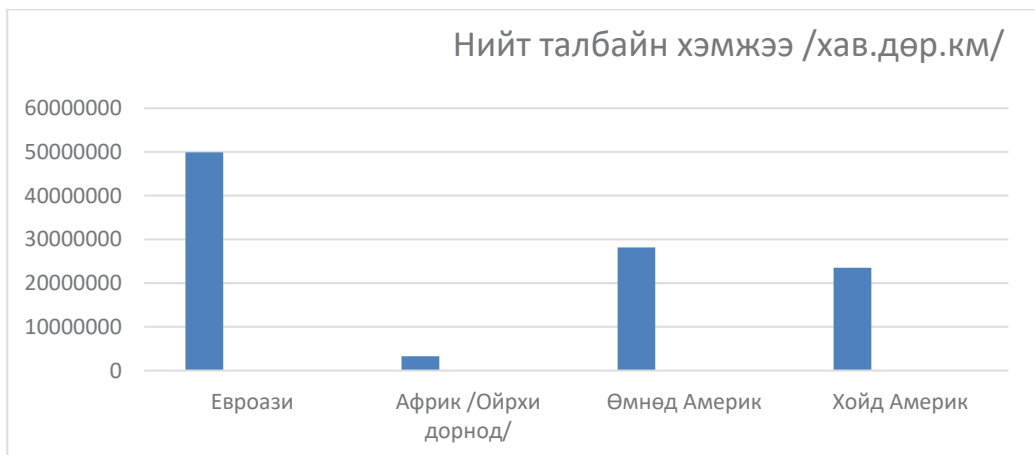
төдийгүй бүхэлдээ дэлхий дахины энхийн үйлсэд онцгой холбогдолтой юм.

Харвардын их сургуулийн улс төр судлаач Сэмүэл Ф.Хантингтоны дараах зоримог үг үнэндээ зөв юм: "Глобал асуудлыг шийдэхэд АНУ бусад ямар ч орноос илүү нөлөөлсөөр байгаа аливаа газрыг бодвол, АНУ-ын оройлол байхгүй байх газарт эмх замбараагүй байдал, хүчирхийлэл их, ардчилал, эдийн засгийн өсөлт бага байх болно. АНУ-ын олон улсын хэмжээний байнгын оройлол нь америкчуудын аюулгүй байдал, сайн сайхны хувьд болон эрх чөлөө, ардчилал, нээлттэй эдийн засгийн ирээдүйн хувьд мөн дэлхий дахины олон улсын дэг журамд хамгийн чухал зүйл даруй мөн" Үүнтэй уялдан, Америк Евразийг хэрхэн "удирдаж" байна вэ гэдэг нь амин чухал асуудал юм. Еврази нь дэлхийн хамгийн том тив бөгөөд геополитикийн үүднээс гол тэнхлэгийн байршлыг эзэлдэг.



Евразид ноёрхож буй улс нь дэлхийн хамгийн хөгжилтэй, эдийн засгийн хамгийн үр ашигтай гурван бүс нутгийн хоёрыг нь хянаж байна гэсэн үг. Дэлхийн газрын зургийг зэрвэсхэн харахад л Евразид ноёрхсоноор Африкийг бараг аяндаа эрхшээлдээ оруулж, далайн орнууд болон дэлхийн баруун хэсгийг төвлөгч тивийн ар хударгын хязгаар болгон хувиргана гэж таамаглаж болохоор юм. Манай гаргийн нийт хүн амын 75 хувь нь Евразид нутагладаг бөгөөд дэлхийн биет баялгийн ихэнх хэсэг нь тэндхийн хөрсөн дор буюу үйлдвэрлэл дээр байгаа билээ.

Дэлхийн ҮНБ-ний 60 орчим хувь, дэлхийн эрчим хүчний илэрсэн нөөцийн 34 орчим хувь нь Евразид ноогдож байна.



Түүнчлэн, Евразид улс төрийн хувьд дэлхийн хамгийн идэвхтэй, эрчимтэй улсууд оршдог. АНУ-ын дараа орох зургаан том эдийн засаг, зэвсэглэлд хамгийн их зардал гаргадаг зургаан том улс Евразид байна. Ил цөмийн зэвсэгтэй улсуудын ганцаас бусад нь, мөн далд цөмийн зэвсэгтэй улсуудын ганцаас бусад нь бүгд Евразид оршдог.

Бүс нутгийн ноёрхол болон дэлхийн хэмжээний нөлөөний төлөө өрсөлддөг хамгийн их хүн амтай хоёр улс мөн тэнд оршдог. Америкийн оройллыг улс төр, эдийн засгаар буюу тэдгээрийн аль нэгээр сорих бодит дуудлага Евразиас л гардаг. Бүхэлдээ Евразийн нэгдсэн хүч чадал америкийнхыг илт давж байгаа юм.

Еврази нь улс төрийн хувьд нэгдмэл байхын аргагүй дэндүү том орон зай билээ. Ийнхүү, Еврази нь глобал ноёрхлын төлөө тэмцэл үргэлжилж байгаа шатрын хөлөг болж байна. Хэдийгээр геостратегийг (геополитикийн ашиг сонирхлын стратегийн удирдлага) шатартай зүйрлэж болох ч Евразийн зуувандуу шатрын хөлөг дээр хоёр биш харин дор бүрдээ янз бүрийн зиндааны эрх мэдэл бүхий хэд хэдэн тоглогч тоглож байна. Тэргүүлэх тоглогчид нь шатрын хөлгийн баруун, зүүн, төв, өмнөд хэсэгт оршиж байна.

Шатрын хөлгийн баруун, зүүн хэсгийн аль алинд нь хүн ам шигүү суурьшсан бүс нутгууд байгаа

бөгөөд тэдгээр нь хүн ам харьцангуй хэт олширсон орон зайд хэд хэдэн хүчирхэг улсыг үүсгэдэг болно.

Евразийн байрласан олон хүн амыг хянахын зэрэгцээ улам бүр багашаархан баруун хязгаарт бол Америкийн хүч шууд дээр нь хүчирхэгжин биеэ дааж байгаа тоглогчийн оршдог газар нь Алс Дорнод юм.

Гэхдээ түүний ойролцоох хэдэн арал дээр хашигдсан эрчимтэй өрсөлдөгчийнх нь газар нутаг, түүнчлэн Алс Дорнодын жижгэвтэр хойгийн тэн хагас л Америкийн ноёрхол нэвтрэн орох зам болж байна. Баруун, зүүн үзүүрийн хоорондох хүн ам сийрэгхэн газар нутаг нь одоогоор улс төрийн хувьд тогтворгүй, зохион байгуулалтын хувьд хуваагдмал байгаа юм.

Төв Евразийн энэ том тэгш өндөрлөгийн өмнөд хэсэгт улс төрийн хувьд эмх замбараагүй, гэхдээ эрчим хүчний баян нөөц бүхий бүс нутаг байна. Энэ бүс нутаг бол урд биеэрээ бүс нутгийн жанжлагч болохыг горилдог, шигүү хүн амтай нэгэн улс бүхий энэ бүс нутаг бол орнод, дорнодын улсуудын аль алинд нь цаагуураа чухал ач холбогдолтой.

Энэхүү евразийн аварга том шатрын хөлөг дээр "тоглоом"-д оролцох шатрын хүү боднууд байрлаж байна. Хэрвээ дунд хэсгийг өргөжиж буй өрнөдийн (энд Америк давамгайлж байгаа) эргүүлэгт оруулж болбол, хэрвээ өмнөд бүс

нутагт нэг тоглогчийн ноёрхол тогтохгүй бол, хэрвээ дорно хэсгийн тоглогч нар нэгдэж Америк далайн баазаасаа явахаас өөр аргагүй болохгүй бол Америкийг сая яллаа гэж хэлж болох юм.

Хэрвээ дорнод хэсгийн хоёр том тоглогч хоорондоо ямар нэг хэлбэрээр нэгдвэл мөн яг тийм хэрэг болно. Эцэст нь, өрнөдийн холбоотнууд нь Америкийг баруун хязгаар дахь үүрнээс хүчээ авсан тоглогчийн эрхшээлд оруулах магадлалтай байлаа ч зайлуулбал тэр нь эцсийн дүндээ баруун хязгаарыг дунд хэсэгт гэсэн Америкийн хувьд бол Евразийн шатрын хөлөг дээрх тоглоомд оролцох явдал дуусгавар боллоо гэсэн үг.

Саяхныг хүртэл геополитикийн салбарын тэргүүлэх шинжээчид хуурай газарт ноёрхох нь тэнгист ноёрхсоноос илүү ач холбогдолтой юу, Евразийг бүхэлд нь хянахад аль бус нутаг нь амин чухал ач холбогдолтой вэ зэрэг асуудлаар мэтгэлцэж байлаа. Гарамгай геополитикчдын нэг болох Харолд МакКиндэр энэ зууны эхэнд нэгэн хэлэлцүүлгийг санаачилсан бөгөөд уг хэлэлцүүлгийн дараа түүний Евразийн “тулгуур газар нутаг” (тэр дэвсгэр нутагт бүх Сибирь, Дундад Азийн ихэнх хэсгийг оруулах ёстой гэж үзсэн байв) гэдэг номлол гарсан бөгөөд сүүлд нь, Евразид давамгайлахад чухал тушиц газар гэдгээр Төв болон Дорнод Европын “зүрх” хэмээх

номлолоо зохиосон юм. Тэрээр энэхүү “газрын зүрх”-ний тухай номлолоо доорх мэргэн үгээр хялбаршуулан дэлгэрүүлсэн юм:

Хэн Дорнод Европыг захирна, тэр Газрын зүрхийг удирдана;

Хэн Газрын зүрхийг захирна, тэр Дэлхийн арлыг удирдана;

Хэн Дэлхийн арлыг захирна, тэр дэлхийг удирдана.

Өнөөгийн дэлхий дахины геостратегийн таван үндсэн тоглогч мөн тийм тооны геополитикийнтөвийг (үүний хамтад сүүлийн хоёр нь зарим талаар тоглогчийн ангилалд давхар орж магадгүй) Евразийн улс төрийн шинэ зурган дээр гаргаж тавьж болох юм. Франц, Япон, Индонез нь (нийтээр хүлээн зөвшөөрснөөр маш чухал улсууд) энэ ангилалд орохгүй байна.

Украин, Азербайжан, Өмнөд Солонгос, Турк, Иран нь зарчмын хувьд чухал геополитикийн төвүүдийн үүргийг гүйцэтгэдэг бөгөөд Турк, Иран нь ямар нэг хэмжээгээр (өөрсдийнхөө хязгаарлагдмал бололцооны хүрээнд) бас геостратегийн идэвхтэй орнууд юм. Дараа дараагийн бүлэгт эдгээр улсын тухай тус бүрд нь тодорхой өгүүлнэ. Евразийн баруун дүүрэгт Франц, Герман хоёр геостратегийн эрч хүчтэй үндсэн тоглогчид болж байгааг энэ шатанд хэлэхэд хангалттай юм.

Евразийн шатрын хөлөг дээрх шинэ, чухал орон зай болж

буй Украин бол тусгаар улс болон оршин тогтнож байгаагаараа Оросыг хувьсган өөрчлөхөд нэмэртэй учраас геополитикийн төв юм. Тийм ч учраас 2022 оны 02 дугаар сараас эхлэн Оросын Холбооны Улсаас Украин улсад цэргийн тусгай ажиллагаа өдийг хүртэл явуулж байна.

Хоёр.Монголын геополитик евроазид эзлэх байр суурь

Монгол Улсын геополитик евроазид эзлэх байр суурийг дурдахын тулд Монголын эзэнт гүрнийг авч үзэх ёстой байна. Энэхүү эзэнт улс хүчтэй, сайн зохион байгуулалттай өрсөлдөгчтэй хийсэн ширүүн тэмцлийн үр дүнд бий болсон юм.

Ялагдагсдын дунд Польш, Унгарын хаант улс, Ариун Ромын эзэнт улсын хүчнүүд болон Оросын хэд хэдэн ханлигууд, Багдадын халифат, тэр ч байтугай хожим хятадын Сун улс ч орж байв.

Чингис хаан болон түүний үе залгамжлагчид бүс нутгийнхаа өрсөлдөгчдийг байлдан дагуулсаар өнөөдрийн геополитик судлаачид бөмбөрцгийн голт зүрх буюу дэлхийд ноёрхол тогтоох тулгуур цэг хэмээн тодорхойлдог газар нутагт төвлөрсөн хяналт тогтоож байсан бөгөөд Хятадын тэнгисийн эргээс Бага Ази дахь Анатоли болон Төв Европ хүртэлх өргөн уудам нутгийг эзэгнэж байлаа.

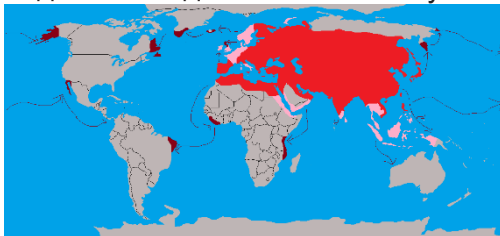
Монголын эзэнт гүрний байдал үүний эсрэг буюу улс төрийн

тогтвортой хяналтын гол нь цэргийн түрэмгийлэлдээ түшиглэж байснаас гадна өөрсдөө тухайн газар орныхоо нөхцөлд дасан идээшиж, (тэр ч бүү хэл, бүр уусан нэгддэг) байв.

Хүчээ маш хурдан шилжүүлэн байршуулах, шаардлагатай үед нэгтгэн төвлөрүүлэх гайхамшигт боломжийг агуулсан хатуу дэгтэй гялалзсан сайн тактикийг хэрэглэсний үр дүнд бүрдсэн Монголын ноёрхлыг эдийн засгийн буюу санхүүгийн зохион байгуулалттай тогтолцоо дагаж гарч ирээгүйгээс гадна монголчуудын эрх мэдэл соёлоор давамгайлах үзэл сэтгэлд тулгуурлаагүй юм. Монголын эрх баригчид эрхшээлдээ оруулсан, соёлын хувьд ихэнхдээ илүү хөгжсөн ард түмнүүдтэй алгуур ижилсэн уусахдаа нэлээд амархан байсан юм.

Жишээлбэл, Эзэнт улсын Хятад дахь хэсгийг эзэрхэж байсан Чингис хааны нэг ач Күнзийн сургаалыг улайран дэлгэрүүлэгч байсан; өөр нэг нь Персийн султан болоод үнэнч шударга лалын сүсэгтэн болсон; гурав дахь нь соёлын талаас нь авч үзвэл Төв Азийн перс захирагч болжээ.

Монголын эзэнт улс ганц төвөөс удирдах дэндүү том болсон, гэтэл уг асуудлыг эзэнт гүрнээ хэд хэдэн бие даасан хэсэгт хуваах



замаар шийдэх гэж оролдсоор бусдад уусах үйл явц улам хурдсаж эзэнт улсын задралыг түргэсгэсэн гэж үзжээ.

Одоо цагт Москва 52 сая хүн амтай, ихээхэн нөөц баялагтай, цаашилбал Хар далайн гарцтай Украиныг буцааж хяналтдаа оруулбал Европ, Азийг эзэгнэсэн хүчирхэг эзэнт улс болж хувирах хэрэгслийг дахиад олж авна гэсэн үг.

Украин тусгаар тогтнолоо алдвал Төв Европт тэр даруй үр дагавар нь тусаж нэгдсэн Европын дорнод хязгаарт Польшийг геополитикийн төв болгон хувиргана. Азербайжан нь газар нутгийн хэмжээгээр бага, хун амын геополитикийн тэргүүлэх ач холбогдолтой улс. Энэ бол Каспийн тоогоор их биш ч гэсэн эрчим хүчний асар их нөөцтэй учраас тэнгисийн сав газар болон Дундад Азийн баялгийг агуулсан савны бөглөө юм.

Хэрвээ Азербайжан Москвагийн эрхшээлд бүрмөсөн Орчихвол Дундад Азийн улсуудын тусгаар тогтнолыг хэрэг дээрээ устгасан тохиолдолд Азербайжаны газрын тосны их нөөц тэрчлэн учир утгагүй ойлголт гэж үзэж болно. Энэ орны тусгаар тогтнолыг Оросын мэдэлд орж болно. Оросын хянаж буй нутаг дэвсгэрээс гадуур татсан, өрнөдийн зах зээлтэй холбогдсон газрын тосны дамжуулах хоолойтой, тусгаар тогтносон Азербайжан нь өрнөдийн эрчим хүч хэрэглэдэг тэргүүний эдийн засаг, Дундад

Азийн эрчим хүчний баялаг нөөцтэй Дундад Азид хүрэх чухал төв зам бас болно.

Ирээдүйн Азербайжан, Дундад Ази нь Орос хэн болох эсэхээс яг Украин шиг зарчмын хувьд нэгэн адил хамаарна. Турк, Иран хоёр Каспийн болон Дундад Азийн бүс нутагт Оросын хяналт алдагдсаныг далимдуулж тэнд тодорхой хэмжээгээр нөлөөгөө тогтоохыг оролдоцгоож байна. Энэ үүднээс тэднийг геостратегийн тоглогчид гэж тооцож болмоор. Гэвч хоёулаа дотооддоо ноцтой асуудлуудтай байдгаас болоод бүс нутгийн хүчний хуваарилалт мэдэгдэхүйц өөрчлөлт оруулах боломж хязгаарлагдмал.

Түүнээс гадна, тэр хоёр улс хоорондоо өрсөлдөгчид, тийнхүү бие биеийнхээ нөлөөг үгүй хийдэг. Жишээлбэл, Турк Азербайжанд ихээхэн нөлөө тогтоосноор Ираны байр суурь (оорийнх нь нутгийн азербайжанчууд үндсэрхэх хөдөлгөөн гаргаж болзошгүйгээс болгоомжилсон байр суурь) Оросын хувьд илүү ашигтай болов.

Гэхдээ Турк, Ираны аль аль нь юуны өмнө геополитикийн чухал төв юм. Турк Хар далайн бүс нутгийг



тогтворжуулдаг, эндээс Газар дундын тэнгист хүрэх гарцыг хянадаг, Кавказад Оросыг тэнцвэржүүлдэг, түүнчлэн лалын фундаментализмын ерондог хэвээр байгаагийн зэрэгцээ НАТО-ийн өмнөд зангууны үүргийг гүйцэтгэдэг.

Турк тогтворгүй болбол Өмнөд Балканд хүчирхийллийг улам чөлөөтэй болгохын зэрэгцээ саяхан тусгаар тогтнолоо олсон Кавказын улсуудад Оросын нөлөө дахин сэргэхэд хүргэнэ.

Иран Азербайжантай хоёрдмол янзаар харилцаж байгаа хэдий ч Дундад Азид шинээр бий болсон улс төрийн эрээвэр тогтолцоог тогтворжуулахад дээрхтэй төстэй дэмжлэг үзүүлж байна.

Иран Персийн булангийн зүүн эрэгт давамгайлдаг бөгөөд хэдийгээр өнөөдөр АНУ-тай дайсагналцаж байгаа ч түүний тусгаар тогтнол нь энэ бүс нутаг дахь Америкийн сонирхолд Оросын зүгээс хэтдээ учруулж болох аливаа аюул заналд хаалт болж байгаа юм.

Эцэст нь дурдахад, Өмнөд Солонгос бол Алс Дорнодын геополитикийн төв юм. Түүний АНУ-тай тогтоосон хэлхээ холбоо нь Америкийг Японы хувьд бамбайн үүрэг гүйцэтгэх боломжийг олгож, тэгснээрээ Японыг Америкийн голлох оролцоогүйгээр бие даасан, хүчтэй цэргийн гүрэн болж хувирах боломжийг нь хааж байна.

Тоглогчид геополитикийн дурдсан геостратегийн Дээр

төвүүдийн жагсаалт нь нэгэнт тогтоочихсон өөрчлөгдөшгүй зүйлс би юм. Цаг хугацааны явцад зарим улс уг жагсаалтад шинээр орох буюу зарим нь хасагдаж болно.

Тайвань эсвэл Тайланд, Пакистан, эсвэл магадгүй Казахстан, Узбекистан зэрэг улсыг геополитикийн төвийн ангилалд оруулах хэрэгтэй байсан байж болох нь эргэлзээгүй. Эдгээрийн алины нь ч статусын өөрчлөлт хэрдээ томоохон үйл явдал болж, түүнийг дагаад хүчний хуваарьт ч зарим өөрчлөлт гарах боловч үр дагавар нь тэгтлээ алсын тусгалтай байх нь эргэлзээтэй юм.

Энэхүү нөхцөл байдалд Монгол Улс нь эдийн засаг, нийгэм, улс төрийн хүчин зүйлээс шалтгаалан евроазийн геополитикийн тоглогч болох нөхцөл бүрдээгүй гэж үзэж байна. Цаашид тоглоомын тоглогчид нь Монгол Улсын байгалийн баялаг, евроазийг холбосон худалдааны богино эргэлтийн зам, газар зүйн байрлал стратегийн түшиц газрын үүднээс дэлхийн томоохон тоглогчдын сонирхлыг татсаар ирсэн. Гэвч дэлхийн томоохон эдийн засаг үндсэн тоглогчдын нэг болох АНУ манай улсад өөрсдийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, үйл ажиллагааг явуулах, эрх мэдлийг тогтооход хөрш хоёр улсын нөлөөлөл саад болж байна.

Цаашид дээр дурдсан түшиц газарт геостратегийн тоглогчдын ашиг сонирхлыг хэрэгжүүлэх, хөрш улсуудад нөлөө үзүүлэх, тэдгээрийн

хүчийг сулруулах бодлогыг өрнүүлэх талаар томоохон тоглогчид Монгол Улсыг тоглоомын хүү байлгах үзэл суртал хүчтэй хэрэгжих болно.

Дүгнэлт: Монгол Улс нь эдийн засаг, нийгэм, улс төрийн хүчин зүйлээс шалтгаалан евроазийн геополитикийн тоглогч болох нөхцөл бүрдээгүй гэж үзэж байна. Цаашид тоглоомын тоглогчид нь Монгол Улсын байгалийн баялаг, евроазийг холбосон худалдааны богино эргэлтийн зам, газар зүйн байрлал стратегийн түшиц газрын үүднээс дэлхийн томоохон тоглогчдын сонирхлыг татсаар ирсэн. Гэвч дэлхийн томоохон эдийн засаг үндсэн тоглогчдын нэг болох АНУ манай улсад өөрсдийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, үйл ажиллагааг явуулах, эрх мэдлийг тогтооход хөрш хоёр улсын нөлөөлөл саад болж байна.

Цаашид дээр дурдсан түшиц газарт геостратегийн тоглогчдын ашиг сонирхлыг хэрэгжүүлэх, хөрш улсуудад нөлөө үзүүлэх, тэдгээрийн хүчийг сулруулах бодлогыг өрнүүлэх талаар томоохон тоглогчид Монгол Улсыг тоглоомын хүү байлгах үзэл суртал хүчтэй хэрэгжих болно гэж үзэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Mackinder Н. "The Round World and the Winning of the Peace."
- Галиймаа Н. XX зууны Монгол, Америкийн харилцаа: үүсэл хөгжил, тулгамдаж байсан асуудлууд. УБ.2001
- Mineral Resources and Petroleum Authority of Mongolia, March 2008
- <http://www.worldbank.org/mn/news>
- www.mram.gov.mn

ХИЙМЭЛ ОЮУН УХААН БА ЗАСАГЛАЛ

А.Амгаланбаяр

ХАУСТ-ийн ахлах багш, цэргийн ухааны магистр, дэд хурандаа

Товч агуулга: Хиймэл оюун ухаан (англ. *artificial intelligence, AI*) нь компьютерын програм хангамжаар бүтээгдсэн технологийн төрөл ба аливаа хүний хийдэг үйл ажиллагааг хийж орлуулахад зориулагддаг болно. Анх "Хиймэл оюун ухаан" хэмээх нэр томьёог [Жон Маккарти](#) 1955 онд өөрийн бүтээлдээ ашиглаж, "Ухаант машин техник бүтээх онолын болон инженерийн шинжлэх ухаан" гэж тодорхойлжээ.

Хиймэл оюун ухаан нь бүхий л салбарт нэвтэрхийн хэрээр алгоритмын гажуудал, ажлын байрны эрэлтийн өөрчлөлт, хувийн мэдээллийн нууцлалтай холбоотой асуудлаас эхлээд үндэсний аюулгүй байдалд үзүүлэх нөлөөлөл, үр дагаврыг харгалзах засаглалын тогтолцоог бий болгох шаардлага гарч байна.

Abstract: Artificial intelligence (AI) is a type of technology created by computer software and designed to replace any human activity. John McCarthy first used the term "Artificial Intelligence" in his work in 1955 and defined it as "the theoretical and engineering science of creating intelligent machines."

As artificial intelligence permeates all industries, there is a need to create governance systems that address the impact and consequences on national security, from algorithmic distortions, changing job demands, and privacy issues.

Түлхүүр үг: Хиймэл оюун ухаан, засаглал, технологи

Keywords: Artificial intelligence, governance, technolo

Оршил

Хиймэл оюун ухаан бол мэдээллийг таних, ашиглах, түүнд дүн шинжилгээ хийж, хариу үйлдэл үзүүлэх чадвартай програм бөгөөд 3 давхаргаас бүрддэг байна.

Deep Learning: Их хэмжээний мэдээллийн сангаас мэдээлэл боловсруулж, тохиромжит гаргалгааг гаргадаг.

Machine

Learning: Мэдээлэл боловсруулах чадвартай алгоритм болон програм нь их хэмжээний мэдээллийг олж, хариу үйлдэл үзүүлэн гаргалгаа хийх чадвараа сайжруулдаг.

Хиймэл оюун ухаан (Artificial Intelligence): Мэдрэх, үйлдэл үзүүлэх, дасан зохицох, хөгжих чадвартай програм.

Хиймэл оюун ухааны хурдтай хөгжил урьд нь байгаагүй маш их боломжийг би болгож, мөн нарийн төвөгтэй сорилттой тулгарч байна.

Хиймэл оюун ухааны засаглалын хэрэгцээ

Ажил эрхлэлт: Хиймэл оюун ухаан нь аливаа үйл ажиллагааг оновчлон бүтээмжийг нэмэгдүүлэх чадвартай тул хүмүүсийн хийдэг уламжлалт ажлуудыг автоматжуулж, зарим салбарт ажлын байрны эрэлт өөрчлөгдөхөд хүргэж байна.

Томоохон технологийн компаниудын дийлэнх нь хиймэл оюун ухаан, автоматжуулалт руу чиглэж байгаагаас ажилтнуудаа цомхотгох болжээ. 2024 оны эхэнд Grammarly⁴⁰ хиймэл оюун ухааны хөгжлийг дэмжихийн тулд 230 гаруй ажилтнаа цомхотгож байгаагаа зарлалаа. McKinsey-ийн хийсэн судалгаагаар 2030 он гэхэд автоматжуулалт болон хиймэл оюун ухааны улмаас дэлхий даяар 75 саяас 375 сая хүртэлх хүн шинэ ур чадвар эзэмшиж, мэргэжлээ солих шаардлага тулгарч байна⁴¹.

Нууцлалын асуудал: AI систем нь үр дүнтэй ажиллахын тулд их хэмжээний хувийн өгөгдөлд тулгуурладаг бөгөөд улмаар хүний хувийн мэдээллийг цуглуулах, ашиглах явцад хувь хүний мэдээллийн нууцлал алдагдах, зүй

бусаар ашиглагдах эрсдэлийг дагуулж байна.

Ёс зүйн асуудал: Хиймэл оюун ухаанд нарийн төвөгтэй шийдвэр гаргахад шаардлагатай нөхцөл байдлын ойлголт, бусдын оронд өөрийгөө тавьж бодох чадвар байхгүй. Шийдвэр гаргалт нь хүнээс хиймэл оюун ухааныг ашиглах шаардлагатай нөхцөл байдлыг таньж мэдэх, хүн-AI хоорондын үр дүнтэй харилцан үйлчлэлийг бий болгох зэрэг чадварыг шаарддаг⁴².

Олон Улсын туршлага

Эдгээр зайлшгүй хэрэгцээ шаардлагын улмаас технологийн салбарт тэргүүлэгч хэд хэдэн улс орон хиймэл оюун ухаантай холбоотой асуудлаар заавар, зөвлөмж өгөх, хяналт тавих үүрэг бүхий өндөр түвшний зөвлөх байгууллагуудыг байгуулсан. Эдгээр өндөр түвшний зөвлөх байгууллагууд бүтэц, хамрах хүрээ, бүрэн эрхийнхээ хувьд харилцан адилгүй байдаг ч хиймэл оюун ухааны удирдлагын тогтолцоог бүрдүүлэх, хариуцлагатай инновацыг төлөвшүүлэх, AI-ийн боломжит ашиг тусыг ашиглахын тулд нийгэмд тулгарч буй асуудлуудыг шийдвэрлэх, эрсдэлийг бууруулахад чухал үүрэг гүйцэтгэж байна.

Хиймэл оюун ухааны засаглалыг дэмжих өндөр түвшний

⁴⁰ Grammarly: Free AI Writing Assistance

⁴¹ What the future of work will mean for jobs, skills, and wages: Jobs lost, jobs gained | McKinsey

⁴² Three Challenges for AI-Assisted Decision-Making – Mark Steyvers, Aakriti Kumar, 2023 (sagepub.com)

зөвлөх байгууллагуудын заримаас дурдвал Европын Холбооны “Хиймэл оюун ухааны өндөр түвшний шинжээчдийн бүлгэм” (High-Level Expert Group on Artificial Intelligence), АНУ-ын “Хиймэл оюун ухааны үндэсний аюулгүй байдлын хороо” (National Security Commission on Artificial Intelligence), БНХАУ-ын “Шинэ үеийн хиймэл оюун ухааны үндэсний засаглалын хороо” (The National Governance Committee for the New Generation Artificial Intelligence), Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын “Хиймэл оюун ухааны өндөр түвшний зөвлөх байгууллага” (High-Level Advisory Body on Artificial Intelligence) зэрэг орно.

Европын холбооны “Хиймэл оюун ухааны өндөр түвшний шинжээчдийн бүлгэм” (High-level Expert Group on Artificial Intelligence) нь 2018 онд байгуулагдсан бөгөөд Европын Холбооны хүрээнд хиймэл оюун ухааны талаарх ёс зүйн удирдамж, бодлогын зөвлөмж, зохицуулалтын шаардлагыг боловсруулах зорилгоор холбогдох салбаруудын шилдэг мэргэжилтнүүдийг цуглуулсан байгууллага юм. Тус байгууллага нь бусад оролцогч талуудтай өргөн хүрээнд зөвлөлдөж, хиймэл оюун ухааны ёс зүйн зарчмуудад нарийн дүн шинжилгээ хийсний үр дүнд “Итгэмжит хиймэл оюун ухааны ёс

зүйн удирдамж”, “Итгэмжит хиймэл оюун ухааны бодлого, хөрөнгө оруулалтын зөвлөмж”, “Итгэмжит хиймэл оюун ухааны үнэлгээний жагсаалт”, зэрэг хэд хэдэн бодлогын баримт бичгийг боловсруулжээ⁴³.

АНУ-ын “Хиймэл оюун ухааны үндэсний аюулгүй байдлын хороо” (National Security Commission on Artificial Intelligence) нь 2018 онд Үндэсний батлан хамгаалах зөвшөөрлийн тухай хуулийн хүрээнд (NDAA) хиймэл оюун ухааны үндэсний аюулгүй байдалд үзүүлэх нөлөөллийн талаар судлах зорилгоор байгуулагдсан. “Хиймэл оюун ухааны үндэсний аюулгүй байдлын хороо” нь хоёр жилийн хугацаатай байгуулагдсан түр хороо бөгөөд тус хороог Google-ийн гүйцэтгэх захирал асан доктор Эрик Шмидт ахалдаг байв. Тус хороо бүрэн эрхийнхээ хугацаанд хиймэл оюун ухааны технологийн өнөөгийн байдал, түүний үндэсний аюулгүй байдалд үзүүлэх нөлөө, бусад улс орнуудтай өрсөлдөх чадварын талаар иж бүрэн судалгаа хийн 2021 оны 3 дугаар сард “Хиймэл оюун ухааны эрин үед Америкийг хамгаалах нь” нэртэй эцсийн тайлангаа гаргасан. Уг тайлан нийт 16 бүлгээс бүрдэх бөгөөд тэдгээрийн заримаас дурдвал авьяас чадварыг сонгон

⁴³ High-level expert group on artificial intelligence | Shaping Europe's digital future (europa.eu)

шалгаруулах, хадгалах, ажиллах хүчнийг чадавхжуулах, олон улсын хамтын ажиллагаа, ёс зүйн асуудал, хиймэл оюун ухааны зэвсэг болон дайнтай холбоотой эрсдэл, ардчиллын үнэт зүйлсийг эрхэмлэх, инновац, зохиогчийн эрх, микроэлектроник, технологийн хамгаалалт, харилцан холбоотой технологиуд зэрэг өргөн хүрээний бодлогын чиглэлийг хамарсан иж бүрэн зөвлөмжийг багтаасан байдаг.

БНХАУ-ын “Шинэ үеийн хиймэл оюун ухааны үндэсний удирдлагын хороо” (The National Governance Committee for the New Generation Artificial Intelligence) нь тус улсад хиймэл оюун ухааныг хөгжүүлэхэд хяналт тавьж, удирдан чиглүүлэх гол байгууллага юм. 2017 онд байгуулагдсан тус хороо Шинжлэх ухаан, технологийн яам (MOST), Үндэсний хөгжил, шинэчлэлийн хороо (NDRC), Хятадын Кибер орон зайн удирдах газар (CAC) зэрэг төрийн байгууллагуудын удирдлагын дор ажилладаг. Тус хорооны голлох үүргийн нэг нь Хятадын хиймэл оюун ухааны стратегийг боловсруулж хэрэгжүүлэх явдал юм. Үүнд стратегийн зорилтуудыг тодорхойлох, хиймэл оюун ухааны судалгаа, хөгжлийн тэргүүлэх чиглэлүүдийг тодорхойлох, хиймэл оюун ухаантай холбоотой

санаачилгуудыг дэмжих нөөцийг хуваарилах зэрэг ордог.

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий нарийн бичгийн даргын тэргүүлэх “Хиймэл оюун ухааны өндөр түвшний зөвлөх байгууллага” (High-Level Advisory Body on Artificial Intelligence)-ыг байгуулах тухай мэдэгдлийг 2023 оны 9 дүгээр сард Нью-Йорк хотноо НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн чуулган хуралдаж байх үед НҮБ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн даргын технологийн асуудал хариуцсан төлөөлөгч Амандип Гилл⁴⁴ “Хүн төрөлхтний төлөөх хиймэл оюун ухааныг удирдах нь” сэдэвт арга хэмжээг зохион байгуулж байх үеэрээ мэдэгдэж, улмаар тус байгууллагын гишүүнээр ажиллах мэргэжилтнүүдийг сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг дэлхий дахинаа нээлттэйгээр явуулсан бөгөөд дэлхийн өнцөг булан бүрээс холбогдох салбарын 1800 гаруй эксперт хүсэлтээ ирүүлснээс 32 хүртэлх нэр дэвшигчийг нээлттэйгээр сонгон шалгаруулжээ. Төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудын салбартаа тэргүүлэх экспертүүдээс бүрдсэн тус байгууллага нь хиймэл оюун ухааны засаглалын янз бүрийн санаачилгыг хооронд нь холбох арга замыг судалж, тогтвортой хөгжлийн зорилтуудын хэрэгжилтийг хурдасгахын тулд хиймэл оюун

⁴⁴ Secretary-General's Envoy on Technology | United Nations Secretary-General

ухааныг хэрхэн ашиглах талаар урьдчилсан зөвлөмж гаргах аж. Тус байгууллагын үйл ажиллагаа нь хүний эрх, шударга, хариуцлагатай, ил тод байдал зэрэг үндсэн зарчмуудыг баримталдаг бөгөөд эдгээр зарчмууд нь хиймэл оюун ухааны ёс зүйн стандарт, удирдамжийг боловсруулж, сурталчлах хүчин чармайлтын үндэс суурь нь болж байна.

Дүгнэлт

Хиймэл оюун ухааны нийгэм, эдийн засаг, улс төр зэрэг бүхий л салбарт үзүүлж байгаа нөлөөг зохицуулахаар улс орнууд хиймэл оюун ухааны засаглалын арга замыг эрэлхийлж байна. Олон улсын туршлагаас харахад технологийн тэргүүлэгч орнууд үндэсний хэмжээний хороо, зөвлөл зэрэг бүтцийг байгуулан ажиллаад эхэлсэн.

Эдгээр байгууллагын гол үүрэг нь

1.Судалгаа хийх

2.Баримт бичиг боловсруулан батлуулах зэрэг юм.

НҮБ-ын түвшинд энэ чиглэлээр идэвхтэй ажиллаж байгаа бөгөөд хиймэл оюун ухааны засаглалын асуудлаар олон талбараар дамжин мэдээлэл авах, зарим зохицуулалтаа олон улсын эрхзүйн хүрээнд шийдвэрлэх боломжтой гэж үзэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- 1.Grammarly: Free AI Writing Assistance
- 2.What the future of work will mean for jobs, skills, and wages: Jobs lost, jobs gained | McKinsey
- 3.Three Challenges for AI-Assisted Decision-Making – Mark Steyvers, Aakriti Kumar, 2023 (sagepub.com)
- 4.High-level expert group on artificial intelligence | Shaping Europe's digital future (europa.eu)
- 5.Secretary-General's Envoy on Technology | United Nations Secretary-General

МОНГОЛ УЛС ДҮРВЭГСДИЙГ ХҮЛЭЭН АВАХ НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ ҮҮССЭН ҮЕИЙН УДИРДЛАГЫН ТОГТОЛЦОО

Я.Ариунболд

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Хилийн албаны удирдлага, стратегийн профессорын багийн профессор, хурандаа

Түлхүүр үг: Дүрвэгсэд, орогнол, хүний эрх, үндэсний аюулгүй байдал, бодлого, төлөвлөлт, арга хэмжээ

Key words: Refugees, asylum, human rights, national security, policy, planning and action

Товч агуулга: Дайн дажин, зэвсэгт мөргөлдөөн, байгалийн гамшиг зэрэг аюул заналхийллийн улмаас дүрвэгсдийн асуудал дэлхий нийтийн тулгамдсан асуудлын нэг болоод байна. Ялангуяа хөрш орнууд болон бүс нутагт цэрэг-улс төрийн байдал тогтворгүй байгаа өнөө үед Монгол Улсад дүрвэгсэд бөөнөөр орж ирэх эрсдэл магадлал байсаар байгаа тул энэхүү асуудлыг зохицуулах үндэсний хариу арга хэмжээний удирдлагын тогтолцоог бэхжүүлэх нь чухал ач холбогдолтой.

Abstract: Due to threats such as wars, armed conflicts, and natural disasters, the issue of refugees has become one of the pressing problems of the world. Especially at a time when the military-political situation in the neighboring countries and regions is unstable, there is still a possibility of a mass influx of refugees into Mongolia, so it is important to strengthen the national response and management system to manage this problem.

Оршил. Дүрвэгсдийн асуудал нь дэлхийн хамтын нийгэмлэгийн өмнө тулгамдаж буй хамгийн төвөгтэй асуудлын нэг бөгөөд тавиад онд дүрвэгсдийн ихэнх нь европчууд, жар далаад онд африкчууд, наяд онд латин америкууд байсан бол өнөөдөр ихэнх нь Ази, Африк, Ойрх дорнодын дүрвэгсэд болоод байна. Аюул заналхийллийн улмаас аргагүйн эрхэнд амь зулбаж хоргодох газар хайж дүрвэн дайжсан хүмүүсийг хамгаалах нь хүн төрөлхтний хүнлэг ёсны эртний уламжлал, үнэт зүйл төдийгүй

эдүгээ олон улсын хүний эрхийг хамгаалах салшгүй нэг хэсэг болжээ.

Дүрвэгсдийг хамгаалах олон улсын чиг үүрэг нь дүрвэгсдийг буцаахаас урьдчилан сэргийлэх, орогнол хүсэгчийн хүсэлтийг шийдвэрлэхэд туслах, хууль зүйн зөвлөгөө, туслалцаа үзүүлэх, дүрвэгсдийн аюулгүй байдлыг хангахад дэмжлэг үзүүлэх, сайн дурын үндсэн дээр эх оронд нь буцаахад болон нүүлгэн шилжүүлэхэд туслалцаа үзүүлэх явдал юм.

Дүрвэгсдийн эрх зүйн байдлын

тухай 1951 оны конвенцыг НҮБ-ын Дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн дээд комиссарын газар 70 гаруй жил тууштай хэрэгжүүлж, олон улсад дүрвэгсдийг хамгаалах эрх зүйн орчныг бэхжүүлэхэд гол үүрэг гүйцэтгэж байна. 2016 оны есдүгээр сард баталсан Дүрвэгсэд, цагаачдын тухай Нью-Йоркийн тунхаглалд НҮБ-ын гишуун 193 улс бүгд нэгдсэн нь дүрвэгсдийг хамгаалах үндсэн зарчмыг хүн төрөлхтөн хүлээн зөвшөөрч байгааг харуулж байна.

Дүрвэгсдийг хүлээн авах улсад учирдаг нийтлэг бэрхшээл нь дүрвэгсэдтэй холбогдсон онцгой нөхцөл байдлыг зохицуулах, эмэгтэй дүрвэгч, хүүхэд, гэр бүлийг хамгаалах, дүрвэгч нэрээр орж ирсэн хүн тус бүрийн статусыг тогтоох, дүрвэлтийн асуудлаар урт хугацааны баттай шийдлийг олох явдал байна.

Дүрвэгсэд нь хяналтгүй шилжилт хөдөлгөөнийг бий болгох, хууль бусаар хил нэвтрэх, гэмт хэрэг өсөх, эдийн засгийн болон байгалийн баялаг эзэмших талаар өрсөлдөгч болох, нутгийн иргэдтэй зөрчил мөргөлдөөн үүсгэх зэргээр хүлээн авагч улс, бүс нутагт сөрөг нөлөө үзүүлж байна. Үүний улмаас зарим улс оронд үндэсний аюулгүй байдал, эдийн засаг, хүн ам зүйн эрх ашгийн үүднээс дүрвэгсдийн орогнол авах эрхийг хязгаарлах, хил хязгаараа хаах, цагдан хорих зэрэг саад тавих асуудал ажиглагдаж байна.

Дүрвэгсэд, цагаачдын тухай 2016 оны Нью-Йоркийн тунхаглалд үндэслэн, дүрвэгсдийг хүлээн авч

буй орнуудад учирч буй дарамт шахалтыг багасгах, хамтран ажиллах, тусламж дэмжлэг үзүүлэх зорилготой Дүрвэгсдийн дэлхийн гэрээг НҮБ-аас 2018 онд баталсан.

Цаашид олон улсын хамтын нийгэмлэгийн зүгээс дүрвэгсдийн асуудлыг удаан хугацаанд тогтвортой шийдвэрлэх зорилгоор эх оронд нь буцаахгүй байх зарчмаас татгалзаж, тэднийг сайн дурын үндсэн дээр нутаг буцаах, нийгэмшүүлэх, гуравдагч орны дэмжлэгт тулгуурлах зэрэг шинэ арга замыг эрэлхийлж байгаа нь Монгол Улсын дүрвэгсдийн талаар баримтлах бодлого, үйл ажиллагаанд тодорхой хэмжээгээр нийцэж байна.

Энэхүү өгүүлэлд Монгол Улсад дүрвэгсдийн асуудлыг зохицуулж буй өнөөгийн онцлог, дүрвэгсэд бөөнөөр орж ирэх үед төрөөс баримтлах бодлого, авах арга хэмжээ, төрийн байгууллагуудын үүрэг хариуцлага, удирдлага, менежментийн тогтолцоог тусгалаа.

НЭГ. ДҮРВЭГСДИЙН АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛЖ БУЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Монгол Улсад дүрвэгсдийн асуудлыг гадаадын иргэн, цагаач гэдэг ойлголтын хүрээнд Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг болох Гадаадын иргэн, харьяатын газар хариуцан зохицуулж байна.

Монгол Улсын хууль тогтоомжид гадаадын иргэн, дамжин өнгөрөгч, түр ирэгч, хувийн хэргээр оршин суугч, албан хэргээр

оршин суугч, харьяалалгүй хүн, цагаач зэрэг торхойлолтуудыг тусгасан боловч яг дүрвэгсдийн талаар албан ёсны томьёолол байхгүй байна.

Монгол Улсын Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 5.1,8-д “цагаач” гэж Монгол Улсын эрх бүхий байгууллагаас цагаачлан оршин суух зөвшөөрөл авсан гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг хэлнэ гэж тодорхойлсон байна⁴⁵.

Монгол Улс дүрвэгсдийн олон улсын гэрээ конвенцод нэгдэн ороогүй учраас үндэсний хууль тогтоомж, баримт бичгүүдэд дүрвэгсэдтэй холбоотой нэр томьёо, агуулгыг ашигладаггүй, зөвхөн судалгаа, шинжилгээний ажлын хүрээнд зарим эрдэмтэн судлаачид бүтээлдээ хэрэглэж байна.

БХЭШХ-гээс эрхлэн гаргасан Цэргийн нэр томьёоны тайлбар тольд: “Дүрвэгсэд гэж иргэний дайн, дайн байлдаан, дотоодын хямрал, мөрдлөг хавчлага, улс төр, шашин шүтлэг, үндэс угсааны шалтгаанаар амь насанд нь аюул заналхийлсний улмаас өөрийн эх орноос дайжин гарсан иргэд”⁴⁶ хэмээн нийтлэг байдлаар тодорхойлжээ.

Монгол Улс 1951 оны Дүрвэгсдийн конвенц болон 1967 оны нэмэлт Протоколд нэгдэх талаар Засгийн газар хэд хэдэн удаа хүчин чармайлт гаргаж байжээ. Тухайлбал, 2009 онд Дүрвэгсдийн конвенцод нэгдэн орох талаар Засгийн газрын хуралдаан,

Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлөөр хэлэлцүүлсэн байдаг. 1992 онд батлагдсан Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 18 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт: “Итгэл үнэмшил, улс төрийн болон бусад үйл ажиллагааны улмаас хэлмэгдсэн гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, мөн шударга ёсны төлөө явж буй хүмүүсийн үндэслэл бүхий хүсэлтийн үндсэн дээр Монгол Улсаас орогнол олгож болно”⁴⁷ хэмээн заасан нь гадаад улсын дүрвэгсдийн Монгол Улсад орогнох эрхийг баталгаажуулсан үндэсний эрх зүйн зохицуулалт юм. Хэрвээ Монгол Улсын хилээр орж ирж байгаа хүн өөрийн улс оронд ямар нэгэн байдлаар хүний эрх, эрх чөлөө нь ноцтой зөрчигдөх, улс төрийн үзэл бодол, арьс өнгө, шашин шүтлэгээрээ ялгаварлан Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль 2010 он гадуурхагдах үндэслэл байвал Монгол Улсад «орогнол хүсэх» эрхээр хангах бодлого баримталж байна.

Монгол Улс дүрвэгсдийн олон улсын эрх зүйн байдлын гол зарчим болох эх оронд нь “буцаан шилжүүлэхгүй байх” зарчмыг хүндэтгэн үзэж, дүрвэгсдийг хамгаалах талаарх заалтыг биелүүлсээр ирсэн.

Тухайлбал, Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.3.3-д гадаадын иргэнд улс төрийн орогнол хүсэх эрхийг нь үндэсний хууль тогтоомжоор давхар

⁴⁵ Монгол Улсын Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 5.1,8

⁴⁶ Цэргийн нэр томьёоны тайлбар толь

⁴⁷ Монгол Улсын үндсэн хууль 18 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэг

баталгаажуулсан явдал юм.

Монгол Улсын 1990 онд нэгдэн орсон Хүүхдийн эрхийн конвенцын 22 дугаар зүйлд: “Оролцогч улсууд эцэг эх нь буюу өөр бусад хүн дагалдсан эсэхийг үл харгалзан дүрвэгчийн эрх олж авахыг хүссэн буюу дагаж мөрдөж байгаа олон улсын буюу дотоодын хууль, журмын дагуу дүрвэгч хэмээн тооцогдох хүүхдэд энэхүү Конвенц болон тухайн орны нэгдэн орсон хүний эрхийн буюу хүмүүнлэгийн олон улсын бусад баримт бичигт заасан эрхээ эдлэхэд зохих хамгаалалт, хүмүүнлэгийн туслалцаа үзүүлэх шаардлагатай арга хэмжээг авна” хэмээн заасан нь Монгол Улс Дүрвэгсдийн конвенцод нэгдээгүй ч хүний эрх, хүмүүнлэгийн бусад нэгдэн орсон олон улсын эрх зүйгээр дүрвэгсдийг хамгаалах үүрэг хүлээж байна.

1948 оны Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 14 дүгээр зүйлд заасанчлан, “Хэн боловч мөрдөлт мөшгөлтөөс зугтаж, өөр улсад орогнох боломжийг эрэлхийлэх болон орогнох эрхтэй⁴⁸” гэсэн заалтыг түүнд нэгдэн орсон Монгол Улс тууштай хэрэгжүүлж байна⁴⁹. Мөн олон улсын орогнол хүсэгч, дүрвэгсдийн хамгаалалтыг хангах зорилгоор Монгол Улс, НҮБ-ын Дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн дээд комиссарын газар (ДАЭДКГ)-тай 2007 онд харилцан ойлголцох “Санамж бичиг” байгуулж, дүрвэгсдийн бичиг баримт бүрдүүлэх, оршин суух зөвшөөрөл

олгох, дүрвэгсдийн статусыг тодорхойлох, орогнол хүсэгчид болон дүрвэгсдэд тусламж үзүүлэх, тэдэнд зориулсан удаан хугацааны тогтвортой шийдлүүдийг тодорхойлох талаар НҮБ-ын холоогдох агенлаг, гадаад улсын Засгний газар, талуудтай хамтран ажиллаж, дүрвэгсдийн асуудлаар олон улсын өмнө хүлээсэн үүргээ зохих ёсоор биелүүлж байна. Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт байгаа орогнол хүсэгч, дүрвэгсдийг хамгаалах үүднээс НҮБ-ын Дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн дээд комиссарын газраас Монгол Улсыг дүрвэгсдийн гэрээ конвенцод элсүүлэх, үндэсний хууль тогтоомжид зохицуулалт хийх талаар эрх зүйн дэмжлэг үзүүлсээр ирсэн.

Монгол Улс Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай болон Хүүхдийн эрхийн тухай конвенцод нэгдэн орж, үндэсний хууль тогтоомжид: “Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт төрсөн хүүхэд нь Монгол Улсын харьяат байх”-аар хуульчилсан нь дүрвэгсдийн хүүхдүүд харьяалалгүй болохоос урьдчилан сэргийлсэн, хүүхэд бүрийн иргэншил авах эрхийг хангасан үндэсний хууль эрх зүйн чухал зохицуулалт юм.

Монгол Улсад дүрвэгсдийн тухай тусгайлсан хууль байхгүй тул НҮБ-ын ДАЭДКГ нь Монгол Улсад орогнол хүссэн хүмүүсийн дүрвэгсдийн статусыг тодорхойлох, бүртгэх, тогтоох асуудлыг үндсэндээ

⁴⁸ Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал 1948 он

⁴⁹ Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал 1948 он

хариуцаж, дүрвэгсэд болон орогнол хүсэгчдэд тодорхой хэрэгцээний амьдрах байраар хангахад туслалцаа үзүүлж байна.

Монгол Улсын Засгийн газар НҮБ-ын дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн дээд комиссарын газраас хүлээн зөвшөөрөгдсөн дүрвэгсэд, орогнол хүсэгчид болон бусад холбогдох иргэдийг хамгаалан туслалцаа үзүүлэхэд НҮБ-ын дүрвэгсдийн асуудал хариуцсан дээд комиссар болон бусад хүмүүнлэгийн байгууллагатай хамтран ажиллаж байна.

Монгол Улсын хуулиар НҮБ-ын Дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн дээд комиссарын газраас хүлээн зөвшөөрсөн дүрвэгсэд болон орогнол хүсэгчдэд тухайлсан эрх зүйн статус олгодоггүй, дүрвэгсэд албадан гаргалтаас хамгаалагдсан байдаг боловч дүрвэгсэд болон орогнол хүсэгчдэд хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгодоггүй нь Монгол Улсын Үндэсний байдлын үзэл баримтлалын 3-р 3.1.3.5-д тусгасан Тадаадын харьяалалгүй хүн, цагаачдын зохист түвшнийг хадгалж, мэдээллийн тогтолцоо, эрх зүйн орчин, удирдлага, зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгоно” гэсэн үндэсний хүн ам зүй, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлоготой холбоотой. Монгол Улсын хуулиар дүрвэгсдийн статус олгодоггүй тул орогнол хүсэгчид ерөнхийдөө төрөөс үзүүлдэг эрүүл мэнд, боловсрол зэрэг суурь үйлчилгээг авах боломжгүй ч тэдгээр нь НҮБ-ын Дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн дээд комиссарын газрын дэмжлэгтэйгээр хувийн эмнэлгээр үйлчлүүлэх

боломжтой.

ХОЁР.МОНГОЛ УЛСАД ДҮРВЭГСЭД ОРЖ ИРЭХ ҮЕИЙН УДИРДЛАГЫН ТОГТОЛЦОО

Монгол Улсад өнөөдөр ганц нэгээрээ орж ирж байгаа дүрвэгсдийн асуудлыг зохих ёсоор шийдвэрлэж байгаа боловч цаашид дүрвэгсэд улсын хил дээр хэдэн зуу, мянгаараа бөөгнөрч, үй олноороо орж ирэхэд төрийн холбогдох байгууллагууд, тухайлбал, цагаачлалын алба, тусгай алба, хилийн алба бэлэн байх шаардлага урган гарч байна. Хамгийн эхэнд улсын хил дээр үүрэг гүйцэтгэж буй хилийн цэргийн анги, салбарын бие бүрэлдэхүүн, хилийн хяналтын байгууллагууд үүрэг хүлээхээр байна.

Хил хамгаалах байгууллагын хувьд хууль тогтоомжид заагдсан эрх хэмжээний хүрээнд улсын хил дээр тухайн иргэдийг тогтоон барих, хилийн боомтоор хил нэвтрэх эрхийн баримт бичгийг үндэслэн Улсын хилээр нэвтрүүлэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг. Харин дүрвэгсдийн асуудлаар зохицуулсан үйл ажиллагааны дүрэм, журам одоогоор байхгүй байгаа нь хүндрэл учруулж болзошгүй юм.

Тухайлбал, дүрвэгсдийг хилээр оруулалгүй олон хоногоор тогтоон барих нь тэдгээрийн амь нас, эрүүл мэнд, хүний эрхийн асуудал хөндөгдөж, нөхцөл байдал улам хурцдаж, хилчидтэй мөргөлдөөнд хүргэх аюул эрсдэлтэй учраас НҮБ-ын Дүрвэгсдийн

асуудал эрхэлсэн дээд комиссарын газар (ДАЭДКГ)-ын хяналтын дор хилээр нэвтрүүлж, түр байр буюу хуаранд байрлуулах нь дүрвэгсдийн асуудлыг эв зүйгээр зохицуулах эхний алхам болно гэж үзэж байна. Ийм нөхцөл байдал үүссэн үед тэднийг хэн гэж тодорхойлох, хэрхэн ажиллах зэрэг асуулт ар араасаа гарч ирэх болно. Цаашдаа олон улсын болон үндэсний эрх зүйн зарчмаар дүрвэгсдийг улсын хил зөрчсөн, зөрчөөгүй, улс төрийн орогнол хүсэгч гэх мэтээр статусыг нь тодорхойлох нарийн, төвөгтэй асуудалтай тулгарах төлөвтэй байна.

Олон улсын эрх зүйн хүрээнд гол баримтлах 1948 оны НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн тогтоолоор баталсан “Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал”-ын 13 дугаар зүйлд “Хэн боловч улсынхаа дотор чөлөөтэй зорчих, оршин суух газраа чөлөөтэй сонгох эрхтэй; Хэн боловч аливаа улс орныг, түүний дотроо эх орноо орхин явах, эх орондоо эргэж очих эрхтэй” гэж заасан. Гэвч дүрвэн ирж байгаа хүнийг хүлээн авахыг улс орнуудад үүрэг хүлээлгэсэн заалт байхгүй байна. Тэгэхээр дүрвэгсэдтэй холбоотой олон улсын конвенцод нэгдээгүй, үүрэг хүлээгээгүй Монгол Улсын хувьд өөрийн үндэсний аюулгүй байдлыг хангах, эрх ашгаа хамгаалах хүрээнд дүрвэгсдийг хүлээн авах эсэх шийдвэрээ бие даан гаргах нь нээлттэй байна. Мөн түүнчлэн олон улсын туршлагаас харахад дүрвэгсдийн дунд террорист, хүүхэд цэрэг (child soldier), гэмт хэрэгтэн, бүлэглэлүүд халхавчаар орж ирэх

магадлал өндөр байдаг. Дүрвэгсдийн эмзэг байдлыг ашиглан хүний наймааны хохирогч болгох, улсын хилээр нэвтрүүлэхийг хязгаарласан эд зүйлийг болгох зорилгоор дүрвэгсэд ашиглагдахыг үгүйсгэх аргагүй юм. Монгол Улсын оршин буй бүс нутаг дахь их гүрнүүдийн хооронд геополитикийн зөрчил улам бүр хурцадсан, “шинэ хүйтэн дайн”-ны нөхцөл байдал үүсээд байгаа өнөө үед дүрвэгсдийн үндэсний аюулгүй байдалд учруулах аюул эрсдэл, цаашид авах арга хэмжээ, бодлого, төлөвлөлтөд анхаарлаа хандуулах шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна. Үүссэн нөхцөл байдалд нэн даруй ямар шуурхай хариу арга хэмжээг авах, үүнд зохих байгууллагууд ямар үүрэг оролцоотой, үйл ажиллагаа нь ямар уялдаатай байх, авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ нь олон улсын хууль болон дотоодын бодлого, хууль эрх зүйн аливаа зөрчилгүй байх, Монгол Улсын аюулгүй байдлын болон гадаад бодлогын зарчимтай уялдсан, эрх ашигт нийцсэн гэх зэрэг олон шалгуурыг хангах шаардлагатай.

Монгол Улсын Үндсэн хуульд зааснаар аливаа гадаадын иргэний эрх, үүргийг Монгол Улсын хууль, тухайн иргэний харьяалсан улстай байгуулсан гэрээгээр тогтоож, үзэл бодол, улс төрийн хийгээд шударга ёсны бусад үйл ажиллагааныхаа улмаас хавчигдан мөшгөгдсөн гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн үндэслэл бүхий хүсэл гаргавал Монгол Улсад орогнох эрх олгох боломжтой гэсэн заалт байгаа тул олон мянган дүрвэгсэд үүнийг

ашиглаж орогнох өргөдөл гаргах төлөвтэй байна. Түүнчлэн Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээнд заасан хүний салшгүй эрхээс бусад эрхийн хувьд үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журмыг хамгаалахын тулд хуулиар зохих хязгаарлалт тогтоосон нь орогнол олгохоос татгалзах нэг үндэслэл болж байна. Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалын 3 дугаар зүйлийн 3.1.2.3-д: Гадны дүрвэгсэд олноор хил даван орж ирэх, гэнэтийн хяналтгүй нөхцөл байдал үүсэхээс сэргийлэх бэлэн байдлын тогтолцоог бүрдүүлж, эрх зүй, улс төр, дипломатын цогц арга хэмжээ авна” хэмээн заасан нь дүрвэгсдийн улмаас үүсэж болзошгүй аюул эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээний бодлого, төлөвлөлт, бэлэн байдал, удирдлага, менежментийн тогтолцоо зайлшгүй шаардлагатай байгааг харуулж байна. Мөн Онц байдлын тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлд дараах нөхцөл байдал бий болсон үед онц байдал зарлаж болно хэмээн тусгасан байдаг. Үүнд:

1.Улсын нийт нутаг дэвсгэрт буюу зарим хэсэгт нь оршин суугаа хүн амын амь нас, эрүүл мэнд, аж амьдрал, нийтийн аюулгүй байдалд шууд аюул учруулсан буюу учруулахуйц гамшиг, гамшгийн онцгой нөхцөл байдал тохиолдсон;

2.Үндсэн хуулийн дэг журам, нийгмийн хууль ёсны тогтолцоо оршин тогтноход заналхийлсэн аливаа байгууллага, бүлэг хүний зохион байгуулалт бүхий хүч

хэрэглэсэн хууль бус үйл ажиллагааны улмаас үүссэн нийтийн эмх замбараагүй байдлыг төрийн байгууллага эрх хэмжээнийхээ дотор ердийн арга хэрэгслээр товхинуулах боломжгүй болсон.

Эдгээр хуулийн заалтууд нь бөөнөөр орж ирэх дүрвэгсдийн асуудлыг зохицуулах бодлого, үйл ажиллагаа, удирдлагын тогтолцооны эрх зүйн гол үндэслэл болж байна.

ГУРАВ. ДҮРВЭГСДИЙН АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ НЬ

Дүрвэгсдийн хуаран буюу түр байрлах газар нь Монгол Улсын хилээр бөөнөөр дүрвэн орж ирсэн гадаадын иргэд болон тэдгээрийн гэр бүлийн гишүүдийг улсын хилээр нэвтрүүлэх боомтын ойролцоо бүс нутагт Засгийн газраас тогтоосон тусгай хэрэгцээний газар юм.

Дүрвэгсэд нэрээр орж ирсэн олон улсад эрэн сурвалжлагдаж байгаа, олон улсын энх тайвны эсрэг гэмт хэрэг, дайны гэмт хэрэг, хүн төрөлхтний эсрэг гэмт хэрэг үйлдсэн, Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын зорилго, зарчимд харш үйлдэл хийсэн, улсын хилээр орж ирэхээс өмнө эрүүгийн хүнд гэмт хэрэгт холбогдсон этгээдэд олон улсын хамгаалалт үзүүлэхгүй байх, улмаар тодорхой хугацаагаар баривчлан хорих үндэслэлтэй.

Дүрвэгсдийн асуудлыг зохицуулах удирдлагын тогтолцоо нь хилээр нэвтрүүлэх, байрлуулах, санал хүсэлт өргөдөл хүлээн авах, хурууны хээний бүртгэл хийх, бие

даасан ярилцлага хийх, мэдээллийн үнэн зөвийг шалгах, дүрвэх шалтгаан, нөхцөл байдлыг иж бүрэн судлах, шаардлагатай бол нэмэлт ярилцлага хийх, орогнох статусыг хүлээн зөвшөөрөх, татгалзах, эх оронд буцаах, гуравдагч улс руу шилжүүлэх зэргээс бүрдэнэ.

Арван найман нас хүрээгүй, эцэг эх, асран хамгаалагчийн хамт Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт дүрвэн ирсэн хүүхдийн асуудлыг олон улсын Хүүхдийн эрхийн конвенцийн дагуу шийдвэрлэнэ. Эцэг, эх нь байхгүй дүрвэн ирсэн хүүхдийн асуудлыг асран хамгаалагчийн өргөдлөөр, асран хамгаалагч байхгүй бол НҮБ-ын ДАЭДКГ-ын өмгөөллөөр шийдвэрлэнэ.

Монгол Улсад орогнох хүсэлтэй арван найман нас хүрсэн хүн өөрийн биеэр буюу итгэмжлэгдсэн төлөөлөгчөөр дамжуулан улсын хил дээр бол хилийн албанд, хилээс дотогш бол цагаачлалын албанд өргөдлөө бичгээр гаргах үүрэгтэй.

Хэрэв дүрвэгч нь эрүүл мэндийн шалтгаанаар биечлэн өргөдөл гаргах боломжгүй бол өргөдөл, холбогдох эмнэлгийн баримт бичгийг итгэмжлэгдсэн төлөөлөгчөөр дамжуулан ирүүлж болно.

Улсын хилээр бөөнөөр нэвтрэх үед хилийн албанд гаргасан дүрвэгчийн өргөдлийг ХЗДХЯ-ны харьяа Цагаачлалын албанд нутаг дэвстэрийн харьяаллаар шилжүүлнэ.

Монгол Улсад орогнох хүсэлт гаргасан хүн бүрийн үндэсний

гадаад паспорт, түүнтэй зэрэгцэх баримт бичгийг хураан авч, асуудлыг шийдвэрлэх хүртэл орогнох хүсэлт гаргаж буй хүнийг тодорхойлсон баримт бичиг буюу түр гэрчилгээг олгоно.

Арван найман нас хүрээгүй орогнол хүсэгчийн мэдээллийг эцэг, эхийн аль нэгнийх нь гэрчилгээнд, эцэг эх нь байхгүй бол асран хамгаалагчийн гэрчилгээнд тусгана. Гэрчилгээний хэлбэр, олгох, солилцох журмыг ХЗДХЯ тогтооно.

Орогнох хүсэлтийг дараах үндэслэлээр нь Монгол Улсын эрх бүхий байгууллагууд хэлэлцэхээс татгалзаж болно. Үүнд:

-Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт гэмт хэрэгт холбогдсон бол;

-Эдийн засаг, нийгмийн шалтгаанаар дүрвэн орж ирсэн бол;

-Энх тайвны эсрэг гэмт хэрэг, дайны гэмт хэрэг эсвэл хүн төрөлхтний эсрэг гэмт хэрэг зэрэг олон улсын эрх зүйд тусгагдсан гэмт хэрэг үйлдсэн бол;

-Хүсэлт гаргагч нь гуравдагч улсын иргэншилтэй бол;

-Дүрвэгч нь дэлхийн аюулгүй улсын жагсаалтад багтдаг улсаас ирсэн бол;

-Хүсэлт гаргагч нь худал мэдээлэл өгөх буюу мэдээлэл өгөхөөс татгалзсан бол;

-Хүсэлт гаргагч нь өргөдлөө үндэслэлийн дагуу хэлэлцэхээс татгалзсан бол;

-Хүсэлт гаргагчийг эрх бүхий тусгай албадаас үндэсний аюулгүй байдалд ноцтой аюул учруулж болзошгүй этгээд гэж үзсэн бол;

-Орогнол хүсэгч нь террорист, хэт даврагч, түүнчлэн хориглосон

үйл ажиллагаанд оролцсон болон шашны байгууллагын зорилгоор ирсэн зэрэг тохиолдол багтана.

Орогнол хүсэгчдэд Монгол Улс орогнол олгохоос татгалзсан бол тэдгээр нь тус улсын нутаг дэвсгэрээс сайн дураараа гарах ёстой. Сайн дураараа гарахаас татгалзсан тохиолдолд албадан гаргах ажиллагааг ХЗДХЯ, Хилийн алба, Цагаачлалын алба, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн алба, Цагдаагийн албатай хамтран гүйцэтгэнэ.

Орогнол хүсэгчид Монгол Улс дараах эрх үүргийг ноогдуулж болно. Үүнд:

-Орчуулагчийн үйлчилгээг авах, дүрвэгсдийг хүлээн зөвшөөрөх журам, тэдний эрх, үүргийн талаархи мэдээлэл, түүнчлэн энэ зүйлд заасны дагуу бусад мэдээ, мэдээллийг авах;

-Засгийн газраас тогтоосон журмын дагуу оршин суугаа газартаа шуудан харилцаа холбооны туслалцаа авах;

-Засгийн газраас тогтоосон журмын дагуу мөнгөн тэтгэмж авах;

-Өөр түр байршуулах төвд шилжүүлэх хүсэлт гаргах;

-Засгийн газраас тогтоосон журмаар түр байрлах байранд хоол хүнс хүлээн авах, нийтийн аж ахуйн үйлчилгээг ашиглах; Тогтоосон журмын дагуу эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ авах;

-Тогтоосон журмын дагуу түр байрлах байранд мэргэжлийн сургалтад хамрагдах, түр хөдөлмөр эрхлэх;

-Орогнох хүсэлт, өргөдлөө буцаан авах, сайн дураараа эх орондоо буцах, гуравдагч улс руу шилжин явах хүсэлт гаргах;

-Монгол Улсын хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх;

-Оршин суугаа түр байрлах байрны дотоодод тогтоосон дүрмийг дагаж мөрдөх;

-Түр байрлах байранд оршин суухдаа ариун цэврийн болон эрүүл ахуйн стандартын тогтоосон шаардлагыг дагаж мөрдөх;

-Эрүүл мэндийн байгууллагаас тогтоосон журмын дагуу явагдах эрүүл мэндийн үзлэгт заавал хамрагдах;

-Орогнол олгохоос татгалзсан эрх бүхий байгууллагын шийдвэрийг эсэргүүцэж, давж заалдах.

Дүгнэлт. Дүрвэгсдийн асуудал нь хүний эрхийг дээдэлсэн дэлхийн ниитийн тулгамдсан асуудал боловч хүн ам цөөн, газар нутаг томтой Монгол Улсын хувьд үндэсний аюулгүй байдлыг хангах асуудалтай тэнцвэржүүлж шийдвэрлэх нь зүйтэй. Одоогоор Монгол Улсад дүрвэгсдийн асуудлыг үндэсний хууль тогтоомж, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын бусад эрх зүйн гэрээгээр зохицуулж байгаа ч олон улсын цэрэг-улс төрийн тогтворгүй нөхцөл байдал, халдварт өвчин, дайн дажин, хямрал, байгалийн гамшиг зэргээс зугатсан дүрвэгсэд улсын хилээр их хэмжээгээр бөөнөөрөө орж ирсэн тохиолдолд авах хариу арга хэмжээний нарийвчилсан төлөвлөгөө, удирдлагын тогтолцоо, оролцогч талуудын үүрэг

хариуцлагыг тодотгож, олон улсын болон хүмүүнлэгийн байгууллагуудыг татан оролцуулсан дадлага, сургуулилтыг тогтмол явуулах нь зүйтэй.

НҮБ тэргүүтэй олон улсын хамтын нийгэмлэгийн зүгээс Монгол Улсыг дүрвэгсдийн олон улсын гэрээ конвенцод нэгдэхийг удаа дараа ятгаж, уриалж байгаа боловч тэдгээрт элсэх, эсэх асуудлаар судалгаа хийх, олон нийтийн хэлэлцүүлэг өрнүүлэх нь зүйтэй.

Алс ирээдүйд дэлхийн дулаарал, хэт халалт, далайн түвшин нэмэгдэх зэргээс үүдэлтэй экологийн дүрвэгсэд арлын орнууд, экваторын бүсийн орнуудаас Монгол Улсыг чиглэх магадлалтай.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

- 1.Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал. 1948 он
- 2.Хүүхдийн эрхийн конвенц. 1990 он
- 3.Дүрвэгсдийн эрх зүйн байдлын тухай конвенц. 1951 он
- 4.Дипломат харилцааны тухай Венын конвенц. 1961 он
- 5.Дүрвэгсдийн тухай Картагенийн тунхаглал. 1984 он
- 6.Монгол Улсын Үндсэн хууль.1992 он
- 7.Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. 2010 он
- 8.Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль. 2010 он

ТӨРИЙН ТУСГАЙ ЧИГ ҮҮРЭГ БҮХИЙ БАЙГУУЛЛАГЫН ТӨРӨЛ, МЭРЭГЖЛИЙН СУРГАЛТЫН ОНЦЛОГ, АРГА ХЭЛБЭР

Я.Ариунболд

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Хилийн албаны удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, хурандаа, докторант.

Товч агуулга: Хилийн албаны сургалтын онцлог, арга хэлбэр, онол, арга зүйн ойлголтуудыг тусгасан.

Abstract: Features, methods, theories and methodological concepts of border service training are reflected.

Түлхүүр үг: Хилийн алба, сургалтын зарчим, арга, хэлбэр

Key words: Border service, training principles, methods and forms

Оршил. Төрийн албыг улс төрийн, төрийн захиргааны, төрийн тусгай, төрийн үйлчилгээний алба гэж ангилж⁵⁰, 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 тушаалд⁵¹ зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, гадаадын иргэн, харьяат, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүх шинжилгээний байгууллагын удирдлага,⁵² зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, цагдаа, хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах, шүүхийн шийдвэр

гүйцэтгэх байгууллагын болон шүүх шинжилгээний байгууллагын офицер, ахлагч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч, шүүх шинжилгээний байгууллагын шинжээч, мэргэжилтэн, байгууллагын ажилтан⁵³ нарыг хамааруулдаг.

Төрийн тусгай албаны албан тушаалд томилогдон ажиллах офицер, ахлагч, нарын сургалтыг Хууль сахиулах их сургууль болон Үндэсний батлан хамгаалах их сургуулийн мэрэгшүүлэх мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрүүдээр зохион байгуулан явуулж байна.

Төрийн тусгай албаны ангилалын хилийн албаны офицерын сургалт нь ДХИС-ийн Хилийн сургуульд заставын орлогч, хилийн ангийн штабын офицер,

⁵⁰ Монгол улсын Төрийн албаны тухай хууль, 2017 он 6 дугаар зүйл

⁵¹ Монгол улсын Төрийн албаны тухай хууль, 2017 он 13 дугаар зүйл

⁵² Монгол улсын Төрийн албаны тухай хууль, 2017 он 13,6 дугаар зүйл

⁵³ Монгол улсын Төрийн албаны тухай хууль, 2017 он 13,6 дугаар зүйл

заставын даргын албан тушаалд ажиллах офицер, Удирдлагын академид ангийн даргын зөвлөлийн гишүүн, штабын дарга, ангийн захирагч, Хил хамгаалах ерөнхий газрын алба, хэлтэс, газрын даргын албан тушаалд ажиллах офицерын сургалтыг цэргийн сургалтын тусгай арга хэлбэрт тулгуурлагдана.

Үндсэн хэсэг

1. Төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагын төрөл, мэрэгжлийн сургалтын онцлог

Төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагын төрөл, мэрэгжлийн албаны сургалт нь суралцагч албан тушаалтан бүрд тохирсон агуулгатай, төлөвлөлтийн тодорхой зохион байгуулалт, сургалтын хэлбэр, арга ажиллагаа, хэрэгсэл, тактикийн бэлтгэл сургалтын төвшинг илэрхийлсэн тоон болон чанарын үзүүлэлт, нормативыг өөртөө багтааж бие бүрэлдэхүүнд үүссэн цагийн байдалд үүрэг гүйцэтгэх ур чадвар олгоход чиглэгдсэн олон төрлийн хичээл, хээрийн сургуулийг багтаасан зохион байгуулалттай, төлөвлөгөөт үйл ажиллагаа байх ба төрийн алба хаах бүхий л хугацаанд тасралтгүй шаталсан хэлбэрээр явагдана.

Төрийн тусгай албаны ангилалын хилийн албаны сургалтыг цэргийн болон хил судлалын шинжлэх ухааны онолд суурилж, хил хамгаалах урлагийн хүрээнд тактик, оператив, стратегийн түвшинд зохион байгуулж явуулдаг.

Хилийн албаны хичээлүүд нь өөрийн судлах зүйл, заах аргаар өөр өөр байх боловч, эцсийн зорилго нь хил хамгаалалтыг бэлтгэж, явуулах ажиллагаанд сургаж, улсын хилийн халдашгүй дархан байдлыг хангахад чиглэгдэнэ.

Хилчид тайван цагт байлдааны үүрэг гүйцэтгэж байдаг онцлогт тохируулан хилчдийг сургахад хилийн албаны хичээл гол үүрэг гүйцэтгэнэ.

Хилийн алба нь улсын хил хамгаалах үүргийг биелүүлэхэд хилийн манаа, харуул, застав, отрядын хил хамгаалалтыг зохион байгуулж, удирдан явуулах, хил дамнасан гэмт хэрэг, хууль бусаар хилээр эд зүйл нэвтрүүлэх, хил зөрчигчтэй тэмцэх, олон улсын гэрээ, хэлэлцээрийг сахиулах, шалган нэвтрүүлэх арга ажиллагаанд сургадаг цэргийн тусгай бэлтгэлийн нэг юм.

Хилийн албаны сургалтыг зөвхөн хууль тогтоомж дүрэм, зааврыг танилцуулж, болсон үйл явдлыг мэдээлснээр хязгаарлан, онол арга зүйн үндэслэл муутай явуулбал тавьсан зорилгоо хангахгүй.

Хилийн албаны хичээл нь өөрийн гэсэн шинжлэх ухааны үндэслэлтэй, цэргийн сургалтын зарчим, заах арга, хэлбэрүүдээр явагддаг.

Хилийн албаны хичээл заах багш нь хичээл заах арга зүйгээс гадна албаны болон цэргийн сургалтын ерөнхий онолыг зайлшгүй судалсан, албан үүрэг гүйцэтгэх үед үүсч болох тодорхой цагийн байдалд ажиллах туршлагатай байж хилийн албаны мэдлэг, дадлага, ур чадварыг олгоно.

Хилийн албаны мэдлэг нь олон улсын гэрээ хэлэлцээр болон Монгол Улсын үндсэн хууль, бусад хууль эрх зүйн хүчин төгөлдөр баримт бичиг, хилийн албаны дүрэм, заавар, удирдлагын тушаал шийдвэр, улсын хил хамгаалалтын мөн чанар, зорчигч тээврийн хэрэгслийг хилээр шалган нэвтрүүлэх, хууль бусаар хилээр эд зүйл нэвтрүүлэх, хил дамнасан гэмт хэрэгтэй тэмцэх, хилийн тусгай дэглэм, журам, манааны албан үүрэг гүйцэтгэх, хил зөрчигчийг эрж саатуулах, онцгой нөхцөл байдал үүссэн үед ажиллах зэрэг мэргэжлийн ур чадвараар илэрхийлэгдэнэ.

Хилийн албаны сургалт нь хүн нэг бүрийн бэлтгэл, салаа салбарын бэлтгэл, удирдлагын бэлтгэл гэж ангилагдан цэргийн сургалтын үндсэн зарчмуудад тулгуурлан явагддаг.

Цэргийн сургалтын үндсэн зарчмууд:

1. Сургалт шинжлэх ухааны үндэслэлтэй байх.

2. Эсрэг талаа ялан дийлэхэд хэрэгтэй бүхэнд сургах.

3. Сургалтыг байлдааны бэлэн байдлыг хангахад чиглүүлэх.

4. Дайчдыг ухамсарлуулан идэвхжүүлэх.

5. Үзүүлж, таниулах.

6. Сургалт систем дэс дараалалтай явагдах.

7. Мэдлэг, дадлага, чадварыг эзэмшүүлэх.

8. Хялбар дөхөм байх.

9. Бүлгээр болон ганцаарчлан ажиллаж сургах зэрэг зарчмууд багтана.

Цэргийн сургалтын 25 хувь нь онол, 75 хувь нь дадлага байдаг.

Сургалтын зарчим нь сургалтын процессын удирдамжийг тодорхойлдог бол байгууллагын үйл ажиллагааны дүрэм, заавар журам зэрэг захирамжлах удирдлагын баримт бичиг нь тусгай нэгж, салбар юу хийхийг тусгасан байдаг.

Хилийн албаны сургалтыг сургалтын зарчмуудад тулгуурлан тусгай арга, хэлбэрээр явуулдаг. Сургалтын зарчим арга, хэлбэрүүд нь хоорондоо нягт холбоотой, нэг нь нөгөөгөө баяжуулж байдаг.

Хилийн сургуулийн 2,3,4-р дамжааны сонсогчдоос

1.Хилийн албаны талаарх таны ойлголт?

2.Хилийн алба нь ямар салбар шинжлэх ухаанд багтах вэ?

3.Хилийн албаны хичээл ямар сургалтын аргаар явагдаж байна вэ?

Гэсэн асуулт бүхий судалгааг авахад

1.Хилийн албан талаарх таны ойлголт гэсэн асуултад судалгаанд хамрагдсан 35 сонсогчийн 32 нь буюу 91,4 хувь нь сайн хариулсан байна.

2.Хилийн алба нь ямар салбар шинжлэх ухаанд багтах вэ? гэсэн асуултад судалгаанд хамрагдсан 35 сонсогчийн 16 нь буюу 45 хувь нь цэргийн шинжлэх ухаан, 19 нь буюу 55 хувь нь мэдэхгүй гэсэн хариулт өгсөн байна.

3.Хилийн албаны хичээл ямар сургалтын ямар хэлбэр, аргаар явагдаж байна вэ? гэсэн асуултад судалгаанд хамрагдсан 35 сонсогчийн 31 нь буюу 88,5 хувь нь лекц, семинар,

дадлага, хээрийн гаралт гэсэн хариулт өгсөн байна.

Судалгаанаас харахад хилийн албаны сургалтыг багш нар үйл ажиллагааг зохицуулах эрх зүйн баримт бичгийг судлуулж, хил хамгаалалтын дүрэм, заавар, журмыг удирдлага болгон лекц, семинар, дасгал үйлдүүлэн хээрийн гаралтаар тактик ажиллагаанд сургах байдлаар явуулж байна.

Хилийн сургуулийн хилийн албаны сургалтын дараагийн шатны үргэжлэл нь Удирдлагын академийн хилийн стратеги тактикийн сургалт бөгөөд сургалт шинжлэх ухааны үндэслэлтэй байх зарчмын дагуу хилийн албаны суурь шинжлэх ухааны талаар гүнзгийрүүлсэн хичээлийн хөтөлбөрийн цаг сэдвийн задланд тусган тодорхой ойлголт өгч онол практикийн нэгдлийг туршлага болгон цэргийн сургалтын удирдах бүрэлдэхүүний үндсэн зарчим, арга, хэлбэрийг эзэмшүүлж байгаагаар онцлогтой.

Удирдлагын академи төгсөөд хилийн анги салбарт болон харилцан ажиллагаатай байгууллагуудтай хамтарсан шат шатны сургалт, хээрийн сургуулиудыг зохион байгуулах офицерууд цэргийн сургалтын зарчим, арга, хэлбэрийн талаар тодорхой мэдлэгтэй, нэгдсэн болон хэсэгчилсэн дадлага, команд штабын сургууль зохион байгуулах чадвартай байх шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

Хоёр: Цэргийн сургалтын хэлбэр, арга Цэргийн сургалтын хэлбэр

Хэлбэр гэдэг үг нь бүтэц гэсэн утга бүхий латин үгнээс гаралтай. Сургалтын хэлбэр нь сурах үйл явцыг хэрэгжүүлж суралцагсдад системтэй ур чадвар олгох шат дараалсан ажилбарууд юм.

Хилийн албаны сургалт нь хил хамгаалалтын зохион байгуулалтын талыг харуулсан сургалтын ба албаны үйл ажиллагааны тодорхой хэлбэрээр явагдана.

Суралцагсдын тоо хэмжээ, хичээллэх хугацаа, газар, журам, сурагч сургагчийн хоорондын холбоо, нэг бүрийн болон салаа салбарын гүйцэтгэх үүргээс шалтгаалан тухайн сургалтын хэлбэр тодорхойлогдоно.

Цэргийн сургалтын хэлбэрүүдэд: Лекц, семинар, Бие даалт, Бүлгийн дасгал, Шуурхай дадлага, Тактик-жагсаалын хичээл, Тактикийн хичээл, Хээрийн нэгдсэн хичээл, Сурган зааварлах хичээл, Штабын хэсэгчилсэн дадлага, Штабын нэгдсэн дадлага, Команд штабын цэргийн тоглоом, Команд штабын сургууль, Команд штабын хээрийн сургууль, Тактикийн хээрийн сургууль, Байлдааны буудлагатай тактикийн хээрийн сургууль зэрэг хэлбэрүүдээр цэргийн сургалт явагддаг.

Эдгээр хэлбэрүүдийн бүтэц нь өөр өөр байх ба ямар аргаар яаж явуулахыг ойлгохгүйгээр хилийн албаны сургалтыг явуулахад хүдрэлтэй юм.

Эдгээр хэлбэрүүдийг нэг бүрчлэн тайлбарлах боломжгүй бөгөөд зайлшгүй хилийн албанд хэрэглэгддэг онол, дадлага, дасгал, бие даалт, практик ажиллагаа буюу хээрийн хичээл, тактик-жагсаалын хэлбэрийг товч авч үзье.

Хилийн албаны хичээл заах арга зүй 1,2 /Ч.Дашдэлэг 1986 он/, Офицер, штаб, нэгтгэл, ангид тактикийн бэлтгэл заах арга зүй /1974он/ зэрэг номонд дэлгэрэнгүй тусгасан байдаг.

Эдгээр хэлбэрүүд нь цэргийн сургалтын хялбар дөхөм байх зарчмын дагуу хөнгөнөөс хүндрүү чиглэсэн өөр хоорондоо нягт холбоотой, нэг нь нөгөөгөө баяжуулж байдаг.

Хилийн албаны тактикийн бэлтгэлийн сургалтын процессын өөр нэг салшгүй бүрэлдэхүүн хэсэг нь дайчдад хилийн албаны дадлага чадвар суулгах явдал юм.

Хилийн албаны хичээл нь сургалтын зорилго агуулгаас шалтгаалж зөвхөн ангид төдийгүй төрөл бүрийн газар орон, цагийн байдлын хүндэрсэн нөхцөлд хээр явагдах бөгөөд түүнийг зохион байгуулалтын талаас:

1. Онол
2. Дадлага
3. Дасгал
4. Бие даалт
5. Практик ажиллагаа буюу хээрийн хичээл гэсэн үндсэн хэлбэрүүдэд хуваана.

Онолын хичээл: Хилийн албаны онолын хичээлээр орчин үеийн улсын хил хамгаалалт, арга тактикийн онолын үндсүүдийг судална. Онолын хичээл нь гол төлөв танхимд явагдана.

Онолын хичээл нь зохион байгуулалтын хэсэг шинэ мэдлэг олгох хэсэг, сонсогчдод олсон мэдлэгийг бататгах хэсэг, дүгнэх, даалгавар өгөх хэсэг гэсэн бүтэцтэй байна.

Дадлагын хичээл нь: тактик-жагсаалын ба тактикийн хичээл, зэвсэг техник дээр хийгдэх

дадлагын хичээлийн хэлбэрүүдээр явагдана.

Дадлагын хичээл нь зохион байгуулалтын хэсэг, мэдлэг шалгах хэсэг, хийж гүйцэтгэх ажлыг үзүүлж тайлбарлах хэсэг, дайчдаар бие даалган дадлага сургууль хийлгэх хэсэг, дүгнэж даалгавар өгөх хэсэг гэсэн бүтэцтэй байна.

Дасгалын хичээл нь сургуульд оролцогсдыг чадвар дадлагатай болгож, түүнийг улам боловсронгуй болгох зорилгоор ямар нэг үйлдэл, арга барилыг олон давтан үйлдэнэ.

Дасгал, дадлага хоёр бол нэг аргын хоёр тал юм.

Дадлагаар олж авсан чадварыг улам боловсронгуй болгох зорилгоор хүндрүүлсэн цагийн байдал дээр дасгалыг явуулдаг.

Дасгал (дадлага)-ын арга нь тактикийн бэлтгэлийн явцад тактик-жагсаалын сургууль, тактикийн шуурхай дадлага болон бүлгийн дасгал хийхэд өргөн хэрэглэгдэнэ.

Хилийн албаны тактик-жагсаалын хичээл нь албаны бэлтгэлийг заах хичээлийн үндсэн хэлбэр, хилийн манааны албаны талаар анхны мэдэгдэхүүн олгох болох гэж байгаа хээрийн сургууль, тактикийн хичээлийн гол чухал асуудлыг боловсруулах, өмнөх хичээлүүдэд заагдсан алдаа дутагдлыг засах, хилийн манааны тактик үйл ажиллагааны үйлдлийг элемент элементээр үзүүлж дасгал хийлгэдэг.

Хилийн албаны тактик-жагсаалын хичээлийн онцлог нь хичээлээр боловсруулж байгаа асуудлын үйлдлийг элемент элементээр үзүүлж, дасгал хийлгэн нормативт хугацаанд багттал нэг бүрчлэн давтуулж элементийг зөв хийдэг болгосны дараа асуудлыг

эхнээс нь дуустал бүхэлд нь бие даалган хийлгэдэг. Тактик-жагсаалын хичээлийг заах үндсэн арга нь дасгал, дадлага байна.

Тактик жагсаалын хичээл нь зохион байгуулалтын хэсэг, мэдлэг шалгах хэсэг, хичээлийн зорилтыг танилцуулж, манааны үлгэр жишээ ажиллагааг үзүүлэх хэсэг, түүний дагуу дайчдыг бие даалган сургуулилах хэсэг, дүгнэж даалгавар өгөх хэсэг гэсэн бүтэцтэй байна.

Бие даалтын хичээл нь сургалтад голлох үүрэг гүйцэтгэнэ. Бие даан эх сурвалж, хичээлийн холбогдолтой материал судлах нь сонсогчдоос бие даан асуудлыг боловсруулах чөлөөтэй сэтгэдэг, дүгнэдэг, мэдэж байгаа зүйлээ нэвтрүүлж чаддаг дадлагыг олж авдаг.

Бие даалтын хичээл нь зохион байгуулалтын хэсэг мэдлэгийг бататган давтах чиглэлээр даалгаврыг шалгах хэсэг, даалгавар өгөх хэсэг, хичээлийн төгсгөл гэсэн бүтэцтэй байна.

Практик ажиллагааны хичээл нь: Сонсогчдоос, байлдааны цагийн байдалд ойртсон тийм нөхцөлд, тодорхой хугацаанд өөрийн үүрэгт ажлаа хийж гүйцэтгэхийг хэлнэ.

Практик ажиллагаа нь сонсогчдоос тодорхой хэмжээний бэлтгэл, бие даан ажиллах өндөр чадварыг шаарддаг тул суралцагчдаас дадлагын зохих хэмжээний мэдлэг чадвар эзэмшсэний дараа энэ ажилд шилжин орно.

Практик хээрийн ажиллагааны сургалт нь сонсогчдоос өмнөх сургалтын явцад олж авсан мэдлэг, чадвар, дадлага нь зайлшгүй хэрэгцээтэй зүйл болохыг зөвшөөрч

өөрийн бэлтгэлийн төвшинг шалгах бололцоог олгодог.

МЭДЛЭГ: Бодит байдлыг танин мэдсэн, практикаар шалгарсан үр дүн, тэр нь хүний сэтгэхүйд буусан зөв тусгал. Ердийн болон шинжлэх ухааны гэж ангилна.

ДАДЛАГА: Хувь хүн аливаа үйлдлийг ухамсарлаж ойлгосны үндсэн дээр зөв хийж сурахыг дадлага гэнэ. Тодорхой хэмжээний дадлага хийхгүйгээр чадвар эзэмшиж чадахгүй.

ЧАДВАР: Аливаа үйлдлийг ухамсартай, бүтээлч, тооцоотой, түргэн шуурхай хийж чаддаг болтлоо эзэмшихийг чадвар гэнэ. Чадвар нь онол, практикийн мэдлэгт түшиглэсэн үйл ажиллагаа бөгөөд харин дадлага нь зөвхөн түүний эхний шат болно.

Цэргийн сургалтын арга

Арга бол зорилгод хүрэх зам мөн. Өөрөөр хэлбэл тавьсан зорилгодоо хүрэхийн тулд ашигладаг арга барил, үйлдлүүдийн цогцолбор юм.

Хичээлийнхээ агуулгыг суралцагчдад эзэмшүүлэхийн тулд багшийн хэрэглэж байгаа сургалтын аргаас сургалтын чанар ихээхэн шалтгаална.

Суралцагчдад хилийн албаны тухай тодорхой мэдлэг, дадлага, чадвар эзэмшүүлэх, жигдрэлтийг хангахад

1. Шинэ мэдлэг олгох, олсон мэдлэгийг бэхжүүлэх

2. Дадлага чадвар суулгах

3. Тактикийн сэтгэлгээг хөгжүүлэх гэсэн үндсэн зорилго тавигдана.

Хилийн албаны мэдлэг, дадлага, чадвар эзэмшүүлэх, жигдрэлтийг хангах сургалтыг тухайн багш ярих, тайлбарлах, ярилцах, үзүүлэх, дасгах, бие

даалгах, асуух, шалгах, үйлдүүлэх, зуруулах, бичүүлэх, дасгал хийлгэх, бүлэглэх болон ганцаарчлан заах гэх мэт аргыг ашиглана.

Дүгнэлт. Удирдлагын академийн Хилийн албаны сургалтыг суралцагч нарт тохирсон агуулгатай, төлөвлөлтийн тодорхой зохион байгуулалт, сургалтын хэлбэр, арга ажиллагаа, хэрэгсэл, тактикийн бэлтгэл сургалтын түвшинд онолоос илүүтэй дадлага, дасгал, чадвар олгоход чиглэгдсэн байдлаар явуулах нь үр дүнтэй бөгөөд цэргийн болон хил судлалын шинжлэх ухааны онолын суурь ойлголтыг өгч хил хамгаалах урлагийн тактик, оператив, стратегийн түвшинд хил хамгаалалтыг бэлтгэж, явуулах ажиллагаанд сургаж, улсын хилийг найдвартай хамгаалахад хэрэгцээтэй бүхэнд сургахад албаны сургалтыг хандуулах нь зүйтэй.

Хилчид тайван цагт байлдааны үүрэг гүйцэтгэж байдаг албаны онцлогт тохируулан хилчдийг сургахад хилийн албаны хичээл гол үүрэг гүйцэтгэнэ.

Хилийн алба нь улсын хил хамгаалах үүргийг биелүүлэхэд хилийн манаа, харуул, застав, отрядын хил хамгаалалтыг зохион байгуулж, удирдан явуулах, хил зөрчигчтэй тэмцэх арга ажиллагаанд сургахдаа зөвхөн хууль тогтоомж дүрэм, зааврын хүрээнд кейс жишээ болсон үйл явдалд дүгнэлт хийн бодлого бодуулах уламжлалт хил хамгаалалт, хилийн манааны ажиллагааг эзэмшүүлэхээс гадна

өнөөдөр дэлхийн бусад улс оронд хил хамгаалалтад үүрэг гүйцэтгэж буй хилийн манааны арга тактик, өрнөж буй цагийн байдал, ашиглагдаж буй техник хэрэгслийг талаар тодорхой ойлголт өгч мэдлэг, дадлага, чадварыг хөгжүүлэх ирээдүйд үүсч болох цагийн байдалд ажиллахад бэлтгэгдсэн офицеруудыг бэлдэх нь өнөөгийн эрэлт хэргцээ болж байна.

Сургалтын зарчим нь сургалтын процессын удирдамжийг тодорхойлдог бол үйл ажиллагааны дүрэм, журам, заавар нь тусгай нэгж салбар юу хийхийг тусгасан байдаг.

Хилийн албаны сургалтыг зохион байгуулах багш нар хилийн албаны мэдлэг, дадлага, туршлагад тулгуурлан сургалтын тусгай аргаар явуулах бөгөөд цэргийн сургалтын зарчим, хэлбэр, арга зүйг эзэмших, суралцагч нарт эзэмшүүлэх нь зүйтэй гэж дүгнэж болохоор байна.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. “Офицер штаб нэгтгэл ангид тактикийн бэлтгэл заах арга зүй” 1976 он
2. Мотобуудлага танкийн салбаруудын тактикийн бэлтгэл
3. Хилийн албаны хичээл заах арга зүй 1,2
4. Монгол улсын хилчний тайлбар толь 2003
5. Хилийн нэр томъёоны тайлбар толь 2010
6. Цэргийн нэр томъёоны тайлбар толь
7. Штабын сургалт бэлтгэл 2013

ЦАХИМ ОРЧИНД ҮЙЛДЭГДЭЖ БАЙГАА ГЭМТ ХЭРГИЙГ МӨРДӨН ШАЛГАХ АЖИЛЛАГААНЫ ОНЦЛОГ, АНХААРАХ АСУУДАЛ.

Б.Одбаатар

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

Товч агуулга. Энэхүү нийтлэлээр цахим орчинд үйлдэгдэж байгаа гэмт хэргийн мөрдөн шалгах, нотлох ажиллагааны онцлог, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, хохирогч болох эрсдэлээс өөрийгөө хамгаалах талаар авч үзэхийг зорилгоо.

Түлхүүр үг. Цахим гэмт хэрэг, гэмт хэрэгтэй тэмцэх, мөрдөн шалгах ажиллагаа, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх.

Abstract. In this article, we aim to consider the features of cybercrime investigation and proof, its prevention, and self-protection from the risk of becoming a victim.

Key words. Cyber crime, crime fighting, investigation and crime prevention.

Цахим орчинд үйлдэгдсэн гэмт хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагааг зайлшгүй мэдээллийн технологи, харилцаа холбооны талаар өндөр мэдлэг, мэргэшилтэй алба хаагч хийж гүйцэтгэх шаардлагатай байдаг. Учир нь цахим орчинд үйлдэгдэж байгаа тул алс хол газар ч хэрэг учрал болсон байдаг. Өөрөөр хэлбэл, цахим халдлагын улмаас нэг төхөөрөмжөөс өөр төхөөрөмж рүү хууль бус халдлага явуулдаг нь энгийн мөрдөгч мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулахад хүндрэлтэй байхаас гадна олон талын мэдлэгтэй байхыг шаарддаг. Нөгөө талаар цахим мэдээллийн сүлжээнд хууль бусаар халдах программ, техник хэрэгсэл бэлтгэх, борлуулах, хор хөнөөлт программ хангамж бүтээх, ашиглах, тараах гэмт

хэргийг энгийн мөрдөгч мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулахад хүндрэл учрах юм.

Дээрх төрлийн гэмт хэргийг нотлох, эцэслэн шийдвэрлэхэд цахим технологийн мэдлэг шаардлагатай тул мөрдөн шалгах ажиллагаанд хүндрэл учруулдаг. Гэвч өдөр ирэх тусам өсөн нэмэгдэж байгаа компьютерийн хэрэглээг дагаад бүхий л харилцаа цахим хэлбэрт шилжиж байгаа тул хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчид цахим технологийн мэдлэг чадварыг өндөр түвшинд эзэмших шаардлага бий болж байна. Мэдээж энэ төрлийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх мэдлэг, чадваргүй бол цахим гэмт хэргийг таслах зогсоох, илрүүлэх, шийдвэрлэх боломжгүй. Цахим гэмт хэргийн ул мөрийг хоёр хэсэгт

хувааж үзэх ба криминалистикийн болон цахим ул мөр гэж ангилна.

Криминалистикийн ул мөр гэдэг нь материаллаг үлдэж байгаа ул мөр буюу тодорхой тэмдэглэл, гар бичмэл, хэвлэмэл баримт мэдээлэл, компьютерын төхөөрөмж, CD, DVD, Flash, Hard дискүүд дээр үлдээсэн гар хурууны хээ, тухайн объектийн хяналтын камерын бичлэг зэрэг байж болно.

Мэдээллийн ул мөр нь компьютер дээрх мэдээллийг устгасан, өөрчилсөн, хаалт хийсэн эсвэл хуулбарласан талаарх ул мөр юм. Мөн мэдээллийн ул мөрд антивирусийн программуудын Windows/avp* Program болон Files/Anti Virtual Toolkit Pro/-д үлдсэн Log файлд хадгалагдсан байж болно. Энэ төрлийн ул мөрийг илрүүлэх, бэхжүүлэхэд мэргэжилтэн зайлшгүй оролцуулах шаардлагатай.

Дээрх төрлийн гэмт хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж байгаа алба хаагч доорх зүйлсийг зайлшгүй мэдэх шаардлагатай.

Цахим ул мөр нь шууд компьютер /тодорхой техник хэрэгсэл дээр/ болон шууд бус төхөөрөмж⁵⁴-үүд дээр хадгалагдсан байж болдог. Халдлагын үед тоон ул мөр “Windows 10” үйлдлийн системийн хувьд интернет холболтыг ямар компанийн хаяг, IP хаяг ашиглан холбогдсон, уг хаягаар тухайн хэрэглэгчийн сүлжээнд тухайн Log файл /интернет сүлжээнд нэвтэрсэн үйлдлийг автоматаар хадгалдаг/-аар

нэвтэрсэн цаг хугацаа, хэдий хугацаанд байрласан зэргийг тодруулж болдог ба тухайн компьютероос халдсан төхөөрөмж, сүлжээ, системийг тогтоох нотлох баримт болдог. Жишээ дурдахад тоон ул мөрүүд дараах хавтаст байж болзошгүй:

➤ /Windows/Temporary Internet Files/ хэсэгт - Интернетэд байрласан мэдээлэл.

➤ Windows/History хэсэгт - тухайн үйлдлийн системд ажилласан программуудын үр дүн буюу файлуудын түүх хадгалагдана. Үйлдлийн системүүдээс шалтгаалан уг мэдээллүүд нь өөр өөр газар хадгалагдах боломжтой.

➤ Windows/Cookies хэсэгт - Интернетэд орох үед мэдээлэл солилцсон талаарх түүх хадгалагдана.

➤ /Windows/Downloaded Programm Files хэсэгт - тухайн үйлдлийн системд гаднаас ачаалагдсан файлуудын талаарх түүхийг харуулна. Өөрөөр хэлбэл вирус болон бусад байдлаар тухайн үйлдлийн системд нөлөөлөх програмууд ачаалсан байдлыг харуулна.

➤ /Windows/Application Data/ хэсэгт - цахим шуудангаар явуулсан, хүлээн авсан талаарх мэдээллийг харуулна.

➤ /Windows/Application Data/ Identities/Microsoft/Outlook хэсэгт - цахим шуудангаар явуулсан, хүлээн

⁵⁴ Шууд бус төхөөрөмж гэдгийг модем болон утасны холболт, хэт ягаан туяаны холболт

болон бусад интернетийн холболт гэж ойлгож болно.

авсан талаарх мэдээлэл хадгалагдана.

➤ /Windows/Аplication Data/Microsoft/Adress book хэсэгт - тухайн эзэмшигчийн хаягуудыг харуулна.

➤ /Windows/SchedLog.txt/ хэсэгт - тухайн үйлдлийн системийн төлөвлөлтийг харуулдаг.

Windows үйлдлийн системийн дээр үеийн хувилбарууд болох /2000, XP, 2003 гэх мэт/ дээр мөрдөгчид хэрэгцээ шаардлагатай мэдээллүүд нь хатуу диск дээр хадгалагдаж байж болдог. Жишээлбэл, C:/Documents and Settings/ хэсэгт мессеж, шуудангуудын архив, мөн интернет холболтын үед ямар ямар хаягт хандсан талаарх мэдээллүүд болон өөр чухал мэдээллийг хадгалагдсан байдаг.

Дэлхий дахинд гэмт хэрэг илрүүлэх нотлох үйл ажиллагаанд хэрэг учралын болон цахим сүлжээнээс тоон нотлох баримтыг илрүүлэх, хураан авах, баталгаажуулах, шинжлэх, шүүхийн шатанд нотлох үйл ажиллагаанд хэш “Hash” функцийн утгыг ашиглан нотлох баримтын эх, бүрэн бүтэн байдлыг баталгаажуулахад ашиглаж байна.

Монгол Улсын Ерөнхий прокурорын 2017 оны 07 дугаар сарын 16-ны өдрийн А/80 дугаартай тушаалаар баталсан “Эрүүгийн хэрэгт хөрөнгө, орлого, барьцааны мөнгө, эд мөрийн баримт, эд зүйлийг хураан авах, бэхжүүлэх, хүлээн авах, хадгалах, хамгаалах,

шилжүүлэх, шийдвэрлэх журам”-д “...Цахим баримтыг мэргэжилтний тусламжтайгаар тусгай техник хэрэгсэл, программ ашиглан хуулбарлан авч, засварлаж өөрчлөх боломжгүйгээр код үүсгэн “hash” /хэшлэх-тусгай программ ашиглах/, хөндлөнгийн 2-оос доошгүй гэрчийг байлцуулан, энэ тухай тэмдэглэл үйлдэж, үйл явцыг гэрэл зураг, дуу-дүрсний бичлэгээр бэхжүүлэн, байлцсан хүмүүсээр гарын үсэг зуруулах...” талаар тусгасан байна.

Хэш функц /hash function-таташ хийх⁵⁵/ гэдэг нь мэдээллийн агуулгыг нуух, өөрчлөлт хийх, бусад этгээдүүд зөвшөөрөлгүй хандалт хийхээс сэргийлэх зорилгоор үндсэн өгөгдлийг хувиргах аргыг ашиглан “Мэдээллийн системийн өгөгдлийн аюулгүй байдлыг хангах” нэг төрлийн арга юм.

Монгол Улсад цахим орчинд үйлдэгдсэн гэмт хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулахад тулгамдаж байгаа асуудлыг дараах байдлаар тодорхойлж болно: Үүнд:

➤ Энэ төрлийн хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах, хяналт тавих, шүүхээр эцэслэн шийдвэрлэх туршлага байхгүй.

➤ Дээрх төрлийн хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах цахим мэдээллийн чиглэлээр өндөр мэргэшсэн эрүүгийн процессын мэдлэгтэй мөрдөгч дутмаг

➤ Цахим мэдээллийн хэрэгт хийх шинжилгээг бүрэн дүүрэн явуулах боломжгүй.

⁵⁵ Цахим эх сурвалж: .wikipedia.org.

➤ Цахим мэдээллийн хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах нэгдсэн стандарт байхгүй.

➤ Олон улсын хамтын ажиллагаа, туслалцаа бага.

Энэ төрлийн гэмт хэрэг нь Монгол Улсад харьцангуй шинэ төрлийн гэмт хэрэгт тооцогдож байгаа тул мөрдөн шалгах эрх бүхий байгууллага, прокурор, шүүхийн байгууллага тухайн хэргийг шийдвэрлэх нэгдсэн арга барил, туршлага бага байгаа нь хэргийг нэгдсэн ойлголтгүй байх, нотлох баримтыг үнэлэхэд хүндрэл учирч байна. Өнөөдөр практикт зөвхөн цахим орчинг ашиглан үйлдсэн залилах, далайлган сүрдүүлэх гэмт хэргийг шийдвэрлэх төдийгөөр хязгаарлаж байна

Монгол Улсад үйлдэгдэж байгаа цахим гэмт хэргийн анхан шатны ажиллагааг явуулж буй мөрдөгчид тухайн гэмт хэргийн талаарх ойлголт дутмаг, цахим мэдээллийн мэргэшилгүй тул анхан шатны нотлох баримтыг устгах, хэргийг нотлох баримтыг бүрэн дүүрэн цуглуулах ажиллагааг гүйцэд явуулж чадахгүй байх тохиолдол ч практикт байна. Өөрөөр хэлбэл, тухайн төрлийн гэмт хэрэгтэй тэмцэхээр дагнасан алба ажиллаж байгаа ч хангалтгүй байна. Учир бусад нутаг дэвсгэр хариуцсан алба хаагчид, прокурор, шүүгчдийг давхар мэргэшүүлэх шаардлага бий болж байна.

Нөгөө талаар тухайн төрлийн гэмт хэргийн талаарх

гомдол мэдээллийг хүлээн аваад хийгдэх анхан шатны ажиллагаа, эд мөрийн баримт хураан авах, хадгалах, хамгаалах, шинжилгээнд хүргүүлэх талаар нэгдсэн стандарт хэлбэрийн төдий байгаа нь тухайн төрлийн гэмт хэргийг илрүүлэх, нотлох, эцэслэн шийдвэрлэхэд практикт хүндрэл учирч байна.

Олон улсын туршлагаас харахад энэ төрлийн гэмт хэрэгт хийгддэг 9 төрлийн шинжилгээг Монгол Улсад бүрэн дүүрэн хийх боломжгүй, мэргэшсэн лаборатори, мэргэжилтэн дутмаг байна. Компьютер техникийн шинжилгээг шинжилгээний байгууллагаас гадуур хийлгэх боломжийг судлан, бусад байгууллагатай хамтран ажиллах эрх зүйн орчинг ч бүрдүүлэх шаардлага үүсч байна. Оросын Холбооны Улсад шинжилгээний 58 хувийг төрийн байгууллагаас гадна байх шинжилгээний байгууллагаар хийлгэж⁵⁶ байгаа үр дүнгээ өгсөн талаар тухай орны судлаачид дурджээ.

Олон улсын хамтын ажиллагаа дутмаг байгаа нь тухайн гэмт хэргийг мөрдөн шалгахад зайлшгүй шаардлагатайг харуулж байна. Жишээ нь гэмт этгээдүүд сошиал сайтуудаар хохирогчдын судалгааг нарийвчлан хийж тэтгэврийн насны, ганц бие эмэгтэйчүүдийг онцлон харилцаа тогтоож, ихэнх тохиолдолд өөрийгөө АНУ-ын армид удирдах албан тушаалтай хэмээн танилцуулан удаан хугацааны туршид харилцаж

⁵⁶ Эх сурвалж: <https://ceur.ru> – “Центр экспертиз при институте судебных

экспертиз и криминалистики” албан ёсны сайт

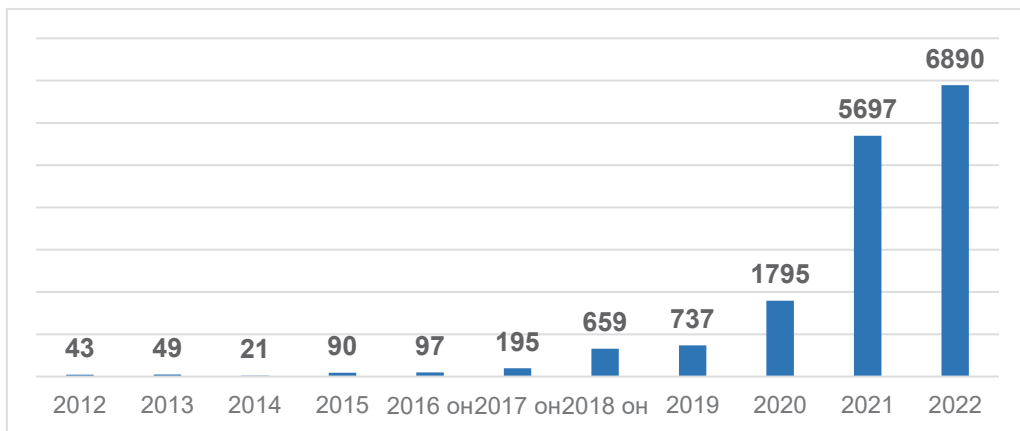
итгэлийг олж авч, улмаар “Монгол Улсад очно”, “хамт амьдарна” гэх зэргээр төөрөгдөлж оруулж итгэл олох замаар энэ төрлийн гэмт хэргийн хохирогч болох нь элбэг байна. Мөн аль нэг гадаад улсын дансанд гацсан их хэмжээний мөнгөө Монгол Улс руу гуйвуулахад гарах зардал, шимтгэл гэх нэрийдлээр их хэмжээний мөнгө гадаад улсын данс руу шилжүүлэн авдаг байна⁵⁷. Тухайн гэмт хэргийг гадаад улсаас үйлдсэн тул “Эрх зүйн харилцан туслалцаа үзүүлэх” эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх, тухайн улстай байхгүй байгаа нь мөрдөн

шалгах ажиллагааг явуулах боломжгүй болгож байна.

Цагдаагийн байгууллагын гэмт хэргийн статистик мэдээгээр цахим гэмт хэрэг 2012 онд 43, 2013 онд 49, 2014 онд 21, 2015 онд 90, 2016 онд 97, 2017 онд 195, 2018 онд 659, 2019 онд 737, 2020 онд 1795, 2021 онд 5697, 2022 онд 6890 бүртгэгдэж, жил бүр 1-2 дахин өссөн байна. Нийт бүртгэгдсэн 16,273 гэмт хэргээс 12708 хэргийг шийдвэрлэснээс 2020 онд 950, 2021 онд 5388, 2022 онд 2711 хэргийг тус тус шийдвэрлэсэн байна.

Хүснэгт 1.

Цагдаагийн байгууллагад бүртгэгдсэн цахим гэмт хэргийн статистик мэдээ



Энэ төрлийн гэмт хэргийн мөрдөн шалгах ажиллагаанд гарч буй хүндрэл бэрхшээлийн талаар дүгнэвэл:

1. Монгол Улсад facebook, instagram, twitter, likee, tiktok зэрэг шууд зохицуулалт хийх боломжгүй, гадаад улсад сервертэй олон нийтийн сүлжээг идэвхтэй ашигладаг. Ялангуяа фэйсбүүк

орчинд бага болон өсвөр насны хүүхдүүдийн дунд нээлттэй, хаалттай групп идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байгаагаас хаалттай группүүд их байдаг. Эдгээр хаалттай групп, чатуудад гэмт этгээдүүд хуурамч хаяг ашиглан хохирогч нартай харилцаа тогтоох, садар самуун агуулгатай зураг, дүрс бичлэг солилцох, биеэ үнэлэлт

⁵⁷ “Зууны мэдээ” сонин. №165 /5872/

зохион байгуулах зэрэг хүүхдийн эсрэг гэмт хэрэг үйлдэж байна.

Фэйсбүүк компаний хувьд хэрэглэгчийн мэдээллийг зөвхөн терроризм, хүний амь нас хохирох нөхцөл байдал бий болсон, хүүхэдтэй холбоотой садар самуун, секс сүрдүүлэг болон үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэрэгт мэдээлэл гаргаж өгөхөөр хамтын ажиллагаатай боловч хүсэлтийн хариу хэт, удаан ирдэг, зарим тохиолдолд ирдэггүй, шууд мэдээлэл авах боломжгүй, цаг хугацаа алдаж тоон ул мөр, нотлох баримт устах эрсдлийг бий болгож байна. Мөн гадаад улсад сервертэй бусад сошиал медиа, мэйл үйлчилгээ үзүүлэгч зэрэг компаниудаас мэдээлэл авах боломж, бололцоогүй байдал нь гэмт этгээдийг илрүүлэх, нотлох баримт цуглуулахад хүндрэл бэрхшээлийг учруулж мөрдөн шалгах ажиллагаа зогсож байна. Тиймээс манай улстай эрх зүйн харилцан туслалцаа үзүүлэх гэрээгүй улс орнуудтай эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх гэрээ, санамж бичиг байгуулж идэвхтэй хамтран ажиллах, хилийн чанадад сервертэй, шууд зохицуулалт хийх боломжгүй системүүдээс (фэйсбүүк, твиттер гэх мэт) мэдээлэл шуурхай гаргуулан авах нөхцөл бололцоог бүрдүүлэх хэрэгцээ шаардлагатай бий болж байна.

2. Манай улсад гэмт хэрэг үйлдэхэд ашиглагдсан IP хаяг, төхөөрөмжийн мэдээлэл, гар утасны дугаар, байршил, интернет банкны лог зэрэг гэмт хэргийг илрүүлэхэд ач холбогдол бүхий мэдээллүүдийг

холбогдох байгууллагуудаас гаргуулж авах процесс, шат дамжлага ихтэй, цаг хугацаа их зарцуулдаг нь цахим орчинд үйлдэгдэж байгаа гэмт хэргийг шуурхай илрүүлэх, таслан зогсооход хүндрэл учруулж байна. Тухайлбал, тодорхой гэмт хэргийг real-time буюу гэмт хэрэг үйлдэгдэж буй тухайн мөчид нь илрүүлэх, таслан зогсоох боломж хязгаарлагдмал, тоон ул мөр устах эрсдлийг бий болголог. Тиймээс хүүхдийн эсрэг гэмт хэрэгт төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагаас шуурхай мэдээлэл гаргуулан авах боломжийг нэмэгдүүлэхэд шаардлагатай бүхий л арга, зам, үйл ажиллагааг (мөрдөгч, прокурор, шүүгч, банк, оператор компани зэрэг хамтарсан баг ажиллах гэх мэт) судалж, нэвтрүүлэх шаардлагатай байна.

Хэргийн шийдвэрлэлтийг авч үзвэл 2019 онд хэрэг бүртгэлт явуулсан 939 хэрэгт хяналт тавьснаас 86 буюу 9.2 хувийг бусад хэрэгт нэгтгэж, 263 буюу 28.0 хувьд эрүүгийн хэрэг үүсгэн яллагдагчаар татаж, 286 хэрэг буюу 30.5 хувийг хааж шийдвэрлэсэн байна. Хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалт явуулсан нийт 4593 хэргийн 1374 буюу 29.9 хувийг “Facebook”, 66 буюу 1.4 хувийг “i-mail” буюу цахим шуудан, 7 буюу 1.4 хувийг “Instagram”, 650 буюу 14.2 хувийг вэйб сайт болон бусад мэдээллийн сүлжээ ашиглаж үйлдсэн бол “Twitter”, “tiktok” зэрэг бусад мэдээллийн сүлжээг ашиглаж үйлдэгдсэн гэмт хэрэг бүртгэгдээгүй байна.

➤ “Facebook” мэдээллийн сүлжээг ашиглаж үйлдсэн гэмт хэрэг 2019 онд 305 шалгагдсан бол 2020 онд 308, 2021 оны III улирлын байдлаар 761 тус тус шалгагдсан. Үүнээс 54 хэрэг буюу 3.9 хувийг “Цахим мэдээлэлд хууль бусаар халдах”, 4 буюу 0.3 хувийг “Цахим хэрэгсэл ашиглаж Хувь хүний нууцад халдах”, 2 буюу 0.1 хувийг “Цахим сүлжээ ашиглаж Хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчлах”, 1314 буюу 95.6 хувийг “Цахим хэрэгсэл ашиглаж Залилах” гэмт хэрэг;

➤ “i-mail” цахим шуудан мэдээллийн сүлжээг ашиглаж үйлдсэн гэмт хэрэг 2019 онд 11 шалгагдсан бол 2020 онд 29, 2021 оны III улирлын байдлаар 26 хэрэг шалгагдсан. Үүнээс 13 буюу 19.7 хувийг “Цахим мэдээлэлд хууль бусаар халдах”, 53 буюу 80.3 хувийг “Цахим хэрэгсэл ашиглаж Залилах” гэмт хэрэг;

➤ “Instagram” ашиглаж үйлдсэн гэмт хэрэг 2019 онд 1, 2020 онд 4, 2021 оны III улирлын байдлаар 2 хэрэг тус тус шалгагдсан. Үүнээс 1 буюу 14.3 хувийг “Цахим мэдээлэлд хууль бусаар халдах”, 6 буюу 85.7 хувийг “Цахим хэрэгсэл ашиглаж Залилах” гэмт хэрэг;

➤ Бусад вэйб сайт, мэдээллийн сүлжээ ашиглаж үйлдсэн гэмт хэрэг 2019 онд 144, 2020 онд 167, 2021 оны III улирлын байдлаар 339 тус тус шалгагдсан. Үүнээс 52 хэрэг буюу 8.0 хувийг “Цахим мэдээлэлд хууль бусаар

халдах”, 1 буюу 0.2 хувийг “Цахим хэрэгсэл ашиглаж Хувь хүний нууцад халдах”, 597 буюу 91.8 хувийг “Цахим хэрэгсэл ашиглаж Залилах” гэмт хэрэг тус тус эзэлж байна.

Гэмт хэргийн улмаас 2019, 2020 он, 2021 оны III улирлын байдлаар Эрүүгийн хуулийн Хорин зургадугаар бүлэгт заасан “Цахим мэдээллийн аюулгүй байдлын эсрэг” гэмт хэрэг 453, мөн хуулийн 17.3 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан “Цахим хэрэгсэл ашиглаж залилах” 4119, нийт 4572 гэмт хэргийн улмаас 1811 хүн, 8 хуулийн этгээдэд 12.781.765.586 төгрөг, 631.791 ам.доллар, 48.930 евро буюу нийт 14.7 тэрбум төгрөгийн хохирол учирсан байна. Тодруулбал, “Цахим мэдээллийн аюулгүй байдлын эсрэг” гэмт хэргийн улмаас 231 хүн, 7 хуулийн этгээдэд 1.4 тэрбум төгрөг, 219.903,17 ам доллар буюу нийт 2.0 тэрбум төгрөгийн хохирол учирсан бол “Цахим хэрэгсэл ашиглаж залилах” гэмт хэргийн улмаас 1 хуулийн этгээд, 1580 хүнд 11.4 тэрбум төгрөг, 411.887,83 ам доллар, 48.930 евро буюу нийт 12.7 тэрбум төгрөгийн хохирол учирчээ. Энэ төрлийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх, мөрдөн шалгах ажиллагааг хангахад дараах арга хэмжээг зайлшгүй авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай гэж үзлээ.

Дүгнэлт

1. Энэ төрлийн тэмцэх үйл ажиллагааг мэргэжлийн удирдлагаар хангах, хэргийг нотлон шалгах ажиллагаанд удирдах

албан тушаалтны зүгээс мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх ажлыг тасралтгүй явуулах, шинэ мөрдөгчийг дадлагажуулах, чиглүүлэх багшийг томилон ажиллуулах.

2. Цахим орчинд үйлдэгдэж байгаа гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг үр дүнтэй хэлбэрээр зохион байгуулах, төрийн бодлогын хэмжээнд авч үзэхэд чиглэсэн үйл ажилагааг зохион байгуулан үр дүнг тооцож байх.

3. Энэ төрлийн дагнасан хэргийг мөрдөх мөрдөгчийн ур чадварыг хөгжүүлэх, сургаж дадлагажуулах ажлыг тасралтгүй хэлбэрээр зохион байгуулах шаардлагатай байна.

Ашигласан эх сурвалж.

1. Монгол Улсын Эрүүгийн хууль.

2. Монгол Улсын Ерөнхий прокурорын тушаал 2017.07.16-ны өдөр А/80

3. Цагдаагийн байгууллагийн үйл ажиллагааны журам.

1. Галбаатар.Л., Цахим эрх зүй. УБ., 2010.

2. Цагдаагийн ерөнхий газар. Гэмт хэргийн статистик мэдээ. 2019-2023.

3. Зууны мэдээ. Цахим хэвлэл.

1. www.nifs.gov.mn

2. www.police.gov.mn

3. www.legalinfo.mn

4. www.slideshare.net

5. www.mn.wikipedia.org

ОЛОН НИЙТИЙН ГАЗРЫН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН ТАЛААРХ ИРГЭДИЙН ХАНДЛАГА

Г.Болор-Эрдэнэ

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн ахлах багш, доктор (Ph.D), цагдаагийн хошууч

Товчлол: Энэхүү өгүүлэлээр олон нийтийн газрын аюулгүй байдлын байдлыг хангах нь төрийн болон цагдаагийн байгууллагаас авч хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагааны үр дүнг хэмжих хамгийн чухал үзүүлэлт гэж зүй ёсоор үздэг. Гэмт хэргийн үзүүлэлтийг хууль сахиулах байгууллагын дотоод үнэлгээнд голчлон ашигладаг дэлхийн ихэнх улс орнуудад хамгийн оновчтой арга гэж хүлээн зөвшөөрдөг бөгөөд иргэд олон нийтийн зүгээс олон нийтийн газрын аюулгүй байдлын талаар өгч байгаа үнэлгээ нь аюулгүй байдлын системийн үр нөлөөг тодорхойлоход шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэдэг..

Abstract: In this article, The state of security in public places has rightfully come to be considered as the most important indicator of the effectiveness of the activities of government authorities, as well as the police. This approach is recognized as optimal in most countries of the world, where crime indicators are mostly used for internal assessment of the work of law enforcement agencies, and the corresponding assessments of citizens are recognized as decisive in determining the effectiveness of the entire security system.

Түлхүүр үгс: Олон нийтийн газар, олон аюул заналхийлэх, халдлагаас урьдчилан сэргийлэх, гэмт хэргийн хохирогч.

Key words. Public places, threats in public places, prevention of assaults, victim of crime in a public place.

Оршил. Төрийн бүх шатны байгууллага, тэр дундаа цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны гол зорилго нь улс орон, хүн амын аюулгүй байдлыг гадаад, дотоод аюулаас хамгаалахад оршино. Энэ нь улс төр, нийгмийн салбар, хууль тогтоох, хууль сахиулах үйл ажиллагаанд зөв чиг хандлагыг тогтоох, сонгох боломжийг бий болгож байдаг. Үүнтэй холбогдуулан олон нийтийн газрын аюулгүй байдлын талаарх иргэдийн

санаа бодол, хандлагыг тодорхойлох нь чухал асуудал юм.

Олон нийтийн газар гэдэг нь үндсэндээ нийтийн хэрэгцээнд ашиглах зориулалт бүхий газрыг ойлгоно. (жишээлбэл, нийтийн тээвэр, түүний зогсоол, иргэд чөлөөт цагаа өнгөрөөх хэрэгцээг нь хангах худалдааны төвүүд, ресторан, амралтын спортын гэх мэт газруудыг ойлгоно).

Эдгээр газруудын аюулгүй байдлын байдал нь хууль сахиулах чиг үүрэг бүхий байгууллагууд,

цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлэх хамгийн чухал үзүүлэлт гэж зүй ёсоор тооцогддог.

Гэмт хэргийн үзүүлэлтийг хууль сахиулах байгууллагын дотоод үнэлгээнд голчлон ашигладаг дэлхийн ихэнх улс орнуудад энэ аргыг оновчтой гэж хүлээн зөвшөөрдөг бөгөөд иргэдийн олон нийтийн газрын аюулгүй байдлын талаарх үнэлгээ нь аюулгүй байдлын системийн үр нөлөөг тодорхойлоход шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэдэг.

Монгол Улсын аймаг нийслэл хотууд сум дүүрэгт гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх асуудлыг зохицуулах эрх зүйн үндсэн актууд болох Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль, Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх үндэсний хөтөлбөрт энэ чиглэлээр баримтлах төрийн бодлогын чиг хандлагыг тусгасан.

Үндсэн хэсэг

Олон нийтийн газрын аюулгүй байдлын талаарх иргэд, олон нийтийн санаа бодол хандлагыг үнэлэхдээ хэд хэдэн чухал зүйлийг анхаарч үзэх хэрэгтэй.

Нэгдүгээрт. Олон нийтийн санаа бодол нь тодорхой үзэгдэл, үйл явцад хүмүүсийн үзүүлэх хандлагыг илэрхийлэх хэлбэрүүдийн нэг юм. Энэ нь эргэн тойрны бодит байдлын талаарх тодорхой ойлголт, аюулгүй байдлын агуулгын талаарх санал бодол, итгэл үнэмшил, иргэд олон нийтийн гэмт хэргийн нөхцөл байдлын талаарх ойлголт (хохирогч, гэмт хэрэгтэн аль аль нь), бусад нийгмийн гишүүдийн үзэл бодлоос хамаарна. Хууль сахиулах

байгууллагын зорилго, бодит үйл ажиллагаанд хандах хандлага чухал ач холбогдолтой.

Хоёрдугаарт.

Санал асуулгын явцад илэрхийлсэн олон нийтийн санал бодол нь хүмүүсийн бодит хандлага ямар байгаа тухайлбал, цагдаагийн талаар юу гэж боддог, авч хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагааны талаар ямар бодолтой байгааг тодорхой болгож байдаг. Иргэд олон нийтийн зүгээс цагдаагийн байгууллагатай хамтран ажиллахад бэлэн гэж мэдэгдэж болох ч хамтран ажиллах талаар юу ч хийхгүй хайхрамжгүй хандах нь элбэг. Тодорхой зөрчлийн талаар цагдаагийн байгууллагад мэдэгдэлгүй, нөхцөл байдлыг сайжруулах арга хэмжээ авахгүй, олон нийтийн газрын аюулгүй байдал хангалтгүй байна гэж дүгнэх хандлага ажиглагдах.

Гуравдугаарт.

Аюулгүй байдлын түвшин, түүнчлэн цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны талаарх хүмүүсийн хандлага нь дараахь үндсэн дээр тулгуурладаг:

Цагдаагийн байгууллагатай харилцаж байгаа иргэдийн, ойр дотны хүмүүсийн (хамаатан садан, хөршүүд, хамт ажилладаг хүмүүсийн) санал бодол;

Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн хүмүүст өгч байгаа мессеж (сонин, телевизийн нэвтрүүлэг, интернет орчинд дахь мэдээллийн урсгал);

Цагдаагийн байгууллагаас иргэдийг хүлээн авч уулзах, олон нийтийн газар хэв журам сахиулах ажлыг гүйцэтгэх үед өгсөн мэдээлэл, түүний дотор албан ёсны цахим хуудсанд байршуулсан мэдээлэл;

Төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагын төлөөлөгчдөөс (Ерөнхийлөгч, УИХ, Хотын дарга, ИТХ-аас) цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд өгсөн үнэлгээ.

Дөрөвдүгээрт. Иргэд олон нийтийн цагдаад хандах бодит хандлагыг нь тэдний итгэл, дэмжлэг, үл итгэх байдал, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг буруушааж буй тодорхой үйлдлүүдээс харж болно.

Нэг талаас иргэд олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах, үйлдсэн болон бэлтгэж буй гэмт хэргийн талаар мэдээлэх, гэмт этгээдийг баривчлахад туслах, цагдаагийн байгууллагад тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэхэд, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны эерэг талыг сурталчлах, түгээн дэлгэрүүлэх зэрэгт оролцох боломжтой. Нөгөө талаас иргэд олон нийт цагдаагийн байгууллагатай хамтран ажиллахыг хүсэхгүй, алба хаагчдыг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь эсэргүүцэх, цагдаагийн байгууллагын талаар сөрөг мэдээлэл, янз бүрийн цуурхал тараах, үйл ажиллагааны үр дүнгийн талаар бусдад буруу ташаа ойлголт өгөх талтай.

Монгол Улсын томоохон хот суурин газрын аюулгүй байдлын талаарх иргэдийн хандлага ямар түвшин байгааг тодорхойлох зорилгоор хүн амын янз бүрийн давхарга хэсгийг төлөөлсөн 225 иргэдээс санал асуулгын хэлбэрээр түүвэр судалгаа авч дүгнэсэн.

Асуултуудын дийлэнх хувь нь хаалттай шинж чанартай байсан ба Б.Лайкерт, Э.Богардус нарын аюулгүй байдлын түвшин,

цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хандах хандлагыг үнэлэхэд ашигласан аргыг ашиглан олон нийтийн газрын аюулгүй байдалд хандах иргэдийн хандлагын талаар судалсан.

Эмпирик материалын статистик боловсруулалтыг SPSS програм хангамжийн бүтээгдэхүүнийг ашиглан хийсэн бөгөөд энэ нь олж авсан өгөгдлийн чанарыг үнэлж, тэдгээрийг бүлэглэх боломжийг олгосон. түүнчлэн янз бүрийн үзүүлэлтүүдийн хоорондын хамааралыг тогтоож өгдөг.

Иргэдийн үзэж байгаагаар хамгийн аюул учирч болох эрсдэлтэй газрыг санал асуулгад оролцогчдын 46.0% нь баар ресторан, 22.8% нь нийтийн тээвэр, 22.0% нь гудамж талбай, 21.6% нийтийн тээврийн зогсоолууд, 19.4% нь цахилгаан шат, орц, 17.1% нь амралтын газар, 14.5% такси, 12.3% нь худалдааны газрууд гэж хариулсан бөгөөд дэлгүүр, цэцэрлэгт хүрээлэн, спортын талбайг харьцангуй аюулгүй гэж үздэг.

Нийтийн тээвэр, нийтийн тээврийн зогсоол, такси, цахилгаан шат, орцонд суухаас эрэгтэйчүүдээс 1.5-2 дахин илүү эмэгтэйчүүд болон өндөр настай хүмүүс эмээдэг талаар сонирхолтой үр дүн гарч ирж байна.

Үүний зэрэгцээ судалгаанд оролцогчдын 11.4% нь сүүлийн жилүүдэд олон нийтийн газар байх нь илүү аюулгүй болсон гэж хариулсан бол судалгаанд оролцогчдын 66.4% нь өөрийн амьдарч байгаа газраа бусад газруудаас илүү аюултай гэж үзсэн байна.

Зураг 1. “Олон нийтийн газар ямар аюул заналхийллээс хамгийн их болгоомжлох ёстой вэ?”

№	Хариулт	%
1	Эд зүйлсээ хулгайд алдах	53,2%
2	Дээрэмдүүлэх (эрүүл мэндээ хохирол учруулах, эд зүйлээ алдах)	44,0%
3	Танхай (бусдад доромжлогдохоос)	27,7%
4	Эрүүл мэндээ ноцтой хохирол учруулах	35,2%
5	Халдлагад өртөх	25,5%
6	Тээврийн хэрэгслээ хулгайд алдах (мотоцикль, скутер, унадаг дугуй)	8,8%
7	Бэлгийн дарамт	8,8%
8	Залилан	8,4%
9	Бусад аюул заналхийлэл	3,5%

Иргэдийн үзэж байгаагаар нэгдүгээрт хулгай, дээрэм, халдлага хоёрдугаарт, танхайрах зөрчлийг хамгийн их аюул учруулж байна дүгнэж байгаа нь тодорхой харагдаж байна. Энэхүү судалгаа нь олон нийтийн газарт үйлдэгдэж буй гэмт хэргийн нөхцөл байдлын талаарх албан ёсны статистик мэдээлэлтэй хамааралтай болохыг харгалзан цагдаагийн байгууллагаас судалгаагаар гарч ирсэн халдлагаас урьдчилан сэргийлэхэд онцгой анхаарал хандуулах хэрэгтэй. Олон нийтийн газар явахдаа иргэдийн 50-иас доошгүй хувь нь айдаг айдсыг бууруулж чадвал цагдаагийн байгууллага, гүйцэтгэх засаглалын үйл ажиллагааг иргэд илүү ихээр итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх боломжийг олгоно.

Үүний зэрэгцээ олон нийтийн газар гэмт хэргийн хохирогч болсон эсэх талаарх санал асуулгын дүн

анхаарал татаж байна - Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 77.0% нь хүн бүр амьдралынхаа туршид дор хаяж нэг удаа олон нийтийн газар үйлдэгдсэн гэмт хэргийн хохирогч болдог гэж үзсэн.

Судалгаанд хамрагдсан дөрвөн хүн тутмын нэг нь (26.0%) сүүлийн зургаан сарын хугацаанд гэмт хэргийн хохирогч болсон гэж хариулсан. Сүүлийн нэг туршид судалгаанд оролцсон иргэдийн 56.3% нь ойр дотны хүмүүс нь олон нийтийн газарт халдлагын хохирогч болсон хариулсан.

Хохирох эрсдлийн түвшин маш өндөр байгаа нь олон нийтийн газар аюулгүй байдлыг хангах хүчин чармайлтын үр дүнтэй байдлын талаарх сөрөг хандлагыг иргэдийн дунд түгээж байна. Үүнээс гадна хүмүүс дахин гэмт хэргийн хохирогч болох магадлал нэлээд өндөр байна гэж судалгаанд оролцогчид үзэж байна (Зураг 2).

Зураг 2. “Олон нийтийн газар гэмт хэргийн хохирогч болох магадлал хэр байна вэ?”

№п/п	Хариулт	%
1	Надад ийм зүйл тохиолдохгүй	44,3%
2	Надад ийм зүйл тохиолдох нь юу л бол	28,2%
3	Хэнч ийм тохиолдлоос хамгаалагдаагүй	1,3%
4	Үүнээс зайлсхийх боломжгүй	16,3%
5	Хариулахад хэцүү байна	10,1%
НИЙТ		100%

Олон нийтийн газар гэмт хэргийн хохирогч болсон иргэдийн 44% энэ хэргийн талаар цагдаад гомдол гаргаагүй нь онцлог. Мөн цагдаагийн байгууллагад хандсан иргэдийн дөнгөж 30,8 хувь нь цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд сэтгэл хангалуун байна.

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн дөнгөж 6.6% нь олон нийтийн газар гэмт хэргийн хохирогч болсон талаараа цагдаад мэдэгддэг гэж үзсэн бол 43.1% нь хохирогчдын дийлэнх нь цагдаад ханддагүй гэж үзсэн.

Цагдаагийн байгууллагад хандахаас татгалзах шалтгаан нь янз бүр байна.

- Тэд өөрсдийн эрх ашгийг хуулиар хамгаалдаг гэдгийг мэддэггүй (50.2%);
- Гэмт этгээдүүдийг олж, хариуцлага тооцно гэдэгт итгэдэггүй (31.2%);
- Мөрдөн байцаалтад оролцохыг хүсэхгүй байна (23.8%);
- Цагдаагийн байгууллага туслана гэдэгт итгэхгүй байна (20.7%);
- Хууль дагуу шийдвэрлэхгүй гэж үздэг (17.6%);
- Гэмт этгээдүүдээс айж байна (17.6%);

- Илүү асуудал хүсэхгүй байна (13.2%);

- Хохирсон талаар хүмүүст мэдэгдэхийг хүсэхгүй байна (12.8%);
- Надад тийм ч их хохирол учруулаагүй гэж үзэж байна (5.7%).

Иймд иргэд цагдаад хандахаас татгалзах гол шалтгааныг иргэдийн эрх зүйн мэдлэг дутмаг гэж дүгнэж болох ч энэ асуудал нь нөгөө талаар цагдаагийн алба хаагчдын ажлын үр дүн чанартай холбоотой.

Дүгнэлт

Судалгааны үр дүнд олж авсан тоо баримт нь Монгол Улсад олон нийтийн газарт иргэдийн аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр төрийн зүгээс авч хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагааг илүү өргөн хүрээтэй бодит үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх зайлшгүй шаардлага байгааг нотлон харуулж байна.

Нэн тэргүүнд хохирсон иргэдийн эрх зүйн мэдлэгийн түвшинг дээшлүүлэх, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, өөрийгөө хамгаалах, өөрийн өмчийг хамгаалах, хувийн аюулгүй байдлыг хангах талаар иргэдэд зориулсан үйл ажиллагааг авч хэрэгжүүлэх,

мөн цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнгийн талаарх мэдээллийг иргэдэд хүргэх чанарыг сайжруулах, олон нийтийн газар аюулгүй байдлыг хангах хамгийн төвөгтэй асуудлыг шийдвэрлэх, хохирогчдын цагдаагийн байгууллагад итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх мэргэжлийн цагдаагийн дүр төрхийг бий болгох асуудлыг шийдвэрлэх шаардлагатай гэж дүгнэж байна.

Ашигласан материал

1. Гэмт хэрэг зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=14700>
2. Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх үндэсний хөтөлбөр
3. **Комплексное предупреждение преступлений, совершаемых в общественных местах в городах Монголии** <https://omamvd.ru/diss/?p=2412>

ЗАРИМ УЛС ОРНЫ ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ОЛОН НИЙТТЭЙ ХАРИЛЦАХ СТРАТЕГИ

Г.Болор-Эрдэнэ

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн ахлах багш, доктор (Ph.D), цагдаагийн хошууч

Товчлол: Энэхүү өгүүлэлээр зарим улс орны цагдаагийн байгууллагын олон нийттэй харилцах стратегийн гол үзэл баримтлал, хэрэгжүүлж байгаа стратеги хөтөлбөрийн онцлог цагдаагийн байгууллагаас олон нийттэй харилцах үйл ажиллагааг хэрхэн оновчтой зохион байгуулах талаар үнэлэлт дүгнэлт өгсөн.

Abstract: In this article, It has almost become generally accepted that the concept of modern police must take into account the changes taking place in society. Therefore, the activities of the police cannot be considered separately: it is always necessary to take into account its dependence on society, its assessment by public opinion. The dominant ideology of law enforcement agencies in Western countries in relations with society at present is the so-called concept of "community-oriented" police activity.

Түлхүүр үгс: Олон нийт, стратеги, үйлчилж хамгаална, түрэмгий цагдаа

Key words. the population, social strategy, serve and protect, aggressive patrolling

Оршил. Орчин үеийн цагдаагийн байгууллагын үзэл баримтлал нь нийгэмд болж буй өөрчлөлтийг мэдрэмтгий хүлээн авч өөрчлөгдөх ёстой гэдгийг дэлхий нийтээр хүлээн зөвшөөрдөг. Тиймээс Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа нь нийгмийн өөрчлөлтөөс хараат, олон нийтийн санаа бодлыг харгалзан үзэх шаардлагатай. Хууль сахиулах байгууллагуудын олон нийттэй харилцах харилцаанд зонхилох үзэл баримтлал нь "Олон нийтэд чиглэсэн" цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа гэж нэрлэгддэг үзэл баримтлал юм.

Цагдаагийн байгууллагын мэргэшсэн байдал, олон нийтийн

ажуулгүй байдлын хангах үйл ажиллагааг зарим талаар иргэд олон нийт "түрэмгий цагдаа" үзэл баримтлалаар хүлээн авах, тухайн үзэл баримтлалыг дэмжигчид байнга шүүмжилж байдаг нийгмийн өргөн хүрээний чиг хандлагын нэг хэсэг юм.

Цагдаагийн байгууллага олон нийттэй харилцахад чиглэсэн үйл ажиллагааг нийгэмд нэгэн төрлийн философийн үзэл баримтлал болгон хөгжүүлж, улмаар тэдний ажилд олон нийтийн зүгээс идэвхтэй үнэлгээ өгдөг байхаар зохицуулах нь зөв юм.

Гэр бүл хүүхдийн хүчирхийлэл, мансууруулах бодис, согтууруулах ундааны хэрэглээ, өсвөр насны хүүхдүүдийн жирэмслэлт, гэмт хэрэг гэх мэт үзэгдэл нь зөвхөн нийгмийн амьжиргааны доод доройтсон хэсэгт хязгаарлагдахаа больсон бөгөөд эдгээр асуудлууд нь нийгмийн бүхэл хэсэгт өргөн тархаж нийгэм бүхэлдээ анхаарал хандуулдаг болсон. эдгээр асуудлыг шийдвэрлэх цорын ганц гарц бол нийгмийн бүхий л анги давхарга иргэдийн оролцоо хамтын ажиллагаа гэдгийг нийгэм өөрөө улам бүр ухамсарлаж байна. Энэ нь харилцаа нь зөвхөн итгэлцэл дээр суурилдаг бөгөөд хэт нэг талын хяналт, шударга бус байдал, тухай цаг үед асуудлыг намжаах гэсэн заль мэхийг хүлээн зөвшөөрдөггүй бөгөөд оролцогч талуудыг заавал улс төрч, урлаг соёлын олны танил, хүн байх ёстой гэсэн дүр төрхийг шаарддаггүй онцлогтой харилцаа юм.

Үндсэн хэсэг

АНУ-ын Бригам Янгийн Их Сургуулийн Олон нийттэй харилцах тэнхимийн судлаачдын нэг доктор Л.Д. Вилсон Нийгэмд хүмүүс хамгийн түрүүнд бие биетэйгээ сайн харилцаа холбоо тогтоохыг эрхэмлэдэг. Орчин үед нийгмийн гишүүдийн хамтын ажиллагаа нь оролцогч талуудын ашиг сонирхлыг

илүү түлхүү авч үздэг болж байна гэж дүгнэсэн байна.⁵⁸

Үүнтэй холбогдуулан нийгмийн гишүүдийн хувьд чухал ач холбогдолтой үнэт зүйлсийн хүрээ нь дараах байдлаар тодорхойлж байна. үүнд:

- Олон нийтийн ашиг сонирхолд шударгаар үйлчлэх;
- Иргэн бүр нийгэмд болж байгаа асуудалд анхаарал хандуулдаг байх;
- Хувийн хүний болон олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах;
- Гэр бүлийн гишүүд, найз нөхөд, хамт олноо харилцан хүндэтгэх;
- Амьдралын чанар, түүний дотор өөрийн өмч хөрөнгийг хамгаалах, сэтгэл зүйн айдас түгшүүргүй байх.

Эдгээр үнэт зүйлсийн тогтолцоо нь олон нийтэд чиглэсэн үйл ажиллагааны хэрэгцээг тодорхойлж өгч байна. Үүний зэрэгцээ цагдаагийн байгууллагаас олон нийттэй харилцах үйл ажиллагааны талаарх философийн онцлог хандлагыг тодорхойлон өгч байдаг.

Дэлхийн зарим улсын цагдаагийн байгууллагаас хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөрүүдийг авч үзэхэд гэмт хэрэгтэй тэмцэхийн тулд иргэдийг хамтран ажиллахыг уриалсан шинжтэй байгаа больсон

⁵⁸ Police Chief, 1995, №3, p. 25–27, 37–43.

бөгөөд байнга өөрчлөгдөж байдаг нийгмийн өргөн хүрээний эрэлт хэрэгцээг хангахад чиглэсэн нийгмийн өөрчлөлтийг мэдэрч өдөр тутмын идэвхтэй үйл ажиллагаанд тухайн өөрчлөлтөд тохируулан ажиллахад чиглэсэн хандлатай болсон байна.

Өнөөдөр цагдаагийн олон газар хэлтэс хорин жилийн өмнө төсөөлж ч байгаагүй олон төрлийн үйл ажиллагаа явуулж байна. Иргэд цагдааг “Миний цагдаа, найдвартай хамгаалагч, шударга үнэний билэгдэл” гэж ойлгодог бол цагдаа зөв замаар явж байна гэсэн үг юм. Энэ үзүүлэлт нь цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг үнэлэхэд ашиглагдаж байгаа нийгмийн үр дүнтэй байдлын гол шалгуур юм.

Цагдаагийн алба хаагчийн имижийг “найз ба туслагч”, мэргэжлийн үйл ажиллагааг нь “нийгмийн төлөөх үйлчилгээ” гэж тодорхойлох нь цагдаа-олон нийтийн хоорондын харилцааг төлөвшүүлэхэд гол тодотгож үзэх баримтлал бөгөөд үүнийг олон нийтийн санал бодлоор үнэлэх гол шалгуур болдог.

Олон нийтэд түшиглэсэн цагдаагийн байгууллага гэсэн философи баримталснаар цагдаагийн байгууллага иргэдэд ямар төрлийн цагдаагийн үйл

ажиллагаа хамгийн тохиромжтойг тодорхойлохын тулд олон нийтийн дунд нээлттэй санал асуулга ярилцлага өрнүүлэх нь чухал гэж үзэж байна. Орчин үеийн цагдаагийн байгууллагын системийг үндэслэгч Сэр Роберт Пил Английн цагдаагийн байгууллагыг нийгэмд хууль, дэг журмыг сахиулах албан ёсны үйл ажиллагаанаас гадна албан бус үйл ажиллагааг тусгаж өгсөн байна.

Цагдаагийн байгууллагын тухай ном зохиолд Их Британид цагдаагийн байгууллагын гол амжилтын нууц нь олон нийтийн санал бодлыг байнга харгалзан үздэг хамааралтай байдаг үйл ажиллагаагаа амжилттай хэрэгжүүлэхэд нөлөөтэй байна гэж дүгнэсэн байна⁵⁹.

Үүнийг 1929 онд Пил хотын цагдаагийн газрын анхны эрх зүйн баримт бичигт тусгасан бөгөөд энэ нь өнөөг хүртэл тус улсын цагдаагийн байгууллагын үзэл баримтлалын үндэс болжээ.

Лондоны Цагдаа бол мөн чанараараа бусдаас ялгаатай ч үйлчилж буй ард түмэнтэйгээ дэлхийн өөр аль ч улсад байдаггүй нягт холбоотой байдаг байгууллага юм. Лондонгийн цагдаа бол зүгээр нэг нийтийн хэв журмыг сахиулагч биш, нийгмийн амьдралын салшгүй хэсэг, олон гудамж, ядуусын

⁵⁹ Critchley T.A. A history of police in England and Wales, –London, 1978.

хороололд тэрээр зөвхөн хууль, дэг журмыг сахиулагч биш, тэр бол манай гудамжны жинхэнэ эзэн юм. Өөр зөвлөх, хамгаалагчгүй олон түмний хамгийн сайн найз⁶⁰. гэж Их Британийн цагдаагийн алба олон нийтэд цагдаагийн байгууллагын ажилтны бүтээлч энэрэнгүй дүр төрхийг бий болгохоор шийдэж энэ чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулсан нь үр дүнгээ өгсөн. Энэ нь олон нийттэй харилцах үзэл баримтлалын чухал хүчин зүйл болсон бөгөөд Цагдаа олон нийтийн дэмжлэгийг их хэмжээгээр алдвал энэ онцлог чанараа цаашид хадгалагдах боломжгүй болох талаар алба хаагчдаа ч ойлгуулах арга хэмжээг зохион байгуулсан байна.

Орчин үеийн Австралийн цагдаагийн иргэд олон нийттэй харилцах харилцаа нь нэгдүгээрт, хүмүүстэй харилцах үндсэн зарчмууд, өөрөөр хэлбэл нийгмийн болон ёс суртахууны хувьд хүмүүсийн зан төлөвтэй холбоотой бүх асуудалд хүмүүсийн ашиг сонирхол нэгдүгээрт тавигдана. Цагдаагийн алба хаагч нь нийгмийн бүх гишүүдийн ашиг сонирхол, гэмт хэрэгтэн хохирогч, энгийн иргэдийн эрх ашигт нийцүүлэн ажиллах ёстой гэсэн үг юм.

Олон нийттэй харилцах орчин үеийн аргын үндэс нь төвийг

сахих арга бөгөөд цагдаагийн алба хаагч нарын сэтгэлгээнд хувьсгал хийхийг шаарддаг. Цагдаагийн ажилтан бүр асуудлыг амжилттай шийдвэрлэхийн тулд хичээл чармайлт гаргах ёстой гэсэн шинэ үзэл баримтлал юм.

Цагдаагийн байгууллага олон нийттэй харилцах үйл ажиллагааг үр дүнтэй явуулахын тулд нийгмийн хариуцлагаа ухамсарлахыг шаарддаг. Цагдаагийн байгууллагын үндсэн зорилго бол олон нийтийн зүгээс хүсэж байгаа нийгмийн хэрэгцээг хангах явдал юм. Олон нийттэй харилцах үр дүнтэй харилцаа гэдэг нь цагдаагийн байгууллага олон нийттэй харилцахдаа олон нийтийн зүгээс хүсэж байгаа асуудлыг эерэг харилцан ашигтай шийдвэрлэх тухай ойлголт.

Цагдаагийн байгууллага нь нийгмийн нэг бүлгийн эрх ашгийг хангахын тулд нөгөө хэсэг бүлгийн эрх ашгийг нь хохироож болохгүй. Олон нийттэй харилцах харилцааны үндсэн зарчмуудын нэг нь харилцаанд оролцогч талууд аль аль нь шударга байх явдал юм. Эдгээр зарчмуудыг хэрэгжүүлэхдээ хувь хүний нэр төрийг хүндэтгэж онцгой ач холбогдол өгсөн тохиолдолд л боломжтой гэж үздэг ба талуудад өөрийгөө илэрхийлэх, шийдвэр гаргалтад оролцох,

⁶⁰ Цит по переводу № cp-54614 Критчли Т.А. История полиции в Англии и Уэльсе, Лондон, Констебль, 1978 стр.46

аюулгүй байдлаа хангах хэрэгцээ шаардлагыг нь нэн түрүүнд анхаарч үзэх нь үр дүнтэй гэж тодорхойлдог.

Энэхүү цагдаагийн байгууллага олон нийттэй харилцах үзэл баримтлалын гол цөм болох хүний эрх, эрх ашгийг нь дээдлэх нь иргэдийг цагдаагийн байгууллагад итгэх итгэл, харилцан ойлголцлыг байнга өдөөж өгч байдаг ач холбогдолтой нь харагдаж байна.

Нийгэм олон нийттэй харилцахдаа цагдаагийн алба хаагч бүр үйлчилж байгаа хүмүүстэйгээ харилцахдаа хүний эрх, эрх ашгийг нь дээдлэх зарчмыг өөрийн үйл ажиллагаандаа хэм хэмжээ болгож хэвшүүлснээр олон нийтийн итгэлийг хүлээхэд ихээхэн нөлөө үзүүлдэг сайн талтай юм.

Нийгэмд таатай сэтгэгдэл төрүүлэхийн тулд аль болох олон нийтийн эрх ашиг сонирхлыг хүндэтгэж үйл ажиллагаагаа явуулах, цагдаад итгэх олон нийтийн хүндэтгэл, итгэлийг алдагдуулдаг олон нийтийг бухимдуулж, үл ойлголцол үүсгэж байдаг ажил ажиллагааг аль болох багасгах нь олон нийттэй харилцах харилцааг амжилттай явуулах үндсэн суурь нь болж өгдөг. Энэ үйл ажиллагаа нь цагдаагийн байгууллагын олон нийттэй харилцах үйл ажиллагааны цагаан толгой бөгөөд үүний үндсэн дээр

цагдаа олон нийтийн хоорондын эерэг харилцаа бүрэлдэж бэхжэнэ гэж үздэг юм. Чөлөөт, ардчилсан нийгэмд гүйцэтгэх засаглалын салшгүй хэсэг болох цагдаагийн байгууллагын үүрэг бол иргэдийн улс төр, эдийн засаг нийгмийн үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцох бүсийг бий болгож хамгаалах явдал юм.

ХБНГУ-д олон нийт иргэдийн байр суурийг цагдаагийн байгууллагаас судлан үзэхэд ардчилсан улс оронд аливаа зөрчилдөөнийг хууль эрх зүйн хүрээнд тогтоон барих нь зөв бөгөөд шаардлагүй тохиолдолд зөрчилдөөнийг хууль эрх зүйн хүрээнд таслан зогсоох шаардлагагүй, харин ч эсрэгээрээ хүлээцтэй хандаж тодорхой тогтоож өгсөн хязгаарыг давсан үед шийдэмгий, шаардлагатай арга хэмжээг авах аргыг хослуулсан хэрэглэх нь зүйтэй гэж дүгнэсэн байна. Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улсын цагдаагийн байгууллагын олон нийттэй харилцах үзэл баримтлалд олон нийтийн санаа бодлыг харгалзан үзэж, цагдаагийн байгууллага нь ямар ч нөхцөлд үүргээ гүйцэтгэх чадвартай байхын тулд олон нийтийн цагдаад итгэх итгэлийг бий болгож цаашид хэвээр нь хадгалахыг үргэлж хичээх ёстой гэж дүгнэжээ⁶¹. Цагдаагийн байгууллага

⁶¹ Kube Edwin Public expectations and police role concepts: federal republic of Germany, The Police chief, 1976, may, pp.52–55.

олон нийттэй харилцах харилцааны ямар чухлыг ухамсарлах ёстой. Цагдаагийн байгууллага олон нийтийн зүгээс ирэх хэрэгцээ шаардлага, итгэл найдварт нийцүүлэн ажиллаж, боловсруулсан бодлогын үр дүнг иргэдэд мэдээлж байх шаардлагатай.

Орчин үеийн цагдаа нь иргэдэд төдийгүй нийгэмд ашиг тусаа өгөх алба гэсэн ерөнхий чиг хандлагыг сайжруулах ёстой. Энэ тал дээр нэг талаас цагдаагийн байгууллагын нэр хүнд, тэдний ажилд итгэх итгэл, нөгөө талаас нийгэм цагдаад итгэх хүсэл эрмэлзэл хоёрын харьцааг байнга харгалзаж дүгнэж байх ёстой юм.

Цагдаа иргэдийн хооронд шударга ёсыг тогтоох тал дээр талцсан байнгын сэргөлдөөнд байдал ажиглагдах ба цагдаагийн байгууллага олон нийттэй нэгдэх нь энэ асуудлыг шийдвэрлэхэд олон талаар тусалдаг. 1960-аад оноос Баруун Европын ихэнх орнууд цагдаа, олон нийтийн харилцааг сайжруулахад анхаарч эхэлсэн. Олон нийттэй харилцах үр дүнтэй стратеги нь олон нийтийн тогтвортой оролцоог хангах замаар цагдаагийн үйл ажиллагааг сайжруулах гэж үзсэн байдаг. Үүнтэй холбогдуулан хууль сахиулах үйл ажиллагаанд цагдаа нийгмийн харилцааны илэрхийлэл бөгөөд олон нийтийн санаа бодлыг илэрхийлж байдаг. 1990 оноос хойш Англид олон нийтийн дунд цагдаа

“үйлчилж хамгаална” гэсэн уриа өргөн тархсан байна.

“Хяналт тавихын оронд тусал” гэдэг бол цагдаагийн байгууллагын ажлын шинэ арга биш, үйл ажиллагааны шинэ үзэл баримтлал юм. Олон нийтийн цагдаагийн байгууллагын хамтын ажиллагаа гэдэг нь цагдаагийн байгууллага юуны өмнө иргэдийн хэрэгцээ шаардлагад анхаарлаа хандуулах ёстой гэсэн үг. Аюулгүй байдал бол цагдаа, олон нийтийн хамтын хүчин чармайлт бөгөөд эхний ээлжид иргэдийг баривчлах бус, эхлээд ард иргэддээ үйлчлэх үйл ажиллагаа юм. Хяналт шалгалт гэхээсээ илүү иргэд олон нийтэд тусалж дэмжих тал дээр анхаардаг байна. Цагдаагийн алба хаагчид гагцхүү хэв журам сахиулах үйл ажиллагааны явцад иргэдтэй харилцаж байгаа үед цагдаа олон нийт иргэдийн хоорондын харилцаанд сөрөг хандлага илэрдэг.

АНУ-ын цагдаагийн алба хаагч нарын өдөр тутмын үйл ажиллагааны дүрэмд цагдаа нар нийгмийн ажилтны үүргийг гүйцэтгэх ёсгүй гэж заасан байдаг боловч харин цагдаа нийгмийн хариуцлагын хүрээнд хийгдэж байгаа ажиллагаанд идэвхтэй оролцох ёстой гэж заасан байна. Цагдаа нар өөрсдийгөө гэмт хэрэгтэй тэмцэгч бус нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхэд гол туслагч нь гэж үзэх ёстой. Цагдаагийн алба хаагч нийгмийн үнэт зүйл болох

хамгийн сайн арга бол тэд өөрсдийгөө нийгмийн нэг салашгүй гишүүн болох явдал гэж ойлгох хэрэгтэй⁶². Америкийн цагдаагийн түүхэнд хамгийн эгзэгтэй үеийг 20-р зууны эхний хагаст тохиолдсон гэж судлаачид үздэг. Түүхэн энэ үеийг авлига ашиг сонирхлын зөрчилдөөний улмаас цагдааг нийгмээс тусгаарлах гэж оролдсон оролдлого байсан гэж дүгнэжээ.

Өргөн утгаар нь авч үзвэл цагдаагийн алба хаагч нарыг олон нийтэд тодорхой үйлчилгээ үзүүлэхээр хөлслөн авдаг төрийн албан хаагчид, тэдний ажил бол зөвхөн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавихаас гадна хүмүүсийн хоорондын харилцаанд хөндлөнгөөс оролцох явдал юм гэж тодорхойлсон⁶³. Цагдаагийн алба хаагч нар эцэст нь янз бүрийн асуудлаар тусламж хүссэн хүсэлтийг хүлээн авч, үүнийг цагдаагийн байгууллагын хууль ёсны үйл ажиллагааны чухал хэсэг гэж үздэг хандлага бүрэн тогтдог байна.

1957 онд Олон улсын цагдаагийн байгууллагын дарга нарын бага хурлаас баталсан Хууль сахиулах ёс зүйн дүрэмд "... Би өөрийн байгууллагын тэмдэг, олон нийтийн итгэлийн бэлгэдэл, олон нийтийн итгэл бэлгэдэл гэж ойлгож,

хууль ёсны дагуу ажиллах болно." Зааж өгчээ. Тиймээс цагдаагийн байгууллагын орчин үеийн нийгмийн үзэл баримтлалын үндсэн элемент бол алба хаагчид олон нийтэд үйлчилж, үйлчилж буй олон нийтээсээ тусламж авах явдал гэж тодорхойлсон. Цагдаа байгууллага олон нийтийн харилцаа сайн байх нь нийгмийн ямар ч давхаргын иргэдийн янз бүрийн асуудлаар тусламж хүссэн хүсэлтийг үл тоомсорлохгүй гэсэн итгэлээс ихээхэн шалтгаална.

Дүгнэлт

Гадаадын ном зохиол өгүүлэл нийтлэл, материалыг нэгтгэн дүгнэж үзвэл, тухайн улсын цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны онцлогтой холбоотой "Иргэд олон нийтэд үйлчлэх" нийгмийн стратегийн нэг элемент болон бусад улс оронд өргөн тархаж байна гэж дүгнэж байна. Энэ нь цагдаа олон нийтийн хамтын ажиллагааны гол үзэл баримтлал болоод зогсохгүй цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг зохицуулсан эрх зүйн баримт бичгүүдэд тусгагдаж байна. Энэ нь хүмүүнлэг үзэл, хувь хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, хамгаалах зарчмуудыг ардчилсан эрх зүйт нийгмийн гол шалгуурын нэг юм.

⁶² Wiatrowski M.D. Formal and Informal Social Control: the Police and the Community USA, Departament of Criminal Justice, Florida Atlantic University, 1988, April, pp. 101–109.

⁶³ C.H. Patric. The Police, Crim and Society, USA, 1972, p.37.

Цагдаагийн байгууллага нь иргэд олон нийтийнхээ сэтгэл санааг мэдэхгүйгээр нийгэмтэй нэгдэх боломжгүй Олон нийтийн санаа бодлыг харгалзахгүйгээр тэдний амьдралд тулгарч буй томоохон асуудлыг шийдвэрлэх боломжгүй юм.

"Иргэд олон нийтэд үйлчлэх" цагдаагийн стратегийн онцлог нь түүхэн тодорхой нөхцөл байдал, янз бүрийн улс орны нийгэм, соёлын хөгжлийн онцлогт тохирсон нийгмийн үйл явцад дасан зохицож, байнга хөгжиж байна. Олон нийттэй харилцах стратегийн хүчин зүйл нь иргэд олон нийтийн амин чухал хэрэгцээ аюулгүй байдал, дэг журам, үнэт зүйлийг хамгаалах явдал юм. Цагдаагийн байгууллага өөрсдийн ашиг сонирхлоос илүү нийгмийн ашиг сонирхлыг түлхүү авч хэрэгжүүлснээр цагдаагийн байгууллагын ажлын үр дүн нийгэм

дэх нэр хүнд, цагдаагийн алба хаагчдыг хүндлэх хүндэтгэл, талархал эрс нэмэгддэг байна.

Ашигласан материал:

1. Police Chief, 1995, №3, p. 25–27, 37–43.
2. Critchley T.A. A history of police in England and Wales, – London, 1978.
3. Цит по переводу № ср–54614 Критчли Т.А. История полиции в Англии и Уэльсе, Лондон, Констебль, 1978 стр.46
4. Kube Edwin Public expectations and police role concepts: federal republic of Germany, The Police chief, 1976, may, pp.52–55.
5. Wiatrowski M.D. Formal and Informal Social Control: the Police and the Community USA, Departament of Criminal Justice, Florida Atlantic University, 1988, April, pp. 101–109.
6. C.H. Patric. The Police, Crim and Society, USA, 1972, p.37.

ГЭМТ ХЭРГЭЭС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ АЖИЛ, БОДЛОГО, СТРАТЕГИ, ТӨЛӨВЛӨЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Б.Хулан

Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Нийтийн эрх зүйн тэнхимийн дэд профессор, доктор(Ph.D), цагдаагийн ахмад

Товч агуулга: Орчин үеийн гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлын үндсэн зарчим бол гэмт хэргийг бууруулах стратегийг боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд судалгаа, дүн шинжилгээ хийж, үр дүнг тооцох явдал юм. Тиймээс энэхүү өгүүллэгээр гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлын бодлого, стратеги, төлөвлөлийн өнөөгийн байдлыг харьцуулан судаллаа.

Abstract: A fundamental principle of modern crime prevention is research, analysis, and measurement of results in the development and implementation of crime reduction strategies. Therefore, this article compares the current state of crime prevention, policies, strategies, and plans.

Түлхүүр үг: гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажил, хөтөлбөр, аян, арга хэмжээ, үр дүн

Keywords: crime prevention, programs, campaigns, measures, results

Оршил

Засгийн газар урьдчилан сэргийлэх ажлын төлөвлөгөө, стратегийг олон нийт, тэр дундаа олон салбартай зөвлөлдөж, хамтарч мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ, судалгааны үр дүнд үндэслэсэн боловсруулан хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Энэ нь улс орон даяар болон орон нутагт гарч буй гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг амжилттай хэрэгжүүлэх, тулгамдсан асуудлыг тодорхойлоход тусална. Иймд төлөвлөгөөнд тэдний үндсэн зорилго, санхүүжилт, шаардлагатай нөөц, эсхүл ямар хугацаанд, ямар төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх, хэн оролцох, үйл ажиллагааны гол чиглэлүүдийг тодорхойлох, гэмт хэргийн төрөл, эрсдэлт бүлгийг

сонгож, үр дүнг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлох ач холбогдолтой юм.

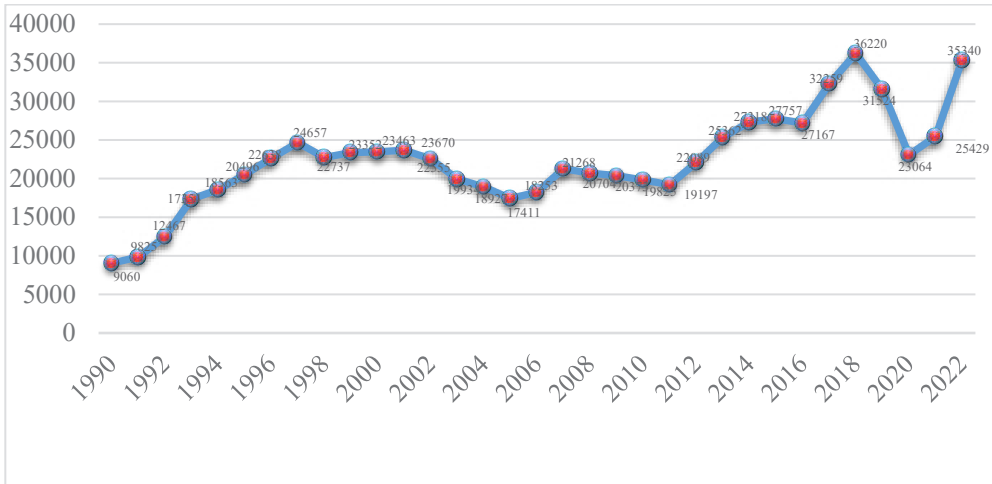
Үндсэн хэсэг. “Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль”-ийн 3 дугаар зүйлийн 3.2-т “Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг бодлого боловсруулах, төлөвлөн хэрэгжүүлэх, үр дүнг үнэлэх замаар зохион байгуулна” гэж заасан бөгөөд Зохицуулах зөвлөл гэмт хэргийн нөхцөл байдал, түүний шалтгаан, нөхцөлийг судалсны үндсэн дээр урьдчилан сэргийлэх бодлого, тэргүүлэх чиглэл, түүнийг хэрэгжүүлэх үндсэн арга замыг тодорхойлно.

Гэмт хэргийн өсөлт, бууралтад урьдчилан сэргийлэх

бодлого хэрхэн нөлөө үзүүлж байгааг судалснаар үр дүнг тодорхойлох боломжтой болно. Өөрөөр хэлбэл, гэмт хэрэг сүүлийн 33 жилд төдийлөн буурахгүй өссөн

үзүүлэлтэй байгаагаас харахад урьдчилан сэргийлэх ажлын үр нөлөөг тодорхойлж, дүгнэлт хийх нь нэг шалгуур үзүүлэлт болдог.

(Зураг 1)



Зураг 1. Монгол Улсад 1990-2022 онд үйлдэгдсэн гэмт хэргийн өсөлт, бууралт

Гэмт хэргийн өнөөгийн нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийж, гэмт хэргийн прогнозоос харахад 2040 онд 54506 гэмт хэрэг гарах төлөв ажиглагдаж 1,73 дахин өсөх хандлагатай гэж цагдаагийн байгууллагын мэдээнд дурдсан байна⁶⁴. Тиймээс гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг судалгаа, дүн шинжилгээнд үндэслэж, чанарын өндөр түвшинд хэрэгжүүлэх, үр нөлөөг дээшлүүлэх, хэрэгцээ шаардлага байгаа нь харагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажилд урьдчилсан, явцын болон хэрэгжилт, нөлөөллийн, зардал үр

ашгийн үнэлгээ хийж, боловсронгуй болгох нь зүйтэй юм.

Монгол Улсад гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх олон хөтөлбөр, төлөвлөгөөг авч хэрэгжүүлж байсан туршлага байна. Үүнд:

- УИХ-ын 2003 оны 48 дугаар тогтоолоор баталсан “Архидан согтуурахаас сэргийлэх, хяналт тавих үндэсний хөтөлбөр”;

- УИХ-ын оны 2016 оны 51 дүгээр тогтоолоор баталсан “Авлигатай тэмцэх үндэсний хөтөлбөр”;

⁶⁴ Цагдаагийн ерөнхий газрын мэдээлэл, дүн шинжилгээ, шуурхай удирдлагын албанаас хийсэн судалгаа. УБ., 2022.

- ЗГ-ын 1999 оны 229 дүгээр тогтоолоор баталсан “Хүүхдийн болон түүний эсрэг гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх үндэсний хөтөлбөр”;

- ЗГ-ын 2002 оны 137 дугаар тогтоолоор баталсан “Хулгайн гэмт хэрэгтэй тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөр”;

- ЗГ-ын 2004 оны 137 дугаар тогтоолоор баталсан “Тэнэмэл амьдралтай иргэдийг нийгэмшүүлэх хөтөлбөр”;

- ЗГ-ын 2005 оны 234 дүгээр тогтоолоор баталсан “Хүн худалдаалах, ялангуяа хүүхэд, эмэгтэйчүүдийг бэлгийн мөлжлөгийн зорилгоор ашиглахаас хамгаалах тухай хөтөлбөр”;

- ЗГ-ын 2006 оны 315 дугаар тогтоолоор баталсан “Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын эсрэг гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөр”;

- ЗГ-ын 2007 оны 225 дугаар тогтоолоор баталсан “Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх үндэсний хөтөлбөр”;

- ЗГ-ын 2013 оны 154 дүгээр тогтоолоор баталсан “Ажилтай, орлоготой монгол хүн үндэсний хөтөлбөр”;

- ЗГ-ын 2017 оны 77 дугаар тогтоолоор баталсан “Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хууль бус эргэлттэй тэмцэх үндэсний хөтөлбөр”;

- ЗГ-ын 2017 оны 148 дугаар тогтоолоор баталсан “Хүн худалдаалахтай тэмцэх үндэсний хөтөлбөр” г.м.

Эдгээрийг тодорхой төрлийн гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр тухайн хууль тогтоомжид нийцүүлэн баталсан ба тэдгээрийг хэрэгжүүлэх хүрээнд оролцогч байгууллагууд олон төрлийн ажил, арга хэмжээ зохион байгуулж ирсэн байдаг.

Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх зөвлөлөөс зохион байгуулсан арга хэмжээнүүд. Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 2016 оны 134 дүгээр зарлигаар ГХУСАЗ-ийн бүрэлдэхүүнийг шинэчлэн баталж, уг зөвлөлийн ажлын албыг сэргээн байгуулснаар гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажил эрчимжиж олон ажил, арга хэмжээг хэрэгжүүлж эхэлсэн. Үүнд:

- “Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хууль бус эргэлттэй тэмцэх үндэсний хөтөлбөр”-ийг хэрэгжүүлэх хүрээнд Үндэсний хороо байгуулах, Үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд талуудын оролцоо сэдэвт чуулган зохион байгуулах, Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хор уршгаас урьдчилан сэргийлэх, нийгмийн эрүүл мэндийн чиглэлээр үндэсний сургагч багш бэлтгэх;

- “Хүн худалдаалахтай тэмцэх үндэсний хөтөлбөр”-ийг хэрэгжүүлэх хүрээнд ГХУСАЗЗ-ийн дэргэд Хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх дэд зөвлөл байгуулах, Хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй тэмцэхэд хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх нь сэдэвт

томоохон хэмжээний зөвлөгөөн зохион байгуулах, Хүн худалдаалах гэмт хэргийн мөрдөн байцаалт, прокурорын хяналтыг сайжруулах төсөл хэрэгжүүлэх;

- “Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай”, “Хүүхэд хамгааллын тухай” хуулийг хэрэгжүүлэх хүрээнд ГХУСА33-ийн дэргэд Гэр бүлийн хүчирхийлэл, хүүхдийн эсрэг гэмт хэрэгтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх дэд зөвлөл байгуулах, Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэхэд олон талт хамтын ажиллагаа сэдэвт үндэсний чуулган зохион байгуулах, Гэр бүлийн хүчирхийллийн эсрэг тэмцэхэд хууль зүйн салбарын чадавх, уялдаа холбоог бэхжүүлэх нь сэдэвт сургалтыг салбарын хэмжээнд зохион байгуулах;

- Цахим гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх хүрээнд УИХ-ын Аюулгүй байдал, гадаад бодлогын байнгын хорооны дэргэд Цахим бодлогын түр хороо, ГХУСА33-ийн дэргэд Цахим мэдээллийн аюулгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэгтэй тэмцэх урьдчилан сэргийлэх дэд зөвлөл байгуулах, “Хайрла-хамгаал” сэдэвт үндэсний хэмжээний аян зохион байгуулж,

богино хэмжээний видео сурталчилгаа явуулах;

- “Мал хулгайлах гэмт хэрэгтэй тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх тухай” хуулийг хэрэгжүүлэх хүрээнд ГХУСА33-ийн дэргэд Мал хулгайлах гэмт хэрэгтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх дэд зөвлөл байгуулах, “Мал хулгайлах гэмт хэрэгтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх ажлыг эрчимжүүлж, байгууллага, иргэдийн оролцоог сайжруулъя” сэдэвт бүсчилсэн зөвлөгөөн хийх, Камержуулах аян зохион байгуулах;

- “Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын эсрэг гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөр”-ийг хэрэгжүүлэх хүрээнд ГХУСА33-ийн дэргэд Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах дэд зөвлөл байгуулах, Орон нутгийн зам хөдөлгөөний соёл аян зохион байгуулах, Ухаалаг төхөөрөмжийн бүртгэлийн систем бий болгох зэрэг.

Цагдаагийн байгууллагаас гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр олон арга хэмжээ, аян зохион байгуулж байна. Тухайлбал,

Жишээ	Агуулга
“Ятгах тусам нягтал”	Залилан мэхлэх гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр
“Хайр өвтгөдөггүй”	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр
“Ойлгоё-хүндэлье”	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр
“Unfriend хөдөлгөөн”	Цахим гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр

“Зөв тусгал	Хүүхдийн эсрэг гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр
“Яараад яахав дээ” “Дураараа биш дүрмээрээ”	Хөдөлгөөний аюулгүй байдал, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр
“Нэг хором”	Хүний эрүүл мэндийн халдашгүй байдлын эсрэг гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр
“Та сэргийлж чадна”	Хулгайлах гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр
“Байгалиа хамгаалъя”	Байгаль орчны гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр

Хүснэгт 1. Цагдаагийн байгууллагаас зохион байгуулсан аян, арга хэмжээ

Цагдаагийн байгууллагаас байгууллагуудтай хамтран “итгэл” сүүлийн жилүүдэд “аажуу явбал аяндаа хүрнэ дээ”, “запилаан”, 4) Иргэдийн эрх зүйн “хичээл эхэллээ”, “unsend”, “намайг боловсролыг дээшлүүлэх, архины алгас” зэрэг арга хэмжээг тухайн зохисгүй хэрэглээг багасгах, тэднийг үеийн нөхцөл байдалтай уялдуулан зөв үйлдэлд уриалах, согтуугаар төрийн болон төрийн бус үйлдэгдэх гэмт хэрэг, зөрчлөөс байгууллагуудтай хамтран зохион урьдчилан сэргийлэх зорилгоор байгуулж байна. Эдгээр арга “Зөвийг зөвлөө” арга хэмжээ;

хэмжээнээс гадна өдөр тутамдаа дараах урьдчилан сэргийлэх ажлыг хийж байна.

1) Хулгайлах гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр “Сар шинэ” ерөнхий арга хэмжээ;

2) Нийслэл хотод гэр оронгүй тэнэмэл байдлаар амьдардаг иргэдийг болзошгүй эрсдэлээс хамгаалах, нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд хамруулах, гэмт хэрэг зөрчилд өртөж хохирохоос урьдчилан сэргийлэх “тэнэмэл” арга хэмжээ;

3) Цагдаагийн байгууллага архи дан согтуурахтай тэмцэх чиглэлээр төр захиргааны

5) Их, дээд сургууль, телевиз, радио, сайт, сонин зэрэг олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл, төрийн болон төрийн бус байгууллагын ажилтан, алба хаагч, олны танил эрхмийг аянд нэгдүүлж, гудамж талбай, аж ахуйн нэгж, байгууллагын гадна талд байрлах лед дэлгэц, томоохон самбарт хулдаасан хэвлэлийг байршуулж, хор уршгийг олон нийтэд сурталчлах арга хэмжээ;

6) Олон Улсын Хүүхдийн эрхийг хамгаалах өдөрт “хүүхэд таныг хамгаалъя”, “5 хором хүлээе” арга хэмжээ;

7) “Залилах” гэмт хэргээс иргэн, хуулийн этгээдийг өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх, хууль, эрх зүйн

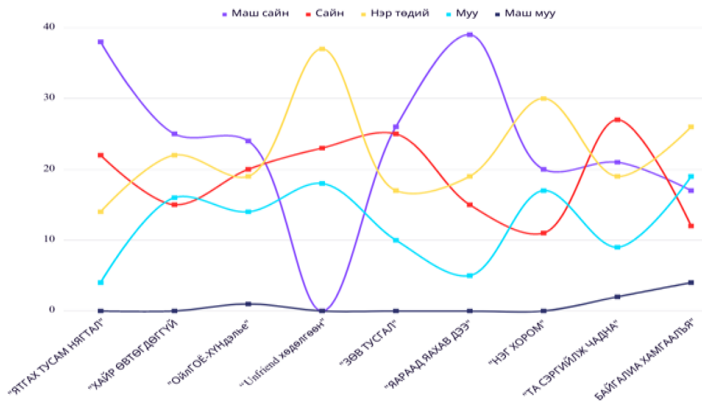
мэдлэгийг дээшлүүлэх, хор уршгийг таниулах зорилготой арга хэмжээ.

Дээр дурдсан арга хэмжээнүүд нь Монгол Улсад авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээнүүдээс нэгээхэн хэсгийг судалж үзлээ. Эдгээр арга хэмжээг иргэд, олон нийт болон албан хаагчдаас судалгаа авч үзэхэд дараах үр дүн гарч байна.

Нэг. Албан хаагчдаас авсан судалгаа. Энэхүү судалгаанд цагдаагийн байгууллагын гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх чиг

үүргийг хэрэгжүүлж буй 78 албан хаагч, 909 иргэд хамрагдав.

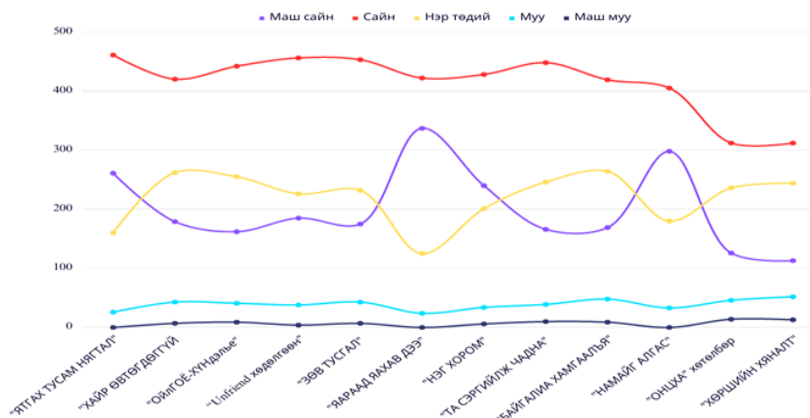
Дараах зурагт албан хаагчдаас авсан судалгааны үр дүнг харуулсан бөгөөд 9 аян, арга хэмжээнээс аль нь хамгийн үр дүнтэй хэрэгжсэн талаар асуухад 78 албан хаагчийн 54 нь “Яараад яахав дээ” аяныг сайн, маш сайн үр дүнтэй хэрэгжсэн гэж дүгнэсэн. Хоёрт нь “Ятгах тусам нягтал” арга хэмжээг 53 албан хаагч сайн, маш сайн гэж дүгнэжээ. Зураг 2-оос дэлгэрүүлэн харна уу.



Зураг 2. Цагдаагийн албан хаагчдаас авсан судалгааны үр дүн

Хоёр. Иргэд, олон нийтээс авсан судалгаа. Дараах зураг 3-аас судалгааны үр дүнгээс харахад “Яараад яахав дээ” аяныг 818 иргэн

хамгийн үр дүнтэй арга хэмжээ гэж дүгнэжээ. Мөн “Ятгах тусам нягтал” арга хэмжээг 777 иргэн сайн, маш сайн гэж дүгнэжээ.



Зураг 3. Иргэдээс авсан судалгааны үр дүн

Дээрх судалгааны үр дүнгүүдээс харахад иргэд, цагдаагийн байгууллагын албан хаагчид аль аль нь “Яараад яахав дээ” аяныг амжилттай, үр дүнтэй хэрэгжүүлсэн гэж үнэлжээ. Энэ нь телевиз, радио, цахим орчинд зар сурталчилгааг сайн хийсэнтэй холбоотой юм.

Телевиз үзэлтийн 2019 оны тайлангаас харахад “Яараад яахав дээ” аяны хүрээнд цацагдсан рекламыг эх олонлогийн 732,7% буюу ойролцоогоор 9 сая орчим үзэгч давхардсан тоогоор үзжээ гэсэн судалгаа гарсан. Мөн энэ аяны хүрээнд цацагдсан рекламыг нэг хүн дунджаар 9-10 удаа үзжээ.

Цагдаагийн байгууллагаас хэрэгжүүлж буй урьдчилан сэргийлэх дээрх арга хэмжээнүүдийг амжилттай хэрэгжүүлж байгаа ч үнэлгээ хийх ажлын эрх зүйн зохицуулалт хангалтгүй, үр дүнг үнэлнэ гэснээс түүнийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой

нэгдсэн бодлого нь тодорхойгүй, холбогдох журам нь онолын үндэслэлгүй, бодит байдлаар хэрэгждэггүй байна. Тиймээс гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлын үр дүнг тооцох аргачлалыг батлуулах хэрэгтэй.

Дүгнэлт

Монгол Улсад хэрэгжүүлж буй гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх бодлого, стратеги, хөтөлбөр, төлөвлөгөөний хэрэгжилт, өнөөгийн байдлыг дээрх байдлаар харьцуулан судалж дараах дүгнэлтийг хийлээ.

Улсын хэмжээний болон орон нутагт гарч буй гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг амжилттай хэрэгжүүлэх, тулгамдсан асуудлыг тодорхойлоход Засгийн газар урьдчилан сэргийлэх ажлын төлөвлөгөө, стратегийг олон нийт, тэр дундаа олон салбартай зөвлөлдөж, хамтарч мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ,

судалгааны үр дүнд үндэслэсэн боловсруулан хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Цаашид төлөвлөгөөнд үндсэн зорилго, санхүүжилт, шаардлагатай нөөц, эсхүл ямар хугацаанд, ямар төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх, хэн оролцох, үйл ажиллагааны гол чиглэлүүдийг тодорхойлох, гэмт хэргийн төрөл, эрсдэлт бүлгийг сонгож, үр дүнг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлох хэрэгцээ шаардлага байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

Нэг. Хууль тогтоомж

1. Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль. //Төрийн мэдээлэл. 2019 он. №42.

2. Засгийн газрын тухай хууль. //Төрийн мэдээлэл. 1993 он. №3.

3. Зөрчлийн тухай хууль. //Төрийн мэдээлэл. 2017 он. №24.

4. Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам. Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолын хавсралт.

5. Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр. 2020 он. Улсын Их Хурлын тогтоол №24.

6. Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2020 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл. 2017 он. Улсын Их Хурлын тогтоол №11.

7. Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030. 2016 он. Улсын Их Хурлын тогтоол №19.

8. Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого. Алсын хараа-2050. 2020 он. Улсын Их Хурлын тогтоол №52.

9. Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. 2010 он. Улсын Их Хурлын тогтоол №48.

10. Монгол Улсын Засгийн газрын 2012 оны 252 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх мэдээлэл сурталчилгааны хөтөлбөр”.

11. Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр. 2020 он. Засгийн газрын тогтоол №141.

Хоёр. Бусад

1. Цагдаагийн ерөнхий газрын мэдээлэл, дүн шинжилгээ, шуурхай удирдлагын албанаас хийсэн судалгаа. УБ., 2022.

2. Батжав, Л. Гэмт явдал, түүний шалтгаан нөхцөл, урьдчилан сэргийлэх асуудал. УБ., 2002.

Гурав. Цахим эх сурвалж

1. <https://police.gov.mn/>

2. www.legalinfo.mn

НИЙТИЙН ХЭВ ЖУРАМ ХАМГААЛАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИНГ САЙЖРУУЛАХАД АНХААРАХ АСУУДАЛ

3.Зундуй

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8011 дүгээр дамжааны магистрант, цагдаагийн хошууч

Товч агуулга: Цагдаагийн байгууллагын олон талт үйл ажиллагаа сайтар журамлагдан эрх зүйн орчинд хэрэгждэг. Тэр тусмаа цагдаагийн байгууллагын нийтийн хэв журам хамгаалах өдөр тутмын үйл ажиллагаа, алба хаагчийн мэргэжлийн хүрээнд өрнөх учиртай.

Цагдаагийн байгууллага нь тусгай чиг үүрэг бүхий мэргэжлийн байгууллага бөгөөд тус албанаас явуулах нийтийн хэв журам хамгаалах чиг үүргийн эрх зүйн орчныг сайжруулах, илүү боловсронгуй болгох асуудал тулгардаг. Эрх зүйн актыг боловсруулах, бүртгэх, хэрэгжилтийн байдалд дүн шинжилгээ хийхэд зарим дүрэм, журам, заавар илтэд хуучирч шинэ тутам бий болсон эрх зүйн харилцааг зохицуулж чадахгүй болсон, эрх зүйн хийдэл, давхардал, зөрчил ихэссэн зэрэг нэн даруй шийдвэрлэвэл зохих асуудалтай тулгарсан. Үүнээс үүдэн цагдаагийн байгууллагын алба хаагчид нийтийн хэв журам сахиулах үедээ хуулийг буруу хэрэглэх, үүний улмаас иргэд хохирох, алба хаагчийн өөрийнх нь эрх ашиг хөндөгдөх явдал олонтаа гарч байна.

Энэхүү илтгэлээр Цагдаагийн байгууллагаас нийтийн хэв журам сахиулах үед ашиглаж буй хамгийн гол эрх зүйн баримт бичгүүдэд дүн шинжилгээ хийхийг зорилоо.

Түлхүүр үгс: Нийтийн хэв журам, эрх зүй, боловсрол, алба хаагч, шийдвэр.

Key words: Public order, law, education, civil servants, decisions.

Оршил. Монгол Улсын цагдаагийн байгууллага, алба Үндсэн хууль, Монгол Улсын хаагчид олгогдсон эрх хэмжээний Засгийн газрын тухай хууль, Засгийн хүрээнд нийтийн хэв журам газрын агентлагийн эрх зүйн сахиулахдаа тодорхой бүрэн эрхийг байдлын тухай хууль, Цагдаагийн хэрэгжүүлдэг. Цагдаагийн албаны тухай хууль болон байгууллага нь алба хаагчдаас холбогдох бусад хууль тогтоомжоор нийтийн хэв журам хамгаалах бүрэн

эрхээ хэрэгжүүлэх, хууль тогтоомжийг хэрэглэх явцад баримталбал зохих хэм хэмжээг тодорхойлох, хуульд заасан эрх хэмжээгээ хэрэгжүүлэх нөхцлийг бүрдүүлэн ирсэн түүхтэй. Алба хаагчид хууль тогтоомжоор олгогдсон эрх хэмжээний хүрээнд үйл ажиллагаагаа явуулж байгаагаа ойлгож, ухамсарласан байх ёстой.

Цагдаагийн алба нь нийтийн хэв журам хамгаалах чиг үүргийн хүрээнд хуулиар харьяалуулсан хууль тогтоомж, нийтээр дагаж мөрдөх дүрэм, журмыг сахиулж, захиргааны хяналтын үүргийг хангуулан, гэмт хэрэг, зөрчлийн тоо бүртгэл, судалгаанд үндэслэн гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилансэргийлэх, эргүүлийн үүрэг гүйцэтгэх, замын хөдөлгөөнийг зохицуулах зэргээр нийтийн хэв журмыг хамгаалж, хуулиар харьяалуулсан зөрчлийг шалгаж шийдвэрлэх, олон нийтийн цагдааг мэргэжил, арга зүйгээр хангах зэрэг ажиллагааг явуулна.

Нэг: Нийтийн хэв журам хамгаалах салбарын эрх зүйн үндэс

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 38 дугаар зүйлд Засгийн газар нь "Хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, нийгмийн хэв журмыг бэхжүүлэх, гэмт хэрэгтэй тэмцэх

арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ"⁶⁵ гэж заасан.

"Цагдаагийн албаны тухай хууль"-ийн 3 дугаар зүйлд "Цагдаагийн алба нь гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн чиг үүрэг бүхий хууль сахиулах байгууллага мөн" гэж тодорхойлсон нь цагдаагийн байгууллага нийтийн хэв журам сахиулах үүрэгтэй байгууллага болж байна.

Тэгвэл 1993 оны цагдаагийн байгууллагын тухай хуулиар тодорхойлж байсан нийгмийн хэв журам, 2013 оны цагдаагийн албаны тухай хуулиар тодорхойлсон нийтийн хэв журам, тэдгээрийн харилцан хамаарлыг харьцуулан үзэх нь зүйтэй.

Хууль зүйн шинжлэх ухааны доктор (Sc.D) Ж.Долгорсүрэн 2004 оны "Монгол Улсын цагдаагийн эрх зүй"⁶⁶ номондоо нийгмийн хэв журам, нийтийн аюулгүй байдал гэсэн тодорхойлолт өгсөн нь 2013 онд батлагдсан "цагдаагийн албаны тухай хууль"-ийн 10 дугаар зүйлд "нийтийн хэв журам хамгаалах", 11 дүгээр зүйлд "Олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах" чиг

⁶⁵ МУ-ын Үндсэн хууль, УБ, 1992 он, Төрийн мэдээлэл эмхтгэл №2.

⁶⁶ Ж.Долгорсүрэн, Монгол Улсын Цагдаагийн эрх зүй, УБ, 2004 он, 36-40 дэхь тал.

үүргүүдтэй дүйцүүлэн ойлгож болох юм. Тухайлбал:

Нийгмийн хэв журам нь хүний ухамсарт амьдралын үр дүн болох зан үйл, үйлдлээр илрэх хүмүүсийн хүсэл зоригийн харилцаанаас бүрэлдэн бий болно.

Улс төрийн тогтолцоо, нийгмийн хэв журмыг хэлбэржүүлэн зан үйлийн социали журмыг тогтоох, түүний биелэлтийг хангах, сахиулах замаар нийгмийн харилцаанд идэвхтэй нөлөөлнө.

Үүнээс үүдэн нийгмийн хэв журам нь нийгэм, төрийн тогтолцоонд баталгаажин нийгмийн харилцааг социали хэм хэмжээ (эрх зүйн, ёс суртахууны, зан заншлын, хамтын аж байдлын, бүх нийтээр дагаж мөрдөх хэм хэмжээ гэх мэт)-гээр хэлбэржүүлэн бүрэлдүүлж тогтоосон нийгмийн учир шалтгаан үндэс бүхий социали эрх зүйн ухагдахуун юм гэж ойлгож болох юм.

Нийгмийн хэв журмын талаар хууль зүйн шинжлэх ухааны доктор, профессор Г.Совд “Нийгмийн хэв журам гэж хүн амын аж төрөн амьдрах, ажил хөдөлмөр эрхлэх, ёс заншил, бүх нийтээр хүлээн зөвшөөрч хэвшсэн буюу хуулиар тогтоосон нийгмийн хэм

хэмжээний нийлбэр цогц”⁶⁷ гэж нийгмийн харилцааны шинжээр нь тодорхойлжээ.

Цагдаагийн эрх зүйн ном зохиолд⁶⁸ нийгмийн хэв журмыг өргөн болон явцуу утгаар тодорхойлж, нийгмийн хэв журам, олон нийтийн хэв журам гэж хоёр зааглан ялгаж үздэг.

Нийгмийн хэв журам гэдэг нь өргөн утгаараа хүмүүсийн хоорондоо харилцах явцад хүн амын амгалан тайван байдал, иргэдийн ая тухтай амрах, хөдөлмөрлөх бололцоог хангах, нийтийн захиргаа, төрийн ба төрийн бус байгууллагын хэвийн ажиллах нөхцлийг бүрдүүлэх зорилготой иргэний нийгмийн хэрэгцээт шаардлагатай нөхцөлдөн гарсан, монголын ард түмний эрх ашигт нийцэх зан заншил, уламжлал, ёс суртахуун, эрх зүйн хэм хэмжээгээр зохицуулагдаж буй харилцааны бүхэллэг тогтолцоо мөн.⁶⁹

Нийгмийн амьдралын хүрээ, аль нэг салбар дахь нийгмийн харилцааны олон тал, өвөрмөц онцлог байдалтай зохицож, тэдгээрийг тохируулагч эрх зүйн хэм хэмжээ боловсронгуй болсон, нийтийн хэв журамд халдсан эрх зүйн зөрчилд хүлээлгэх хариуцлагыг

⁶⁷ Г.Совд, Монгол Улсын Үндсэн хуулийн нэр томъёоны дагалга. УБ, 1993.

⁶⁸ Ж.Долгорсүрэн. Монгол Улсын Цагдаагий эрх зүй. УБ. 2003 он. 14 дахь тал. Д.

Таванжин. Монгол Улсын Цагдаагийн эрх зүй. УБ., 2006 он. 45-дахь тал.

⁶⁹ Ж.Долгорсүрэн, Д.Булган нарын Монгол Улсын Цагдаагий эрх зүйн курс. УБ. 2014 он. 35 дахь тал

хуулиар тогтоосон, түүнчлэн нийтийн хэв журам хамгаалах чиг үүрэг, түүнийг хэрэгжүүлэх байгууллагатай уялдан олон нийтийн хэв журмыг явцуу утгаар авч үзэх зүй ёсны шаардлага тавигдсан байна.

Олон нийтийн хэв журмыг зөвхөн олон нийтийн газар хүмүүсийн хоорондоо харилцах явцад бүрэлдэн тогтсон нийгмийн харилцааны нэг хэсэг тогтолцоо гэж ойлгоно.

Эдгээр тодорхоллолтоос харахад 2013 онд батлагдсан "Цагдаагийн албаны тухай хууль"-иар тодорхойлогдсон "нийтийн хэв журам" гэсэн нэр томъёог нийгмийн хэв журмын явцуу тодорхойлолт буюу олон нийтийн хэв журамтай дүйцүүлэн ойлгож болохоор байна.

**Хоёр: Нийтийн хэв журам
хамгаалах салбарын
нэр томъёоны тайлбар**

Нийтийн хэв журмыг олон улсын хэллэгт "Public order" гэх бөгөөд "нийтийн хэв журам", "нийгмийн хэв журам", "нийгмийн дэг журам" гэх зэргээр орчуулагддаг. Үүнийг тайлбарлахдаа "Нийтийн орон зай дахь иргэдийн тайван, эмх цэгцтэй зан байдал" буюу үндсэндээ эмх замбараагүй байдал байхгүй

байхыг хэлнэ гэж тодорхойлжээ. Энэ нь хүмүүс мэдрэмжтэй, зохистой харьцаа, бусдад хүндэтгэлтэй хандах явдал юм.

Цагдаагийн байгууллагын үүрэг нь үндсэндээ гэмт хэрэг сөнөөгч гэж хэлж болохоор байна. Өөрөөр хэлбэл цагдаагийн ажилтнууд бүрэн эрхт улсаа энх тайван байлгахаар тангараг ергөж, амар амгаланг хангаж "олон нийтийн хэв журам" хадгалахтай адилтгаж болно.

Харин үүнийг зөрчсөн үйлдлийг гадаадын улс оронд янз янзаар буюу нийгмийн хэв журмын зөрчил, нийгмийн тогтсон хэм хэмжээний эсрэг үйлдэл (antisocial behaviour, антисоциальное поведение), олон нийтийн эсрэг үйлдэл (Anti-social Behaviour order), нийгмийн ёс суртахууны эсрэг үйлдэл (Закон Украины "О защите общественной морали")⁷⁰ гэх зэргээр нэрэлдэг байна.

Ийнхүү улс оронд янз янзаар тайлбарлах боловч ерөнхийд нь авч үзвэл эрх зүй, ёс зүй ёс суртахуун болон соёлын хэм хэмжээнд нийцэхгүй үйл байдал буюу тухайн нийгэмд, тухайн цаг үед тогтсон хэм хэмжээнээс гажууд аливаа үйлдлийг хэлнэ гэж тодорхойлж болох юм. Харин үүнийг монголд захиргааны

⁷⁰ Ж.Долгорсүрэн, Д.Булган нарын Монгол Улсын Цагдаагий эрх зүйн курс. УБ. 2014 он. 36 дахь тал

зөрчил, хэв журмын зөрчил гэж нэрэлдэг.

Монгол Улсын хувьд нийгмийн хэв журмыг онолын хувьд өргөн болон явцуу утгаар тодорхойсон байх боловч нийтийн хэв журмын талаар тодорхойлолт өгөөгүй.

Дээрхи бүгдээс үндэслэн хэлвэл "нийтийн хэв журам" нь нийгмийн хэв журмын нэгэн хэсэг буюу өөр хоорондоо харилцан хамаарал бүхий, түүнээс улбаалан гарах, цагдаагийн албаны тухай хуулиар хамгаалагдах харилцаа бегеед олон нийтийн хэв журам буюу дээр дурьдсан явцуу утгатай дүйцүүлэн ойлгож болохоор байна. Иймд нийтийн хэв журмын ойлголт нь хүмүүсийн хоорондоо харилцах газар, өөрөөр хэлбэл олон нийтийн газартай холбоотой асуудал юм. Хууль тогтоомжид олон нийтийн газарт чухам ямар газар хамаарах талаар тусгаж ирсэн боловч нарийвчлан тодорхойлсон заалт, жагсаалт хараахан гараагүй аж.

Харин одоогийн хүчин төгөлдөр хууль тогтоомжид тухайлбал, "Захиргааны хариуцлагын тухай Монгол Улсын хууль"-ийн 21 дүгээр зүйлд "гудамж, талбай, орон сууц, нийтийн тээвэр, үзвэр үйлчилгээний болон олон нийтийн бусад газар хэрүүл, маргаан, зодоон үүсгэсэн, бусдыг өдөөн хоргоосон, айлган сүрдүүлсэн, иргэдийн амгалан

тайван байдал алдагдуулсан, олон нийтийг үл хүндэтгэсэн, үйлчилгээний болон дарааллын журам зөрчсөн"-ийг танхайрах захиргааны зөрчил хэмээн үзэж, шүүгч, сум, дүүрэг, баг, хорооны Засаг дарга, цагдаагийн байгууллагын эрх бүхий ажилтан захиргааны хариуцлага хүлээлгэх тухай заажээ. Энд "Олон нийтийн бусад газар" гэснээс үзсэн ч бүх олон нийтийн газрын жагсаалт биш болох нь илэрхий юм.

Хууль зүйн ном зохиолд амьдралын янз бүрийн хэрэгцээг хангах зорилготой хүмүүс хоорондоо харилцах газар нь олон нийтийн газар гэж бичиж тэмдэглэх нь олонтой.

Олон нийтийн газарт хүмүүс явах (байх), хоорондоо харилцах нь байнгын давтагдах шинжтэй бөгөөд энд зан үйлийн журам зөрчигдсөнөөс бусдын болон өөр нэг хүний, эсхүл хэсэг бүлгийн, нийгмийн эрх ашиг хөндөгдөхөд хүрдэг.

Нийтийн хэв журмын мөн чанарыг бүрэн илэрхийлэхийн тулд арга зүйн хувьд түүний дотоод бүтцийг тодруулан үзэх нь зүйтэй юм. Өөрөөр хэлбэл нийтийн хэв журмын агуулга, зорилго, зохицуулах хэрэгсэл, хэрэгжих баталгаа нь бүтцийн бүрэлдүүлбэр, мөн чанарын илэрхийлэл юм.

Нийтийн хэв журам нь төрийн байгуулал, ардчилал, өмчийн олон хэвшил, нийгэм дэг журамтай холбогдож, гишүүдийнхээ эрэлт хэрэгцээг хангах шаардлагатай нөхцөлдсөн байдгаараа материаллаг агуулгатай.

Мөн "Нийтийн хэв журам", "Нийгмийн дэг журам" гэсэн ойлголт өөр хоорондоо олон талаар ижил боловч түүний зааг ялгааг бас анхааран үзэх нь чухал.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 11 дүгээр зүйлд "...нийгмийн дэг журмыг хангах нь төрийн үүрэг мөн" гэж заасан. Энэ нь төрийн бүх байгууллагад хамааралтай, төр, захиргааны байгууллагын хамтын хүчин чармайлтаар хэрэгжих үйл явц юм.

"Нийгмийн хэв журмыг бэхжүүлэх" нь Монгол Улсын Засгийн газрын нийтлэг чиг үүрэг, хэрэгжүүлэх бүрэн эрх болох талаар Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 38 дугаар зүйлийн 2-ын 7-д заажээ.

Эдгээрээс үзэхэд хэрэгжүүлэх субъект нь ялгаатай төдийгүй, нийгмийн дэг журам нь ергөн агуулгатай, харин нийгмийн хэв журам нь түүний доторхи бүрэлдэхүүн, тэгвэл нийтийн хэв журам нь нийгмийн хэв журмын төрөл-хэсэг мэт ойлгогдохоор ажиглагдана. Өөрөөр хэлбэл нийгмийн хэв журам нь нийтийн хэв журмаас өргөн хүрээтэй ойлголт юм.

Ер нь нийгмийн дэг журам, нийгмийн хэв журам, нийтийн хэв журам гэсэн ойролцоо утгатай социали, эрх зүйн ойлголтыг аль талаас тайлбарлахаас түүний харьцааг зөв илэрхийлэх биз ээ.

Гэвч "нийгмийн дэг журам"-ыг "төрийн дэг журам" гэж ойлгож, зөвхөн хэрэгжүүлэх субъектын талаас нь авч үзэх нь илүү оновчтой хэмээн бодно. Учир нь дээрхи "нийгмийн дэг журам" нь Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 11 дүгээр зүйлд тусгагдан бэхжүүлсэн "төр"-д хамааралтай эрх зүйн заалт юм.

Харин нийгмийн хэв журам нь зөвхөн эрх зүйн төдийгүй, зан заншил, уламжлалын болон ёс суртахууны хэм хэмжээгээр зохицуулагддаг социали, эрх зүйн өргөн хүрээтэй ойлголт гэдгийг өмнө дурьдсан.

Тэгэхлээр, эрх зүйн хэм хэмжээгээр зохицуулагдаж буй нийгмийн харилцаа, түүний төрөл хэсэг буюу явцуу утгаар илэрхийлэгдэх нийтийн хэв журам нь эрх зүйн дэг журмын хүрээг тэлж, тэдгээр нь хоорондоо ихээхэн хэмжээгээр давхцана. Зан заншил, ёс суртахуун, хамтын аж байдлын хэм хэмжээгээр зохицуулагдах нийгмийн хэв журмын хүрээ нь эрх зүйн дэг журмын хүрээнээс гадуур оршино.

Эрх зүйн дэг журам, нийтийн хэв журмын хүрээ бүхэлдээ

давхцана гэж бас ойлгож болохгүй. Эрх зүйн олон харилцаа, дэг журам жишээ нь хөдөлмөрийн, иргэний эрх зүйн гэх мэт эрх зүйн харилцаа нийтийн хэв журмын хүрээнд орохгүй гэсэн хэрэг.

Эрх зүйн дэг журам нь нийгмийн хэв журмын гол хэсгийг бүрэлдүүлж, эрх зүй зүйн хэм хэмжээгээр хамгаалагдсан нийтлэг бүхий харилцаа зөрчигдсөн тохиолдолд эрх зүйн албадлагаар хамгаалагддаг, тэгвэл нийтийн хэв журам нь тодорхой нэг төрлийн харилцааг цагдаагийн байгууллагаас хууль сахиулахаар тогтоосон байна.

Эрх зүйн хэм хэмжээгээр зохицуулагдах олон нийтийн аюулгүй байдлын хүрээ ч эрх зүйн дэг журмын бүрэлдэхүүн хэсэг, нэг элемент юм.

Ийм байдлаар олон нийтийн аюулгүй байдал, нийгмийн амьдралын нийлмэл бусад хүрээн дэх жишээ нь эрх зүйн ба нийгмийн дэг журам, нийтийн хэв журмыг харьцуулан авч үзэх нь нийтийн хэв журмын ойлголт, мөн чанарыг тодруулах чухал ач холбогдолтой асуудал юм.

Нийтийн хэв журам нь хүсэл зоригоор илэрхийлэгдэх агуулгатай,

түүнчлэн нийтийн хэв журмыг хамгаалах талаасаа иргэний эрх, төр, олон нийтийн байгууллагын эрх хэмжээг төрөөс зохицуулсан хэм хэмжээ тогтоодгоороо бас эрх зүйн агуулгатай юм. Үүгээр нь нийтийн хэв журмын агуулгыг олон нийтийн газарт бүрэлдэн бий болсон нийгмийн харилцааны нэгэн тогтолцоо гэж үздэг.

Нийтийн хэв журмын зорилго нь иргэдийн амгалан тайван байдал, ая тухтай амрах, ажиллах бололцоог хангах, төр, олон нийтийн байгууллагын захиргааны үйл ажиллагааны хэвийн нөхцлийг бүрдүүлэхэд оршино.

Нийтийн хэв журам олон нийтийн газарт бүрэлдэн тогтсон нийгмийн харилцааг зохицуулагч хэрэгсэл нь зан заншил, уламжлалын, ёс суртахууны болон эрх зүйн хэм хэмжээ байдаг.

Олон нийтийн ёс суртахуун, улс төрийн нэгдэл, нийгмийн хэв журам, хүн амын үзэл бодлын тохироо, иргэдийн шударга зан үйл, ёс зүйд нийцэх итгэл үнэмшил, хүн амын эрх зүйн соёл, ухамсрын тасралтгүй өсөлт зэрэг нь нийгмийн хэв журмыг бэхжүүлэх баталгаа болно⁷¹.

⁷¹ Ж.Долгорсүрэн, Д.Булган нарын Монгол Улсын Цагдаагий эрх зүйн курс. УБ. 2014 он. 38 дахь тал

Дүгнэлт

❖ Монгол Улсад хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хуулиудаас цагдаагийн байгууллагаас нийтийн хэв журмыг хамгаалах чиг үүргийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр зохицуулсан заалт бүхий 33 хууль байгаа бөгөөд хуулийн зүйл, заалтууд зөрчилдөөнгүй, бусад төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагаатай давхардал, хийдэл байхгүй байна.

❖ Дээрх 33 хуулийг он цагийн дарааллаар авч үзвэл 1992-2022 онд батлагдсан байгаа нь энэ төрлийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх эрх зүйн орчин бүрдсэн гэж үзэж болохоор байна.

❖ Цагдаагийн байгууллагаас нийтийн хэв журмыг хамгаалах үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх зорилгоор Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журмыг батлан хэрэгжүүлж байгаа нь практик үйл ажиллагаанд эерэгээр нөлөөлж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Эрх зүй, баримт бичиг.

✓ Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл., 1992., №1.

✓ Монгол Улсын Цагдаагийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл., 2017., №8

2. Сурах бичиг, нэг сэдэвт бүтээл.

○ Долгорсүрэн.Ж, Монгол Улсын Цагдаагийн эрх зүй, УБ, 2004 он.

○ Совд.Г, Монгол Улсын Үндсэн хуулийн нэр томъёоны дагалга. УБ, 1993 он.

○ Таванжин.Д., Монгол Улсын Цагдаагийн эрх зүй. УБ., 2006 он.

○ Долгорсүрэн.Ж, Булган.Д нарын Монгол Улсын Цагдаагий эрх зүйн курс. УБ. 2014 он.

ЦАГДААГИЙН УДИРДАХ АЖИЛТНЫ ЁС ЗҮЙ, ХАРИЛЦААНЫ СОЁЛЫГ ДЭЭШЛҮҮЛЭХЭД АНХААРАХ ЗАРИМ АСУУДАЛ

Б.Даваахүү

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8011 дүгээр дамжааны суралцагч, цагдаагийн дэд хурандаа

Товч агуулга: Цагдаагийн удирдах ажилтны ёс зүй, ур чадвар, харилцааны соёл, тэдгээрийн ач холбогдол, харилцан хамаарлыг тодорхойлох, удирдах ажилтныг хөгжүүлэхэд чиглэсэн судалгаа явуулж түүний үндсэн дээр удирдах ажилтны ёс зүй, харилцааны соёлыг дээшлүүлэх, улмаар цагдаагийн байгууллагын стратеги удирдлагын хэрэгжилтэд удирдах ажилтны хөгжлийн талаар судалгааны үндэстэй санал зөвлөмж гаргахад чиглэнэ.

Abstract: Conducting research aimed at determining the ethics, skills, and communication culture of police managers, their importance and interrelationship, and developing managers. to make recommendations.

Түлхүүр үгс: Цагдаагийн байгууллага, алба хаагч, сахилга, харилцааны ёс зүй.

Key words: Police, officers, discipline and communication ethics.

Оршил. Аливаа менежменттэй байгууллага иргэд, байгууллагын үйл ажиллагааны амжилт, ололт зөв менежмент, сайн удирдагчаас шууд хамаарна. Энэ ч утгаараа удирдах ажилтны харилцааны соёлыг дээшлүүлэх, тэдний мэргэжлийн ёс зүйг төлөвшүүлэх нь юу юунаас чухал бөгөөд энэ нь цаашдаа байгууллагын хөгжил дэвшилд эерэгээр нөлөөлөх гол үндэс болох учиртай.

“Удирдахад ухаан, ажиллахад арга” гэсэн монгол ардын зүйр үг байдаг. Өнөөдрийн нийгмийн хэрэгцээ, шаардлагаар “тогтвортой менежмент, шинэлэг, бүтээлч сэтгэлгээ байгууллагын хөгжил, дэвшилд амжилт авчрах гол эх үүсвэр болно” гэж үзэх болсон. Мэдээж чадварлаг удирдлага, сайн

менежменттэй байгууллага иргэд, олон нийтийн итгэл, дэмжлэгийг байнга хүлээж, түүний нийгэмд эзлэх байр суурь, хөгжилд шууд нөлөө үзүүлдэг.

Удирдахуйн ухаанд суралцаж, ёс зүй, харилцааны ур чадвар, түүний мөн чанар, нийгмийн хэрэгцээ шаардлагыг бүрэн танин мэдээгүй удирдах ажилтан өөрөө удирдах биш хамт олныхоо итгэлийг алдах ч сөрөг үр дагавартай.

Цагдаагийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/-ийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1. дэх хэсэгт цагдаагийн байгууллагыг “Цагдаагийн алба нь гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн чиг үүргийг хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх төрийн тусгай алба ”

гэж тодорхойлсон. Хэдийгээр энэхүү чиг үүрэг нь хуулиар цагдаагийн байгууллагад ногдож байгаа ч түүнийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд иргэд, олон нийтийн дэмжлэг, туслалцаа, итгэл туйлаас чухал бөгөөд үүнийг нэг талаас цагдаагийн бүх шатны удирдах ажилтны ёс зүй, харилцааны соёл, ур чадвараар дамжуулан олж авах учиртай.

Тэгвэл “Цагдаагийн удирдах ажилтны ёс зүй, харилцааны соёл ямар түвшинд байна вэ? Энэ нь өнөөгийн нийгмийн хэрэгцээ шаардлагыг хангаж байна уу?” гэдэг нь анхаарал татах асуудал болж байна. Цагдаагийн зарим удирдах ажилтан байгууллага, нэгжийг удирдах мэргэжлийн ёс зүй, хамт олныг удирдах чадвар, бүтээлч сэтгэлгээ, харилцааны өндөр ур чадвар, соёлыг эзэмшсэн байхад сайн жишээний хажуугаар саар зүйл байсаар байна.

Түүнчлэн үйл ажиллагаандаа хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, ил тод, нээлттэй байх, нууцыг чанд хадгалах, олон нийтийн итгэл хүлээж, дэмжлэг авах, үйл ажиллагаа нь тасралтгүй байх, улс төрөөс ангид байх, нэгдмэл төвлөрсөн удирдлагатай байх зарчмыг баримтална.

“Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичгийн 7.4 дүгээр зүйлд “Хууль сахиулах салбарын эрх зүйн орчныг сайжруулан, ажиллах нөхцөлийг дээшлүүлж, мэргэшсэн чадварлаг хүний нөөцийг бэлтгэн өрсөлдөх чадварыг хөгжүүлэх”, Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны

хөтөлбөрийн 4.4.12 дугаар зүйлд3 “Хууль сахиулах байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний эрхэд суурилсан хандлагыг төлөвшүүлж, хүний эрхийн зөрчлийг таслан зогсоох эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох” зорилтуудыг дэвшүүлсэн.

Удирдах албан хаагчдаас гаргах сахилга, ёс зүйн зөрчил дутагдлыг бууруулах, цаашлаад байгууллагын хүний нөөцийн аюулгүй байдлыг хангах, мэргэшсэн боловсон хүчний хэрэгцээ шаардлага байгаа учраас энэхүү сэдвийг сонгон судалгааны ажлаа хийсэн болно.

Үндсэн хэсэг

Орчин үеийн нийгмийн хөгжлийн чиг хандлагыг дагаад улс, орон асар хурдацтай өөрчлөгдөн хөгжиж, дэвшиж байгаа энэ цаг үед хүн бүр нийгмээ дагаад өөрчлөгдөж, удирдах ажилтан өөрийгөө хөгжүүлэх илүү ихийг сурч мэдэн цаг үетэйгээ хөл нийлүүлэн алхах зүй ёсны шаардлага тавигдаж байна.

Цагдаагийн удирдах ажилтны ёс зүй, харилцааны соёл өнөөдөр хангалттай түвшинд биш, иргэд, олон нийтийн итгэл, хүндлэлийг төдийлөн хангаж чадахгүй байгаа нь шүүмжлэлд өртөж байгаа шинэ залуу удирдах ажилтан, залгамж үеийн төлөвшил, цаашлаад байгууллагын нэр хүнд, үйл ажиллагааны амжилтад сөргөөр нөлөөлсөөр байна. Цагдаагийн байгууллагаас үзүүлж байгаа ажил үйлчилгээнд иргэдийн сэтгэл ханамжийн байдлыг тогтоох судалгаагаар 70 орчим хувь нь “дунд” буюу түүнээс доош, харин алба хаагчдын харилцааны соёлд

50 хувь нь “хангалтгүй” гэсэн үнэлгээг өгсөн байгаа нь үүний нэг тод жишээ гэж үзэж болно.

Судалгаагаар цагдаагийн байгууллага хүнд сурталтай, цагдаагийн алба хаагчид дээрэнгүй, харьцааны соёлгүй, мэдлэг, мэргэжлийн ур чадваргүй, иргэдтэй тэгш бус харилцдаг, цагдаагийн удирдлагаас албан хаагчдын ажил үүргийн хараат бус байдалд нөлөөлдөг, танил тал, мөнгөтэй хүнд үйлчилдэг гэж олон нийт дүгнэсэн байна. Нөгөө талаар иргэдээс цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдыг дорд үзэх, гүтгэх, доромжлох нь ердийн үзэгдэл болсон, түүнчлэн алба хаагчдын ажлын цаг ихэнхдээ тодорхой бус, гэр бүлдээ анхаарал тавих цаг гардаггүй зэргээс шалтгаалж алба хаагчид бухимдах, цочрол (стресс)-д орж улмаар иргэдтэй зүй бусаар харьцаж харилцааны зөрчил, дутагдал гаргаж байна.

Дээрхи үүссэн нөхцөл байдлуудад цагдаагийн удирдлага дүгнэлт хийж энэ ч утгаараа жил бүр удирдах ажилтны ёс зүй, харилцааны соёлыг дээшлүүлэх талаар томоохон зорилт дэвшүүлэн ажиллаж байгаа ч ёс, харилцааны зөрчил, дутагдал гарсаар байна.

Иймд цагдаагийн удирдах ажилтны ёс зүй, харилцааны соёлыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн бодлогыг тодорхойлж дунд болон урт хугацаанд хэрэгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага үүсч улмаар судалгааны үндэслэл бүхий санал зөвлөмж дэвшүүлэн гаргах шаардлага бий болсон байгаа нь энэхүү сэдвээр судалгааны ажил гүйцэтгэх үндэслэл болж байна.

Цагдаагийн байгууллагын хуулиар хүлээсэн үндсэн чиг үүрэг болох гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалт, түүнд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам, хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт, сургалт, түүний удирдлагын хэрэгжилтийн талаар магистрын түвшинд нэлээд судлагджээ. Түүнчлэн цагдаагийн алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангах ажиллагаа, түүний удирдлага, цагдаагийн удирдах ажилтныг хөгжүүлэх чиглэлээр судалгааны ажил хийгдсэн байна.

Харин цагдаагийн удирдах ажилтны ёс зүй, харилцааны соёлыг судлах чиглэлээр дагнасан судалгааг хийж бодлого төлөвлөгөө гаргаж практикт нэвтрүүлж гарсан үр дүнгээс шалтгаалж стратеги төлөвлөгөө гаргаж ажиллах хэрэгцээ шаардлага үүсээд байна.

Дүгнэлт

Дээрх бүгдээс дүгнэж үзэхэд цагдаагийн байгууллагын удирдах ажилтны ажлын ур чадвар, манлайлал, байгууллагыг удирдах гол хүчин зүйл нь ёс зүй, харилцаа хандлагад оршиж байна гэж дүгнэж байна. Иймд цагдаагийн байгууллагын удирдах ажилтны ёс зүй, харилцааны түвшингөөс шалтгаалан алба хаагчдын ажлын цаг ихэнхдээ тодорхой бус, гэр бүлдээ анхаарал тавих цаг гардаггүй зэргээс шалтгаалж алба хаагчид бухимдах, цочрол (стресс)-д орж улмаар иргэдтэй зүй бусаар

харьцаж харилцааны зөрчил, дутагдал үйлдэгдэж байна гэж дүгнэхээр байна.

Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогод удирдах алба хаагчдыг нөөцөд бүртгэх, сонгон шалгаруулалт хийх зэрэг тодорхой төрлийн үйл ажиллагаа журам байдаг боловч ёс зүй, харилцаа хандлагийг төлөвшүүлэх, дээшлүүлэх чиглэлээр ямар нэгэн сургалтын хөтөлбөр байхгүй байгаа нь Монгол Улсын үндсэн хуулинд заасан “Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах”, хүний эрхийг хангаж байгаа ч цагдаагийн байгууллагын чиг үүрэг, хууль сахиулах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх, иргэдтэй хууль, дүрэм, журмын хүрээнд харьцах чадваргүй, байгууллага, хамт олны нэр хүндийг унагах, сахилга, ёс зүйн зөрчил дутагдал гаргах үйлдэл тасрахгүй байх магадлалтай байна.

Санал

Цагдаагийн байгууллагын удирдах ажилтны албан тушаалын онцлог, хариуцсан ажил, гүйцэтгэх чиг үүргийг харгалзан ёс зүй, харилцаа хандлагыг дээшлүүлэх, дасан зохицох, мэргэшүүлэх,

чиглэлээр богино болон урт хугацааны сургалт хөтөлбөр зохион байгуулах. Цагдаагийн удирдах ажилтны ёс зүй, харилцааны соёл, удирдан зохион байгуулах ур чадвар дээшилж, алба хаагчдын ажлын гүйцэтгэлд ахиц гарах, цаашлаад байгууллагын хөгжил, бүтээмж нэмэгдэх нөхцөл бүрдэнэ. Цагдаагийн ажил үйлчилгээ бүх шатанд шуурхай байдлыг ханган улмаар иргэд, олон нийтийн зүгээс цагдаагийн байгууллагад итгэх итгэл дээшлэх зэрэг олон талын ач холбогдол бүрдэнэ гэж үзэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоол. “Алсын хараа 2050” урт хугацааны бодлогын баримт бичиг.
2. Төрийн албан хаагчийн ёс зүй гарын авлага УБ хот -2019 он
3. Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2022 оны А/201 дүгээр тушаал.
4. Цагдаагийн албаны тухай хууль-УБ хот-2017 он /шинэчилсэн найруулга/
5. www.slideshare.net
6. www.google.mn
7. www.legalinfo.mn
8. Цагдаагийн байгууллагын нэгдсэн сан

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТАД САХИЛГА, ЁС ЗҮЙГ ОНЦГОЙ АНХААРАХ НЬ

Б.Нямдаваа

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8011 дүгээр дамжааны суралцагч, цагдаагийн хошууч

Товч агуулга: Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт, алба хаагчдаас үйлдсэн зөрчил, сахилга, ёс зүйн байдалд үнэлэлт дүгнэлт өгөх, бодит судалгаанд үндэслэн алба хаагчийн сахилга, ёс зүйг сайжруулах чиглэлээр шинэ, санал, санаачилга гарган цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэхэд оршино.

Abstract: It is to make new proposals and initiatives in the field of police recruitment, violations committed by the police officers, discipline and ethics based on real research, and introduce new ideas and initiatives in the field of improving officer discipline and ethics

Түлхүүр үгс: Цагдаагийн байгууллага, сонгон шалгаруулалт, алба хаагч, сахилга, ёс зүй.

Key words: Police, recruitment, officer, discipline, ethics

Оршил. Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 05 дугаар сарын 13-ны өдрийн 52 дугаар тогтоолоор “Алсын хараа 2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичгийг баталсан. Энэхүү баримт бичгийн 7 дугаар бүлэгт хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, амар тайван аюулгүй нийгмийг бүрдүүлэх, хууль сахиулах салбарын хөгжлийн чиг хандлагын талаар тодорхой тусгаж өгчээ. Тухайлбал “Алсын хараа 2050” урт хугацааны бодлогын баримт бичгийн зорилт 7.4.2 дахь хэсэгт “Хууль сахиулах салбарын эрх зүйн орчныг сайжруулан, ажиллах

нөхцөлийг дээшлүүлж, мэргэшсэн чадварлаг хүний нөөцийг бэлтгэн өрсөлдөх чадварыг хөгжүүлэх” гэж заасан⁷².

Дээрх зорилттой уялдуулан мэргэшсэн, чадварлаг, сахилга, ёс зүйтэй хүний нөөцийг бүрдүүлэх хэрэгцээ, шаардлага тулгараад байна.

Цагдаагийн байгууллага нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Цагдаагийн албаны тухай, Монгол Улсын Засгийн газрын тухай, Засгийн газрын агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай, Цэргийн алба

⁷² Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоол. “Алсын хараа 2050” урт хугацааны бодлогын баримт бичиг.

хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиуд, бусад хууль, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны дүрэм, журам, зааврыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажилладаг.

Түүнчлэн үйл ажиллагаандаа хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, ил тод, нээлттэй байх, нууцыг чанд хадгалах, олон нийтийн итгэл хүлээж, дэмжлэг авах, үйл ажиллагаа нь тасралтгүй байх, улс төрөөс ангид байх, нэгдмэл төвлөрсөн удирдлагатай байх зарчмыг баримтална.

Цагдаагийн албан хаагчид нь авлигаас ангид түүнтэй эвлэршгүйгээр тэмцэх чиг үүрэгтэй, шатлан захирах хатуу сахилга баттай, удирдлагаас өгсөн заавар тушаал гарсан даруйдаа хэрэгжиж байдаг онцлогтой.

Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаа нь хуулийн хүрээнд явагдах хэдий ч байгууллага хуулиар олгогдсон эрх, үүргээ хэрэгжүүлэх нь эрх зүйн орчноос гадна алба хаагчдын сахилга, ёс зүй, хувь хүний хүмүүжил, боловсролтой шууд хамааралтай гэж үзлээ.

Цагдаагийн албан хаагчийн үйлдэл болон эс үйлдэхүйн хэлбэрээр гарч буй сахилга, ёс зүйн ба эрх зүйн зөрчлүүд нь хүний нөөцийн судалгаа, хувь хүний хүмүүжил, боловсролоос шууд хамаардаг.

Манай улсын 1990 оны ардчилсан хувьсгалын шинэчлэлтэй холбогдуулан, Цагдаа, дотоодын цэргийн бүрэлдэхүүн салбарын болон байгууллагын удаа дараагийн бүтцийн өөрчлөлт, орон тооны цомхотгол зэргээс үүдэлтэй албан тушаалын зэрэглэл, тогтолцоо, шатлал байнгын шинжтэй өөрчлөгдөж, үүний улмаас төрийн албаны залгамж чанар, тогтвортой байдал алдагдаж алба хаагчдын сэтгэлгээ, ажилд хандах хандлага хүний нөөцийн бодлого, асар их өөрчлөлт бий болж, алба хаагчдын сахилга, ёс зүйн зөрчил дутагдал арилахгүй байгааг жил бүрийн сахилгын мэдээ, тоо баримтаас харж болох ба албаны нууцад хамаарах мэдээ, мэдээлэл байгаа учраас тоо баримтыг дэлгэрэнгүй судалгааны ажилд дэлгэрэнгүй дурдах боломжгүй юм.

Алба хаагчдаас гаргах сахилга, ёс зүйн зөрчил дутагдлыг бууруулах, цаашлаад байгууллагын хүний нөөцийн аюулгүй байдлыг хангах, мэргэшсэн боловсон хүчний хэрэгцээ шаардлага байгаа учраас энэхүү сэдвийг сонгон судалгааны ажлаа хийсэн болно.

Үндсэн хэсэг

Ёс зүй хэмээх ойлголт нь эртний Грекийн Ethos буюу хамтран амьдрах, оршин амьдрах газар гэдэг утгатайгаар илэрхийлэгддэг. Хожим нь хөгжлийн явцад “ёс заншил, зан төлөв, зан араншин, сэтгэлгээний хэв маяг” гэсэн агуулгатай болж,

тэдгээрийн шинж чанарыг илэрхийлэх болсон.

Аристотель хүний зан төлөвийн өвөрмөц шинжийг илэрхийлэхийн тулд ёс зүй гэдэг нь хүний сайн сайхан үйлийг хэлнэ гэж тодорхойлсон.

Монгол хэлнээ “ёс” нь хүний дагаж баримтлах хэв, хууль журам, зарчим, харин “зүй” нь аливаа юмны тогтоол жам ёс, сургаал онол гэсэн утгыг илэрхийлдэг.

Иймээс ёс зүйг утгын хувьд “аливаа хүний баримтлах журам, зарчмын сургаал онол” гэж ойлгож болно.⁷³

Ёс зүй гэдэг нь нийгмийн хэм хэмжээнд зохицон биеэ авч явахыг хэлнэ. Харин нийгмийн хэм хэмжээнээс гажууд, зохисгүй зан үйл гаргахыг ёс зүйгүй үйлдэл гэнэ⁷⁴.

Цагдаагийн алба хаагчийн сахилга, ёс зүйг Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2022 оны А/201 дугаартай тушаалаар батлагдсан “Цагдаагийн алба хаагчийн ёс зүйн дүрэм”, “Цагдаагийн алба хаагчийн сахилгын дүрэм”-үүдэд зааснаар...,

-“Цагдаагийн алба хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ” гэж энэ дүрмээр тогтоосон ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ, түүнд нийцүүлэн гаргасан тушаал, шийдвэр, түүнчлэн нийгэм, хамт олон, гэр бүлийн харилцааны хүрээнд дагаж мөрдвөл зохих зан үйлийн нийлбэр цогцыг;

-“Цагдаагийн алба хаагчийн ёс зүйн зөрчил” гэж холбогдох хууль тогтоомж болон энэ дүрмээр тогтоосон ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхүйг;

-“**Цагдаагийн алба хаагчийн сахилга**” гэж Монгол Улсын хууль тогтоомж, тэдгээрт нийцүүлэн гаргасан эрх зүйн акт болон байгууллагын дотоод журам, цагдаагийн алба хаагчийн тангаргаар хүлээсэн үүргээ чанд сахин биелүүлэхийг;

-“**Сахилгын зөрчил**” гэж холбогдох хууль тогтоомж болон энэ дүрмээр тогтоосон сахилгын хэм хэмжээг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхүйг;⁷⁵ гэж тодорхойлсон байна.

Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчийг сонгон шалгаруулахдаа дараах хууль, дүрэм, журмын хүрээнд сонгон шалгаруулалт явуулж, хүний нөөцийг бүрдүүлж байна.Үүнд:

Төрийн албаны тухай хуульд Төрийн жинхэнэ албан тушаалд Монгол Улсын 18 нас хүрсэн, дээд боловсролтой, монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадвартай, сэтгэцийн өвчин, эмгэггүй, хуулийн дагуу цэргийн жинхэнэ алба хаах үүрэг хүлээсэн иргэн үүргээ биелүүлсэн, Эрүүгийн хуульд заасан авлига,

⁷³ Төрийн албан хаагчийн ёс зүй гарын авлага УБ хот -2019 он

⁷⁴ www.slideshare.net

⁷⁵ ЦЕГ-ын даргын 2022 оны А/201 дүрэм батлах тухай тушаал

албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлж байгаагүй байх иргэнийг сонгон шалгаруулж томилохоор заасан.

Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.2 дахь хэсэгт Иргэнийг цагдаагийн албанд анх томилохдоо гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байгаагүй, нас, эрүүл мэнд, бие бялдар, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ёс зүйн болон бусад тусгайлсан шалгуур үзүүлэлтийг хангасан 18 насанд хүрсэн Монгол Улсын иргэнийг хүсэлтийг нь үндэслэн шалгуур хангасан байдлаар нь эрэмбэлэн, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам, кодоод зааснаар шалгаруулж цагдаагийн байгууллагад томилдог.⁷⁶

Иргэнийг судлан цагдаагийн байгууллагад томилохдоо хүний нөөцийн судалгааг бүрэн гүйцэт сайн хийгээгүй, тухайн иргэний гэр бүлийн орчин, хувь хүний хүмүүжил, боловсрол, сэтгэл зүйн онцлог, нийгэмшил, урьд өмнө гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдсон эсэхийг сайтар судлаагүйн улмаас тухайн иргэн цагдаагийн албаны бүрэлдэхүүнд орж, томилогдсоны дараа сахилга, ёс зүйн зөрчил гаргах, цаашлаад гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдох, албаны нэр хүндийг унагах, бусад алба хаагч нарт сөрөг, буруу үлгэр дуурайлал үзүүлэх байдал таслан

зогсоогдохгүй, бүрэн арилахгүй байна.

Иймээс одоо ажиллаж буй цагдаагийн алба хаагчдаас түүвэрлэн сонгож, тухайн алба хаагчдын хувийн байдлыг тогтоох, урьд өмнө гэмт хэрэг, зөрчилд өртсөн, холбогдсон эсэх, ямар зөрчил дутагдалд нийтлэг холбогдож байгааг тодруулах, цаашид анхаарах асуудлыг тогтоох зорилгоор Цагдаагийн байгууллагын нэгдсэн сангаас түүврийн аргаар тодорхой тооны алба хаагчийн мэдээллийг шүүж, дүн шинжилгээ хийж үзэхэд “цагдаагийн алба хаагч болохоос өмнө бусдын амгалан тайван байдлыг алдуулж, хэрүүл маргаан үүсгэж танхайрсан, архи, согтууруулах ундааны зүйл хэрэглэсэн үедээ тээврийн хэрэгсэл жолоодсон, жолоодох эрхээ хасуулсан, замын хөдөлгөөний дүрэм зөрчсөн, эрүүгийн хэрэгт холбогдон шалгагдаж байсан, тодорхой бус шалтгааны улмаас эрэн сурвалжлагдаж байсан” зэрэг судалгааны дүн гарч байна.

Дээрх түүврийн аргаар сонгож авсан алба хаагчдыг ажиллах хугацаанд сахилга, ёс зүйн зөрчил дутагдал гаргасан эсэхийг судалж үзэхэд “Сахилга, ёс зүйн болон зөрчил” үйлдэж хариуцлага хүлээсэн судалгааны үр дүнгээс харахад дахин зөрчил дутагдал

⁷⁶ Цагдаагийн албан тухай хууль-УБ хот-2017 он /шинэчилсэн найруулга/

үйлдэх, бусдад хамт олонд сөргөөр нөлөөлөх магадлалтай байна.⁷⁷

Дүгнэлт

Судалгааны дүнгээс үзэхэд хувь хүний суурь хүмүүжил бүрэн төлөвшөөгүй, аливаа хорт муу зуршилтай, зөрчил үйлдэж байсан иргэнийг бүрэн дүүрэн судлахгүйгээр цагдаагийн байгууллагад томилон ажиллуулсан тохиолдолд албанаас олгогдсон эрхийг өөрийн дадал зуршлын дагуу буруугаар ашиглаж, аливаа гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдох, албаны нэр төрийг унагах, албан үүргээ биелүүлж чадахгүйгээс гадна хамт олон, нийгэмд сөргөөр нөлөөлөх эрсдэл үүсч болзошгүй.

Хууль, дүрэм, журмын хүрээнд болзол, шалгуурыг хангаж байгаа иргэнийг цагдаагийн байгууллагад элсүүлэн ажлуулж байгаа нь Монгол Улсын үндсэн хуулинд заасан “Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах”, хүний эрхийг хангаж байгаа ч цагдаагийн байгууллагын чиг үүрэг, хууль сахиулах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх, иргэдтэй хууль, дүрэм, журмын хүрээнд харьцах чадваргүй, байгууллага, хамт олны нэр хүндийг унагах, сахилга, ёс зүйн зөрчил дутагдал гаргах үйлдэл тасрахгүй байх магадлалтай байна.

Санал

Иймд цагдаагийн байгууллагад шинээр орох, бие бүрэлдэхүүний эгнээнд элсүүлэх иргэнийг сонгон шалгаруулахдаа бүх талаас нь нарийвчлан судалдаг болох, эрх бүхий албан тушаалтан /хүний нөөцийн ажил хариуцсан/-уудын бүх төрлийн санд нэвтрэх эрхийг нэмэх, шаардлагатай тохиолдолд төрөл, мэргэжлийн албаар судлуулж, сөрөг мэдээллүүдийг нэн тэргүүнд илрүүлдэг болох, цаашлаад ухамсар соёлын түвшин, суурь хүмүүжил, аливаа муу зуршилгүй иргэнийг сонгон шалгаруулдаг байх чиглэлээр удирдлага, зохион байгуулалтын арга хэмжээг оновчтой авч хэрэгжүүлснээр хүний нөөцийн аюулгүй байдал хангагдаж, зөрчил, дутагдлаас ангид байж, чадварлаг хамт олныг бүрдүүлнэ гэж үзлээ.

Түүнчлэн цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдыг үе шаттай сурган дадлагажуулах, мэргэшсэн боловсон хүчин бэлтгэх, хэрэгцээ, шаардлага байгаа учраас давтан, мэргэшүүлэх сургалтуудад шат дараатайгаар хамруулах ажлыг тасралтгүй зохион байгуулах.

Эх сурвалжийн жагсаалт.

9. Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоол. “Алсын хараа 2050” урт

⁷⁷ Цагдаагийн байгууллагын гэмт хэрэг, зөрчлийн сан

-
- хугацааны бодлогын баримт бичиг.
10. Төрийн албан хаагчийн ёс зүй гарын авлага УБ хот - 2019 он
11. Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын 2022 оны А/201 дүгээр тушаал.
12. Цагдаагийн албаны тухай хууль-УБ хот-2017 он /шинэчилсэн найруулга/
13. www.slideshare.net
14. www.google.mn
15. www.legalinfo.mn
16. Цагдаагийн байгууллагын нэгдсэн сан

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН МӨРДӨГЧИЙН АЖИЛ ДҮГНЭХ ҮЗҮҮЛЭЛТ, ТҮҮНИЙ ХЭРЭГЖИЛТЭД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ.

Д.Бямбабат

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8011 дүгээр дамжааны суралцагч, цагдаагийн хошууч

Товч агуулга: Цагдаагийн байгууллагын мөрдөгчийн ажлын үр дүнг үнэлж буй өнөөгийн шалгуур үзүүлэлт бодит байдалтай хэрхэн нийцэж, хүний хийсэн ажил, хөдөлмөрийг шударгаар үнэлж, дүгнэж, урамшуулах, шийтгэх үүргээ хэрэгжүүлж чадаж байгаа эсэхэд үнэлэлт, дүгнэлт өгөхийг зорьсон.

Түрхүүр үг: Цагдаагийн байгууллагын мөрдөх чиг үүрэг, мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах байгууллага, мөрдөн шалгах ажиллагаа, мөрдөгч, ажлын үзүүлэлт, үр дүн.

Abstract: Police detective It was intended to provide an evaluation and conclusion on how the current criteria for assessing work results are in line with reality, and whether the work and labor done by a person can be fairly assessed and evaluated, and the role of rewarding and punishing can be implemented.

Key words: Police investigative functions, investigative bodies, investigative procedures, detectives, work indicators and results.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Хүний нөөцийн нэг томоохон функц бол ажилтны ажил дүгнэх буюу ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх асуудал байдаг. Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ гэдэг нь байгууллагын зүгээс ажилтан бүрд өөрт ногдсон үүрэг даалгавраа хэрхэн биелүүлж, ямар үр дүнд хүрч байгаа түүний үр чадвар, мэргэшлийн бэлтгэл, ажлын ачаалал ямар байгааг дүгнэх үйл явц юм⁷⁸.

Байгууллага өөрийн хүний нөөц, ажиллах хүчээ үнэлэх, дүгнэх замаар өөрийн байгууллагын ажлын гүйцэтгэлийн талаарх бодит

мэдээлэлтэй болохоос гадна алба хаагчдаа шагнаж урамшуулах, дэвшүүлэх эсрэгээрээ сахилгын шийтгэл оногдуулах, халах, албан тушаал бууруулах гол үндэслэл болдог.

Миний бие 2010 оноос мөрдөх чиг үүргийг хэрэгжүүлж, 2014 оноос мөрдөн байцаах нэгжид ажиллаж ирсэн. Мөрдөгч албан тушаалын жаргал, зовлонг биеэр үзэж туулж, мэдэрсэн хүний хувьд ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх, тухайн мөрдөгчийн хэрэгжүүлсэн ажлыг шударгаар үнэлж, дүгнэх нь чухал гэж ойлгож явдаг. Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 3 дугаар

⁷⁸ Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний тухай. Цахим эх суриалж: (hrconsulting.mn)

зүйлийн 3.1.1-д "гэмт хэрэгтэй тэмцэх" гэж гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, илрүүлэх, мөрдөн шалгах зорилгоор хуульд заасан ажиллагаа явуулахын ойлгоно гэж хуульчилсан⁷⁹.

Гэмт хэрэгтэй тэмцэх чиг үүргийг хэрэгжүүлэгч субъект нь мөрдөгч нар юм. Харин мөрдөгч гэж хэнийг хэлэх вэ? Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 1 дүгээр зүйлийн 1.8-д "Мөрдөгч" гэж хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалт явуулах эрх бүхий албан тушаалтныг хэлнэ⁸⁰, мөн хуулийн 1.9-д "Мөрдөн шалгах ажиллагаа" гэж хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалтын явцад прокурорын зөвшөөрлөөр, эсхүл мөрдөгч бие даан явуулах энэ хуульд заасан ажиллагааг, "Мөрдөн шалгах нууц ажиллагаа" гэж прокурорын зөвшөөрлөөр нууцаар явуулах энэ хуульд заасан ажиллагааг, "Мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах албаны дарга" гэж мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах байгууллагын хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалт явуулах нэгжийн даргыг, "Мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах байгууллага" гэж энэ хуульд хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалт явуулахаар заасан байгууллагыг хэлнэ гэж тус тус тодорхойлсон.

Мөрдөгчийн хэрэг шалгах дараалал, үйл ажиллагаа бүхнийг хуульчилж, журамлаж өгсөн.

Өөрөөр хэлбэл хууль, журмаас гадуур нэг ч үйл ажиллагаа явагддаггүй гэж хэлэхэд хилсдэхгүй байх. Мөрдөгчийн эрх, үүргийг Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 6.2 дугаар зүйлд хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалтын явцад хуульд заасан эрх, үүргийн дагуу, эсхүл прокурорын даалгавраар энэ хуулиар харьяалуулсан эрүүгийн хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулахаас гадна мөрдөгч хэрэг бүртгэлтийн хэрэг нээх, эрүүгийн хэрэг үүсгэж яллагдагчаар татах санал прокурорт гаргах, сэжигтнийг баривчлах, хойшлуулшгүйгээс бусад тохиолдолд прокурорын зөвшөөрлөөр явуулах мөрдөн шалгах ажиллагааг явуулах саналыг прокурорт гаргах, прокурорын зөвшөөрөл авахаар хуульд зааснаас бусад тохиолдолд гэмт хэргийг илрүүлэх, түүнийг үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдийг илрүүлэх, олж тогтоох мөрдөн шалгах ажиллагааг бие даан явуулах, гэрч, хохирогч, иргэний нэхэмжлэгч, иргэний хариуцагч, шинжээч, яллагдагчийг дуудан ирүүлэх, шинжилгээ хийлгэхээр шинжээч томилох, таслан сэргийлэх арга хэмжээ авах, хүчингүй болгох, шүүх, прокурор авахаар хуульд заасан таслан сэргийлэх арга хэмжээ авах, хүчингүй болгох, өөрчлөх тухай саналыг прокурорт гаргах, сэжигтнийг баривчлах шүүхийн

⁷⁹ Цагдаагийн албаны тухай хууль.

⁸⁰ Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль.

зөвшөөрөл авах тухай саналыг прокурорт гаргах, оролцогчийн гаргасан хүсэлтийг шийдвэрлэх, прокурорын даалгавраар мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах, даалгаврыг эс зөвшөөрвөл хүлээн авснаас хойш ажлын 3 өдрийн дотор тухайн прокурорын газрын дээд шатны прокурорт саналаа бичгээр нэг удаа гаргах, хэрэг бүртгэлтийн хэргийг хаасан, хэргийг хэрэгсэхгүй болгосон, эрүүгийн хэрэг үүсгэж яллагдагчаар татах тухай тогтоолыг хүчингүй болгож, хэргийг хэрэгсэхгүй болгосон прокурорын шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл 5 хоногийн дотор дээд шатны прокурорт бичгээр санал гаргах, прокурорын зөвшөөрлөөр мөрдөн шалгах нууц ажиллагааг явуулахаар эрх бүхий байгууллагад даалгавар бичиж, гүйцэтгүүлэх, өөр нутаг дэвсгэрт мөрдөн шалгах тодорхой ажиллагаа явуулах, гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг эрэн сурвалжлах шаардлага гарвал энэ тухай даалгаврыг бичгээр хүргүүлэх ба түүнийг хүлээн авсан мөрдөн шалгах байгууллага даалгаврыг заасан хугацаанд биелүүлж, хариуг цугларсан нотлох баримтын хамтаар ирүүлэх, сэжигтэн, яллагдагч, шүүгдэгчийг эрэн сурвалжлах, мөрдөн шалгах ажиллагааг харьяаллын бус мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах байгууллагаар хийлгэх шаардлага гарвал мөрдөгч энэ тухай саналаа прокурорт гаргана. Прокурорын даалгаврыг хүлээн авсан тухайн мөрдөн шалгах ажиллагааг явуулах

байгууллага даалгаврыг заасан хугацаанд биелүүлж, хариуг цугларсан нотлох баримтын хамт прокурорт хүргүүлэх, гэмт хэргийн бодит байдлыг тогтоох, гэмт хэргийг илрүүлэх, түүнийг үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдийг олж тогтоох талаар энэ хуульд заасан ажиллагаа явуулах, тусгай мэдлэг эзэмшсэн мөрдөгч энэ хуульд заасан шинжээчийн эрхийг хэрэгжүүлж, магадалгаа гаргах, шинжилгээ хийлгэхээр томилогдсон шинжээчтэй хамтран ажиллах, хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалтын явцад холбогдох хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу албадлага хэрэглэх зэрэг эрхийг хэрэгжүүлэхээр хуульчилсан.

Хуулийг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий мөрдөгчийн ажлыг хэрхэн, ямар арга, аргачлалаар үнэлж, дүгнэж байгааг авч үзвэл:

Цагдаагийн ерөнхий газрын Мөрдөн байцаах албаны даргын 2023 оны 01 дүгээр сарын 06-ны өдрийн А/01 тушаалаар Мөрдөн байцаах албаны 2023 оны хүрэх түвшин, нэгжийн болон алба хаагчийн ажлыг дүгнэж, үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг баталсан байна. Уг тушаалын нэгдүгээр хавсралтаар мөрдөн шалгах ажиллагааны ажлын чанар, үр дүнг дээшлүүлэх, нэгж болон мөрдөгчийн ажлыг бодитой үнэлж, дүгнэх зорилгоор мөрдөн байцаах албаны 2023 оны хүрэх түвшин, шалгуур үзүүлэлтийг баталж, хоёрдугаар хавсралтаар нэгжийн болон алба хаагчийн ажил дүгнэх үзүүлэлт,

хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх аргачлалыг тус тус баталсан байна. Энд дурдсанаар мөрдөн байцаах албаны 2023 оны хүрэх түвшин, шалгуур үзүүлэлтийг 12 төрлөөр гаргажээ. Тухайлбал: шүүхэд шилжүүлсэн хэргийн 100 хувьд гэмт хэрэг гарахад нөлөөлсөн шалтгаан нөхцөлийг арилгахаар мэдэгдэл бичиж, хариуг 100 хувь авсан байна, олны анхаарал татсан, ээдрээ төвөгтэй, олон үйлдэл холбогдогчтой хэрэгт 100 хувь, нийт мөрдсөн хэргийн 50-аас дээш хувьд даргын зааварчилгаа бичиж, биелэлт үр дүнг тооцсон байна, гэмт хэргийн улмаас учирсан хохирлын 60-аас доошгүй хувийг нөхөн төлүүлсэн байх, хүний эрүүл мэндийн эсрэг гэмт хэргийн илрүүлэлтийг 90 хувь, шийдвэрлэлтийг 85 хувьд хүргэх гэх мэт хүрэх түвшингээ тодорхойлжээ⁸¹.

Харин тухайн мөрдөгчийн ажлыг дүгнэх, хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх аргачлалд нэгжийн болон алба хаагчийн ажлыг тус албаны дүн шинжилгээ, үнэлгээ, хяналт шалгалтын хэлтэс улирал, хагас бүтэн жилээр хяналт шинжилгээ хийнэ, тэргүүний шилдэг, онцлох алба хаагч, хамт олны шалгаруултад Нийслэлийн цагдаагийн удирдах газар, эрүүгийн цагдаагийн алба, тээврийн цагдаагийн алба, аймаг, дүүргийн

цагдаагийн газар, хэлтсийн мөрдөн байцаах тасаг, хэсгийн бие бүрэлдэхүүн хамрагдана гэж тусгажээ.

Тэргүүний болон шилдэг алба хаагч шалгаруулах журмыг цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам⁸² код 133-аар зохицуулсан байна.

Алба хаагчдын ажлыг дүгнэхдээ тухайн онд ажилласан хоног, илрүүлсэн болон шийдвэрлэсэн хэрэг, бүх төрлийн хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулсан байдал, хөтлөгдвөл зохих бүртгэл судалгаа, шалгах төлөвлөгөөний баяжилт, сахилга, хариуцлагын байдал, ажлын шинэлэг, дэвшилтэт арга, туршлага, санал, санаачилга гаргаж, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлсэн зэргийг харгалзах үзүүлэлт болгон эрэмбэлж байр эзлүүлнэ⁸³ гэж тусгажээ.

Нэг мөрдөгчийн нэг жилд ажиллах хоногийг дунджаар гаргаж, түүний ажил, ачаалал, хийгдсэн ажил шударгаар үнэлэгдэж байгаа эсэхэд дүгнэлт хийж үзье. Тухайлбал: Цагдаагийн ерөнхий газрын Тээврийн цагдаагийн албаны Мөрдөн шалгах газрын Мөрдөн шалгах хэлтсийн нэг мөрдөгчийн ажлын ачааллаар жишээ авъя. Энэ хэлтэс батлагдсан орон тоогоор хэлтсийн дарга-1, чиглэлийн ахлах мөрдөгч-1, ахлах

⁸¹ ЦЕГ-ын Мөрдөн байцаах албаны даргын 2023 оны А/01 тушаал.

⁸² Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам код 133.

⁸³ ЦЕГ-ын Мөрдөн байцаах албаны даргын 2023 оны А/01 тушаалын хоёрдугаар хавсралт.

мөрдөгч-14, мөрдөгч-6 нийт 22 орон тоотойгоор нийслэлийн хэмжээнд зам тээврийн осолд өртөж хүний амь нас, эрүүл мэнд хохирсон гэмт хэргийн дуудлага, мэдээлэл, хэргийг шийдвэрлэн ажилладаг. Хэлтсийн дарга, чиглэлийн ахлах мөрдөгч нар хэрэг шалгах ажиллагаанд оролцохгүй, удирдан зохион байгуулах үүрэгтэй, тухайн хэлтэст ирсэн, явсан бичгийн эргэлтэд хяналт тавих зорилгоор 1 ахлах мөрдөгч мөн хэрэг шалгахгүй, алба хаагчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах бодлого хэрэгжихгүй болохоор жил тойрон байнгын 2-3 орон тоо дутуу үүрэг гүйцэтгэнэ. Ингээд бодохоор 16 алба хаагч бүтэн жилийн туршид ажиллана гэж ойлгож болно. Үүнээс 1 мөрдөгчийн ажлын ачааллыг аваад үзье. Мөрдөгч нар тойргийн системээр жижүүрт 24 цагаар ажиллаж, тухайн өдрийн нийслэл хотод бүртгэгдсэн зам тээврийн ослын дуудлагад ажиллана. Жилд 365 хоногтой, 30 хоног ээлжийн амралттай байна гэж үзвэл 335 хоногт 16 мөрдөгч 2, 2-оороо жижүүрийн шуурхай бүрэлдэхүүнд үүрэг гүйцэтгэдэг гэж тооцвол 8 хоногт 1 удаа жижүүрт гарах хуваарьтай, жилд 1 мөрдөгч 41 удаа 24 цагаар үүрэг гүйцэтгэнэ гэсэн үг. 1 жижүүрт гарахад 7-8 дуудлага, мэдээлэлд хойшлуулшгүй ажиллагаа явуулдаг гэсэн үг. Осол хаана үйлдэгдсэн, шалтгаан нөхцөлийг тогтоох, эзэн

холбогдогчийг олох, хохирогчийг хамгаалах гэх мэт мөрдөн шалгах ажиллагааг явуулсан байна. Хоногт хүлээж авсан 8 дуудлага, мэдээллээс 2-3 гомдол эрүүгийн хэрэг бүртгэлтийн хэрэг нээж, 4-5 гомдлыг зөрчил гэж үзэж шийдвэрлэх тохиолдол байна. Энэ тооцооллоор 3 эрүүгийн хэргийг 41 хоногоор үржүүлэхэд хамгийн ихдээ 1 мөрдөгч жилд 120 орчим хэргийг хагас жилд 60, улиралд 30, сард 10, 3 өдөр тутамд 1 хэргийг шүүхээр шийдвэрлүүлсэн байхаар тооцогдож байна. Хэрэг шийдвэрлэхээс гадна нэгдсэн хамгаалалтад ажиллах, улсын хэмжээнд зохион байгуулагдах ерөнхий болон тусгай арга хэмжээнд үүрэг гүйцэтгэх гэх мэтчилэн ажлыг оруулаагүй.

Цагдаагийн ерөнхий газрын Мөрлөн байцаах албаны дүн шинжилгээ, үнэлгээ, хяналт шалгалтын хэлтсээс нийслэлийн хэмжээнд 2022 онд ажилласан 530 мөрдөгчийн ажлын үзүүлэлтийг дүгнэж, байр эзлүүлэн жагсаалттай танилцахад Баянзүрх дүүргийн цагдаагийн газрын нэгдүгээр хэлтсийн мөрдөн байцаах тасгийн мөрдөгч, цагдаагийн ахлах дэслэгч С.Өлзийбаяр⁸⁴ 259 гомдол, мэдээлэл шалшаж, 427 эрүүгийн хэрэг шийдвэрлэснээс 206 хэргийг шүүхэд шилжүүлэх саналтай, 181 хэргийг хэрэгсэхгүй болгож, 40 хэргийг нэгтгэсэн үзүүлэлтээр

⁸⁴ ЦЕГ-ын Мөрдөн байцаах албаны 2022 оны тайлан, мэдээ

нийслэлийн хэмжээнд тэргүүн байр эзэлжээ. Бүтэн нэг жилд 53 долоо хоног байдаг, зөвхөн амралтын 106, бүх нийтийн баяр, амралтын 10 өдрийг хасвал 249 ажлын өдөртэй байсан гэж тооцъё. Тэргүүн байр эзэлсэн мөрдөгч өдөр бүр 2 эрүүгийн хэрэг, 1 гомдолтой шийдвэрлэж ажилласан байна. Энгийн логикоор бодвол тэргүүн байр эзэлсэн мөрдөгч ээлжийн амралт, чөлөө, зөвшөөрөл нэг ч удаа аваагүй бүтэн жил ажилласан гэж тооцоход өдөр бүр 2 хэрэг, 1 гомдолтой шийдэх боломжтой эсэхэд эргэлзмээр санагдаж байна уу? 7-8 хүний хийх ажлыг нэг алба хаагч хэрэгжүүлж ажилласан гэхэд хэцүүхэн дүгнэлт гарна. Мэдээллийн санд мөрдөгч А 1+1+1+.... хэдэн ч хэрэг шийдвэрлэсэн гэж шивж болно. Ингэхээр тухай мөрдөх чиг үүргийг хэрэгжүүлж буй нэгжийн даргын үзэмжээр ажил дүгнэгдээд байна уу гэдэг хардлага төрөх нь ойлгомжтой юм. Нэг эрүүгийн хэргийг шийдвэрлэхэд хамгийн багадаа 50 хуудас материал бүрдүүлэх шаардлагатай, ганцхан мөрдөгчөөс биш өөр олон байгууллага хамтарч хэрэг шийдвэрлэгддэг.

Ажил дүгнэсэн энэ жагсаалтаас өөр нэг дүгнэлт хийвэл 530 алба хаагчаас гарын арван хуруунд багтахар алба хаагчид 200-аас дээш эрүүгийн хэрэг шийдвэрлэжээ. Нийт мөрдөгчдийн 75,4 хувь нь 50-аас доош хэрэг шийдвэрлэжээ.

Дүгнэлт.

Шударга бус байдлаар ажил нь дүгнэгдээд байхаар дундуур, доогуур байр эзэлсэн ч хийх ёстой ажлаа хийгээд ажиллаж байгаа мөрдөгчид ажлаараа түрүүлнэ гэдэг үлгэрт гардагтай адил мөрөөдөөд ч хэрэггүй зүйл болон хувирч, ажлаасаа халшрах, төвөгшөөх, цаашлаад орхих шийдвэрт хүрч байж болзошгүй гэж судлаач би дүгнэж байна.

Шалгасан гомдол, мэдээлэл, татгалзсан, харьяаллын дагуу шилжүүлсэн гэх мэтчилэн шийдвэрүүд мөрдөгчийн ажлыг дүгнэх үзүүлэлтэд тусгагдаагүй байгаа нь өрөөсгөл юм. Өөрөөр хэлбэл өдөрт хийж байгаа ажлын 80 орчим хувь н энэ ажлыг хэрэгжүүлэхэд өөрөөр хэлбэл хүлээн авсан гомдол, мэдээллийг шалгах, шийдвэрлэх ажиллагаанд орж байна. Гэтэл тухайн алба хаагчийн хийсэн ажлын 80 орчим хувь нь үнэлэгдэхгүй өнгөрч, шударга бусаар, нэгнийхээ хийсэн ажлыг нэмж нэгтгээд өрсөлдөж, түрүүлэх, дээгүүр байр эзлэх энэ байдал нь энгийн нэг мөрдөгч албандаа итгэл үнэмшилгүй болох, хэрэгжүүлж буй ажлаа шударгаар үнэлүүлж чадахгүй байгаа байдалд сэтгэл гутрах тохиолдол их байгаа нь нууцгүй үнэн юм.

Санал.

Мөрдөгчийн ажлыг үнэлэх, дүгнэх чиглэлээр дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Мөрдөгчийн шалгасан эрүүгийн хэргийг тоолохоос гадна шалгаж, шийдвэрлэсэн гомдол,

мэдээллийг тоолж, ажил дүгнэх үзүүлэлтэд тусгах.

2. Мөрдөгч нар хоорондоо шударгаар өрсөлдөх боломжийг бүрдүүлэх, 5 мөрдөгчийн хийсэн ажлыг нэг мөрдөгч хэрэгжүүлсэн мэтээр санд бүртгэж, үнэлж, дүгнэдэг, уралдуулдаг системийг өөрчлөх. Яг одоогийн ажил дүгэх аргачлал бол зөвхөн тухайн мөрдөх чиг үүргийг хэрэгжүүлж буй нэгжийн даргын үзэмж, үнэлэмжээр шийдвэрлэгдэж байна. Бодитойгоор үнэлж, дүгнэдэг байх.

3. Ажил үүргийн хуваарийн дагуу ажлаа хэрэгжүүлсэн эсэхэд хяналт шалгалт хийдэг байх, өөрөөр хэлбэл тухайн мөрдөн байцаах тасаг, хэсгийн дарга нарын хэрэгжүүлбэл зохих ажлыг тухайн нэгжийн мөрдөгч нар өөрсдийн хэрэгжүүлэх ажил дээрээ нэмэлт

байдлаар хэрэгжүүлсээр ирсэн. Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан тус тусын чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг байх, үүнд тавих хяналтын системийг боловсронгуй болгох зэрэг саналыг судлаачийн зүгээс дэвшүүлсэн болно.

Ашигласан эх сурвалж.

1. Төрийн албаны тухай хууль.
2. Цагдаагийн албаны тухай хууль.
3. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль.
4. Мөрдөн байцаах албаны даргын 2023 оны А/01 тушаал.
5. Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам код 133
6. www.murdunbaitsaah.alba.police.gov.mn сайт

МОНГОЛ УЛС ДАХЬ МАНСУУРУУЛАХ ЭМ, СЭТГЭЦЭД НӨЛӨӨТ БОДИСЫН ХУУЛЬ БУС ЭРГЭЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ, ЦААШДЫН ЧИГ ХАНДЛАГА, АНХААРАХ АСУУДАЛ

Э.Одбаяр

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн 8011 дүгээр дамжааны суралцагч, цагдаагийн хошууч

Хураангуй: Энэхүү нийтлэлээр мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хууль бус эргэлтийн олон улсын болон Монгол Улс дахь нөхцөл байдал, энэ төрлийн гэмт явдалтай тэмцэх үйл ажиллагааны үр дүн, тулгамдаж буй асуудал, цаашид хэрэгжүүлэх арга хэмжээний талаар өөрийн санал дэвшүүлэн гаргахыг зорилоо.

Түлхүүр үгс: Гэмт хэрэгтэй тэмцэх, мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис, хууль бус эргэлт.

Abstract. In this article, I intend to put forward my suggestions about the situation of illegal trafficking of narcotic drugs and psychoactive substances internationally and in Mongolia, the results of activities to combat this type of crime, the problems, and the measures to be implemented in the future.

Key words. Crime fighting, narcotics, psychotropic substances, illegal trafficking.

Оршил. НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэрэгтэй тэмцэх алба (UNODC)-ны 2022 оны тайланд мансууруулах бодисын тариалалт, үйлдвэрлэлт, эрэлт нийлүүлэлт огцом өсөж, гэмт бүлэглэлүүдийн үйл амжиллагаа, цар хүрээ өргөжиж, мансууруулах бодисыг тээвэрлэх, түгээх шинэ арга хэлбэрийг ашиглаж байгаа талаар дурьдсан байна. Түүнчлэн мансууруулах үйлчилгээ үзүүлдэг ургамал болон эмийн хэрэглээ дэлхий нийтээр өссөн байна⁸⁵.

Дээрх нөхцөл байдлын өөрчлөлттэй уялдуулан

мансууруулах бодисын хууль бус эргэлттэй тэмцэх гадаад хамтын ажиллагааг идэвхтэй өрнүүлэх, шинэ мэдээллийг шуурхай харилцан солилцох зайлшгүй шаардлага тулгарч байна. Иймд Монгол улс дахь мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хууль бус эргэлтийн өнөөгийн нөхцөл байдлыг анхаарах зайлшгүй шаардлага үүсч байна.

Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хууль бусаар ашиглах гэмт хэргийн түүхэн уламжлал. Судлаачдын үзэж байгаагаар хүн төрөлхтөн

⁸⁵ НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэрэгтэй тэмцэх алба (UNODC)-ны 2022 оны тайлан. Цахим эх сурвалж:

<https://www.unodc.org/unodc/en/data-and-analysis/wdr2021.html>

мансууруулах бодисыг эртнээс таньж, хамгийн анх намуу цэцгийг Месопатамчууд⁸⁶ манай тооллын өмнөх 340 жилийн тэртээ хэрэглэж байсан нь эртний булш, бунханаас олдсон эд өлгийн зүйл, хадны сүг зураг зэргээс ажиглагддаг⁸⁷ тухай тэмдэглэсэн байна. 1839-1842, 1858 онд Манж Чин улс, Англи улстай хийсэн “хар тамхины I, II дайн”-д ялагдсанаар дайны төлбөрт нийт 25 сая доллар төлөх болжээ. Иймд торго, цай зэрэг дотоодын бүтээгдэхүүнээ гадаадад гаргаж оронд нь хар тамхи оруулж, хэрэглэх явдлыг өөрийн эзэмшлийн орнуудад чөлөөтэй болгожээ. Тухайн үед зөвхөн Хятадад хар тамхийг 1 сая хүн хэрэглэдэг байсан бол XX зууны эхэн үе гэхэд хэрэглэгчийн тоо даруй 100 саяд хүрсэн байна. Энэ байдал нь Манжийн колони байсан Монгол оронд шууд нөлөөлж Манжийн төрийн бодлогын оролцоотойгоор эхэлсэн ба Монголд цагаачлан ирсэн хятад иргэд Манжийн хятадчилагдсан төрөөс явуулсан Шинэ засгийн бодлогоор хятад иргэдийг Ар монголд суурьшуулах шийдвэр гаргаж байсан нь байдлыг улам дэвэргэж, ядуу буурай монголын нийгэмд бодитой аюул занал учруулж эхэлсэн байна⁸⁸.

Манай улсын хувьд хар тамхины төрлийн ургамал “опиум, намуу цэцэг, зэрлэг олс г.м” ургадаг боловч нийгмийн хөгжлийн онцлог, ард түмний сэтгэхүйтэй холбоотой тэдгээрийг хэрэглэж заншаагүй цөөн тооны улс орны нэг юм⁸⁹.

Мансууруулах болон сэтгэцэд нөлөөлөх бодисыг нэр томьёоны хувьд авч үзвэл, хууль зүйн талаас мансууруулах болон сэтгэцэд нөлөөлөх бодис гэдэгт – “донтуулах болон сэтгэцэд бусад хүчтэй нөлөөлөл үзүүлдэг, Мансууруулах эмийн тухай 1961 оны НҮБ-ын конвенц, Сэтгэцэд нөлөөт бодисуудын тухай 1971 оны НҮБ-ын конвенцийн жагсаалтанд заасан, хууль тогтоомжийн дагуу Монгол Улсад хяналтад байлгавал зохих эм, байгалийн болон нийлэгжүүлсэн бэлдмэлийг хэлнэ⁹⁰” гэж тодорхойлсон байдаг.

Зарим сурах бичгүүдэд мансууруулах бодис буюу хар тамхи гэдгийг төв мэдрэлийг тодорхой дарааллаар дарангуйлж нийтэд нь юмуу нэгээхэн хэсэгт нь мэдээ алдуулагч бодисууд гэж бүтцийнх нь талаас тодорхойлдог.

Харин Я.Цэвэлийн монгол хэлний толь тайлбар толь бичигт “намуу цэцгийн төрөл урт бөгөөд том навчтай, шар буюу улаан

⁸⁶ Азийн баруун урд хэсэгт оршиж байсан омог.

⁸⁷ ХЗЯ, УМБГ. Хар тамхитай холбоотой гэмт хэргийг шалгахад анхаарах зарим асуудал. – УБ., 2014. 5 дахь тал.

⁸⁸ Ж.Болдбаатар. Хар тамхи, мансууруулах бодисыг хууль бусаар борлуулах гэмт

хэргийн эрүүгийн эрх зүйн болон криминологи шинж. – УБ, 2000. 12 дах тал.

⁸⁹ Д.Адъяабазар. Мафи /Гэмт байгууллага/. – УБ, 1999. 84 дэх тал

⁹⁰ Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын эргэлтэд хяналт тавих тухай нийтлэл. – УБ. 2002. №46.

цэцэгтэй ургамал, түүнийг гүйцэд боловсроогүй байхад огтолж сүү мэт шүүсийг авч хатаасныг хэлнэ” гэж гаднах шинж чанарыг заасан⁹¹ бол англи хэлний толь бичигт “грек үгнээс гаралтай бөгөөд хөшөөх, мэдээ алдуулах, мансууруулах чанартай тодорхой зүйлийн ургамлын гаралтай химийн бодис, хортойгоор хэрэглэвэл хар тамхинд донтох өвчин үүсгэнэ¹⁴” гэж үзэн энэ бодисыг эмнэлэг анагаах ухаанд мэдээ алдуулах, өвчин намдаах, нойрсуулах зорилгоор хэрэглэгдэж болох тухай тайлбарласан байна. Бидний бодлоор мансууруулах бодис, сэтгэцэд нөлөөт бодис гэдэг нь эмийн найрлагад агуулсан эсхүл байгалийн болоод нийлэгжүүлэх аргаар гаргаж авсан мансууруулах үйлчилгээ үзүүлж, хүний бие, оюун ухааныг түр зуур идэвхжүүлэх боловч түүнийг хэрэглэснээр төв мэдрэлийн системд нөлөөлж, сэтгэцийн хүнд өвчнөөр өвчлүүлэх, донтуулах үйлчилгээтэй бодис тэдгээрийн нэгдэлийг хэлнэ.

Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг хууль бусаар ашиглах гэмт хэргийн шинж. Объектын хувьд хүн амын эрүүл мэнд, нийгмийн аюулгүй байдал, мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын эргэлтэд хяналт тавих талаар хуулиар тогтоосон журам байна.

Халдлагын зүйл нь мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис, мансууруулах бодисын түүхий эд байна.

Объектив тал. Хориглосон мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис, тэдгээрийн түүхий эдийг худалдаалах зорилгогүйгээр хууль бусаар бэлтгэсэн, хадгалсан, бусдад өгсөн идэвхтэй үйлдэл байна⁹². Эдгээр үйлдлийн аль нэгийг хийснээр төгсдөг хор уршиг учирсан байхыг шаардахгүй, хэлбэрийн шинжтэй гэмт хэрэг юм.

Субъектив тал. Гэм буруугийн санаатай хэлбэрээр үйлдэгднэ. Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг хууль бусаар ашиглах нь хууль бус шинжтэй болохыг ухамсарлаж, түүнийг хүсэж үйлдсэн байдаг.

Субъект. 14 насанд хүрсэн хэрэг хариуцах чадвартай Монгол улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн хэн ч байж болно. Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг хууль бусаар ашиглах гэмт хэрэг нь Эрүүгийн хуульд зайлшгүй байвал зохих нийгэмд аюултай үйлдэл, эс үйлдэхүй, хор уршиг учруулдаг үйлдэл, эс үйлдэхүй байх шинжээрээ гэмт хэргийн шинжийг агуулж байгаа юм.

Олон улсын болон Монгол Улсын нөхцөл байдал. Мансууруулах бодисыг тээвэрлэхдээ шуудан илгээмжийг

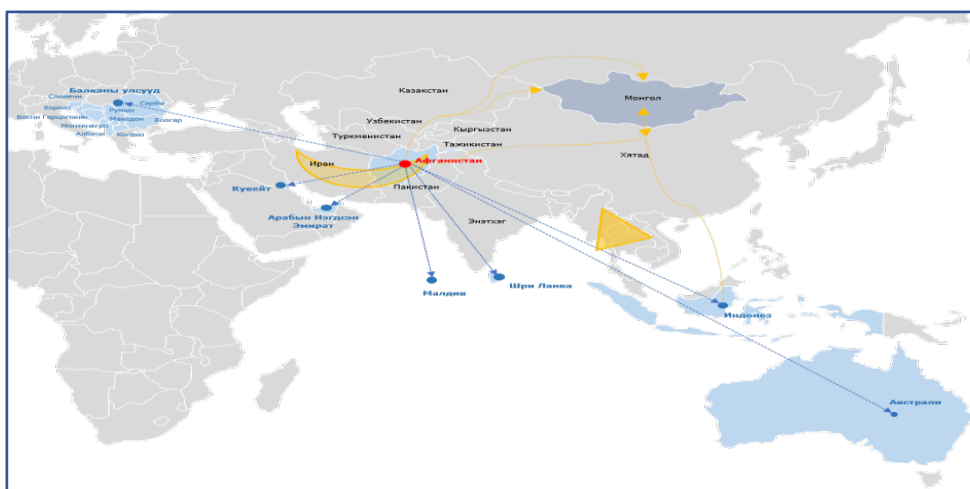
⁹¹ Я.Цэвэл. Монгол хэлний тайлбар толь. – УБ. 1966. 456 дах тал.

⁹² С.Гантулга, Б.Энхболд. Монгол Улсын эрүүгийн эрх зүй /тусгай анги/. – УБ. 2018. 313 дах тал.

ихэвчлэн ашиглаж, захиалга болон худалдаа цахим орчинд (darknet буюу цахим орчин дахь хар зах зээл) бүрэн шилжин цар тахлын хязгаарлалтанд хамаарахгүй түгээлтүүдийн /дрон ашиглах, хүнсний болон эм эмнэлэгийн хэрэгслийн хүргэлт, түгээлт гэх мэт/ хэлбэрүүдийг өргөн ашиглах болсон нь онцгой анхаарал татах болж

байна⁹³. Тухайлбал, Афганистан Улсад үйлдвэрлэгдсэн метафетамин хямд үнээр их хэмжээтэй хар зах зээлд нийлүүлэгдэж Арабын Нэгдсэн Эмират, Кувейт, Шри Ланка, Мальдив, Австрали, Индонези болон Балканы орнууд руу чиглэсэн гэмт бүлэглэлийн шинэ маршрут бий болсон байна⁹⁴.

Зураг 1. Афганистанд үйлдвэрлэсэн мансууруулах бодисын хууль бус эргэлтийн чиглэл, маршрут⁹⁵



Манай улсын хувьд сүүлийн 4 жилийн байдлаар улсын хэмжээнд мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой 870 гэмт хэрэгт 1200 хүн холбогдон шалгагдаж 2022 онд мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой 115 хүнд холбогдох, 69 гэмт хэрэг, үйлдлийг илрүүлж, эд мөрийн баримтаар 352.81 грамм метамфетамин (мөс), 31 кг 175

грамм каннабис (олсны ургамал), 24.5 грамм каннабисын тоос, 67.6 грамм “гашиш”, 17 ширхэг (тебантин), 392.8 грамм DXM (декстрометорфан), 2 литр 651 грамм синтетик (Дроп), 26.7 грамм псилоцин (шидэт мөөг), 18 ширхэг трамадол, 1 ширхэг комикс, 12 ширхэг морфин зэрэг бодисуудыг тус тус хураан авч байна.

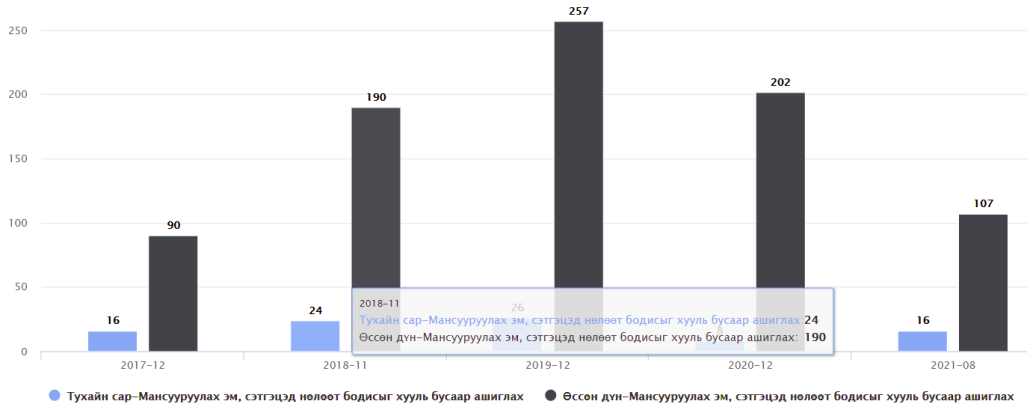
⁹³ НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэрэгтэй тэмцэх алба (UNODC)-ны 2021 оны тайлан

⁹⁴ “Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хууль бус эргэлт” сэдэвт

Интерполын 3 дахь удаагийн олон улсын бага хурлын тэмдэглэл. 2021.

⁹⁵ Мөн тэнд.

Хүснэгт 1.Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг хууль бусаар ашиглах гэмт хэргийн судалгаа



Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг хууль бусаар ашиглах гэмт хэргийг улсын хэмжээнд бүртгэгдсэн жилийн эцсийн сарын байдлаар авч үзвэл 2017 оны 12 сард 90, 2018 оны 11 сард 190, 2019 оны 12 сард 257, 2020 оны 12 сард 202, 2021 оны 08 сард 107 гэмт хэрэг тус тус бүртгэгдсэн байна⁹⁶.

“Ковид-19” цар тахлын улмаас тогтоосон хөл хорио, хязгаарлалтаас хамаарч гаднаас нийлүүлэгдэх мансууруулах бодис хомсдсоноор тархалт ихтэй аймаг, сумдын нутаг дэвсгэрээс каннабисыг түүж бэлтгэн боловсруулж хэрэглэх, мансууруулах үйлчилгээтэй эм, эмийн түүхий эд бэлдмэлийг зориулалтын бусаар ашиглах, энэ төрлийн эм хэрэглэдэг өвчтөнүүдийн жорыг ашиглах,

хуурамч жор үйлдэн олж авч хэрэглэх явдал нэмэгдсэн.

Газарзүйн байршил, бүс нутгийн онцлогоос хамааран Афганистанд үйлдвэрлэсэн үнэ хямд мансууруулах бодис (метафетамин) Монгол Улсад нийлүүлэгдэх магадлалтай байгаа нь зайлшгүй анхаарах асуудлын нэг болж байна.

Хамтын ажиллагааны хүрээнд хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ. Монгол Улс мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хууль бус эргэлттэй тэмцэх түүхэн уламжлалтай бөгөөд тухайлбал Богд Хаан 1912 оны 06 сарын 27-нд хар тамхийг тээвэрлэх, худалдах, хэрэглэхийг цаазлан хорих тухай зарлиг гаргаж байжээ.

Манай улс Нэгдсэн үндэстний байгууллагаас гаргасан мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт

⁹⁶ Цахим эх сурвалж холбоос. https://www.1212.mn/tables.aspx?TBL_ID=DT_NSO_2300_036V4

бодисын эсрэг конвенциудад нэгдэн орж, Оросын Холбооны Улс, Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс, Бүгд Найрамдах Казахстан Улстай хамтын ажиллагааны гэрээ, санамж бичгийг байгуулан хамтран ажиллаж байна.

Монгол Улсын төр мансууруулах бодисын талаарх олон улсын санал, санаачилга болон үүрэг зорилтыг хангахын төлөө хүчин чармайлт гарган ирсэн бөгөөд 2002 онд Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын эргэлтэд хяналт тавих хуулийг баталж, 2000-2005 онд “Хар тамхи, мансуурахтай тэмцэх үндэсний хөтөлбөр” хэрэгжүүлсэний үр дүнд мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой гэмт хэргийн илрүүлэлт өсч гаралт буурсан.

Монгол Улсын Засгийн газраас 2017 онд 4 жилийн хугацаатай хэрэгжүүлэх “Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хууль бус эргэлттэй тэмцэх үндэсний хөтөлбөр”-ийг батлан хэрэгжүүлж байгаа ба мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хор уршгаас урьдчилан сэргийлэх, хүн амын эрүүл мэнд, удмын санг хамгаалах, иргэдийг соён гэгээрүүлэх гол зорилгыг агуулсан байдаг.

Нэгдсэн орсон олон улсын гэрээ, хэлэлцээрийн дагуу Цагдаагийн ерөнхий газрын Хар тамхитай тэмцэх газраас мансууруулах бодис хууль бусаар улсын хилээр нэвтрүүлсэн, бусдад худалдаалсан гэмт хэрэг үйлдсэн 1

иргэнийг ОХУ-аас, 1 иргэнийг Испани улсаас тус тус шилжүүлэн авсан.

Монгол Улс Испанийн Хаант Улсын хооронд “Эрүүгийн хэргийн талаар эрх зүйн туслалцаа харилцан үзүүлэх гэрээ” байгуулагдаагүй боловч мансууруулах бодисын эсрэг олон улсын гэрээ, конвенциор хүлээсэн үүргийн хүрээнд 2 талаас өндөр хүчин чармайлт гарган ажилласаны үр дүнд мансууруулах бодис бусдад зарж борлуулах гэмт хэрэг үйлдэн оргон зайлж Испани улсад орогнож байсан Монгол Улсын иргэнийг 2 талын хууль тогтоомжын хүрээнд шилжүүлэн авсан нь өндөр ач холбогдол бүхий практикийг бий болгосон байна.

Уг ажиллагаанд Олон улсын Эрүүгийн цагдаагийн байгууллага (INTERPOL), Гадаад хэргийн яам, Франц Улс дахь Монгол Улсын Элчин сайдын яам, Холбооны Бүгд Найрамдах Герман улс, Арабын Нэгдсэн Эмират Улс, Бүгд Найрамдах Солонгос Улсуудын эрх бүхий байгууллагууд өндөр хүчин чармайлт гарган ажилласаныг тэмдэглэх нь зүйтэй. Өнөөдрийн байдлаар Монгол Улсаас мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг хууль бусаар хил нэвтрүүлэх, тээвэрлэх, худалдах гэмт хэрэгт гадаад улсад 44 иргэн ял эдэлж байгаа нь тухайн улсуудын хууль сахиулах байгууллагуудтай хамтын ажиллагааг идэвхтэй

өрнүүлэх шаардлагатайг харуулж байна⁹⁷.

Дүгнэлт.

Мансууруулах бодисын хууль бус эргэлт тухайлбал тариалалт, тээвэрлэлт, нийлүүлэлт, түгээлт, хэрэглээнд даркнет болон интернэт цахим орчин ашиглах өөрчлөлт орж байгааг энэ төрлийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх зорилго бүхий олон улсын судалгаа, шинжилгээний байгууллагууд дүгнэж байна.

Цагдаагийн байгууллагаас зохион явуулсан удаа дараагийн идэвхтэй арга хэмжээний үр дүнд мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хомсдол бий болж, хууль бус нийлүүлэлт багассан боловч хар тамхи, мансууруулах бодисыг улсын хилээр нэвтрүүлэх арга, хэлбэр нарийсаж карго үйлчилгээ, олон улсын шуудан илгээмж, ачаа тээвэр /импортын бараа бүтээгдэхүүнд нуух/, даркнет болон интернэт цахим орчин, харилцаа холбооны далд аргыг ашиглаж байгаа нь цаашид хар тамхи, мансууруулах бодис зарж борлуулдаг этгээдүүд нь зохион байгуулалттай бүлэглэлийн шинжтэй болж энэ төрлийн гэмт хэрэгтэй тэмцэхэд хүндрэл үүсч болзошгүй байна.

Олон улсын байгууллагын зөвлөмж, бусад улсын туршлагыг судлахад мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэдэг хүнийг баривчлах, шийтгэхээс илүү тэднийг аль болох эрт илрүүлэх,

хэрэглээнээс татгалзуулах, эмчлэх, нийгэмшүүлэх, шаардлагатай тусламж үйлчилгээг үзүүлэх болон иргэний нийгмийн байгууллагыг ихээр татан оролцуулснаар хэрэглэгч, донтогч нарын тоо буурч үр дүнд хүрч байгаа нь харагдаж байна.

Дэвшүүлсэн санал.

1. Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг даркнет болон интернэт цахим орчин, харилцаа холбооны далд аргыг ашиглаж байгаа энэ үед цахим орчинд тавих хяналтыг сайжруулах бусад Улс оронтой цахим хэлбэрээр мэдээ мэдээллийг түргэн шуурхай солилцох хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх.

2. Гэмт хэргийг индекс болон индекс бус гэмт хэрэг гэж 2 ангилан бүртгэж, улмаар гэмт хэрэгтэй тэмцэх стратеги, түүнд шаардагдах төсөв тодорхойлох. Индекс гэмт хэрэгт нь түгээмэл үйлдэгддэг хүнийг алах, бие махбодид хохирол учруулах, хулгайлах, дээрэмдэх, хүчиндэх, эд хөрөнгө устгах, мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг хууль бусаар ашиглах гэх мэт гэмт хэргийг хамааруулах. Харин индекс бус гэмт хэрэг гэдэгт түгээмэл биш боловч нийгмийн хор аюул ихтэй бусад төрлийн гэмт хэрэг хэрэг, тухайлбал хүн амын эрүүл мэнд, байгаль орны эсрэг гэмт хэрэг гэж хоёр ангилан гэмт хэрэгтэй тэмцэх стратегийг зөв

⁹⁷ ГХЯ-ны Консулын газраас ирүүлсэн мэдээлэл. (2020 оны 12 дугаар сарын 25-ны өдрийн байдлаар)

тодорхойлж чадах болно. Энэхүү аргачлалыг хэрэгжүүлснээр түгээмэл үйлдэгддэг гэмт хэргийн гаралтыг бууруулах, гэмт хэрэгтэй тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг үр дүнтэй зохион байгуулж чадна гэж үзэж байна.

3. Мансууруулах болон сэтгэцэд нөлөөлөх бодисын хууль бус эргэттэй тэмцэхэд зориулж хууль сахиулах байгууллагын үйл ажиллагаа, техник технологи, хүний нөөцийг чадавхижуулах, тулгамдаж буй асуудлыг цогцоор шийдвэрлэхэд чиглэсэн үе шаттай арга хэмжээ авах. Нөгөөтэйгүүр, Засгийн газрын 2017 оны 77 дугаар тогтоол “Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хууль бус эргэлттэй тэмцэх үндэсний хөтөлбөр”-ийн хэрэгжилтийг хангахад ихээхэн анхаарах.

4. Үндэсний хөтөлбөрт энэ төрлийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх ажлыг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй хийсэн суурь болон хавсарга судалгаа, шинжилгээний ажлыг мэргэшсэн эрдэмтэн, судлаачдаар хийлгэх.

5. Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хэрэглээтэй, донтолттой этгээдийг тодорхой хугацаанд бүртгэл-хяналтанд авах, эрүүл мэнд, нийгмийн халамжийн тусламж үйлчилгээг үзүүлэх “Дэмжих төв” байгуулан цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, эрүүл мэндийн байгууллага зэрэг чиг үүргийн байгууллагууд хамтран ажиллах зэрэг саналыг дэвшүүлж байна.

Ашигласан эх сурвалжийн жагсаалт.

1. Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын эргэлтэд хяналт тавих тухай хууль.
2. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль.
3. Ж.Болдбаатар. Хар тамхи, мансууруулах бодисыг хууль бусаар борлуулах гэмт хэргийн эрүүгийн эрх зүйн болон криминологи шинж. – УБ.2000.
4. Д.Адьяабазар. Мафи /Гэмт байгууллага/. – УБ. 1999.
5. Я.Цэвэл. Монгол хэлний тайлбар толь. – УБ. 1966.
6. С.Гантулга нар. Монгол Улсын эрүүгийн эрх зүй /тусгай анги/. – УБ. 2018.
7. Гадаад хэргийн яамны Консулын газраас ирүүлсэн мэдээлэл. (2020 оны 12 дугаар сарын 25-ны өдрийн байдлаар).
8. Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Улсын мөрдөн байцаах газар. Хар тамхитай холбоотой гэмт хэргийг шалгахад анхаарах зарим асуудал. – УБ. 2014.
9. <https://www.grandnews.mn/content/read/52415.htm>.
10. https://www.1212.mn/tables.aspx?TBL_ID=DT_NSO_2300_036V4.
11. UNODC, Responses to Annual Report Questionnaire and Individual Drug Seizure Database.

ҮНДЭСЛЭЛГҮЙГЭЭР ХӨРӨНГӨЖИХ ГЭМТ ХЭРГИЙН ОЙЛГОЛТЫГ АВЧ ҮЗЭХ НЬ

Ч.Отгонсүрэн

Хуульч, судлаач Чимэдийн Отгонсүрэн

Товч агуулга. Авлигын гэмт хэрэг нь улс орны хөгжилд саад тотгор болж, эдийн засаг, нийгмийн байдлыг доройтуулж, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг бууруулах зэрэг сөрөг үр дагаврыг бий болгодог тул эрүүгийн эрх зүйн тусгай ангийн тогтолцооны нэг бүрэлдэхүүн болдог.

Авлигын эсрэг Нэгдсэн үндэстний байгууллагын конвенцоор тодорхойлсон авлигын гэмт хэрэгт үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэрэг хамаарах бөгөөд манай улсын Үндсэн хууль, эрх зүйн тогтолцооны үндсэн зарчимд харшлаагүй тул дээрх конвенцод нэгдсэн орсон билээ.

Монгол Улс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ шударгаар сахин биелүүлэх Үндсэн хуулийн үзэл баримтлалын дагуу эрүүгийн хууль тогтоомждоо үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэргийг хуульчилсан. Энэ гэмт хэрэг шинэ ойлголт биш боловч гэмт хэргийг илрүүлэх, нотлох баримт цуглуулах, хариуцлага хүлээлгэх механизм нь ихээхэн төвөгтэй байдаг нь гэмт хэргийн судалгаанаас харагдана.

Хураангуй: Энэхүү өгүүллээр үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэргийн үүсэл хөгжил, ойлголтын талаар авч үзэж, эрүүгийн эрх зүйн зохицуулалтад дүн шинжилгээ хийх, түүний практик хэрэглээний талаар судлахыг зорилоо.

Түлхүүр үг: Эрүүгийн эрх зүй, гэмт хэрэг, үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих, авлига, конвенц, албан тушаалтан, хөрөнгө

А. Үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэргийн үүсэл хөгжил

Авлигын гэмт хэрэг үйлдсэн албан тушаалтныг илрүүлэх, яллах явцад томоохон хэмжээний асуудалтай тулгарах⁹⁸ ба гэмт хэргийг илрүүлэхэд уламжлалт мөрдөн байцаалтын арга, техникийг ашиглахад олон жил шаардагддаг.

Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд багагүй цаг хугацааг зарцуулдаг ч нотлох баримтын хүрэлцээгүй шалтгаанаар хэргийг хэрэгсэхгүй болгох нь ердийн үзэгдэл болсон байна. Авлигын гэмт хэрэг нь нэг талаас авлигын гэмт хэрэгт холбогдсон этгээдийг буруутгах, улмаар яллах нөхцөл

⁹⁸ Boles, J. (2014) "Criminalizing the Problem of Unexplained Wealth: Illicit Enrichment Offenses and Human Rights Violations",

Journal of legislation and public policy Vol. 17, pp. 836

байдал нь хүнд байдаг⁹⁹ бол нөгөө талаас албан тушаалтны хууль ёсны орлогоос давсан өндөр дүнтэй гэмт хэргийн шинжтэй үйлдэл байдаг.

Үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэрэг нь 5 үндсэн элементээс бүрдэх ба 1) төрийн албан хаагч байх, 2) төрийн албанд ажиллах хугацаанд байх, 3) хууль ёсны орлогоос мэдэгдэхүйц өссөн байх, 4) санаатай үйлдэл байх, 5) хууль зүйн үндэслэлгүй нэмэгдсэн байдаг¹⁰⁰. Энэ төрлийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх нь баялгийг хянах Засгийн газрын эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх, төрийн салбарын ил тод байдлыг сайжруулах¹⁰¹ гэх мэт давуу талууд бий болж байна.

Хууль ёсны орлогоос давсан өндөр орлогыг хураан авах саналыг 1930-аад оны Аргентины конгрессын гишүүн Родольфо Короминас Сегура хууль ёсны болон хөрөнгө орлогын мэдүүлгээр мэдүүлсэн орлого нь асар зөрүүтэй байгааг тооцоолж¹⁰², их хэмжээний хөрөнгөтэй төрийн албан хаагчтэй уулзсаны дараа “хууль бусаар

хөрөнгөжих” тухай хуулийн төслийг танилцуулсан боловч улс төрийн хүчин зүйлсээс болж, батлагдаагүй байна. Гэхдээ хууль бусаар хөрөнгөжих олон улсын баримт бичиг, үндэсний хууль тогтоомжид тусах үзэл баримтлалд нөлөөлж, урьдач нөхцөл болсон. 1950-иад оны эхээр БНХАУ-ын засаг захиргааны онцгой бүс Хонгконгод төрийн албан тушаалтнууд албан ёсны цалин хөлстэй нь үл нийцэх амьжиргааны төвшинг үндэслэлтэйгээр тайлбарлаж чадаагүй төрийн албан хаагчдад сахилгын шийтгэл ногдуулах журам гаргажээ¹⁰³. Энэ нь Хонгконгод 1971 оны үндэслэлгүй хөрөнгөжилтийн тухай хуулийн суурь нөхцөл болсон гэж үздэг. Үүний дараагаар Египет, Сенегал, Энэтхэг, Куба, Турк, Нигер гэх мэт бусад улсууд үндэслэлгүй хөрөнгө эзэмшихээс урьдчилан сэргийлэх хууль тогтоомжийг нэвтрүүлсэн¹⁰⁴ байна.

Үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих ойлголттой холбоотой олон улсын түвшинд ахиц гарсан үйл явдал нь 1996 оны Авлигын эсрэг Америк тивийн улс хоорондын конвенцын 9

⁹⁹ Stojanović, Z. (2019) “Illicit enrichment of public officials as a criminal offence?” in: *Studia Iuridica Montenegrina*, No. 1, pp. 115

¹⁰⁰ Muzila, L., Morales, M., Mathias, M., Berger, T. (2012) *On the Take: Criminalizing Illicit Enrichment to Fight Corruption*. Washington: The World Bank (analyzing the five principal elements common to most illicit enrichment statutes).

¹⁰¹ Joanna E. MacMillan, *Reformasi and Public Corruption: Why Indonesia's AntiCorruption Agency Strategy Must be Reformed to*

Effectively Combat Public Corruption, 25 EMORY INT'L L. REV. 587, 627 (2011).

¹⁰² Muzila, L., Morales, M., Mathias, M., Berger, T. (2012) *On the Take: Criminalizing Illicit Enrichment to Fight Corruption*. Washington: The World Bank. 2017, p.7

¹⁰³ Dornbierer, A. (2021) *Illicit Enrichment: A Guide to Laws Targeting Unexplained Wealth*. Basel: Basel Institute on Governance. p.22

¹⁰⁴ Aleksandar Stevanović, Laura Maria Stănilă “Illicit enrichment as a criminal offense: possibility of implementation in the national criminal legislations”.,2021, p.207

дүгээр зүйлд “төрийн албан хаагч албан тушаал хаших явцад түүний хөрөнгө, орлого их хэмжээгээр нэмэгдсэнийг өөрийн хууль ёсны орлогын хүрээнд үндэслэлтэйгээр тайлбарлаж чадахгүй байх...”¹⁰⁵ гэж тодорхойлсон явдал юм. Энэ конвенцоос долоон жилийн дараа 2003 онд Авлигаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх тухай Африкийн холбооны конвенцын 1 дүгээр зүйлд “.... төрийн албан хаагч эсхүл аливаа хувь хүний хөрөнгө нь их хэмжээгээр нэмэгдсэнийг өөрийн орлогын хүрээнд үндэслэлтэйгээр тайлбарлаж чадахгүй байх”¹⁰⁶ гэж тодорхойлсон нь үндэслэлгүй хөрөнгөжих тухай ойлголтыг авч үзсэн олон талт гэрээ болсон юм.

Үүний дараагаар Авлигын эсрэг НҮБ-ын конвенцын 20 дугаар зүйлээр хууль бусаар баяжих ойлголтыг тодорхойлсон нь олон улсад хүлээн зөвшөөрөх бүх нийтийн ойлголттой болсон. Үндсэн хууль, эрх зүйн тогтолцооны үндсэн зарчимд харшлаагүй тохиолдолд улс орон өөрийн эрх зүйн тогтолцоонд нэвтрүүлэх үүрэгтэй. Энэ ойлголт Хойд Америк болон Баруун Европын зарим орнуудыг эс тооцвол дэлхийн ихэнх улс оронд хууль бусаар баяжих заалтууд бий¹⁰⁷.

Үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих нь зөвхөн эрүүгийн эрх зүйд хамааралтай ойлголт биш бөгөөд гэрээний харилцаанд аль нэг тал нь хууль зүйн үндэслэлгүйгээр гэрээний үнийг өсгөж байгаа байдлыг зохицуулах зорилгоор иргэний эрх зүйд ч хөгжүүлсэн байна. Үндэслэлгүй хөрөнгө гэж тодорхойлж болох энэ ойлголт нь гэмт хэргийн улмаас алдагдсан эд хөрөнгийг олж авах, эрүүгийн эрх зүйн үндсэн чиг үүрэг болох урьдчилан сэргийлэх үүргийг биелүүлж гэмт этгээдийг шийтгэх зорилгыг агуулдаг.

В. Үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэргийн эрүүгийн эрх зүйн зохицуулалт

2002 оны Эрүүгийн хуульд нэмэлт өөрчлөлт орж¹⁰⁸, албан тушаалын гэмт хэрэгт хууль бусаар хөрөнгөжих гэмт хэргийг хамааруулсан юм. Учир нь нийтийн албан тушаалтан хууль ёсны орлогоосоо гадна их хэмжээгээр эд хөрөнгө, орлого олох нь хууль бус ба нийтийн албан тушаалд томилогдсон этгээд бусдад нөлөө үзүүлэх, эрх мэдлээ хэтрүүлэх, гэмт хэрэг үйлдэж болзошгүй явдлыг таслан зогсоох явдал юм. 2015 оны Эрүүгийн хуулийн шинэчилсэн найруулгаар хууль бусаар

¹⁰⁵ Inter-American Convention Against Corruption, Article 9.

¹⁰⁶ African Union Convention on Preventing and Combating Corruption, Article 1

¹⁰⁷ Muzila, L., Morales, M., Mathias, M., Berger, T. (2012) On the Take: Criminalizing Illicit

Enrichment to Fight Corruption. Washington: The World Bank. p.9

¹⁰⁸ Эрүүгийн хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн 1 дүгээр зүйл /2012.01.19/

хөрөнгөжих гэмт хэргийг үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэрэг болгон өөрчилж, үндсэн шинжийг нь нийтийн албан тушаалтан өөрийн хөрөнгө, орлого их хэмжээгээр нэмэгдсэн нь хууль ёсны болохыг үндэслэлтэй тайлбарлаж чадаагүй гэж тодорхойлсон юм. Үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэрэгт яллагдагчаар татагдсан этгээд яллах дүгнэлтэд дурдагдсан эд хөрөнгө, орлогыг хууль ёсоор олсон гэдгийг тайлбарлах үүргийг хүлээлгэсэн агуулгатай болсон.

Харин 2022 оны Эрүүгийн хуулийн нэмэлт өөрчлөлтөөр үндэслэлгүй хөрөнгөжих гэмт хэргийн үндсэн шинжийг нийтийн албан тушаалтны хөрөнгө, орлого их хэмжээгээр нэмэгдсэн нь үндэслэлгүй болох нь тогтоогдсон гэж өөрчлөлт оруулсан юм. Энэ нь олон улсын гэрээ, конвенц¹⁰⁹ болон Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан¹¹⁰ нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн хүний эрхийн язгуур зарчмыг хууль хэрэгжүүлэгч албан тушаалтан чанд сахин мөрдөж, эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны аль ч шатанд элдэв болзол, нөхцөлгүйгээр эдлүүлэх бөгөөд гэмт хэрэг үйлдсэн байж

болзошгүй хүн өөрийн эсрэг мэдүүлэг өгөх, хэргийн бодит байдлыг нотлох, гэмт хэрэгт холбогдолтой болохыг нотлоход чиглэгдсэн аливаа баримтыг хууль хэрэгжүүлэгчийг очтол хадгалах, эсхүл түүнд хүлээлгэж өгөх үүрэг хүлээдэггүйтэй холбоотой.

Үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэргийн хүндрүүлэх шинж нь улс төрд нөлөө бүхий этгээд байх ба хууль тогтоогчийн зүгээс "улс төрд нөлөө бүхий этгээд" гэж Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурлын гишүүн, Монгол Улсын Ерөнхий сайд, Засгийн газрын гишүүн, дэд сайд, Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, Улсын дээд шүүхийн Ерөнхий шүүгч, Улсын дээд шүүхийн шүүгч, Улсын ерөнхий прокурор, Улсын Их Хуралд ажлаа шууд хариуцан тайлагнадаг байгууллагын дарга, аймаг, нийслэлийн Засаг дарга, аймаг, нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дарга, яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн даргыг ойлгоно¹¹¹ гэдэг аутентик байдлаар тайлбарласан.

Мөн энэ гэмт хэргийн үндсэн шинж хангагдахын тулд *нэгдүгээрт*, нийтийн албан тушаалтан байх, *хоёрдугаарт*, хохирлын хэмжээ их

¹⁰⁹ Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай Олон улсын пактын 14 дүгээр зүйлийн 3-ын (g)-д "Өөрийн эсрэг мэдүүлэг өгөх, бурууг хүлээх тулган шаардалтад өртөхгүй".

¹¹⁰ Монгол Улсын Үндсэн хуулийн арван зургаадугаар зүйлийн 14-т "өөрийн ... эсрэг мэдүүлэг өгөхгүй байх"; Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 1.7 дугаар

зүйлийн 4-д "Шүүх, прокурор, мөрдөгч нь сэжигтэн, яллагдагч, шүүгдэгчээс гэм буруугүй болохыг өөрөөр нь нотлуулахаар шаардахыг хориглоно".

¹¹¹ Эрүүгийн хууль /2015/-ийн шинэчилсэн найруулгын 21.6 дугаар зүйлийн тайлбар хэсгээс үзнэ үү

буюу зуун сая төгрөг, түүнээс дээш хэмжээтэй байх, *гуравдугаарт*, хөрөнгө, орлого их хэмжээгээр нэмэгдсэн нь үндэслэлгүй болох нь тогтоогдсон байх, *дөрөвдүгээрт*, хөрөнгө орлого нь албан тушаал эрхэлж байсан үед нь бий болсон байх шаардлага тавигдах юм. Эдгээр үндсэн шинж хангагдахгүй тохиолдолд үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэргийн шинж үгүйсгэгдэнэ.

2015 оны Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 2.5 дугаар зүйлийн 4.1 дэх хэсэгт "их хэмжээний хохирол" гэж тавин мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөг, түүнээс дээш хэмжээг ойлгохоор заасан байхад хууль тогтоогчид 2022 оны Эрүүгийн хуулийн нэмэлт, өөрчлөлтөөр¹¹² авлигын гэмт хэрэгт буюу "хахууль авах", "үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих" гэмт хэрэгт нэмэлт тайлбар гаргаж "их хэмжээ" гэдэгт нэг зуун мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөг, түүнээс дээш хэмжээг ойлгоно гэж заасан нь Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байх Үндсэн хуулийн үзэл баримтлалтай зөрчилдөж, ялгаатай байдал нь Үндсэн хуулийн зөрчил үүсгэж болзошгүй юм.

Өөрөөр хэлбэл, энгийн иргэд тавин сая төгрөгийн хохирол, учруулбал эрүүгийн хариуцлага

хүлээдэг, харин албан тушаалтан нэг зуун сая төгрөг, түүнээс дээш үнийн дүнгээр хууль бусаар хөрөнгөжвөл эрүүгийн хариуцлага хүлээдэг байхаар харьцангуй зохицуулжээ.

В. Шүүхийн практик

Улсын хэмжээнд 2017-2023 оны хооронд үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих нийт 8 гэмт хэргийг шүүхээр хянан шийдвэрлэсэн байна. Үүнээс гурван шатны шүүхээр хянан хэлэлцэгдэж, цагаатгасан нэг хэргийг онцлон дурдвас,

Улс төрд нөлөө бүхий этгээд Э нь 3 жил гаруйн хугацаанд яамны төрийн нарийн бичгийн дарга буюу нийтийн албан тушаалтнаар ажиллахдаа 1,141,800,000 төгрөгийн үнэ бүхий үл хөдлөх хөрөнгө (орон сууц, автомашины зогсоол) -ийг худалдан авч, хөрөнгө нь их хэмжээгээр нэмэгдсэн боловч уг хөрөнгийг хууль ёсны болохыг үндэслэлтэй тайлбарлаж чадаагүй гэмт хэрэгт, мөн түүний багын найз Г нь Э-ийн эзэмшлийн дээрх үл хөдлөх хөрөнгийг өөрийн нэр дээр бүртгүүлж, үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэрэг үйлдэхэд нь учрах саадыг арилган дэмжлэг үзүүлж хамтран оролцсон гэмт хэрэгт тус тус холбогджээ.

¹¹² Эрүүгийн хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хууль /2022.12.16/

Анхан шатны шүүх шүүгдэгч нарын үйлдлийг Эдийн засгийн ил тод байдлыг дэмжих тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1, 6.2 дахь хэсэг, Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 1.15 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасны дагуу гэмт хэргийн шинжгүй үндэслэлээр цагаатгасан байна. Учир нь Монгол Улсын Их хурлаас 2015 оны 8 дугаар сарын 07-ны өдөр Эдийн засгийн ил тод байдлыг дэмжих тухай хуулийг баталж, энэ хуулиар хувь хүн, хуулийн этгээд бусдын нэр дээр бүртгүүлсэн, нуун дарагдуулсан өөрийн өмчлөлийн хөдлөх болон үл хөдлөх эд хөрөнгө, түүнтэй адилтгах бусад хөрөнгө, олсон орлого, үзүүлсэн үйлчилгээгээ ил тод болгон үнэн зөв, шударгаар санхүү, татварын болон нийгмийн даатгалын тайланд тусгаж, шинээр тайлагнасан, гаалийн байгууллагад нөхөн мэдүүлсэн, улсын бүртгэлд шинээр бүртгүүлсэн байх ба эдгээр үйл ажиллагаа нь хувь хүн, хуулийн этгээдийн зүгээс сайн дурын үндсэн дээр хийгдсэн тохиолдолд тэдгээрийг хуульд заасан хариуцлага болон албан татвараас нэг удаа чөлөөлөхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулсан юм.

Өөрөөр хэлбэл, дээр дурдсан хэрэгт холбогдсон шүүгдэгч нар Эдийн засгийн ил тод байдлыг дэмжих тухай хуулийн дагуу өөрийн нэр дээрх хөрөнгийг улсын бүртгэлийн байгууллагад бүртгүүлсэн тул эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээс татгалзсан

байна. Мөн уг хуульд хуулийн хариуцлагаас чөлөөлөгдөх хувь хүн, хуулийн этгээдэд ийнхүү чөлөөлөгдөхөөр заасан үндэслэлээр дахин эрүүгийн хэрэг үүсгэх, захиргааны хариуцлага хүлээлгэх, гүйцэтгэх ажил явуулахыг хориглохоор заажээ.

Давж заалдах шатны шүүх 2 асуудалд дүгнэлт хийсэн ба нэгдүгээрт, шүүгдэгч Э-г нийтийн албан тушаалд ажиллах хугацаандаа орон сууц, автомашины зогсоолуудыг худалдан авснаа хууль ёсны болохыг үндэслэлтэй тайлбарлаж чадаагүй гэж үзэн шинэчлэн найруулсан Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 22.10 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгээр хэргийг зүйлчилж, мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулсан нь гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийн эрх зүйн байдлыг дордуулсан хуулийг буцаан хэрэглэхгүй” гэж заасан хууль буцаан хэрэглэх зарчмыг зөрчсөн байна. Хоёрдугаарт, шүүгдэгч Эдийн засгийн ил тод байдлыг дэмжих тухай хуулийн дагуу өөрийн хөрөнгийг улсын бүртгэлд бүртгүүлж, хуулийн үйлчлэлд хамруулсан үл хөдлөх эд хөрөнгүүдийн эх сурвалжийг тогтоох зорилгоор шүүгдэгчид эрүүгийн хэрэг үүсгэн мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж, үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжсөн гэмт хэрэгт яллагдагчаар татсан зөрчил тогтоогдсон тул анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хэвээр үлдээсэн байна.

Улсын дээд шүүх үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжсөн эд хөрөнгө нь гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийн эзэмшил, ашиглалд бус өмчлөлд байсан нь тогтоогдсон бөгөөд өмчлөгч нь нийтийн албан тушаалтан байх хуулийн шаардлага нь уг гэмт хэргийн субъектийг тодорхойлохоос гадна зөвхөн түүний үйлдэлд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх нь Эрүүгийн хуулийн зарчмын агуулгад нийцнэ. Иймд Г нь нийтийн албан тушаалтан биш буюу үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэргийн субъект биш тул хэргийг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэжээ.

Шүүгдэгч Э нь шүүхэд найзаасаа мөнгө зээлж, зээлийн баталгаа болгож, захиалгын гэрээ хийсэн, гэр бүлийн бизнес болох үнэт эдлэлийн худалдааны орлого, орон сууцыг худалдан борлуулсан орлого, бусдаас авах авлага, хувь хүнээс авсан зээл, авлага зэрэг орлогынхоо үнийн дүнг тодорхойлж, энэхүү мөнгөөрөө үл хөдлөх хөрөнгүүдийг худалдан авсан” гэж тайлбарласныг прокурорын зүгээс нотлох баримтаар няцаан үгүйсгэж, эргэлзээтэй гэж үзэж буйгаа нотолж чадаагүй, яллах дүгнэлт ямар нэг үндэслэл бүхий үйл баримт, нөхцөл байдалд тулгуурлаагүй байх тул Э-гийн үйлдлийг гэмт хэргийн шинжгүй үндэслэлээр цагаатгаж шийдвэрлэсэн хоёр шатны шийдвэрийг хэвээр үлдээсэн байна.

Эндээс дүгнэж үзвэл нэгдүгээрт, үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэргийг илрүүлэх, нотлох баримтаар тогтооход хүндрэлтэй байх ба гэмт хэрэгт холбогдсон нийтийн албан тушаалтан гэмт хэргээ нийтийн албан тушаалтан биш этгээдээр гүйцэтгүүлэх боломжтой байна. Учир нь үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэргийн субъект нь заавал нийтийн албан тушаалтан байх явдал юм. Хоёрдугаарт, Эдийн засгийн ил тод байдлыг дэмжих тухай нэг удаагийн үйлчлэлтэй хуулинд авлигын гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдүүдийг хамрагдах боломжтой байдлаар нээлттэй хуульчилсан нь албан тушаалтууд хууль бусаар олж авсан хөрөнгө, орлогоо ил болгож, бүртгэлийн байгууллагад бүртгүүлсэнээр гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийг өршөөх, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээс татгалзах, гэмт хэрэгтэнд ял завших боломжийг олгосон зохицуулалт болсон гэж үзэхээр байна.

Дүгнэлт

Эх сурвалж тодорхойгүй хөрөнгөөр баяжиж буй төрийн албан хаагчдын үйлдлийг таслан зогсоох, хөрөнгө, орлого нь үндэслэлгүй нэмэгдсэн үйлдлийг гэмт хэрэгт тооцох, тухайн хөрөнгийг хураах санаачилга анх гарч эхэлснээс хойш ихэнх улс орон энэ үйлдлийг Эрүүгийн хуульдаа нутагшуулах хандлага дэлгэрч, өнөөг хүрчээ.

Манай улс Авлигын эсрэг НҮБ-ын конвенцод нэгдсэнээр олон улсын гэрээгээр бусад улс орны өмнө үүрэг хүлээсэн юм. Энэ үүрэг нь конвенцод тусгагдсан гэмт хэргийг өөрийн орны хууль тогтоомждоо нийцүүлэх байдлаар илэрсэн нь харагдаж байна.

Үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэргийн үндсэн шинжид “их хэмжээ”-г тодорхойлж өгсөн нь Авлигын эсрэг НҮБ-ын конвенцтэй нийцэж байгаа ч нөгөө талаас албан тушаалтан хууль ёсны орлогоосоо гадна нэг зуун сая төгрөг хүртэлх үнийн дүнгээр хөрөнгө, орлогоо нэмэгдүүлсэн ч эрүүгийн хуулийн хариуцлага хүлээхгүй юм.

Авлигын гэмт хэрэг нь улс орны нийгмийн тогтвортой байдал, ардчиллын тогтолцоо, үнэт зүйлс, шударга ёсыг сулруулж, тогтвортой хөгжил, хууль дээдлэх ёсонд хохирол учруулдаг тул энэ төрлийн гэмт хэрэг гарахаас урьдчилан сэргийлэх, илрүүлэх, хариуцлага хүлээлгэх нь зүйтэй.

Мөн авлигын гэмт хэрэгт холбогдсон этгээдүүдийг Эдийн засгийн ил тод байдлыг дэмжих тухай хуулийн үйлчлэлд хамруулж байгаа нь хууль хяналтын байгууллагын үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс оролцож, хараат бусаар ажиллах, авлигын гэмт хэргийг илрүүлэх, шалган шийдвэрлэх зарчмыг алдагдуулахад хүргэж байна.

Ном зүй

Эрх зүйн эх сурвалж

1. Авлигын эсрэг НҮБ-ын конвенц /2003/
2. Эрүүгийн хууль /2015/
3. Авлигын эсрэг хууль /2006/
4. Эдийн засгийн ил тод байдлыг дэмжих тухай хууль /2015/

Монгол эх сурвалж

1. Эндрью Дорнбьерер “Үндэслэлгүй хөрөнгөжилт: тайлбарлагдаагүй хөрөнгө чинээг зохицуулах хууль тогтоомж боловсруулагчдад зориулсан гарын авлага”, 2021
2. Авлигын болон эдийн засгийн зарим гэмт хэргийн эрх зүйн шүүмж, шүүхийн практик., гарын авлага. УБ., 2022

Гадаад эх сурвалж

1. Aleksandar Stevanović, Laura Maria Stănilă “Illicit enrichment as a criminal offense: possibility of implementation in the national criminal legislations”, 2021
2. Boles, J. (2014) “Criminalizing the Problem of Unexplained Wealth: Illicit Enrichment Offenses and Human Rights Violations”, Journal of legislation and public policy Vol. 17

3. Dornbierer, A. (2021) *Illicit Enrichment: A Guide to Laws Targeting Unexplained Wealth*. Basel: Basel Institute on Governance
4. Muzila, L., Morales, M., Mathias, M., Berger, T. (2012) *On the Take: Criminalizing Illicit Enrichment to Fight Corruption*. Washington: The World Bank.
5. Stojanović, Z. (2019) “Illicit enrichment of public officials as a criminal offence?” in: *Studia Iuridica Montenegrina*, No. 1

**ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ
УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИ**



ХУУЛЬ САХИУЛАХУЙН УДИРДЛАГА
(Онол, арга зүйн улирал тутмын сэтгүүл)

2024
№02 [27]

Улаанбаатар 2024

**ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ
УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИ**



ХУУЛЬ САХИУЛАХУЙН УДИРДЛАГА
(Онол, арга зүйн улирал тутмын сэтгүүл)

2024
№02 [27]

Улаанбаатар 2024